

# Energia para o Desenvolvimento com Igualdade Social

O debate sobre **Energia para o Desenvolvimento com Igualdade Social** remete à definição de prioridades que, por sua vez, coloca a questão das escolhas que o país deve fazer tendo em vista a viabilização do desenvolvimento sustentável.

Recentemente, o governo anunciou mais de uma centena de investimentos que serão realizados no setor energético nos próximos anos visando garantir a oferta de derivados de petróleo, gás natural e demais energias necessárias ao crescimento da economia.

Entretanto, a experiência de crescimento vivenciada pelo Brasil durante o regime militar, principalmente ao longo da década de 70, mostra que o crescimento econômico, por si só, não resolve os problemas estruturais do país, podendo inclusive, aprofundá-los, a dependendo do caminho escolhido. Por em, as Centrais Sindicais brasileiras estão organizando uma grande jornada para discutirem desenvolvimento com distribuição de renda e valorização do trabalho.

Se a aceleração do crescimento econômico provocará um aumento do consumo de energia acima da média observada nas últimas décadas, é possível prever que a adoção de uma agenda desenvolvimentista com distribuição de renda aumentará ainda mais este consumo. Quanto mais desenvolvido um país, maior tende a ser o seu consumo de energia, mesmo que a base deste desenvolvimento não seja o consumo desenfreado que caracteriza as sociedades desenvolvidas atuais.

O Brasil apresenta um grande diferencial em relação aos demais países do mundo no que se refere à matriz energética, isto porque a participação das fontes de energia renováveis em nossa matriz energética (45%) é mais que três vezes maior que a média observada no mundo (14%), com amplo potencial de crescimento, seja por meio da duplicação da oferta de energia elétrica, seja por meio da ampliação da energia obtida da biomassa, sem discuidar dos fatores ambientais.

Assegurar o aumento da oferta de energia necessário para o desenvolvimento com inclusão social é um grande desafio que se coloca para o país nos próximos anos. A sociedade civil organizada, em especial o movimento sindical petroleiro, tem que participar desse debate, fazendo a discussão estratégica do modelo de desenvolvimento e da matriz energética necessária para possibilitar desenvolvimento com distribuição de renda, valorização do trabalho e minimização dos impactos ambientais.

**Direção Colegiada da FUP**



# ÍNDICE

ESTATUTO DA FUP.....	03
REGIMENTO INTERNO DO XIII CONFUP.....	23
TESE NACIONAL.....	30
RESOLUÇÕES REGIONAIS.....	83
SINDIPETRO SP.....	84
SINDIPETRO AM.....	90
SINDIPETRO ES.....	92
SINDIPETRO RN.....	99
SINDIPETRO PE/PB.....	114
SINDIPETRO CE.....	117
SINDIPETRO PR/SC.....	128
SINDIPETRO MG.....	173
SINDIPETRO CAXIAS.....	217
ACORDO COLETIVO.....	263
RESOLUÇÕES SOBRE Reestruturação Produtiva e Terceirização na Petrobras.....	313
GRUPO 4 – Tema – Setor Privado – Subtema – Terceirização.....	317
MOÇÕES DO GRUPO 01.....	323
ANEXO.....	325





# ESTATUTO DA FUP

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



# Estatuto da Federação Única dos Petroleiros

Estatuto da Federação Única dos Petroleiros - FUP, alterado no X Congresso Nacional da Federação Única dos Petroleiros – X CONFUP, realizado na cidade de Fortaleza, Estado do Ceara, nos dias 17, 18, 19 e 20 de junho de 2004.

## Da Federação e Seus Fins

<b>Artigo 1º</b>	A Federação Única dos Petroleiros - FUP, criada em 29/06/1993, constitui-se em pessoa jurídica de direito privado, com natureza e fins não lucrativos e duração indeterminada.
<b>Artigo 2º</b>	A FUP tem sua sede jurídica na cidade do Rio de Janeiro/RJ e sua jurisdição nos estados e cidades nos quais existem ou venham a existir bases territoriais dos sindicatos filiados.
<b>Artigo 3º</b>	A FUP é o órgão representativo dos Sindicatos dos Trabalhadores no setor Petróleo, a ela filiados. A FUP se apresenta, em evolução da organização nacional da categoria profissional, sucedendo às seguintes entidades: I – Comando Nacional dos Petroleiros; II – Instituto Nacional de Formação Sindical dos Trabalhadores Petroleiros; III – Federação Única Cutista - Petroleiros; IV – MDSP – Movimento de Defesa do Sistema Petrobras; V – Federação Nacional dos Petroleiros - FENAPE.
	<b>Parágrafo 1º:</b> Às entidades acima arroladas a FUP sucede nas relações obrigacionais, legais ou convencionais, incorporando patrimônio, representação associativa e sindical, e responsabilidades.

	<p><b>Parágrafo 2º:</b> Consideram-se membros fundadores da FUP, as entidades participantes de seu Congresso de Fundação, Plenário Estatuinte ou ainda as já filiadas à antiga FENAPE.</p>
	<p><b>Parágrafo 3º:</b> Consideram-se entidades filiadas à FUP, além das já abrangidas pelo Parágrafo anterior, as que assim deliberarem em assembléias especificamente convocadas para tal fim, após amplo processo de discussão na respectiva base sindical.</p>
<b>Artigo 4º</b>	<p>A FUP desde sua fundação, sob o nome de Federação Única Cutista - Petroleiros, decidiu pela filiação à CUT - Central Única dos Trabalhadores, sendo que em 27/07/1993 foi admitida como entidade filiada a esta central, fazendo parte da estrutura vertical, estando ligada à Confederação Nacional dos Ramo Químico (CNQ).</p>
<b>Artigo 5º</b>	<p>A FUP é uma entidade democrática, sem caráter religioso, nem politico-partidário e independente em relação ao Estado e aos patrões, sem discriminação de etnia, credo, gênero e sexualidade, que tem por finalidade a defesa dos interesses dos trabalhadores no setor Petróleo através de suas entidades representativas.</p>
<b>Artigo 6º</b>	<p>A FUP tem como objetivos precípuos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>I.</b> Lutar pela construção de uma sociedade sem explorados nem exploradores, onde o ser humano se realize plenamente, sem opressão e sem o papel opressor do Estado Burocrático;</li> <li><b>II.</b> Lutar contra as formas de opressão e exploração existentes e prestar irrestrita solidariedade aos trabalhadores (ativos, aposentados, demitidos, pensionistas, afastados, etc) do mundo inteiro;</li> <li><b>III.</b> Lutar contra os planos dos organismos do capitalismo imperialista (FMI, BIRD, BANCO MUNDIAL e outros), que visam destruir as economias dos demais países do globo;</li> <li><b>IV.</b> Lutar em Defesa das Empresas Estatais e contra a política de privatizações, envidando esforços no sentido de democratizar os meios de produção na perspectiva do controle dos trabalhadores;</li> <li><b>V.</b> Defender a Soberania Nacional e o Monopólio Estatal do Petróleo.</li> </ul>

**Artigo 7º**

A FUP tem como objetivos específicos:

- I. Expressar as reivindicações e lutas dos trabalhadores em empresas do setor Petróleo e energia, através de suas entidades representativas, tanto do ponto de vista econômico, quanto social, cultural ou político;
- II. Fortalecer os sindicatos filiados;
- III. Buscar a integração com Entidades estaduais, nacionais e internacionais que lutem por princípios que expressem a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- IV. Celebrar e zelar pelo cumprimento de acordos, convenções coletivas e contratos coletivos de trabalho assegurando direitos à categoria;
- V. Estimular a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- VI. Discutir, incentivar e fomentar nas entidades filiadas o debate, intensificando a integração com outros setores da sociedade, inclusive as instituições de controle social. Propor políticas públicas que usem garantir a auto-sustentação da biodiversidade e os recursos naturais integrando o ser humano à natureza, buscando a cidadania plena.

**Parágrafo Único:** Para cumprir o disposto neste artigo a FUP poderá criar e manter setores especializados, notadamente os de imprensa e comunicação, formação sindical, segurança, saúde e meio ambiente, jurídico e econômico.

## CAPÍTULO II

### Dos Direitos e Deveres dos Filiados

**Artigo 8º**

Observadas as disposições estatutárias e regulamentares da FUP são direitos dos sócios dos sindicatos filiados:

- I. Concorrer a qualquer cargo eletivo da FUP;
- II. Participar de todas as atividades da FUP;
- III. Apresentar a Diretoria Executiva, a Plenária Nacional e/ou ao Congresso Nacional, propostas, sugestões ou representações de qualquer natureza, que demandem providências daqueles órgãos deliberativos;
- IV. Recorrer das decisões da Diretoria Executiva à Plenária Nacional, da Plenária Nacional ao Congresso Nacional imediatamente subsequente a estas decisões.

<b>Artigo 9º</b>	<p>São direitos dos sindicatos filiados:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Na forma das hipóteses previstas nos Capítulos IV e V, enviar delegados para representá-los nas instâncias deliberativas da FUP;</li><li>b) Solicitar o apoio da FUP em suas respectivas gestões;</li><li>c) Participar das coordenações promovidas pela Federação visando o encaminhamento dos problemas de interesse da categoria;</li><li>d) Representar a Federação por designação da Diretoria Executiva da FUP;</li><li>e) Participar das Plenárias Nacionais e dos Congressos Nacionais;</li><li>f) Representar, por escrito, a Diretoria Executiva da FUP, contra qualquer atividade que repute lesiva aos seus direitos ou contrária ao presente estatuto ou aos interesses sociais;</li><li>g) Recorrer das penalidades que lhe sejam impostas.</li></ul>
<b>Artigo 10º</b>	<p>São deveres dos Sindicatos filiados:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Ter como objetivo permanente aumentar sua representatividade em relação aos trabalhadores que congregam, buscando aumentar o número de sindicalizados e a participação dos mesmos nos seus trabalhos e a democratização de atividades e decisões;</li><li>b) Participar dos Congressos Nacionais e das Plenárias Nacionais;</li><li>c) Contribuir para o orçamento da FUP, pagando pontualmente as mensalidades no valor de 5% da arrecadação total do sindicato, através de desconto automático junto as empresas e contribuições excepcionais aprovadas pela Federação em seus fóruns específicos. Entende-se como arrecadação total do sindicato as mensalidades instituídas pelo seu estatuto e as taxas e contribuições instituídas em plenárias ou congressos nacionais da categoria;</li><li>d) Manter a FUP informada das atividades locais, visando incentivar a troca de experiência entre os sindicatos filiados;</li><li>e) Discutir junto à Diretoria Executiva, quanto ao encaminhamento de questões que transcendam o âmbito de sua base territorial, visando a coerência da ação conjunta entre os sindicatos;</li><li>f) Pautar sua atuação de acordo com as disposições do presente estatuto, regimento interno, normas e demais regulamentos da Federação, bem como as disposições da Diretoria Executiva, das Plenárias Nacionais e dos Congressos Nacionais;</li><li>g) Desempenhar funções ou participar das coordenações para os quais forem eleitos de forma compatível com as responsabilidades e deveres implícitos desde que os tenham previamente aceito;</li><li>h) Obter prévio consentimento formal, da Diretoria Executiva da Federação para se pronunciar em nome da FUP;</li><li>i) Zelar pelo conceito da Federação e pela sua atuação em favor dos interesses do conjunto da categoria, propagando o espírito cooperativo.</li></ul>

<b>Artigo 11º</b>	<p>São excluídas automaticamente:</p> <p>a) As entidades filiadas que solicitem por escrito a sua exclusão por decisão de sua Assembléia de base, convocada especificamente para este fim;</p> <p>b) As entidades filiadas que atrasarem 03 (três) meses o envio de sua contribuição financeira estabelecida neste estatuto sem motivo justificado;</p> <p>c) As entidades filiadas que cancelarem o desconto automático dos 5%.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> A reintegração das entidades excluídas como filiadas deverá acontecer depois de revertidos os itens a, b e c.</p>
-------------------	---

## CAPÍTULO III

### Da Estruturação e Administração

<b>Artigo 12º</b>	<p>São instâncias da FUP:</p> <p>a) Congresso Nacional;</p> <p>b) Plenária Nacional;</p> <p>c) Diretoria Executiva;</p> <p>d) Conselho Fiscal.</p>
-------------------	--

## CAPÍTULO IV

### Do Congresso Nacional

<b>Artigo 13º</b>	<p>O Congresso Nacional é o órgão soberano da categoria, com poderes para deliberar sobre assuntos constitutivos e decidir sobre todos os demais atos da Federação em última instância.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Qualquer alteração do Estatuto, só poderá acontecer em Congresso Nacional, cujas emendas (inclusão, substituição, exclusão) terão que ter a aceitação de 2/3 dos delegados presentes no momento da votação.</p>
-------------------	--



**Artigo 14º**

O Congresso Nacional é formado por todos os sindicatos filiados e oposições sindicais reconhecidas pela FUP e, é realizado ordinariamente a cada 1 (um) ano, ou extraordinariamente a qualquer tempo

*Parágrafo 1º: Os sindicatos filiados participam do Congresso através de delegações de associados, representativos da categoria, sendo o número de delegados por sindicato definido segundo a seguinte tabela:*

Nº DE SINDICALIZADOS	DELEGADOS ELEITOS
0001 a 1000	6
1001 a 2000	8
Acima de 2000	8 + 1 a cada 720 sindicalizados

*Parágrafo 2º: Para o Congresso Nacional que elegerá a nova diretoria, o número de delegados por sindicato será o da tabela do Parágrafo 1º, multiplicado por 2 (dois).*

**Parágrafo 3º:** Só serão homologados os delegados das assembleias ou congressos que obtiverem um quórum mínimo igual a 5 (cinco) vezes o número de delegados a que a entidade tem direito. Quando eleitos em Congressos Estaduais ou Regionais será considerado para efeito de quórum o número de presentes nos fóruns de base que elegeram delegados aos referidos congressos.

**Parágrafo 4º:** Na hipótese de não ser obtido o quorum acima, a assembleia ou o Congresso Regional/Estadual poderá eleger delegados proporcionalmente aos trabalhadores presentes, respeitando o número estabelecido no Parágrafo 3º, ou seja, 1 (um) delegado para cada 5 (cinco) trabalhadores presentes, este mesmo critério servirá para as oposições sindicais.

**Parágrafo Quinto:** As oposições sindicais serão credenciadas segundo os critérios dos estatutos da CUT, ou seja, apenas onde o sindicato não for filiado a CUT ou a FUP, desde que previamente reconhecidas pela Diretoria Executiva da FUP, participarão dos Congressos Nacionais com o número de delegados proporcional ao número de votos obtidos na última eleição;

**Parágrafo Sexto:** Os delegados efetivos, em caso de sua ausência, só poderão ser substituídos por suplentes da respectiva chapa em que se elegeram.

**Parágrafo Sétimo:** Os membros da Diretoria Executiva da FUP serão delegados natos ao Congresso Nacional.

**Parágrafo Oitavo:** O Congresso Nacional só se instalará quando nele estiverem representados pelo menos 50% + 1 (cinquenta por cento mais um) dos delegados inscritos.

**Parágrafo Nono:** Para participar dos Congressos Nacionais como delegado, é obrigatória a apresentação da convocatória, ata e lista de presença da assembleia, devendo constar na ata o nome dos delegados eleitos e respectivos suplentes, discriminando as chapas concorrentes.

**Artigo 15º**

O Congresso Nacional será realizado mediante divulgação prévia de pelo menos 4 (quatro) meses com data estabelecida pela Diretoria Executiva.

**Parágrafo Único:** O prazo de divulgação prévia do Congresso Nacional Extraordinário será de no mínimo 1 (um) mês.

## CAPÍTULO V

### Da Plenária Nacional

**Artigo 16º**

A Plenária Nacional é um órgão intermediário entre o Congresso e a Diretoria Executiva, devendo ser convocada ordinariamente uma vez a cada ano e tem como atribuições básicas:

- I. Deliberar sobre quaisquer matérias que por determinação do Congresso lhe forem atribuídas;
- II. Implementar as deliberações do Congresso;
- III. Regulamentar, quando necessário, as deliberações do Congresso;
- IV. Discutir e aprovar encaminhamentos para as Campanhas Salariais da categoria, no que diz respeito a táticas de lutas e demais assuntos pertinentes.

**Parágrafo Único:** A Plenária Nacional poderá ser convocada extraordinariamente pela Direção Executiva da FUP ou por 1/3 dos sindicatos filiados desde que tenham deliberado em Assembléias.

**Artigo 17º**

A Plenária Nacional é constituída por:

I. Toda Diretoria Executiva da FUP;

II. Delegados eleitos segundo a tabela abaixo:

Nº. DE SINDICALIZADOS	DELEGADOS
Até 1000	3
De 1001 a 2000	4
2001 a 4200	6
4201 a 7000	10
Acima de 7000	10 + 1 delegado a cada 1000

**Parágrafo 1º:** Todos os delegados efetivos e suplentes deverão ser eleitos por chapa em assembléia, respeitando o princípio da proporcionalidade, para composição da delegação do sindicato.

**Parágrafo 2º:** Só serão homologados os delegados das assembléias que obtiverem um quórum mínimo igual a 5 (cinco) vezes o número de delegados a que a entidade tem direito.

**Parágrafo 3º:** Na hipótese de não ser obtido o quorum acima, a assembléia poderá eleger delegados proporcionalmente aos trabalhadores presentes, respeitando o número estabelecido no Parágrafo 3º, ou seja, 1 (um) delegado para cada 5 (cinco) trabalhadores presentes, este mesmo critério servirá para as oposições sindicais.

**Parágrafo 4º:** As oposições sindicais serão credenciadas segundo os critérios dos estatutos da CUT, ou seja, apenas onde o sindicato não for filiado a CUT ou a FUP, desde que previamente reconhecidas pela Diretoria Executiva da FUP, participarão das Plenárias Nacionais com o número de delegados proporcional ao número de votos obtidos na última eleição;

**Parágrafo Quinto:** Os delegados efetivos, em caso de sua ausência, só poderão ser substituídos por suplentes da respectiva chapa em que se elegeram.

**Parágrafo Sexto:** Para participar das Plenárias Nacionais como delegado, é obrigatória a apresentação da convocatória, ata e lista de presença da assembléia, devendo constar na ata o nome dos delegados eleitos e respectivos suplentes, discriminando as chapas concorrentes.

## CAPÍTULO VI

## Da Diretoria Executiva e de seus Suplentes

<b>Artigo 18º</b>	<p><i>A Direção Executiva da FUP será exercida por um colegiado, composto de 15 (quinze) membros titulares. A estes corresponderá igual número de diretores suplentes, os quais atuarão na medida e eventualidade dos impedimentos e/ou afastamentos dos titulares..</i></p> <p><b>Parágrafo Único:</b> A Direção Executiva se reunirá ordinariamente uma vez por mês, ou extraordinariamente quando devidamente convocada..</p>
<b>Artigo 19º</b>	<p>A Diretoria Executiva Colegiada compete:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Administrar a Federação e seu patrimônio social;</li><li>b) Garantir os direitos dos sindicatos filiados;</li><li>c) Organizar o quadro de pessoal, distribuindo as respectivas atribuições;</li><li>d) Representar a Federação no estabelecimento de negociações coletivas, bem como junto às autoridades administrativas e judiciárias, entidades sindicais e órgãos públicos e privados;</li><li>e) Viabilizar as determinações das Plenárias e Congressos Nacionais;</li><li>f) Elaborar, apresentar e submeter ao Conselho Fiscal o balanço financeiro do exercício anterior;</li><li>g) Submeter à Plenária Nacional a previsão orçamentária do exercício seguinte;</li><li>h) Apresentar aos sindicatos filiados até 30 dias antes do Congresso Nacional, o balanço financeiro e o relatório de atividade no período anterior e o plano de trabalho para o exercício seguinte;</li><li>i) Prestar relatório junto à Plenária Nacional Ordinária;</li><li>j) Convocar os Congressos e as Plenárias Nacionais;</li><li>k) Convocar Conselho Consultivo, sem caráter de deliberação, composto por um membro indicado por cada sindicato;</li></ul>

<b>Artigo 20º</b>	<p>A Direção Executiva da FUP será composta das seguintes secretarias:</p> <p>a) Secretaria de Coordenação Geral - um membro;</p> <p>b) Secretaria de <b>Administração</b> e Finanças – dois membros;</p> <p>c) Secretaria de Imprensa e Comunicação – dois membros;</p> <p>d) Secretaria de Política Sindical e Formação – dois membros;</p> <p>e) Secretaria de <b>Seguridade</b>, Aposentados e Políticas Sociais – um membro;</p> <p>f) Secretaria de Saúde, Segurança, Tecnologia e Meio Ambiente – dois membros;</p> <p>g) Secretaria de Assuntos Jurídicos, Institucionais e Terceirizados – dois membros;</p> <p>h) Secretaria de Relações Internacionais e do Setor Privado – dois membros.</p> <p><b>Parágrafo Único: A Secretaria de Seguridade, Aposentados e Políticas Sociais terá, obrigatoriamente, entre seus membros, 01 (um) petroleiro aposentado.</b></p>
<b>Artigo 21º</b>	<p>Ao Secretário de Coordenação Geral compete:</p> <p>I. Coordenar as atividades gerais da FUP e acompanhar as atividades de cada setor de trabalho;</p> <p>II. Representar a FUP perante as atividades administrativas e judiciárias, podendo delegar poderes;</p> <p>III. Assinar atas e orçamento anual e todos os papéis que dependem de sua assinatura, bem como rubricar os livros da secretaria e da administração;</p> <p>VI. Elaborar atas e relatórios das reuniões da Secretaria Executiva.</p>

<b>Artigo 22º</b>	<p>Aos Secretários de Administração e Finanças compete:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>I. Assinar os cheques e efetuar pagamentos e recebimentos autorizados;</li><li>II. Dirigir os trabalhos da tesouraria;</li><li>III. Elaborar e apresentar ao Conselho Fiscal os balancetes mensais e propor o balanço anual;</li><li>IV. Supervisionar a arrecadação das contribuições dos sindicatos filiados;</li><li>V. Cobrar os débitos dos sindicatos filiados;</li><li>VI. Fazer gestões junto à tesouraria da CUT nacional e da CNQ;</li><li>VII. Implementar medidas que visem a melhoria da situação financeira da FUP.</li></ul> <p><i>VIII. Administrar o patrimônio imobiliário;</i></p> <p><i>IX. Supervisionar a administração do pessoal;</i></p> <p><i>X. Supervisionar o almoxarifado e a emissão de correspondência;</i></p>
<b>Artigo 23º</b>	<p>Ao Secretário de Imprensa e Comunicação compete:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>I. Coordenar a promoção e circulação de órgãos de divulgação da FUP;</li><li>II. Supervisionar o encaminhamento, junto a órgãos de divulgação externos de material de informação e promoção, das atividades da FUP e dos sindicatos filiados;</li><li>III. Coordenar a malha de informações da Federação, incluindo a utilização de um banco de dados, envolvendo a mesma e todos os sindicatos filiados;</li><li>IV. Recolher e divulgar as informações entre sindicatos, categoria e o conjunto da sociedade;</li><li>V. Desenvolver campanhas publicitárias definidas pela Diretoria Executiva, Plenárias ou Congressos Nacionais;</li><li>VI. Compor o conselho editorial dos veículos de comunicação da FUP, juntamente com a assessoria especializada</li></ul>

**Artigo 24º**

Aos Secretários de Política Sindical e Formação compete:

I. Organizar e promover junto aos sindicatos filiados a realização de Encontros, Seminários, para debates e aprofundamentos das discussões de problemas de interesse da categoria, bem como de Formação Sindical;

II. Aprofundar o relacionamento da categoria com o movimento sindical e popular buscando uma efetiva unidade que garanta o interesse político e econômico da categoria;

III. Formular políticas de acompanhamento das entidades filiadas e oposições reconhecidas;

IV. Formular políticas que visem a obtenção de práticas unitárias dos sindicatos filiados em relação aos diversos problemas da categoria.

V. Implementar uma política de OLT (Organização por Local de Trabalho), em conjunto com os sindicatos filiados.

VI. Promover intercâmbio de informações e integração com outras entidades sindicais e populares.

VII. Implementar uma política de Formação para a Federação, em discussão com os sindicatos filiados.

VIII. Celebrar convênios sobre Formação Sindical com entidades e institutos afins.

<b>Artigo 25º</b>	<p>Aos Secretários de <i>Seguridade</i>, Aposentados e Políticas Sociais compete:</p> <p>I. Formular políticas de acompanhamento e incentivo ao funcionamento dos departamentos de aposentados dos sindicatos filiados;</p> <p>II. Acompanhar e formular políticas para a Federação e sindicatos filiados no tocante à área de Seguridade Social, incluindo além da Previdência Social a PETROS;</p> <p>III. Recolher e divulgar assuntos de natureza cultural, estimulando, através dos sindicatos filiados, as atividades culturais da categoria, tendo em vistas o valor da liberdade de expressão como instrumento da herança de uma sociedade pluralista, sem preconceitos;</p> <p>IV. Organizar e firmar convênios culturais e sociais;</p> <p>V. Formular políticas e discussão para com os sindicatos filiados no tocante à área dos problemas sociais: discriminação das minorias, opressão aos povos e nacionalidades, discriminação racial, e outras formas de opressão;</p> <p>VI. Implementar junto aos sindicatos filiados uma política sobre a questão da mulher petroleira;</p>
<b>Artigo 26º</b>	<p>Aos Secretários de Saúde, <i>Segurança</i>, Tecnologia e Meio Ambiente compete:</p> <p>I. Formular políticas globais e específicas para o setor e encaminhar junto aos sindicatos filiados orientações para atuação nas CIPAS e comissões de Segurança e Saúde;</p> <p>II. Desenvolver atividades visando acompanhar as políticas governamentais e das empresas, com o objetivo de elaborar uma proposta alternativa de Política de Segurança e Saúde para a categoria;</p> <p>III. Desenvolver e participar das atividades intersindicais no campo de segurança e saúde do trabalhador;</p> <p>IV. Promover seminários, cursos e palestras com os sindicatos filiados, a fim de implementar as deliberações dos fóruns da categoria sobre o tema.</p>



**Artigo 27º**

*Aos Secretários de Assuntos Jurídicos, Institucionais e Terceirizados compete:*

*I. Coordenar a formulação de políticas de defesa do sistema Petrobras, incluindo política para as subsidiárias e empresas que foram privatizadas;*

*II. Representar a Federação junto a atividades parlamentares e outros fóruns no tocante à defesa do sistema Petrobras;*

*III. Acompanhar a evolução das políticas governamentais para área de terceirização, programas de qualidade e das políticas para o setor, propondo programas de Gestão e Controle Social nas empresas públicas e estatais;*

*IV. Atuar junto aos movimentos de defesa das estatais ou em defesa do Sistema Petrobras existentes em cada um dos estados, visando um intercâmbio de informações e experiências;*

*V. Supervisionar e acompanhar as ações de defesa de interesses coletivos da categoria, através da delegação expressa dos sindicatos filiados;*

*VI. Acompanhar a elaboração de leis e formação da jurisprudência de interesse da categoria.*

*VII. Centralizar o andamento dos trabalhos junto a Câmara dos Deputados, Senado Federal, Assembléias Legislativas e Câmaras Municipais, objetivando subsidiar aos sindicatos filiados com projetos de interesses da categoria, para as quais se façam necessárias intervenções organizadas por trabalhadores, buscando sua aprovação ou rejeição, conforme o caso;*

*VIII. Coordenar o acompanhamento e a atuação em Brasília utilizando a infra-estrutura para informar sindicatos dos andamentos dos processos junto aos tribunais superiores;*

*IX. Unificar os trabalhos das assessorias jurídicas, promovendo encontro de assessores e secretários dos sindicatos filiados e da Federação.*

*X – Organizar e manter o cadastro nacional de empresas prestadoras de serviços de pessoal na indústria do petróleo;*

*XI – Implementar as políticas salariais, reivindicatórias, de condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados;*

*XII – Estabelecer processo negocial visando à pactuação de Acordos Coletivos de Trabalho dos trabalhadores terceirizados, orientando as reivindicações no sentido da igualdade de direitos entre os empregados destas e os das empresas de petróleo contratantes.*

**Artigo 28º**

*Aos Secretários de Relações Internacionais e do Setor Privado compete:*

*I – representar a FUP nas atividades e fóruns internacionais;*

II – garantir a execução da política internacional da FUP, assegurando que suas relações com o movimento sindical internacional sejam regidas pelos princípios deste Estatuto e pelas definições das instâncias deliberativas da FUP;

III – contribuir nas definições de políticas internacionais da FUP, CNQ e CUT;

IV – estabelecer e coordenar o desenvolvimento das relações com todas as entidades sindicais e organizações congêneres, em âmbito mundial, como interlocutores da Federação;

V – acompanhar o desenvolvimento de relações sindicais entre as Confederações e Federações Nacionais da CUT com entidades congêneres e do mesmo ramo de atividade econômica de outros países;

VI – coordenar e/ou acompanhar o conjunto de ações comuns de solidariedade e intercâmbio com os trabalhadores do setor petróleo de outros países;

VII – garantir a troca de informações e divulgação dos fatos relativos à condição e à luta dos trabalhadores entre movimento sindical internacional e brasileiro, reciprocamente;

VIII – organizar e/ou acompanhar os convênios estabelecidos entre as instâncias da CUT e da FUP e as centrais sindicais e instituições de outros países.

*IX – organizar, coordenar e encaminhar as ações políticas junto aos trabalhadores e empresas privadas do setor petróleo*

*X – organizar e coordenar as campanhas reivindicatórias dos trabalhadores das empresas privadas do setor petróleo nacionalmente, junto aos sindicatos filiados.*

## CAPÍTULO VII

## Do Conselho Fiscal

<b>Artigo 29º</b>	A FUP terá um Conselho Fiscal composto de 3 (três) titulares e respectivos suplentes, eleitos em Congresso, com eleição separada da Secretária Executiva colegiada e com mandato de 1 (um) ano, obedecendo o mesmo critério de chapas para eleição da Diretoria Executiva da FUP.
<b>Artigo 30º</b>	Ao Conselho Fiscal compete: I. Dar parecer sobre a previsão orçamentária, balanços, balancetes e retificações ou suplementação de orçamento; II. Examinar as contas e escrituração contábil da FUP; III. Propor medidas que visem à melhoria da situação financeira da FUP.
<b>Artigo 31º</b>	O Conselho Fiscal se reunirá uma vez a cada semestre, e extraordinariamente quando necessário. <b>Parágrafo Único:</b> As deliberações das reuniões do Conselho Fiscal serão adotadas por maioria simples de voto, exigindo-se a presença da maioria absoluta dos membros efetivos.

## CAPÍTULO VIII

## Do Processo Eleitoral da Diretoria Executiva

<b>Artigo 32º</b>	A eleição da Diretoria Executiva Colegiada dar-se-á em Congresso, em votação secreta a cada (2) dois anos, obedecendo-se a proporcionalidade entre as chapas concorrentes que obtiverem 10% dos votos. <b>Parágrafo Único:</b> Estarão aptos para compor as chapas concorrentes às eleições da Diretoria Executiva da FUP apenas os delegados presentes no Congresso Nacional.
-------------------	---

<b>Artigo 33º</b>	<p>A distribuição dos cargos da Diretoria Executiva se fará entre as chapas da seguinte maneira:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Divide-se o número total de votos obtidos por cada chapa por 1, por 2 e assim sucessivamente até atingir o número de membros que ela conquistou na proporcionalidade. O quociente (resultado) de cada cálculo indica a pontuação de cada membro eleito;</li><li>2) A escolha de cada cargo será feita pela chapa que indicou o membro eleito, de acordo com a pontuação recebida, obedecendo-se a ordem dos nomes quando da inscrição das chapas;</li><li>3) Em caso de empate, indica primeiro a chapa que obteve o maior número de votos no conjunto da votação.</li></ol>
-------------------	--

## CAPÍTULO IX

### Da Perda do Mandato

<b>Artigo 34º</b>	<p>Os membros da Diretoria Executiva Colegiada e do Conselho Fiscal perderão seus mandatos nos seguintes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Malversação ou dilapidação do patrimônio social;</li><li>II. Violação deste estatuto;</li><li>III. Abandono do cargo, considerando ausência em 3 reuniões consecutivas ou não, sem justificativa;</li><li>IV. Por negligencia na administração da secretaria, que foi designado, sendo necessário a avaliação em Congresso Nacional.</li></ol> <p><b>Parágrafo Único:</b> a perda do mandato será declarada pela Diretoria Executiva, confirmada por Plenária Nacional e efetivada em Congresso Nacional, sendo necessário 2/3 dos votos, em cada instância.</p>
<b>Artigo 35º</b>	<p>No caso de renúncia ou pedido de afastamento de qualquer membro da Diretoria Executiva Colegiada ou do Conselho Fiscal a mesma deverá ser encaminhada por escrito a Diretoria Executiva Colegiada ou ao Conselho Fiscal.</p>

## CAPÍTULO X

## Da Comissão de Ética

<b>Artigo 36º</b>	Será constituída para averiguar os casos da perda de mandato ou qualquer caso que atinja valores morais e éticos uma Comissão de Ética formada por pessoas notórias e idôneas, em comum acordo com a composição política do Congresso Nacional devendo a mesma ser convocada pela Diretoria Executiva, pela Plenária Nacional ou pelo Congresso Nacional.
<b>Artigo 37º</b>	A Comissão de Ética apresentará parecer à Diretoria Executiva Colegiada da FUP, à Plenária Nacional e Congresso Nacional, afim de que estes fóruns apreciem o mesmo. Enquanto isso, o referido parecer não poderá ser divulgado.

## CAPÍTULO XI

## Do Patrimônio da Federação

<b>Artigo 38º</b>	Constituem patrimônio da FUP as contribuições estabelecidas em seus fóruns específicos, doações e legados, aluguéis de imóveis e juros de títulos e depósitos e outras rendas. <b>Parágrafo Único:</b> Não constituirá patrimônio da FUP as contribuições compulsórias, tais como o Imposto Sindical ou Contribuição Sindical.
<b>Artigo 39º</b>	A alienação dos títulos de renda e imóveis dependerá de autorização da Plenária especialmente convocada para este fim.
<b>Artigo 40º</b>	No caso dissolução da FUP, o que só acontecerá por deliberação expressa do Congresso Nacional da categoria convocado especialmente para este fim, com presença mínima de 3/4 (três quartos) dos delegados, o seu patrimônio será incorporado às instituições congêneres. <b>Parágrafo Único:</b> A distribuição dos bens patrimoniais e recursos financeiros será feita pelo mesmo Congresso que autorizar a dissolução.

## CAPÍTULO XII

### Das Disposições Gerais e Transitórias

<b>Artigo 41º</b>	A incorporação do patrimônio e a sucessão nas responsabilidades, do Instituto Nacional de Formação Sindical dos Trabalhadores Petroleiros, e da Federação Nacional dos Petroleiros - FENAPE se dará imediatamente após a aprovação deste Estatuto.
<b>Artigo 42º</b>	Os sócios não respondem direta ou subsidiariamente pelas obrigações sociais.



# REGIMENTO INTERNO DO XIII CONFUP

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



# “Energia para o Desenvolvimento e Igualdade Social”

## CAPÍTULO I – DA CONVOCAÇÃO E REALIZAÇÃO

**Art. 1º** – A Federação Única dos Petroleiros realiza o XIII CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS - XIII CONFUP, em Recife, nos dias 15, 16 e 17 de junho de 2007.

## CAPÍTULO II – DOS OBJETIVOS

**Art. 2º** – O XIII CONFUP tem como objetivo:

- a) discutir e deliberar sobre as teses e o temário referido no artigo 3º;
- b) interação entre os delegados no campo político, ideológico e cultural, pautando-se o relacionamento na fraternidade e na ética da classe trabalhadora;
- c) a solidariedade ao movimento operário nacional e internacional;
- d) eleição do Conselho Fiscal.

## CAPÍTULO III – DO TEMÁRIO

**Art. 3º** – O XIII CONFUP, para cumprir os seus objetivos, debaterá e deliberará sobre o seguinte temário através da discussão em Plenário e Grupos de Trabalho.

### TRABALHOS EM PLENÁRIO

#### • *Análise de Conjuntura Nacional e Internacional*

As posições políticas inseridas, tese sobre este tema, serão apresentadas pelas forças políticas. Não haverá votação e cada visão política apresentará uma síntese que será incorporada nas resoluções do XIII CONFUP.

#### • *Plenária Final*

Plenária Eleitoral do Conselho Fiscal e seus respectivos suplentes.

Deliberação das proposições oriundas dos grupos de trabalhos em consonância com o estatuto da entidade e o capítulo VII deste regimento.



Aprovação da pauta de reivindicações 2007/2009 dos trabalhadores do Sistema Petrobras e das empresas privadas do Setor Petróleo.

**Grupos de Trabalho:**

**Grupo 1 – Sindicalismo: Balanço das Campanhas, Organização Sindical e campanhas salariais.**

**Grupo 2 – Previdência e Benefícios: A Seguridade Brasileira - Previdência Pública, Complementar e Seguridade Social e a Organização dos Aposentados.**

**Grupo 3 – Saúde, Segurança, e Meio Ambiente: Políticas de SMS, de Condições de Trabalho e de Efetivo.**

**Grupo 4 – Setor Petróleo: Legislação do Setor Petróleo, Política de Primeirização/ Terceirização, e Campanhas das Empresas do Setor Privado. Pauta de Reivindicações das empresas privadas do Setor Petróleo.**

## CAPÍTULO IV – DA ORGANIZAÇÃO

**Art. 4º** – A organização do Congresso será desenvolvida pela Comissão Organizadora, composta pelos diretores da FUP: Helio, Silva, Caetano, Alceu e Paulo Cesar e pelo diretor Lourenzon do Sindipetro PE-PB.

**Art. 5º** – A mesa diretora do Congresso será composta por cinco membros eleitos entre os delegados(as) sendo um(a) presidente(a), dois(uas) secretários(as) e dois(uas) relatores(as), cabendo:

- a) ao(a) presidente(a), dirigir os trabalhos;
- b) aos(as) secretários(as), fazer as inscrições e controlar o tempo;
- c) aos(as) relatores(as), a elaboração do relatório final do XIII CONFUP.

## CAPÍTULO V – DOS(AS) DELEGADOS(AS)

**Art. 6º** – Os(as) delegados(as) ao congresso serão eleitos(as) em Assembléias Gerais e/ou Congressos Regionais, especificamente convocados pelos Sindicatos filiados à FUP, segundo os critérios dos artigos 8º e 14º do estatuto da Federação.

**Parágrafo 1º:** Os sindicatos deverão comunicar à Comissão Organizadora do XIII CONFUP, com uma semana de antecedência a data, horário e local da realização das assembléias e/ou Congressos Regionais que elegerão os delegados ao congresso da FUP.

**Parágrafo 2º:** Os membros da **Diretoria Executiva** da FUP serão delegados natos ao XIII CONFUP, conforme parágrafo 7º do artigo 14º do Estatuto da Federação.

**Art. 7º** – O número de delegados(as) será definido pelo seguinte critério, de acordo com o número de sindicalizados, de cada sindicato participante, conforme artigo 14 do Estatuto da Federação:

**Nº DE SINDICALIZADOS****0001 a 1000****1001 a 2000****Acima de 2000****DELEGADOS ELEITOS****6****8****8 + 1 a cada 720 sindicalizados**

**Parágrafo 1º** – Os(as) delegados(as) titulares e suplentes eleitos para o XIII CONFUP deverão estar inscritos junto a Comissão Organizadora, até o dia 01 de junho, via documento.

**Parágrafo 2º** – Serão inscritos(as) delegados(as) suplentes para substituição à ausentes da chapa em que se elegeram.

**Parágrafo 3º** – Os(as) delegados(as) suplentes poderão ser credenciados(as), em substituição aos delegados(as) efetivos(as), até uma(1) hora após o encerramento das inscrições. Os(as) mesmos(as) deverão ser inscritos(as) e credenciados(as) obedecendo a ordem decrescente enviada pelos sindicatos.

**Parágrafo 4º** – Delegados(as) suplentes poderão se inscrever no horário normal de inscrição, caso haja desistência mediante documento assinado dos delegados(as) efetivos(as).

## CAPÍTULO VI – DAS TESES E MOÇÕES

**Art. 8º** – As teses nacionais das concepções políticas deverão tratar do temário previsto no artigo 3º e deverão ser inscritas junto à Comissão Organizadora, na FUP, até o dia **30 de abril**.

**Parágrafo 1º** – A Comissão Organizadora deverá remeter aos Sindicatos, todas as teses inscritas dentro do prazo, até o dia **03 de maio** para subsidiar os debates dos Congressos e Assembléias Regionais.

**Parágrafo 2º** – Os Sindicatos filiados à FUP deverão realizar Congressos ou Assembléias Regionais para discussão sobre as teses e eleição de delegados até o dia **30 de maio**.

**Parágrafo 3º** – As Emendas às teses nacionais das concepções políticas e moções aprovadas nos Congressos e Assembléias Regionais deverão ser encaminhadas à Comissão Organizadora, na FUP, até o dia **01 de junho**.

**Parágrafo 4º** – As teses, emendas e moções, tratadas acima, deverão ser gravadas no sistema “word”, fonte “times new roman”, tamanho “12” e enviadas via email, no prazo estabelecido, para compor o caderno de teses.

**Parágrafo 5º** – As moções apresentadas durante o Congresso, para que possam ser submetidas a Plenária, deverão ser apresentadas nos Grupos de Trabalho, devendo obter **1/3 (um terço)** dos votos dos delegados do grupo, presentes no momento da votação.

## CAPÍTULO VII – DO FUNCIONAMENTO, CREDENCIAMENTO E INSTALAÇÃO

**Art. 9º** – O funcionamento do XIII CONFUP obedecerá a seguinte programação:

**Dia 15/06 (sexta-feira)**

- 12h às 20h – Credenciamento
- 16h – Aprovação do Regimento Interno e eleição da mesa diretora
- 18h – Abertura

**Dia 16/06 (sábado)**

- 8h às 14h – Credenciamento
- 8h às 13h – Apresentação das Teses sobre Conjuntura e Eleição da Tese Guia
- 11h às 13h – Trabalhos em Grupo
- 13h às 15h – Almoço
- 14h às 15h – Credenciamento de suplentes
- A partir de 15h – Trabalhos em Grupo
- 20h – Jantar

**Dia 17/06 (domingo)**

- 8h às 13h – Plenária Final e eleição do Conselho Fiscal e respectivos suplentes;
- 13h – Encerramento

## CAPÍTULO VIII – DAS DISCUSSÕES E VOTAÇÕES

**Art. 10º** – Só serão discutidas nos Grupos de Trabalho, as propostas de emendas aditivas, modificativas e/ou supressivas que tiverem sido deliberadas nos Congressos Regionais.

**Art. 11º** – Cada delegado(a), devidamente credenciado(a), terá direito a um voto.

**Art. 12º** – As votações nos grupos de trabalho e nas sessões plenárias serão feitas levantando-se os crachás de votação.

**Parágrafo 1º** – A conferência dos resultados das votações nos grupos de trabalho serão feitas por contagem que, em caso de dúvida, a critério da mesa, serão conferidas individualmente por credencial.

**Parágrafo 2º** – Não serão permitidos votos por procuração.

**Parágrafo 3º** – Serão convidados pela mesa diretora, quando necessário, 4 (quatro) delegados(as) para contarem os votos dos participantes da Plenária.

**Art. 13º** – Nas sessões Plenárias e Trabalhos de Grupo, somente será permitida a discussão de matéria constante da pauta e com intervenções de, no máximo, 3(três) minutos.

**Art. 14º** – Todo(a) delegado(a) que desejar intervir nos Grupos de Trabalho, deverá se inscrever previamente junto a mesa com a entrega do crachá, e o fará seguindo a ordem de inscrição.

**Parágrafo Único:** As inscrições se encerrarão ao final da palavra do 3º (terceiro) orador(a).

**Art. 15º** – As propostas de emendas (aditivas, supressivas e modificativas) à tese guia aprovadas na Plenária serão destacadas e encaminhadas por escrito à mesa diretora dos grupos de trabalho.

**Art. 16º** – O sistema de votação nas sessões plenárias, será o de maioria simples e nos Grupos de Trabalho, as propostas vencidas que obtiverem 1/3 (um terço) dos votos dos delegados(as) que compõe o grupo, serão encaminhadas à Plenária Final para votação juntamente com a proposta vencedora.

**Art. 17º** – Qualquer delegado(a) poderá solicitar a mesa “Questão de Ordem”, “Questão de Esclarecimento” ou “Questão de Encaminhamento”, limitado a 1(um) minuto.

**Parágrafo 1º** – Qualquer delegado(a) poderá apresentar à mesa, por escrito, “Declaração de Voto” após ter se absterido na votação, sendo limitado a no máximo 3(três) delegados(as).

## CAPÍTULO IX – DA PLENÁRIA

**Art. 18º** – A mesa diretora da plenária será a mesma prevista no art. 5º.

**Art. 19º** – A Plenária é órgão máximo e soberano do XIII CONFUP e será composta pelos delegados(as) devidamente credenciados e visivelmente identificados(as) pelos crachás.

**Art. 20º** – A Plenária só poderá modificar, aprovar ou rejeitar, em parte ou totalmente este Regimento, quando da sua apreciação.

## CAPÍTULO X – DOS OBSERVADORES

**Art. 21º** – A Comissão Organizadora poderá credenciar observadores(as) com direito a voz, até 3 por sindicato, e sem direito a voto, previamente apresentados(as) pelos sindicatos ou pela FUP.

**Parágrafo 1º** – Os observadores serão previamente distribuídos nos Grupo de Trabalho que desejam acompanhar, sendo vedada a participação em mais de um grupo.

**Parágrafo 2º** – Também poderão ser credenciados(as), a critério da Comissão Organizadora,



os(as) assessores(as), com direito somente a voz, quando solicitados pela mesa de trabalho, ligados as entidades do movimento sindical e sindicatos dos petroleiros tais como DIEESE, DIESAT, etc., previamente apresentados(as) pelos sindicatos ou pela FUP.

**Parágrafo 3º** – Também poderão ser credenciados(as), a critério da Comissão Organizadora, convidados da FUP.

## CAPÍTULO XI – DAS DESPESAS

**Art. 22º** – As despesas do XIII CONFUP serão de responsabilidade dos sindicatos e rateadas proporcionalmente entre os sindicatos, tendo como base o número de delegados(as) eleitos(as) nas assembleias, independente do número de delegados(as) efetivamente credenciados(as). As despesas rateadas são as que envolvem transporte e despesas da infraestrutura do XIII CONFUP, tais como, alimentação, papel, transporte e hospedagem.

**Parágrafo Único:** Não estão contempladas no rateio as despesas efetuadas pelos sindicatos sem autorização da Comissão Organizadora.

**Art. 23º** – Todas as delegações participantes do XIII CONFUP deverão estar em dia com suas obrigações financeiras junto a FUP.

**Parágrafo 1º** – Até **04 de maio** deverá ser pago o pré-rateio correspondente a 50% (cinquenta por cento) da estimativa do custo do Congresso.

**Parágrafo 2º** – Até **18 de maio** deverá ser feito o pagamento restante do rateio (50% - cinquenta por cento) através de ordem de pagamento ou cheque e estar em dia com o pagamento de suas dívidas negociadas, à partir desse prazo o pagamento só será aceito em espécie.

**Parágrafo 3º** – Não serão aceitos pagamentos individuais por delegados(as).

## CAPÍTULO XIII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 24º** – Os horários e prazos definidos neste Regimento Interno serão rigorosamente observados pela Comissão Organizadora.

**Art. 25º** – Caberá à Comissão Organizadora, a centralização do recebimento das informações dos sindicatos e manter os respectivos controles documentais e financeiros.

**Art. 26º** – As modificações no estatuto da FUP que forem aprovadas no XIII CONFUP passam a ter validade neste Congresso.

**Art. 27º** – Os casos omissos serão apreciados pela Comissão Organizadora do Congresso.

A Comissão Organizadora



# TESE NACIONAL

# Conjuntura Internacional

1. A questão principal a se considerar numa análise de conjuntura internacional é que nos Estados Unidos, o governo Bush está trabalhando com algumas premissas que são determinantes para formulação de estratégias e políticas tanto internas como de relações exteriores.
2. A primeira dessas premissas é a de que a guerra é inevitável para reativação da economia estadunidense. Nesta rota se seguiram a guerra ao Afeganistão e ao Iraque, ações um tanto frustrante do ponto de vista bélico, mas que assegurou o controle sobre reservas e rotas petrolíferas.
3. A segunda premissa é a de que o petróleo ainda será a principal fonte de energia no mínimo pelos próximos 20 a 30 anos. Os resultados de pesquisas sobre fontes de energia alternativa e renováveis apontando para outro caminho, indicam que isso não ocorrerá num período de tempo muito curto, redobrando a importância estratégica do petróleo dos países do Golfo Árábico.
4. No campo geopolítico, as ações dos Estados Unidos frente ao Oriente Médio traduzem uma inaptidão da diplomacia dos grandes países em benefício da política das armas, das ocupações e da guerra como a grande solução.
5. A política imperialista dos Estados Unidos se revela como um estado de guerra permanente, governos europeus e a ONU assumem uma postura de cumplicidade silenciosa, onde a guerra foi o único meio e da qual não têm responsabilidades. A humanidade fica à mercê da política belicista norte-americana.
6. A guerra contra o Iraque permitiu que os EUA passassem a controlar poços e rotas do petróleo do Oriente Médio, matando assim dois coelhos de uma única cajadada: atendendo a necessidade de guerra e garantindo o abastecimento do óleo para os próximos 20 anos pelo menos.
7. O petróleo da Venezuela – o segundo maior exportador mundial – assim como o do México, está ali mesmo, a poucos quilômetros da Florida. O oleoduto do Panamá torna o abastecimento da costa oeste (Pacífico) tão fácil como da costa leste (Atlântico). Segundo a doutrina Bush, não se pode deixar esse petróleo em mãos de inimigos dos Estados Unidos, neste sentido é necessário caracterizar Hugo Chávez, como alguém que pertence ao “eixo do mal”.
8. Como terceira premissa, está a reativação da economia, a manutenção do crescimento econômico e a expansão de mercados, tanto em situação de guerra quanto e principalmente, em situação de paz, uma vez que a Europa já não é mais aliada incondicional e já não se alinha docilmente à política externa dos Estados Unidos. A Europa voltou a ter objetivos estratégicos próprios. A União Européia, hoje com aproximadamente 25 países, incorpora os países mais ricos da EU e devido a essa ampliação tem muito com que se ocupar e por um longo tempo.

9. Outro ponto a se considerar na conjuntura internacional é que o mundo já não é unipolar como os Estados Unidos pretendem e a nossa mídia faz eco. O mundo na atual conjuntura é no mínimo pentagonal: Estados Unidos, China, União Européia, Rússia, e Japão, sendo o Japão o único que não une poderio econômico com poder nuclear.
10. A Rússia, debilitada após a desmontagem da URSS, está comprovando que tem incalculáveis possibilidades de recuperação econômica e de força política. E ainda há a possibilidade de a Rússia integrar a União Européia. A UE precisa do petróleo e do mercado russo e a Rússia precisa da UE para sua reinserção como protagonista de peso na política mundial.
11. Também os países do Terceiro Mundo recuperam a autoconfiança e de novo voltam a atuar com políticas concertadas nos fóruns internacionais, não só para impor critérios mais justos nos termos de intercâmbio, mas também para impor políticas de paz. O movimento dos países não aliados aos EUA já deram cabal demonstração de que esse tipo de política e de atuação, funcionam.
12. As eleições parlamentares dos EUA na metade do mandato de Bush mediram a popularidade do presidente em exercício, e os republicanos perderam o controle do Congresso (Câmara e Senado) que, salvo breve interrupção, detinham desde 1994, impondo a Bush um duro revés.
13. A situação do Oriente Médio agravou-se ainda mais depois da invasão do Iraque pelos EUA e devido aos conflitos no Líbano e às tensões com o Irã, que têm suas raízes na repressão do Estado de Israel contra o povo palestino. O unilateralismo da administração Bush paralisa em boa parte os esforços da ONU para a construção da paz.

## Nova onda anti-neoliberal na América Latina

14. Para a América Latina e em especial para a América do Sul, o ano de 2007 inicia-se sob a égide de uma nova realidade. O MERCOSUL, inicialmente sob a influência de Lula, revitalizou-se ao passo que a ALCA perdeu a força.
15. O ingresso da Venezuela como membro pleno do MERCOSUL, caminho que deve ser seguido pela Bolívia e pelo Equador, além da aproximação de Cuba ao novo bloco, complementam um quadro mais favorável do que nunca à extensão e ao aprofundamento dos processos de integração regional.
16. As últimas eleições confirmam momentos singulares na América Latina: a reeleição de Lula, a volta de Daniel Ortega na Nicarágua, a vitória de Tabaré Vázquez do Uruguai, de Rafael Correa no Equador, de Evo Morales na Bolívia, de Michelle Bachelet no Chile e a ampla vitória de Hugo Chávez fortalecem o novo contexto político da região somado à provável reeleição de Kirchner na Argentina em 2007, protagonizam um crescimento da Esquerda Latino-Americana mudando o mapa político da região com o enfraquecimento da política estadunidense e apontam para a integração regional, base necessária para uma independência de fato. No México, só a fraude impediu a eleição do candidato Manuel Obrador.



17. Essas mudanças expressam a força social de quem quer mudanças não só no campo socioeconômico, mas também no plano político. À concentração da riqueza e do poder, contrapõe-se a mobilização de diversos setores da sociedade que lutam por mais justiça na redistribuição das riquezas e maior participação nas decisões que definem o seu futuro. Cresce e se consolida a resistência à invasão geral do mercado.
18. Uma onda de tipo social-democrata e reformista atravessa a região. As lutas pelas transformações podem seguir caminhos distintos e revestir formas práticas diversas, mas são convergentes na procura de maior autonomia e soberania em relação à dominação dos EUA. Em todas essas eleições assistimos a uma polarização da sociedade entre o projeto neoliberal do mercado como única instituição capaz de revitalizar a sociedade, e a sua rejeição – que ainda não se expressa num projeto, mas impõe certos controles ao mercado.
19. Enfim, constata-se um sopro de identidade de povos originários, latinos, negros e mestiços que buscam uma nova forma de integração continental, autônoma e a partir das bases populares, deixando isolados México, Peru e Colômbia que, junto com outros países de menor peso político, se movem como satélites na órbita dos EUA. No entanto, os imperativos econômicos exigem o entendimento continental. Tanto os presidentes eleitos como a Casa Branca se declararam dispostos a buscar novas perspectivas de cooperação comercial. Até Raul Castro de Cuba fez um tímido apelo ao diálogo para normalizar as relações. A crescente liderança de Hugo Chávez nesta onda renovadora incomoda Bush, que pressiona o Brasil de Lula para assumir um papel moderador nesse processo.
20. Uma coalizão de esquerda pode vencer as eleições paraguaias, com a candidatura de um padre identificado com as novas correntes políticas latino-americanas, somando importantes esforços na luta anti-neoliberais.
21. Com o petróleo da Venezuela, da Argentina, do Brasil e do México, gás da Bolívia, Venezuela e Peru e o carvão da Colômbia, a América Latina é auto-suficiente em combustível fóssil por muitas décadas e ainda dispõe de tecnologia e meios inesgotáveis para produção de energia da biomassa e renováveis. Em qualquer situação a América Latina pode produzir excedentes de produtos energéticos em abundância para exportação, fontes de divisas para impulsionar o desenvolvimento.
22. Nos últimos anos a partir das vitórias de governos de esquerda na Venezuela, Brasil, principalmente iniciou-se a discussão de projetos continentais, entre os quais a integração energética da América do Sul. O eixo principal desse projeto estaria situado na construção de gasodutos interligando os grandes centros consumidores, principalmente Brasil, Argentina, Uruguai e Chile com os grandes países detentores das grandes reservas de gás, quais sejam: Venezuela, Bolívia e Peru. O projeto principal chamado gasoduto do sul, ligando a Venezuela à Argentina, cruzando o Brasil, chegou a ter as primeiras avaliações técnicas.
23. Essa integração energética passa hoje pela capacidade de diálogo e entendimento entre os países envolvidos frente as políticas de nacionalizações

em desenvolvimento principalmente na Bolívia e Venezuela.

## A política externa no segundo mandato de Lula

24. A mídia tem publicado artigos dizendo que, para haver maior crescimento econômico é preciso mudar a política externa, buscando maior aproximação com os EUA e a União Européia, flexibilizando assim as negociações e reorientando as exportações e importações. Ou seja, em lugar de privilegiar as relações Sul-Sul, retornar ao antigo eixo Norte-Sul, conforme a lógica da dependência dos países periféricos no sistema econômico mundial.
25. Tal mudança, bem a gosto dos setores importadores de produtos de luxo produzidos nos países mais avançados, interromperia uma política externa de grande alcance antes que seus frutos pudessem ser colhidos. A prioridade atribuída às exportações como determinantes da política externa (aliás, é este seu ponto mais discutível) levou o Ministro Celso Amorim a semear com perseverança e determinação boas relações internacionais com novos parceiros, dando prioridade à integração latino-americana pelo Mercosul, ao qual podem vir a se juntar a Bolívia, o Equador e até mesmo o Chile. Essa política externa fortalece laços com os países emergentes (Índia, China e África do Sul), e reforça o papel do Brasil como um dos líderes do "Sul" nas negociações da OMC, por meio do G 20, para redesenhar o mapa do comércio mundial. Os mercados da Ásia oferecem grandes possibilidades de aumentar exportações e importações. As parcerias com os países africanos e árabes também continuarão prioritárias.
26. Ao priorizar essas novas relações, porém, o Brasil não pode descartar a aproximação comercial com os EUA, a UE e o Japão, principais mercados mundiais, tendo em vista o fortalecimento das exportações. Como todos os principais atores políticos e econômicos no mercado mundial, o Brasil segue uma política de "geometria variável", ou seja, uma política flexível e pragmática, que se adapta em função dos seus interesses específicos e de suas capacidades. Tudo indica que Lula saberá resistir às pressões e manter a mesma política externa, que, apesar das inevitáveis concessões aos interesses dos EUA, foi um dos pontos mais positivos de seu primeiro governo.
27. Outro aspecto importante é que a América Latina tem historia e destino comuns. O governo Lula tem afirmado reiteradamente que a opção deve ser o fortalecimento do MERCOSUL. O Itamarati (Ministério das Relações Exteriores) está certo quando recomenda ao governo Lula que priorize o MERCOSUL e a América Latina. Para os países latino-americanos o Brasil é estratégico sob todos os pontos de vista da sobrevivência e a recíproca é verdadeira.
28. É inegável que os Estados Unidos constituem-se em mercado importante, cobiçado por todos os países do mundo. Mas, também é um país dependente e para manter em funcionamento sua fantástica economia, importa aproximadamente 70% da matéria prima estratégica que necessita. Essa debilidade é compensada com a diplomacia enganosa alternando a política da boa vizinhança com a política da força bruta.

29. A relação com os Estados Unidos constituem-se em um grande problema para a política exterior de qualquer governo que pretenda exercer uma política externa soberana, dirigida a favorecer o desenvolvimento nacional e latino-americano. É de se esperar que Lula tenha compromisso em salvaguardar a soberania nacional. Assim sendo, a política exterior deverá ser uma das principais marcas a caracterizar este novo mandato de Lula.
30. Claro que não interessa ao Brasil perder o mercado estadunidense que absorve entre 20% de nossas exportações. No entanto, temos que ter claro que o mundo é grande o suficiente para permitir a redução desta nossa dependência. Aliás, é preciso ver com clareza que na questão das relações do Brasil com os Estados Unidos o problema maior não é o das trocas comerciais. O mais grave e difícil de resolver é a submissão à estratégia estadunidense e à ditadura do capital volátil.
31. Qualquer governo brasileiro que apontar para o exercício de uma política soberana provocará ações desestabilizadoras por parte dos Estados Unidos. Essa é a prática histórica contra Cuba e é isso que vem ocorrendo contra a Venezuela. Portanto, qualquer governo democrático e progressista que atue em função dos interesses da soberania nacional terá imediatamente a oposição de Washington.
32. Para exercer uma política interna de desenvolvimento integrado e uma política externa voltada à construção da paz e da convivência pacífica entre os povos, bem como à abertura de novos mercados, ao estabelecimento de parcerias construtivas com a União Européia, Rússia, Japão, China, Índia, África e até mesmo com os Estados Unidos. O Brasil terá de atuar em conjunto com a América Latina e, terá que desenvolver a diplomacia e estabelecer agressivas políticas de comércio exterior. Talvez tenha chegado o momento de desdobrar o Itamarati criando um Ministério do Comércio Internacional.

## O Brasil e a Energia da Biomassa

33. As mudanças climáticas no planeta, a partir do Painel Internacional sobre Mudança Climática, patrocinado pela ONU, no início desse ano, tornaram-se efetivamente pauta de discussões em todo o mundo. Os alertas até então produzidos eram muitas vezes tratados como devaneios de ecologistas e críticos do sistema capitalista. O documento agora produzido tem dados científicos que comprovam, para os céticos, o comprometimento climático-ambiental de nosso planeta.
34. Medidas urgentes terão de ser tomados para conter o efeito estufa e conseqüente aquecimento do planeta com as respectivas conseqüências no meio ambiente. O principal responsável também tem concordância científica mundial: O aumento de carbono (na forma de CO e CO<sub>2</sub> principalmente) em nossa atmosfera, oriundo da queima de derivados de combustíveis fósseis (hidrocarbonetos). Esse problema coloca a indústria do petróleo no centro desse debate.
35. Por outro lado todos sabem ser o petróleo o motor da economia mundial, mas que pela

- própria situação de estar caminhando para seu esgotamento nas próximas décadas, e pelos danos ao meio ambiente, abriu-se um espaço amplo em nível mundial para o desenvolvimento do uso de energias alternativas, renováveis e que não causem impactos ambientais ou que o mesmo seja minimizado.
36. Nesse sentido o Brasil apresenta-se no cenário internacional, com o programa do Proálcool como alternativa à gasolina e agora com início no governo Lula o programa do Biodiesel. O Brasil está hoje no cenário internacional como um dos grandes protagonistas na proposição de uma matriz energética mais limpa e sustentável a partir da biomassa.
  37. O programa do Proálcool surgido no final dos anos 70 no Brasil, hoje consolidado, e que consegue competir diretamente com a gasolina, acabou sendo conduzido pelo agronegócio, que conseguiu torná-lo competitivo no mercado às custas da exploração de uma massa de trabalhadores com condições precárias de trabalho bem como com plantações extensivas de cana-de-açúcar, gerando preocupações ambientais também. Possui também debate que procura analisar os limites ambientais para a ampliação da produção do álcool(etanol) no Brasil. Debate esse que se dará sob a égide do crescimento vertiginoso desse setor, voltado agora para exportação.
  38. **A Petrobras que desempenhou um papel até hoje somente na logística do etanol, hoje exercerá um papel a mais no incremento da produção, na comercialização e na logística internacional do etanol, não estando ainda completamente definido seu papel na produção.**
  39. Já o programa do Biodiesel, nascido no início do governo Lula, começa também a ganhar destaque mundial, pela viabilidade que o Brasil apresenta para a produção de plantas oleaginosas, como a grande extensão de terras agriculturáveis, condições climáticas adequadas à agricultura e uma variedade enorme de oleaginosas. Esse programa também nasce diferente, tendo sido criado pelo governo Lula uma legislação que oferece incentivos à Agricultura Familiar.
  40. Também no programa do Biodiesel a Petrobras, já inicia, entrando efetivamente na produção do mesmo, tendo já em andamento a construção de três plantas industriais para produção de biodiesel (Quixadá-CE, Candeias-BA, Montes Claros-MG), além da planta protótipo em Guimarães-RN. Dezenas de outros projetos da iniciativa privada, capitaneados pelo agronegócios estão em andamentos em todas as regiões do Brasil. Diversos acordos internacionais já estão sendo feito com vistas a exportação de Biodiesel.
  41. Vale destacar também o processo desenvolvido e patenteado pela Petrobras, batizado como HBIO, onde o óleo vegetal é injetado diretamente no processamento de diesel das refinarias, saindo ao final do processo um diesel de altíssima qualidade com teores de enxofre baixíssimos e com bom resultado econômico. Nesse processo o aproveitamento do óleo vegetal é quase total. A possibilidade injeção óleo vegetal no processamento, na atual fase do desenvolvimento do processo, chega a 20% do diesel processado.

42. O HBIO demandará volumes altos de óleo vegetal, gerando um mercado potencial principalmente para o agronegócio, e nesse caso a soja será um dos principais supridores da demanda que a Petrobras gerará com o HBIO, considerando a produção hoje de oleoginosas no Brasil.

## CONJUNTURA NACIONAL

43. O ano de 2007 inicia-se sob o excelente saldo político do 2º mandato do governo Lula e o apoio inegável dos quase 60 milhões de votos obtidos em sua reeleição. Esse resultado justifica-se pela mudança ocorrida no país desde a posse de Lula em 2003.
44. Não obstante todo o ataque da Direita, através da grande mídia e da paralisação ocorrida no Congresso Nacional em decorrência das CPLs, a população optou por preservar os avanços obtidos numa clara demonstração de reprovação às políticas neoliberais e seus resultados desastrosos para o país.
45. As articulações da Direita e a grande mídia objetivaram diminuir o apoio popular de Lula e reinstalar o neoliberalismo no país.
46. A última eleição trouxe novos fatos, que merecem reflexão. Foram aqui selecionados três grandes tópicos a serem tratados: a influência política da mídia, o aprendizado político popular, e a blindagem da economia.

## O papel político da mídia

47. A mídia voltou a posicionar-se durante a campanha eleitoral como fazia antes de 2002. Com exceção da *Carta Capital* na imprensa de grande circulação nacional, os demais veículos mostram a realidade pela ótica dos seus donos, isto é, de quem detém o capital.
48. Assim, o noticiário sobre a campanha eleitoral teve como foco a denúncia de corrupção na compra do dossiê contra Serra. As diferenças de propostas políticas entre Lula e Alckmin praticamente não foram realçadas. Ao contrário, quando os movimentos sociais conseguiram colocar em pauta o tema das privatizações, foi Alckmin quem apareceu em destaque como defensor das empresas estatais, embora continuasse a defender o enxugamento da máquina do Estado.
49. A novidade, contudo, é que a grande mídia não conseguiu mudar a visão do eleitorado, principalmente o de baixa renda, o qual, mesmo não entendendo os meandros das investigações sobre a corrupção, ao votar não se deixou levar pelas acusações amplamente veiculadas na mídia.
50. Neste momento de mudanças políticas na América Latina, o posicionamento da mídia representa uma séria dificuldade para quem quer acompanhar os acontecimentos, pois o noticiário já traz embutida uma interpretação desfavorável às forças populares emergentes. A eleição de Correa, no Equador, foi surpreendente para quem

desconhecia a força real dos movimentos sociais e indígenas, sempre tratados com desprezo e apresentados como grupos baderneiros, senão ligados ao narcotráfico. É preciso recorrer a meios alternativos, principalmente na internet, para se saber o que de fato acontece, por exemplo, em Oaxaca, na Bolívia de Evo Morales, na Venezuela de Chávez e na bloqueada realidade cubana.

51. No Brasil não existe legislação que proíba a concentração de propriedade de veículos de comunicação propiciando ao longo dos anos o monopólio dos meios de comunicação em mãos de uma elite poderosa.
52. Esse modelo de organização está baseado no modelo norte-americano como uma espécie de curadoria, onde o Estado, apesar de ter o direito de explorar a comunicação delega a curadores essa permissão de explorar em seu nome. Esses curadores são empresas privadas que exploram comercialmente essas concessões. Essa realidade denota a fragilidade da representação dos movimentos sociais junto ao Parlamento brasileiro e a ausência de democracia nos meios de comunicação, dificultando o debate a formação de opinião e a tramitação e aprovação dos projetos de interesse da classe trabalhadora no parlamento.

## O aprendizado político popular

53. Esse caráter de um governo ligado às classes trabalhadoras e comprometido com o combate à pobreza possui um diferencial ideológico, o da construção de um projeto de nação soberana, com desenvolvimento nacional, crescimento econômico e com distribuição de renda.
54. Apesar desse diferencial ideológico e dos resultados obtidos em seu primeiro mandato, o modelo econômico do governo Lula ainda é prisioneiro da dinâmica globalizante das últimas três décadas dessa fase mundial do capitalismo.
55. É consenso que o eleitorado de baixa renda votou maciçamente em Lula, por ser o candidato com o qual se identificava ou que lhe prometia melhores condições econômicas. Mas não há concordância entre analistas quando a questão é o amadurecimento político do eleitorado. O primeiro governo Lula deu relevância aos pobres no cenário social e político, pois foram mais bem atendidos nas suas necessidades básicas. Os excluídos do mercado foram introduzidos na agenda da política social pelo programa Bolsa-Família. Mais importante: a elevação real do salário-mínimo após mobilização chamadas pela CUT e a conseqüente elevação do piso dos benefícios do INSS, representaram uma real redistribuição de renda.
56. Se alguns fatos indicam amadurecimento político, como a eleição de Lula, a rejeição de Roseana Sarney no Maranhão e o desmanche do "carlismo" na Bahia, outros fatos apontam na direção contrária, principalmente nas eleições para o Legislativo.
57. Ocorreu uma mudança nos movimentos sociais, que tinham se afastado do governo Lula por causa de sua submissão ao capital financeiro e que voltaram a apoiar sua campanha no segundo turno.

58. Caso tenha ocorrido um real amadurecimento político do eleitorado, os movimentos sociais poderão encontrar novas forças para reorientar o governo Lula, ou pelo menos evitar que ele se apoie unicamente nos partidos com votos no Congresso.

## A blindagem da economia

59. A política macroeconômica não foi objeto de debates na campanha eleitoral, seguindo o preceito neoliberal que a define como questão técnica e não política. Embora os setores mais combativos quisessem levantar a discussão, não encontraram eco junto aos candidatos à presidência. Até mesmo a candidata do PSOL não correspondeu à altura, preferindo bater na tecla da corrupção. Os porta-vozes do capital financeiro exibiam sua tranqüilidade diante de dois candidatos cuja eleição era para eles indiferente, já que ambos seguem orientação confortável aos seus interesses.
60. De fato, iniciando-se o período de formação do novo governo, o debate entre os “monetaristas” e os “desenvolvimentistas” tem preservado o Banco Central e sua política de juros altos. O Brasil continuará sendo um paraíso financeiro, oferecendo os juros mais altos e seguros do mundo a quem especular com os títulos de uma dívida pública cuja legitimidade nunca foi aferida por uma auditoria.
61. O debate é sobre a possibilidade do PIB brasileiro crescer 5% ao ano, sem provocar inflação. Para os “monetaristas”, o equilíbrio fiscal não pode ser comprometido; assim, o crescimento só será possível com a diminuição dos gastos públicos (corte nos programas sociais, reforma da Previdência e enxugamento das despesas com pessoal são as medidas mais ventiladas para obter o déficit nominal zero). Para os “desenvolvimentistas”, os investimentos devem vir do setor privado e o governo colaborará baixando os juros, facilitando financiamentos do BNDES e, é claro, fazendo as reformas da previdência, trabalhista e tributária. Existem evidentes diferenças entre as propostas, mas dificilmente a política macroeconômica será mudada. Ou seja, continuaremos fazendo de tudo para aumentar as exportações (isso significa ampliar áreas de risco ecológico como o agro-negócio, a mineração e a siderurgia). Se a economia mundial continuar crescendo como cresceu nos 3 (três) últimos anos, os “desenvolvimentistas” terão alguma possibilidade de êxito. Se não crescer, os “monetaristas” terão a última palavra.
62. Vale a pena registrar a apreciação que Delfim Netto faz desta mesma conjuntura, em seu artigo na *Carta Capital* de 6/12/2006: “Corremos o risco de acompanhar a tragédia que se abate sobre boa parte da América Latina. O PT, o PMDB, o PSDB, o PFL e os pretensos socialistas que se cuidem! Se, quando no governo, não cooperarem com paciência e, quando na oposição, com educação e inteligência, para a execução de um programa de crescimento robusto, temperado com maior igualdade social, vão enfrentar (e perder) em 2010 para a irracionalidade montante”.
63. O exercício de diálogo tem muito a ver com a mudança de visão e de prática política dos movimentos sociais em relação ao segundo mandato do governo Lula. Se em nenhum momento foi aceita a atitude de esperar passivamente pela iniciativa dos

eleitos, agora é preciso mais do que manifestar-se, criticar, reivindicar e participar em espaços governamentais. Os movimentos aprenderam com a prática que só a pressão política criará oportunidade real de o governo assumir prioridades voltadas para um desenvolvimento social favorável à maioria da população. É isso que esteve presente, por exemplo, na retomada das iniciativas dos Sem-Terra por reforma agrária e na manifestação unitária das centrais sindicais e outros movimentos, em Brasília tendo a CUT a frente, em favor da recuperação do valor do salário mínimo e da atualização da tabela do imposto de renda.

64. Os temas prioritários em relação ao “Brasil que queremos construir”, foram colocados pelos diferentes movimentos para integrar suas ações: trabalho e emprego, distribuição de renda (reforma agrária, salário mínimo, luta pela redução da energia elétrica), educação (universalização de todos os níveis) e soberania nacional (luta contra as transnacionais, pela reestatização da Vale, etc..).
65. No horizonte do calendário unificado de vários movimentos, prevê-se que alguns temas da conjuntura podem gerar mobilização de massa: luta contra a política econômica, pela reforma política democrática e pela desmoralização da grande mídia.
66. O grande desafio, para as forças sociais, é manter-se em diálogo, gerando práticas unitárias, superando a tradição das divisões e evitando as tentações de cooptação. Temos de retomar o debate de construção coletiva de um projeto efetivamente democrático de nação, aberto a novas maneiras de compreender e implementar o desenvolvimento social. Só uma visão que articule diversidade com unidade será capaz de promover processos participativos de convivência com as características, potencialidades e limites de cada região do país.

## Ebulição no Congresso em início do mandato

67. Apesar da vitória de Lula obtendo 62% dos votos, os partidos de Esquerda não conseguiram eleger 120 deputados e nem 20 senadores, isso reflete a pouca representação dos partidos de esquerda na base da sociedade, não somos ainda a maioria. Essa distância, fruto da hegemonia de um sistema de comunicação monopolizado por uma aristocracia comprometida com o neoliberalismo, leva a esquerda a ficar refém dessa “midiocracia”, não conseguindo a ressonância necessária junto à grande população.
68. Temos uma grande sociedade civil organizada com grandes entidades de representação como a CUT, a CONTAG, a UNE, o MST, entre outras, porém a esquerda brasileira e os movimentos sociais não conseguem obter o espaço necessário na mídia para debater o Brasil que queremos.
69. É necessário ainda superar a distância, imposta e preservada pela Direita, sobre o debate de crescimento sustentado com soberania e distribuição de renda.
70. A maioria no Congresso ainda necessita ser sedimentada para dar a governabilidade necessária para o governo, entretanto a hegemonia na sociedade só virá com a



apresentação de uma plataforma de medidas que dialogue com os agentes sociais como CUT, MST, CMS e CONTAG, obtendo a adesão desses atores sociais por ir ao encontro dos interesses dessas entidades de representação da sociedade civil, potencializando a diferenciação de raiz entre os governos anteriores e este governo que é o vínculo com os movimentos populares.

71. Após as eleições, novas perspectivas despontam no Congresso. Também algumas pendências importantes estão aguardando resposta.
72. No senado, a absolvição dos senadores denunciados criou perplexidade. A previsão realizou-se e não há claros sinais de moralização. A CPI dos Sanguessugas acusou 69 deputados, dos quais dois deles renunciaram. Dos 67 que restaram apenas 5 (cinco) conseguiram se reeleger em outubro. Mas, quantos dos denunciados serão alcançados em julgamento? O restante iram para o arquivo, o que beneficiará os processados porque manterão os direitos políticos e a possibilidade de disputar eleições em 2008 e 2010.
73. Muita negociação na montagem da coalizão no Legislativo para a eleição dos Presidentes das casas (Câmara e Senado), que terão de enfrentar as reformas tão anunciadas. Uma prévia, a eleição para o TCU, resultou em derrota para o governo. A agenda inclui as Reformas política, tributária e fiscal, e sindical.
74. Enfim, é preciso concluir a agenda legislativa remanescente, que inclui a lei de Diretrizes Orçamentárias e o Orçamento da União para 2007.

## Passos preliminares para a Reforma Política

75. Apesar da prioridade retórica e do consenso em fazê-la, ainda estamos longe de ter clareza quanto ao seu conteúdo e extensão.
76. O *Fórum da Cidadania para a Reforma Política*, que reúne entidades e Fóruns dos Movimentos Sociais, já tem uma proposta elaborada, com sinal verde para a OAB apresentá-la oficialmente. Ela abrange três núcleos de questões:
77. **A efetivação da soberania popular.** Dá especial atenção à regulamentação do artigo 14º da Constituição em matéria de plebiscitos, referendos e iniciativas populares, através dos Projetos de Lei em tramitação no Congresso. Insiste numa emenda constitucional para permitir que os projetos de lei de iniciativa popular possam ser apresentados por 0,5% do eleitorado nacional, seja através da confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional.
78. **Reforma partidária e do sistema eleitoral.** Estão aí as sugestões já veiculadas pela imprensa. Entre as mais importantes: fidelidade partidária; financiamento de campanhas eleitorais; revogação popular de mandatos eletivos; coligações partidárias; prestação de contas de campanha eleitoral; reeleição...
79. **Organização e Funcionamento dos Poderes Públicos.** Aqui são propostas ousadas, como a Instituição do Poder de Planejamento, como órgão independente dos demais

Poderes Públicos (composto por uma Superintendência Nacional de Planejamento e por um Conselho Nacional de Planejamento). Este Poder terá como competência elaborar o Plano Nacional de Desenvolvimento e velar que ele seja levado à prática. Outra proposta é de reorganização do Poder Executivo na União Federal para atender às novas exigências.

## PAC - Energia e desenvolvimento

80. O problema da energia elétrica é outro gargalo em que tropeçará o novo governo para retomada do desenvolvimento. Para crescer é preciso energia, no entanto, para a construção de uma Usina Hidroelétrica são necessários mais de cinco anos para as etapas de estudos de viabilidade e factibilidade e para se obter um Relatório de Impacto Ambiental que satisfaça as exigências de um desenvolvimento eticamente aceitável. E ainda requer mais alguns anos para a etapa de construção, extensão de redes de distribuição.
81. Após o processo de privatização do governo FHC, com a venda de importantes empresas estatais de geração e distribuição de energia não houve investimentos. Houve sim, um aperfeiçoamento da administração e demissão de pessoal com a finalidade de oferecer um produto atraente. Grandes empresas internacionais compraram geradoras e distribuidoras, algumas de importância estratégica como a Eletropaulo, principal distribuidora do Estado de São Paulo. Após a entrada das estrangeiras, apesar do aumento nas tarifas, não houve novos investimentos.
82. Já no governo Lula, apesar de algum investimento governamental, foi crescendo a brecha entre a demanda e a oferta de energia. Essa falta de planejamento afeta também o abastecimento de água potável e para irrigação, pois as bacias hidrográficas são as mesmas para todos os casos.
83. O problema fundamental para o governo é o de conseguir recursos para iniciar sua caminhada, com propósitos de desenvolver o país e corrigir injustiças sociais. Lula demonstrou ter consciência, em sua campanha, de que sem investimento não há crescimento e sem desenvolvimento não há emprego.
84. Para crescer a taxas de 5% ao ano é preciso que se destine pelo menos algo como R\$ 500 bilhões nos próximos 4 anos. Claro que diante de uma necessidade desse tamanho os investimentos externos e privado são necessários.
85. Em janeiro passado, o governo brasileiro lançou o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), contendo um conjunto de medidas que visam contribuir para a elevação das taxas de crescimento econômico do país, através do aumento do investimento em infra-estrutura, do estímulo ao financiamento e ao crédito, da melhora do ambiente de investimentos, da desoneração e aperfeiçoamento do sistema tributário e da adoção de medidas fiscais de longo prazo.
86. O PAC não deve ser entendido como um plano de desenvolvimento do país, dado seu caráter restrito a um conjunto de medidas que não contemplam a articulação

de diversas áreas como, por exemplo, educação, saúde, tecnologia entre outras, que necessariamente deveriam estar presentes numa visão desenvolvimentista. Não obstante, também não deve ser confundido com o programa de governo, pois a ação governamental é mais ampla que ele, através das políticas públicas implementadas por diversos ministérios, órgãos públicos e empresas estatais. Trata-se, portanto, de um conjunto articulado de medidas na área econômica, através das quais o governo estabelece metas para o crescimento (5% ao ano). Para que estas metas sejam atingidas, o governo propõe um conjunto de medidas que visam enfrentar os pontos identificados como de estrangulamento do crescimento: insuficiência da infra-estrutura - principalmente de energia e transportes - e baixo nível de crédito e de recursos para o financiamento dos investimentos, além de aspectos regulatórios, fiscais e tributários.

87. No PAC destaca-se, por um lado, a importância da retomada do papel do estado como indutor do crescimento econômico. Por outro lado, torna-se evidente a limitação deste papel, frente à manutenção do modelo econômico vigente, ainda centrado em elevadas taxas de juros que têm forte influência sobre a dívida pública e a taxa de câmbio, dificultando o investimento público e desestimulando o investimento privado.
88. As Centrais Sindicais, antes mesmo do anúncio do programa, já estavam articulando uma Jornada Nacional pelo Desenvolvimento Sustentável e com Distribuição de Renda, através da qual devem formular uma visão ampla dos trabalhadores sobre o desenvolvimento brasileiro, bem como influir sobre a implantação do PAC.
89. O PAC revela uma ação governamental planejada com vistas a retomada da capacidade orientadora do Estado na questão do crescimento econômico do país, através do incremento da taxa de investimento público e privado em áreas consideradas estratégicas. Dessa forma, o governo busca ter papel de destaque no processo de crescimento, através da indução e do direcionamento dos investimentos e da economia do país. Tais medidas podem significar uma mudança qualitativa no papel a ser desempenhado pelo Estado na sociedade brasileira, através do distanciamento em relação ao discurso liberal das "vantagens do livre mercado" na alocação dos investimentos.
90. O PAC apresenta medidas de curto, médio e longo prazos, que procuram desenhar um horizonte mais favorável aos investimentos e à aplicação dos recursos. Busca contribuir para um ambiente econômico com previsibilidade, estabilidade e regras mais claras para a realização de investimentos.
91. No que se refere às medidas que objetivam promover a desoneração tributária e fiscal, apesar de priorizarem determinados segmentos do setor produtivo - como construção civil, setor de semicondutores, setor de TV digital - há, também, medidas amplas como a Lei Geral das Pequenas e Médias Empresas; a ampliação do prazo de recolhimento das contribuições previdenciárias e do PIS/Cofins (Programa de Integração Social e Contribuição para o Financiamento da Seguridade); o reajuste da tabela do Imposto de Renda; a implantação do Sistema Público de Escrituração Digital e Nota Fiscal Eletrônica, entre outros.

92. Em relação às contas públicas, não há nenhuma referência a medidas de corte dos gastos correntes, tradicionalmente adotadas. Porém, os gastos com despesa de pessoal terão uma limitação até 2016. Estima-se a queda gradativa da dívida líquida do setor público em relação ao Produto Interno Bruto (PIB), em decorrência da previsão de um crescimento mais vigoroso deste último. O superávit primário ficou mantido em 4,25% do PIB. Não obstante, ele será fonte de recursos para os investimentos do Projeto Piloto de Investimento (PPI) na ordem de 0,5% do PIB, durante o período de 2007 à 2010. A manutenção do superávit primário concomitantemente com a liberação de recursos para o PPI torna-se possível pois estes recursos deixam de fazer parte do cálculo do superávit primário, conforme entendimento com o Fundo Monetário Internacional
93. Até a aprovação de todas as medidas do programa pelo Congresso Nacional, abre-se um espaço importante para o debate e para a disputa de objetivos e metas complementares. Algumas das propostas têm impacto, de forma mais direta, sobre os trabalhadores – como é o caso do uso do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) – e mobilizam o movimento sindical para o debate e a intervenção; outras permitem que os trabalhadores e seus representantes negociem contrapartidas com o empresariado e o governo, em torno de medidas específicas do PAC.
94. Outro aspecto a ser destacado refere-se ao fato de a divulgação do PAC ter sido feita de forma relativamente detalhada, o que permite uma avaliação mais precisa de seus possíveis impactos, seja no ambiente para a realização das atividades econômicas, seja nas condições de vida das populações locais a serem diretamente afetadas pelas obras previstas. Permitirá, também, um maior acompanhamento por parte da sociedade do andamento de sua execução, bem como dos resultados obtidos.

## Os principais eixos do PAC

### a) Investimentos em infra-estrutura

95. Os investimentos em infra-estrutura aparecem como um dos pontos centrais do PAC para estimular um crescimento mais consistente da economia brasileira. Trata-se de um volume de recursos bastante expressivo, estimado em cerca de R\$ 500 bilhões ao longo dos próximos quatro anos, que terão origem, fundamentalmente, no orçamento da União e nas empresas estatais.
96. Os vários projetos anunciados distribuem-se por todas as regiões geográficas do país o que é, em princípio, positivo, dado que pode contribuir para uma redução dos desequilíbrios regionais atualmente existentes.
97. Do ponto de vista das prioridades, de um lado há um direcionamento dos recursos para os setores apontados como “gargalos”, impedimentos ao aumento do nível de atividade econômica nacional, como o fornecimento de energia e de infra-estrutura de transportes em geral. Trata-se de uma sinalização importante ao setor privado para suas decisões de investimento em ampliação da capacidade produtiva.

98. De outro lado, direciona investimentos para o saneamento básico, habitação popular e infraestrutura urbana, o que poderá contribuir para a elevação da qualidade de vida dos segmentos de mais baixa renda da sociedade brasileira.
99. Cabe, ainda, destacar o fato de que os 50 maiores projetos serão gerenciados diretamente por um grupo de trabalho criado com este fim, bem como os recursos a serem alocados estarão isentos de qualquer contingenciamento de verbas, o que aumenta as chances de sua execução.

## b) Crédito e financiamento do PAC

100. A expansão do crédito tem sido uma das metas do atual governo, desde o primeiro mandato.
101. Entre as medidas implementadas naquele período, destacam-se: o crédito consignado, o microcrédito produtivo orientado, a nova lei de falências e, mais recentemente, as medidas de redução do spread bancário. No período entre dezembro de 2002 e novembro de 2006, a participação do crédito no PIB passou de 24,2% para 33,7%, embora ainda esteja longe dos padrões internacionais e das necessidades da economia brasileira.
102. Assim, algumas medidas que integram o PAC dão continuidade a essa política, criando novos incentivos à expansão do crédito. Dessa vez, o foco é direcionado ao crédito produtivo de longo prazo, com ênfase nas áreas habitacional e de infra-estrutura. O programa prevê, também, novas fontes de financiamentos para as seguintes áreas:
103. • Concessão de crédito à Caixa Econômica Federal (CEF) para aplicação em saneamento e habitação.
104. • Ampliação do limite de crédito do setor público para investimentos em saneamento ambiental e habitação.
105. • Criação do Fundo de Investimento em Infra-Estrutura com recursos do FGTS.
106. • Elevação da liquidez do Fundo de Arrendamento Residencial (FAR).
107. • Redução da Taxa de Juros de Longo Prazo (TJLP).
108. • Redução dos *spreads* do BNDES para infra-estrutura, logística e desenvolvimento urbano.

## c) Questões relativas aos trabalhadores:

109. No âmbito do PAC, há um conjunto de medidas que terão impactos mais diretos sobre os trabalhadores. Tais medidas dizem respeito ao Salário Mínimo, ao FGTS, à Previdência Social e à remuneração dos Servidores Públicos Federais.
110. Segue abaixo algumas propostas de interesse dos trabalhadores:

- Política de longo prazo de valorização do Salário Mínimo e Correção da Tabela do Imposto de Renda;
  - Projeto de Lei Complementar à Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF (Limite dos Gastos com Pessoal do Setor Público);
  - Fórum Nacional da Previdência Social;
  - Implantação da Previdência Complementar do Funcionário Público;
  - Fundo de Investimento do FGTS – FI-FGTS;
  - Gestão pública e governança corporativa nas empresas públicas.
111. Como salientado anteriormente, o principal aspecto positivo do PAC é a retomada do papel do Estado enquanto promotor e indutor do crescimento econômico, através de investimentos estratégicos, tanto na infra-estrutura econômica como social. Na avaliação da efetividade dos resultados propostos, é preciso destacar que se torna preocupante a manutenção das variáveis macroeconômicas que estruturam e dão consistência ao modelo econômico vigente, mantendo-se o sistema de metas de inflação e condicionando a taxa de juros à sua evolução. A política de valorização do real, também estimulada pelas altas taxas de juros, coloca em risco o resultado da balança comercial e impõe fortes dificuldades a certos segmentos da atividade econômica, além da manutenção da ciranda financeira decorrente do elevado volume de endividamento público.
112. A expansão da capacidade de investimento do Estado nos marcos do modelo econômico vigente continua fortemente dependente da taxa de juros, que é um dos principais fatores inibidores da capacidade do investimento no país, tanto por restringir a capacidade do investimento público como por desestimular o investimento privado. Neste sentido, a última decisão do Comitê de Política Monetária (Copom) que definiu a redução da taxa de juros em apenas 0,25%, representou uma sinalização restritiva ao PAC, já no seu início.
113. A ação sindical, através da manifestação das Centrais Sindicais principalmente a CUT, indica a disposição de aperfeiçoar algumas das medidas propostas, através de um amplo debate com a sociedade. Para tanto, além de propostas de medidas econômicas, torna-se necessária a democratização dos canais de debate e de decisões sobre o programa, ampliando o controle social sobre o mesmo.
114. Para os trabalhadores, impõe-se a perspectiva de um debate que transforme o programa de crescimento em um plano de desenvolvimento sustentável que, além de contemplar a inclusão social pela expansão do emprego, também seja capaz de promover a distribuição de renda e de mudar a face do país que aprofundou dramaticamente a desigualdade social sob a égide neoliberal.

## A discussão da Lei do Gás

115. Transitam no Congresso, na Câmara dos Deputados, 3 (três) projetos dentro de uma discussão tratada como Lei do Gás ou Marco Regulatório do Gás Natural. A origem desta discussão aconteceu há cerca de três anos com um projeto no Senado Federal, do então Senador Rodolfo Tourinho (PFL-BA), com o mesmo objetivo que tinha a direita quando da chamada regulamentação do setor Petróleo em 1997, com a Lei 9478, ou seja, diminuir o papel da Petrobras no setor, e mais que isso, apropriação por parte dos entes privados da infra-estrutura construída pela Petrobras, que vai desde os gasodutos de transporte, gasodutos de produção e até das UPGN (Unidades de processamento de Gás Natural).
116. Logo em seguida à apresentação do projeto do ex-Senador Tourinho no Senado, houve sinalização de que o Ministério das Minas e Energia apresentaria um projeto ao Congresso, em nome do Governo. Antes do protocolo do projeto do Governo, o ex-Deputado Luciano Zica (PT-SP), após interlocução com a FUP e outros setores apresentou também um projeto na Câmara dos Deputados, tendo por objetivo apenas fazer pequenas alterações na Lei 9478, e por outro lado, colocá-la em discussão se houvesse correlação de forças vantajosas à nós para alterar outros mecanismos perversos naquele dispositivo legal gestado sob o governo FHC.
117. O projeto do Senador Tourinho baixou à câmara onde foi apensado aos outros dois projetos, sendo criada uma Comissão Especial da Lei do Gás junto à Comissão de Minas e Energia.
118. A Comissão Especial está sendo presidida pelo Dep. Max Rosseman (PMDB-PR) e a relatoria está a cargo do Dep. João Maia PR-RN. Foi aberto na comissão espaço para audiências públicas, onde a FUP fez sua apresentação contestando as pretensões da direita representadas pelo projeto do ex-Senador Tourinho. O processo está nas mãos da relatoria da sub-comissão devendo após isso ser votado na Comissão de Minas e energia.
119. Por tudo isto é que a FUP propõe á categoria petroleira mobilizações procurando discutir com sociedade o risco a nossa soberania que representa esta situação, muito mais que a crise com a Bolívia como tenta vender a mídia burguesa.

## Balanço

### Solução das pendências da Petros: o desafio continua

120. Terminamos o ano de 2006 com o desafio de somarmos forças para resolvermos de uma vez por todas aquela que se tornou a maior pendência da categoria: a solução dos problemas da Petros. Nestes quatro anos do governo Lula, a FUP e seus sindicatos enveredaram esforços no sentido de construir uma solução conjunta com a Petrobras e a Petros para atender os principais pleitos da categoria em relação à previdência complementar dos petroleiros. Montamos uma comissão para discutir os problemas

da Petros e a situação dos trabalhadores sem plano e, após muita mobilização e negociação, conseguimos construir, no início de 2006, um Acordo de Obrigações Recíprocas.

121. Pela primeira vez, a categoria debateu exaustivamente questões fundamentais relacionadas ao Plano Petros. De forma democrática e participativa, os petroleiros tiveram a chance de decidirem o futuro do nosso plano e, conseqüentemente, de nossas famílias. O engodo do artigo 41º ficou claro para a maioria dos participantes: 53% optaram pela repactuação.
122. No entanto, a complexidade de um tema, até então renegado por boa parte da categoria, dificultou o processo, que, apesar de vitorioso, no entendimento da FUP e da maioria dos participantes, não atendeu às exigências da Petrobras. A implementação do Acordo de Obrigações Recíprocas tornou-se um impasse, com a companhia irredutível em sua decisão de aumentar as contribuições para reequilibrar atuariamente o Plano Petros. Foi preciso muita pressão da FUP ao longo da negociação do Acordo Coletivo para arrancar da Petrobras um termo aditivo com o compromisso da empresa em reabrir o processo de repactuação, estabelecendo como meta de adesão dois terços dos participantes e assistidos, ou seja, 67%.
123. O ano de 2007, portanto, já começa com um grande desafio para todos os petroleiros e petroleiras. Temos até o dia 28 de fevereiro para concluir de forma vitoriosa o processo de repactuação e garantirmos o aporte de cerca de R\$ 6 bilhões para o Plano Petros, além de uma série de conquistas, como a gestão paritária da Petros, a correção do cálculo das pensões, a redução do limite de idade para o grupo 78/79, o custeio paritário do Plano Petros, além do pagamento dos três benefícios/salário participação (ou R\$ 15 mil, o que for maior).
124. Em dezembro de 2006 estampava o boletim da FUP:

**FUP e sindicatos assinam Acordo, com mais de 80% de aprovação dos trabalhadores.**

SINDICATOS	A FAVOR	%	CONTRA	%	ABST.	%
Sindipetro NF	1489	78%	398	21%	27	1%
Sindipetro Caxias	545	76%	169	23%	7	1%
Sindipetro Unificado São Paulo	762	76%	197	20%	38	4%
Sindipetro Amazonas	269	96%	5	2%	6	2%
Sindipetro Rio Grande do Norte	511	80%	113	18%	16	3%
Químicos e Petroleiros da Bahia	1565	89%	159	9%	33	5%
Sindipetro Espírito Santo	319	69%	119	26%	21	5%
Sindipetro Rio Grande do Sul	266	70%	108	28%	5	1%
Sindipetro Ceará	141	97%	4	3%	0	0%
Sindipetro Pernambuco/Paraíba	65	96%	3	4%	0	0%
Sindipetro Minas Gerais	443	96%	13	3%	4	1%
Sindipetro Paraná/Santa Catarina	244	89%	23	8%	7	3%
<b>TOTAL</b>	<b>6619</b>	<b>82%</b>	<b>1311</b>	<b>16%</b>	<b>164</b>	<b>2%</b>



A FUP e 10 dos 12 sindicatos representados na campanha reivindicatória assinaram nesta sexta-feira (08/12) o Acordo Coletivo de 2006 dos trabalhadores do Sistema Petrobras. Na segunda-feira, o Sindipetro-RS assinará o Acordo, após concluir às 23h45 desta sexta-feira (08) a última assembléia com os trabalhadores do turno da Refap. O Sindipetro Unificado do Estado de São Paulo ainda aguarda a realização de uma assembléia na próxima semana para finalizar os resultados, que já apontam uma diferença de mais de 750 votos favoráveis à aceitação da proposta. A Petrobras efetuará na quarta-feira (13) o pagamento dos valores retroativos e do abono para as bases cujos sindicatos já assinaram o acordo.

**Petros** - Apesar de conquistarmos um dos melhores Acordos Coletivos de Trabalho dos últimos anos, a campanha reivindicatória não se encerra com a assinatura do ACT. A maior vitória deste acordo é o aditivo que trata da reabertura do processo de repactuação do artigo 41º do Plano Petros e, conseqüentemente, da implementação do Acordo de Obrigações Recíprocas (AOR), que resolve definitivamente os principais problemas de previdência complementar dos petroleiros.

Prova disso foi a participação expressiva da categoria nas assembléias convocadas pela FUP. O indicativo da Federação de aceitação da proposta foi referendado por mais de 80% dos petroleiros, inclusive os aposentados, cujas assembléias apresentaram uma média de 77% de aprovação do acordo proposto. A categoria e, principalmente, os companheiros aposentados não tem dúvidas de que é imprescindível a implementação do AOR para corrigirmos de uma vez por todas os problemas do Plano Petros, como o engodo do Artigo 41º.

## Repactuação no Sistema Petrobras

Participantes da ativa - 26.882 repactuações (82,97%)

- **Aposentados** - 23.450 repactuações (65,03%)
- **Pensionistas** - 7.892 repactuações (68,41%)
- **Petroleiros sob Auxílio Doença** - 93 repactuações (70,45%)

## Repactuação na Petros

- **Ativa** - 263 repactuações (98,87%)
- **Aposentados e pensionistas** - 184 repactuações (82%)

### a) A Repactuação aconteceu. E agora?

Vimos a nossa grande luta em resolver algumas questões cruciais que tanto nos preocupava no plano PETROS, questões estas devidamente contempladas na nossa Ação Civil Pública, chegar a um bom termo. Finalmente conseguimos, através da adesão de 72,78% do total de participantes, reverter uma situação de déficit, com

todas as suas graves conseqüências legais, em uma situação de superávit. Mais do que isso passamos a ter responsabilidade direta na administração do nosso plano PETROS, elegendo novos companheiros para o Conselho Deliberativo e Conselho Fiscal e brevemente estaremos a frente de duas das quatro diretorias de nossa Fundação, bem como, participando com 50% da composição do Comitê Gestor a ser implantado.

A repactuação, e todas as suas conseqüências foram um grande avanço para todos nós. A desvinculação entre suplementação PETROS e INSS representou um ganho imediato para todos. Se pensarmos no grande número de assistidos cujo vencimento do INSS é maior que a suplementação Petroleiros resgatam direitos e consolidam Conquistas PETROS, podemos dizer que a simples antecipação em cinco meses do reajuste desse grupo é de relevante significado.

Vimos companheiros assistidos do grupo 78/79 serem imediatamente contemplados com reajuste nos seus vencimentos na ordem de 16%. Para os participantes desse grupo ainda na ativa, houve um benefício, pois foi reduzido o limite de idade de 55 para 53 anos na aposentadoria normal e 53 para 51 anos na aposentadoria especial.

Não menos importante foi a conquista conseguida para um grupo considerável de pensionistas (64%), que tiveram seus vencimentos reajustados em percentuais de até 40%.

Aos assistidos que não fazem parte do grupo 78/79 e ainda, aqueles que não são pensionistas contemplados com reajuste em seus vencimentos, restou a satisfação de terem visto saneado o seu plano de previdência e também de ter evitado um aumento nas suas contribuições mensais a PETROS.

Entendemos que é preciso, daqui para frente, levantar uma nova bandeira de luta em prol dos assistidos. Temos que imediatamente recuperar perdas históricas na remuneração. **E fundamental lembrar que, para assistidos, tempo é uma variante extremamente preocupante.**

#### **AFINAL, O QUE PODEMOS FAZER PELOS ASSISTIDOS?**

##### **Quais as perdas reclamadas?**

Sabemos que nos últimos 10 anos, tendo como parâmetro o IPCA (índice inflacionário que compõe a meta atuarial da PETROS) tivemos uma perda salarial na ordem de 7,8%, se comparados com os índices praticados (tabela patrocinadora).

Também temos como referência o artigo 41 do regulamento PETROS, ou seja, que deveríamos receber o mesmo reajuste do pessoal da ativa. E vimos, a luz do que até então era uma verdade, os colegas ativos da PETROBRAS serem contemplados com artifícios remuneratórios, chamados de renda variável, que nunca contemplou os assistidos.

De todos os artifícios usados para melhor remunerar os ativos, seja através de PLR, promoções, reenquadramentos, etc, o único que reivindicamos severamente, inclusive judicialmente, e não estamos dispostos a abrir mão, são os níveis concedidos aos ativos nos últimos anos, num total de três.

Entendemos que legalmente, e a luz do que diz o artigo 41, ora em fase de alteração de redação ainda não efetivada, deve sim ser estendido aos assistidos os níveis concedidos ao pessoal da ativa. E para isto temos pareceres jurídicos bastante consistentes que corroboram nosso reclame. Isto implica um pleito de reajuste dos vencimentos dos assistidos na ordem de **12%**.

Temos aí, o que consideramos ser justo como nossa bandeira de luta em prol dos assistidos: **7,8%** referente às perdas inflacionárias mais **12%** referente aos níveis oferecidos pela PETROBRAS aos ativos nos últimos três anos.

É claro que não queremos causar um impacto atuarial na nossa PETROS, de tal sorte a voltarmos ao status quo de situação deficitária.

#### **Mas então, como fazer?**

Vejamos: A luz da lei, quando um plano de previdência fechado apresenta superávit, faz-se necessário a formação de um Fundo de Contingência até o limite de 25% do valor das reservas matemáticas. Somente após isso, dar-se-á início ao processo de contemplar financeiramente os participantes através da constituição de um Fundo de Reserva Especial (LC 109/2001 Art.20).

Também sabemos que, com a devida aprovação da Secretaria de Previdência Complementar (SPC), em alguns fundos em condição superavitária foi permitida paralelamente a formação do Fundo de Contingência a formação de um fundo que vise a imediata revisão da remuneração dos assistidos. Da mesma forma, estamos propondo que o mesmo se faça na PETROS, com a devida concordância do Conselho Deliberativo e com a aprovação dos órgãos competentes.

#### **O QUE PROPOMOS:**

**1º) Segregação de Massas:** Com a repactuação formou-se duas grandes massas: a dos que repactuaram e a dos que não aderiram a proposta. Esses dois grupos, por estarem regidos por regulamentos diferentes, têm premissas e riscos atuariais específicos. É justo, portanto que esse fórum construa e aprove alternativas que protejam e garantam as decisões tomadas pelos não repactuados e repactuados. Para tanto se faz necessário criarmos mecanismos que resguardem a distinção das premissas ora geradoras de déficit, conforme previsto no artigo 48, inciso IX do RPB, descrito abaixo:

#### **CAPÍTULO XVIII - PATRIMÔNIO**

Art. 48 - Os fundos patrimoniais garantidores do Plano Petros do Sistema Petrobras serão constituídos pelas seguintes fontes de receita:

- I - contribuição mensal dos participantes ativos, mediante desconto em folha de pagamento;
- II - contribuição mensal dos participantes assistidos, incidente sobre o seu salário-de-participação, de que trata o inciso II do § 1º do artigo 15;
- III - contribuição mensal dos participantes autopatrocinados, constituída de uma parcela incidente sobre o salário-de-participação de que trata o inciso III do § 1º do artigo 15 e de outra, igual à contribuição da patrocinadora;
- IV - contribuição mensal das patrocinadoras;
- V - contribuição mensal da Petros;
- VI - dotação do fundo inicial de Cr\$ 18.000.000,00 (dezoito milhões de cruzeiros), feita pela Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras, para a cobertura dos seguintes encargos:
  - a) suplementa o das aposentadorias requeridas por empregados da Petrobras em condi es de obtê-las antes de 1º de julho de 1970;
  - b) suplementa o - em condi es atuarialmente fixadas - das aposentadorias concedidas antes de 1º-7-70, e que vêm sendo pagas pelo INSS a empregados da Petrobras;
  - c) suplementa o - em condi es atuarialmente fixadas - das pensões concedidas antes de 1º-7-70, e que vêm sendo pagas pelo INSS a dependentes de ex-empregados da Petrobras, cujo vínculo trabalhista com essa empresa tenha sido rescindido por motivo de aposentadoria ou morte;
- VII - jóia admissional dos participantes, determinada na forma do artigo 7º;
- VIII - receitas provenientes de investimentos de reservas;
- IX - As patrocinadoras, no caso de serem insuficientes os recursos do Plano Petros do Sistema Petrobras, assumirão a responsabilidade de encargos adicionais, na propor o de suas contribui es, para cobertura de quaisquer ônus decorrentes das altera es introduzidas em 23-8-84, pelo Conselho de Administra o da Petrobras, nos artigos 31, 41 e 42 deste Regulamento e aprovadas pelo Secretário da Previdência Complementar do Ministério da Previdência e Assistência Social, através dos ofícios n  244/SPC-Gab, de 25-9-84 e n  250/SPC-Gab, de 5-10-84.

## 2º) Fundo de Recomposi o de Benefício (FRB):

- a) 50% do superávit anual, seja destinado a forma o do Fundo de Contingência, conforme exigência legal.
- b) 50% do superávit anual, seja destinado a forma o de um fundo de Revisão de Benefício. Este fundo será destinado para aumento real do benefício dos assistidos. O aumento remuneratório se concretizar  sempre que a PETROS possuir neste Fundo reserva suficiente para cobertura de 1%, no mínimo, anualmente, depois de constatado no Balanço Anual. Sendo cumulativo os valores quando não atingida a meta em algum dos exercícios fiscais.  
Assim será procedido até que os assistidos sejam contemplados com 7,8% + 12% nos seus vencimentos, conforme motivos expostos anteriormente.  
Como exemplo dessa possibilidade ressaltamos a boa gestão praticada pela PETROS e demonstrada através do comparativo entre os balanços 2005 e 2006 onde se constata

um resultado positivo na ordem de 1,5 bi (resultado do déficit em 2005 de 4,3 bi reduzido para 2,8 bi no exercício 2006).

3º) Após a recuperação das perdas dos assistidos, conforme sub-item b acima, a distribuição do Fundo de Recomposição de Benefício priorizará a cobertura das contribuições mensais para a PETROS dos participantes (assistidos, ativos e Patrocinadora). Para o participante que optou pelo BPO os benefícios do FRB serão depositados na conta individual de cada um para usufruto quando da aposentadoria, resguardando a proporcionalidade do Benefício Opcional.

### O QUE GANHA A PATROCINADORA PETROBRAS COM ISSO? E A PETROS?

1º) É fato que a PETROBRAS, a exemplo de outras patrocinadoras em outros fundos, estará abrindo mão de seus direitos legais de reverter para seus cofres os benefícios gerados com o superávit do plano PETROS. Também sabemos que a PETROBRAS nunca visou ter benefícios financeiros com o plano PETROS, buscando todo seu lucro com o seu objetivo fim, exploração e comercialização do petróleo e seus derivados.

Mas, ao seguir o exemplo de outras empresas em situação semelhante, a PETROBRAS estará mostrando a sua pujança como a maior empresa desse País e uma das maiores empresas do mundo e que tem, como compromisso, o resgate de sua relação com os empregados, sobretudo com aqueles que um dia trabalharam arduamente e deram a sua grande contribuição defendendo a Empresa em momentos cruciais para sua sobrevivência, seja através de movimentos grevistas, seja através de atuação política contra o avanço do capital estrangeiro que desejava sua privatização, política esta adotada por governos anteriores ao atual.

A Petrobras que construímos é hoje a alavanca do crescimento do nosso País, sendo responsável por mais de 50% dos investimentos previstos no Plano de Aceleração do Crescimento – PAC.

Podemos identificar outros pontos importantes que beneficiam tanto a PETROBRAS quanto a PETROS, quais sejam:

2º) Eliminação de todas as demandas judiciais, seja através dos Sindicatos ou por iniciativa individual dos assistidos, reclamando os níveis oferecidos nos últimos três anos ao pessoal da ativa;

3º) Estamos criando atrativos que certamente sensibilizarão a grande massa de participantes e assistidos que não aderiram a repactuação.

Aos da ativa, com a perspectiva de incremento de sua conta individual com o superávit da PETROS, uma nova força motivadora estará criada para a adesão ao BPO (Benefício Proporcional Opcional).

Aos assistidos, com a perspectiva de recomposição de sua suplementação PETROS,

certamente sentirão seus anseios contemplados e almejarão participar do grupo dos repactuados.

4º) Com os atrativos enumerados no item 3, fundamental se faz a reabertura do processo de repactuação. Estaremos, assim, resgatando um número altamente significativo daqueles colegas que não concordaram em repactuar anteriormente. O resgate desses colegas trará infindáveis benefícios a todos, principalmente a PETROS e a PETROBRAS.

## Petroleiros resgatam direitos e consolidam conquistas

125. **2006 consolidou uma série de direitos e conquistas dos petroleiros ao longo destes últimos quatro anos.** A interlocução com a Petrobras e suas subsidiárias mudou. A negociação coletiva passou a ser feita através de uma única mesa. O processo de negociação tornou-se permanente. A correlação de forças foi alterada, com interferência da FUP e seus sindicatos em processos decisórios da Petrobras que antes eram considerados de gestão exclusiva da companhia.
126. **Efetivo** - Os representantes dos trabalhadores discutiram com a empresa a sua política de remuneração, acabando com a distribuição de bônus, negociando um novo PCAC e conquistando ganhos reais de salários. Mais de 15 mil trabalhadores foram admitidos nestes últimos quatro anos, sendo que 7.500 ao longo de 2006. O efetivo da companhia fechou o ano com cerca de 50 mil petroleiros. Em 2001, éramos 32.805 trabalhadores na ativa. Embora o setor administrativo não tenha sido contemplado nos concursos relativos e também a empresa mantém ainda companheiros terceirizados em atividades fins como operação de sondas, culminando com um aumento significativo do quadro de terceirizados, conforme balanço social da empresa do ano de 2006.
127. **Fim das discriminações** - A igualdade de direitos entre novos e antigos é uma das principais bandeiras de luta defendida pela FUP. Revertemos na mesa negociação as desigualdades impostas pela resolução 9 do antigo DEST. Garantimos para os petroleiros novos o pagamento integral das horas extras, do adicional de sobreaviso, das férias e do ATS. Além disso, conquistamos a extensão da AMS para os companheiros da Transpetro, embora não tenhamos conseguido garantir para esses companheiros AMS para os aposentados. A luta continua, ainda, pela incorporação da VP Periculosidade entre outras discriminações para garantir a igualdade plena de direitos entre todos os trabalhadores do Sistema Petrobras.
128. **Anistia** - Aliando a luta política ao processo de negociação permanente com a Petrobras, a FUP conquistou a anistia dos companheiros que haviam sido arbitrariamente demitidos e punidos por participação nas greves de 94 e 95. Anistiamos 88 demissões e 730 punições e quase todos os seus reflexos. Coroamos com o ACT 2006 essa vitória ao conquistarmos o acerto dos dias parados. Além disso, trouxemos de volta aos quadros da companhia 966 anistiados da Interbrás e Petromisa e obtivemos nova vitória em

2006 ao conquistamos um novo decreto para analisar requerimentos de petroleiros da Nitriflex e Petroflex, que lutam há mais de 16 anos pela anistia.

129. **Direitos ampliados** - Através dos últimos acordos coletivos, garantimos uma série de direitos para os trabalhadores da ativa e aposentados: auxílio educacionais; benefício farmácia; adiantamento do benefício dos aposentados para o dia 10 de cada mês e compromisso da Petrobras resolver junto à Petros o adiantamento do 13º nos mesmos moldes da ativa; tratamento isonômico para os aposentados que não migraram para o PPV (pagamento dos três benefícios); extinção do regime misto, do turno fixo e do RAC; consolidação no ACT do regime de 1x1, 5 para o turno e o Sobreaviso; implantação do REC, da Gratificação de Campo Terrestre e do Adicional de Polidutos (Transpetro); garantia do intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas; pagamento de HE na troca de turno e para o Sobreaviso, etc.
130. **AMS** - Garantimos na mesa de negociação, seja durante as campanhas reivindicatórias ou através da Comissão, conquistas importantes em relação à AMS: unificação da tabela do grande risco, inclusão de novos dependentes e de novos procedimentos, criação do Plano 28 e sua extensão até os 33 anos, inclusão de enteado, ampliação do limite de idade para menores sob guarda, criação do PASA, adequação da tabela do grande risco ao Estatuto do Idoso, equiparação da margem consignável entre ativa e assistidos, etc.

## Principais conquistas do ACT 2006

131. **Aumento real** - Além dos 2,8% de reposição da inflação pelo ICV/Dieese, conquistamos mais um aumento de nível para todos os trabalhadores da ativa (inclusive os topados), garantindo neste Acordo um reajuste médio de 6,9%, além de um abono equivalente a 80% de uma remuneração normal;
132. **Extensão do nível e do abono para os trabalhadores novos** - A FUP garantiu na mesa de negociação que a Petrobras estendesse o abono e o nível para todos os trabalhadores admitidos até 08/12;
133. **Auxílio-almoço** - Reajustado em 6,9%, passando para R\$ 381,26;
134. **Gratificação de Campo Terrestre** - Reajustado em 6,9%, passando para R\$ 427,48;
135. **Tabela da AMS** - Reajustada em 2,8%;
136. **Antecipação do 13º para aposentados** - Compromisso da Petrobras de buscar junto à Petros a antecipação do 13º dos aposentados e pensionistas nos mesmos moldes da ativa, com pagamento em fevereiro de 2007;
137. **Piso 220** - Outra grande conquista deste acordo é o piso 220 para os trabalhadores que estão abaixo deste nível na tabela salarial. Ao concordar com esta reivindicação histórica da categoria, a Petrobras fará o reposicionamento de cerca de 600 trabalhadores que se encontram abaixo deste nível, inclusive os que foram admitidos recentemente (até 08/12);

138. **Anistia** - A FUP conquistou na mesa de negociação um dos maiores avanços desta campanha, que é a anistia dos dias parados nas greves de 94 e 95. Os trabalhadores da ativa compensarão em folga os dias das greves que foram arbitrariamente descontados pela empresa. Para os aposentados, a Petrobras pagará em dinheiro os dias parados. Esta é, sem dúvida, uma das conquistas mais importantes deste acordo, pois resolve uma das últimas pendências da categoria em relação às greves de 94 e 95. Anistiamos 88 companheiros demitidos por participação nestes dois movimentos grevistas e cancelamos 730 punições e quase todos os seus reflexos. Além disso, outros 998 anistiados da Interbrás e Petromisa retornaram aos quadros da Petrobras.
57. O balanço que fazemos desta última campanha é um balanço positivo, embora pontuado por insuficiências. A campanha reivindicatória 2006 se desenvolveu em ambiente político conturbado pela disputa eleitoral entre o atual projeto político com a candidatura a reeleição do atual governo e o projeto neoliberal defendido pela candidatura de Geraldo Alkmin.
58. Diante do desafio eleitoral, os trabalhadores petroleiros priorizaram a batalha eleitoral e a campanha teve sua conclusão em momento posterior ao segundo turno eleitoral. Com o ambiente político definido, foi possível comprometer a empresa com a solução de problemas importantes como o acordo de saldamento do Plano Petros e a adoção de um novo plano de previdência para os trabalhadores contratados em data posterior ao ano de 1997.
59. A campanha reivindicatória 2006 tinha como pauta a discussão econômica, uma vez que as cláusulas sociais do Acordo Coletivo 2005/2007 tinham validade de dois anos. O Acordo Coletivo de Trabalho assinado possibilitou o maior acordo já feito no âmbito da previdência privada, possibilitando a retomada da luta pela implantação de um novo Plano de Cargos.
60. No entanto, a campanha não conseguiu evitar a discriminação com aposentados, nem alcançou uma solução definitiva para isonomia dos trabalhadores ingressos em período posterior ao ano de 97. Também não avançou a discussão sobre a política de segurança no trabalho e a efetivação do programa de primeirização na empresa.
61. O resultado da campanha reivindicatória 2006 teve a marca da mobilização e elevada consciência política dos petroleiros, que mesmo condicionada por fatores externos e internos forçou a empresa a negociar a atualização das cláusulas econômicas. O resultado alcançado reflete o grau de organização e disposição de luta da categoria.
62. Registra-se também como avanços da campanha reivindicatória 2006, a assinatura de acordos coletivos em várias empresas do setor privado, fazendo avançar a organização da totalidade da categoria.

## ORGANIZAÇÃO NACIONAL DOS PETROLEIROS

139. A FUP construída em 1994, resultado de mais de uma década de luta dos petroleiros, passa por um dos momentos mais críticos de sua história.



140. A organização sindical petroleira teve sempre em seu interior diversos segmentos políticos notadamente de esquerda e que participaram na construção de nossa Federação. Entre os segmentos tivemos divergências maiores no conjunto das forças com os companheiros ligados hoje ao PSTU, originário da antiga Convergência Socialista. Esse segmento estabelecido dentro da categoria através da corrente MTS, que saíram da CUT e tentaram junto com alguns outros segmentos constituírem uma nova central sindical, o Conlutas.
141. Dentro de nossa Federação o MTS possui o comando de dois sindipetros, o Sindipetro SE/AL e o Sindipetro PA/AM(E & P), que há tempos procuravam espaço de tentar constituírem uma nova Federação sob seu comando.
142. O advento da negociação da Petros, com o debate da Repactuação, propiciou a cunha necessária a esses companheiros para provocarem uma cisão na organização petroleira em torno da FUP, levando consigo os Sindipetros RJ, Sindipetro Litoral Paulista e Sindipetro SJC. O Sindipetro Caxias, ficou dividido nesse processo, onde os companheiros que defendiam nossa organização nacional possuíam a Coordenação do Sindicato mas não a maioria da direção. Na eleição do Sindipetro Caxias, a chapa que defendeu a FUP venceu, tirando esse Sindipetro da influência dos setores de oposição à FUP, e que a FUP organize oposições na base dos sindicatos, que são oposição a CUT, FUP e CNQ.
143. Com esse cenário presente, coloca-se a necessidade de abrir um debate sobre a estrutura organizacional nacional, produzindo os ajustes necessários a nossa Federação frente a conjuntura colocada, fazendo inclusive alterações estatutárias necessárias para trazer a agilidade necessária a nossa organização. Proposta de criação de uma secretaria e tecnologia e sustentabilidade meio ambiente

## A tática da CUT para construir a superação do neoliberalismo

1. O primeiro governo Lula impulsionou mudanças e avanços com um caráter popular, mas não conseguiu ir adiante em mudanças estruturais fundamentais. Para que tal expectativa se concretize se faz necessário que a CUT e os demais movimentos sociais se mobilizem e pressionem no sentido da superação plena do neoliberalismo.
2. No 9º Concut, aprovamos uma resolução, apoiada pela imensa maioria da delegação presente, que definia uma plataforma democrática da classe trabalhadora. Essa plataforma estava orientada pela rejeição ao retrocesso neoliberal (representada pela candidatura tucana) e pela busca do desenvolvimento democrático e popular (representada pela candidatura Lula), “uma conquista necessária para modificar a situação de vida do povo trabalhador”. Essa plataforma precisa ser dimensionada pelo sentido estratégico definido pelo Concut. Para nós, é necessário transformá-la na Plataforma da Classe Trabalhadora para o Desenvolvimento - com distribuição de renda, geração de emprego, inclusão social e democracia.

3. A CUT tem capacidade de influenciar o sentido da agenda do desenvolvimento ora em pauta para o segundo mandato do Governo Lula. Propomos que sejam definidas bandeiras estratégicas, símbolos que organizam/animam mobilizações e que podem pressionar por mudanças. Trata-se de bandeiras a serem priorizadas pela CUT no próximo período, já iniciado:

- i. A aprovação de uma política nacional de valorização do salário mínimo;
- ii. A redução da jornada de trabalho sem redução de salários (para 40 horas semanais e com regulamentação das horas extras);
- iii. A formalização do trabalho - retirar milhões de trabalhadores da informalidade, sem alterar o padrão de direitos já conquistados;
- iv. Alterações constitucionais para garantir a liberdade de organização sindical;
- v. Instituição de mecanismos de Democracia Participativa;
- vi. Saúde do Trabalhador;
- vii. Democratização dos meios de comunicação;
- viii. Uma nova relação dos governos com os servidores públicos.

## Projeto CUTista:

### Atualizar a aposta

1. Colocados os desafios diante da nova conjuntura, reafirma-se uma enorme responsabilidade para a Central Única dos Trabalhadores. Está em jogo a grande chance da classe trabalhadora brasileira alcançar conquistas que mexam com a estrutura da exploração do trabalho e da opressão sobre as maiorias populares. Ao possuir um papel central na intensificação da luta de classes no país, a CUT precisa se colocar à altura dos desafios, redimensionando as apostas feitas até agora.

2. O eixo pelo qual a CUT deve se orientar é o da busca pela mais profunda representatividade da classe trabalhadora. Em outras palavras, a maior central sindical do país necessita construir uma ofensiva para aprofundar e consolidar sua representatividade junto às massas de trabalhadores e trabalhadoras. Para tanto, algumas apostas fundamentais devem ser atualizadas:

a) Sobre o aspecto da formação política devemos orientar o perfil das políticas construídas com o objetivo de responder à necessidade do fortalecimento da concepção e prática sindical cutistas. Para defender e colocar em prática o projeto e os princípios cutistas não existe outra maneira senão a formação de militantes sindicais com este propósito, formados ideologicamente para a luta de classe, fornecendo os subsídios necessários para organizar a classe trabalhadora de forma unitária, democrática e combativa.

b) Para garantir-se enquanto o principal símbolo das lutas pela emancipação dos trabalhadores e trabalhadoras, precisamos ser ofensivos na visibilidade das nossas conquistas, da nossa história e na demonstração da nossa capacidade de convocação hegemônica. A sociedade brasileira e a classe trabalhadora em particular precisam

reconhecer o vínculo imediato entre a imagem da CUT e os seus interesses imediatos e históricos. A comunicação sindical tem potencial para exercer essa tarefa, dando maior visibilidade às nossas ações e à bandeira tremulante da Central sobre elas (mas também as camisas, bonés, broches, boletins, palavras de ordem...). É estratégico redimensionar a comunicação da CUT se quisermos disputar a hegemonia na sociedade. Isto quer dizer criar ferramentas concretas de contra-hegemonia à grande mídia.

c) A inovação nas formas de organizar a classe trabalhadora está na gênese do projeto cutista. Essa capacidade de reinventar os espaços de representação urge ser recuperada neste momento. Isto significa dar respostas às massas de trabalhadores desempregados e aos reféns da informalidade, que estão excluídos de direitos. As concepções tradicionais não são capazes de responder a esta demanda. Não existe hoje outra organização popular que não seja a CUT com a responsabilidade histórica de representar estes segmentos, organizando-os em sua luta rumo à inclusão social.

d) Conseguimos aprovar no 9º Concut uma resolução que convoca uma Plenária Nacional cujo objetivo é debruçar-se sobre a questão do financiamento de todo o "sistema CUT". Será uma oportunidade singular para convencer o conjunto da militância cutista sobre a importância de criar mecanismos democráticos de arrecadação financeira, de participação democrática na definição das políticas financeiras e de transparência na aplicação dos recursos. Porém, algumas medidas imediatas precisam ser tomadas, desde os sindicatos até a Central Sindical, sob o risco de intensificar a redução de sindicatos que contribuem ordinariamente com a sustentação financeira.

e) Os sindicatos cutistas têm demonstrado, no cotidiano, que têm capacidade de protagonizar a luta por melhores condições tanto no local de trabalho quanto na saúde pública. A CUT deve potencializar os sindicatos com processos de formação e centralizar a ação política junto à institucionalidade. Demos um passo importante com a eleição de um trabalhador para presidir o Conselho Nacional de Saúde. Precisamos dar passos largos com a potencialização do INST e com a consolidação do tema saúde do trabalhador na pauta nacional da nossa ação sindical a partir da Executiva Nacional da CUT.

f) Finalmente, uma mudança de postura é requerida também na relação com os demais movimentos populares do nosso país. A CUT tem que assumir a responsabilidade pela reorganização do campo democrático e popular, sua convocação e sua presença no cenário político nacional. A reeleição do presidente Lula, por si só, é insuficiente para fornecer capacidade de superação do neoliberalismo. Para tomar corpo e enraizamento social, as agendas construídas a partir da CMS devem contar com a combatividade militante dos sindicalistas cutistas. Em outro aspecto, ao percebermos que houve a construção de laços entre a candidatura Lula e uma ampla camada do povo pobre trabalhador, devemos instigar a discussão sobre a reorganização das próprias organizações populares com vistas a garantir o redimensionamento destes laços – hoje estritamente eleitorais – para um projeto de sociedade.

## Situação e perspectivas da CUT

1. Temos críticas (e autocríticas) ao mandato anterior da CUT. Não se conseguiu que nossa Central tivesse um claro perfil político de disputa da conjuntura com as forças conservadoras que pressionavam de dentro e fora do governo Lula.

Um conjunto de fatores enfraqueceram a intervenção da CUT:

- a) O ano 2003 foi tomado pela agenda negativa de uma reforma regressiva da previdência social.
- b) O encaminhamento dado pelo governo à reforma sindical também levou a tensionamentos no campo cutista - e permitiu que setores do movimento sindical que se opunham por motivos até contraditórios entre si se unificaram para manter o status quo.
- c) A luta interna, deflagrada pela política de setores sectários de "desfiliação da CUT", definiu em grande medida o que viria a ser o principal debate particularmente em categorias do funcionalismo federal.
- d) A direção da CUT não conseguiu definir uma agenda prioritária de temas que devia disputar na conjuntura. Teve um comportamento político errático.

2. Há uma novidade na atual conjuntura sindical. Até 2004, se abrigavam na CUT todas as correntes de esquerda do sindicalismo (mesmo que tivessem fortes conflitos entre si). Dessa forma, quando a direita dentro dos sindicatos combatia a CUT, toda a esquerda se unificava em sua defesa. Porém, a partir de então, uma parte da esquerda (vinculada ao PSTU e ao PSOL) passou a atacar a CUT junto com as forças de direita nas categorias pregando a desfiliação das entidades. Essa nova situação cobra de nós uma nova estratégia de defesa da CUT como espaço de unidade da classe trabalhadora.

Um passo importante neste último ano foi a criação da Confederação Nacional dos Trabalhadores Químicos (CNTQ) em conjunto com a Força Sindical. Ainda em processo de reconhecimento, esta Confederação deve seguir o objetivo de enfraquecimento do sindicalismo oficial e pelego em nível nacional. Nossa estratégia precisa centrar-se nesse limite, ao mesmo tempo em que devemos ser mais ofensivos na busca por transformar a CNQ-CUT na principal referência dos trabalhadores do ramo químico. Sem isso, correremos o risco de fortalecer um instrumento que apenas contribuirá para a construção da Força Sindical junto aos sindicatos do nosso ramo em âmbito nacional, criando uma enorme confusão, inclusive na base cutista, sobre a nossa referência de organização e representação sindical nacional.

## PLANO DE LUTAS E AÇÕES

## REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

144. No Brasil a jornada de trabalho constitucional de 44 horas semanais é uma das mais altas do mundo. Esta jornada de trabalho acrescida a mais 5 horas-extras semanais em média por trabalhador, somada aos 10 milhões de trabalhadores desempregados e aos 46 milhões de trabalhadores na informalidade, resultou na mais profunda crise nas relações sociais e trabalhistas do último século. Contudo, o motor de propulsão dessa luta será indubitavelmente a geração de emprego e o debate em torno da qualidade de vida proporcionada pela redução da jornada de trabalho com a expansão do tempo livre para os trabalhadores, para desenvolverem outras atividades sociais: cultura, lazer, esporte, educação, relações afetivas etc. Estas questões deverão aglutinar o pensamento progressista nacional.
145. Não existe ainda um eixo condutor que mediará o debate. Vários deles poderão ser utilizados dependendo da estratégia de cada um dos atores envolvidos na campanha. Uma questão primordial que estará no centro da campanha é sem dúvida o intenso desenvolvimento DA SOCIEDADE brasileira.
146. A lógica do capitalismo leva a produtividade a qualquer custo, ocasionando uma sociedade inviável e de concentração de renda. Doenças mentais, sobrecargas de trabalho, precarização das realizações de trabalho, horas extras, desemprego, dentre outros, são reflexos dos atuais modelos de exploração dos trabalhadores. A isso acrescenta-se o aumento da produtividade alcançada neste início de século foi possível devido à espetacular evolução técnico-científica consagrada na terceira revolução industrial (Informática, robótica, química fina, genética e novos materiais) e um novo ordenamento no processo produtivo (toyotismo). Esses elementos elevaram de maneira extraordinária a produtividade (relação produção/trabalhador), aumentando sobremaneira a lucratividade das empresas em todo o mundo, não representando, contudo diminuição da jornadas de trabalho e de construção de uma sociedade socialista.
147. A convenção 158 da OIT estabelece disciplina normativa concernente ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, fixando regras de proteção contra a despedida arbitrária. Esta medida precisa ser urgentemente regulamentada pelo congresso nacional e ratificada pelo Brasil, estabelecendo critérios para dificultar a dispensa imotivada dos trabalhadores.
148. Estas seis medidas emergências: Assinatura da CTPS/Contrato de trabalho, buscar o fim da terceirização e das cooperativas de mão-de-obra priorizando a primeirização dos serviços, limitação rígida das horas-extras e a ratificação da convenção 158 da OIT, deverão estabelecer as bases necessárias para a retomada do trabalho formal de milhões de trabalhadores e estabelecer a ponte que permitirá o êxito da campanha pela redução da jornada de trabalho e a discursão com o movimento sindical na implantação de novas tecnologias.

149. A campanha pela redução da jornada de trabalho será conduzida com o seguinte eixo: **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO**, gerando mais emprego e melhor qualidade de vida, objetivando o fim da exclusão social.
150. A luta pela redução da jornada de trabalho está mais atual do que nunca, todos os argumentos contrários a esta campanha são possíveis de serem combatidos. Na história do capitalismo, desde o seu nascimento, esta luta sempre desencadeou um alto grau de radicalidade entre capital e trabalho. A redução da jornada de trabalho será uma importante batalha política dos trabalhadores e da sociedade.
151. A geração de emprego é sem dúvida uma das ações mais esperadas pela população brasileira neste novo mandato do governo Lula, porém, segmentos que lucraram e continuam lucrando com a situação atual tudo farão para inviabilizar a proposta.
152. A burguesia contemporânea não difere de seus pares no passado e a luta de classe continua sendo o motor da história; não há consenso entre capital e trabalho. O movimento sindical não pode ficar apenas em campanhas corporativas e salariais, é preciso ampliar nossos horizontes de lutas. Está em nossas mãos uma grande parcela de responsabilidade na luta pelo emprego, pela valorização do trabalho e pelas condições de vida da maioria do povo brasileiro.
153. Para Impulsionar a Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho Sem Redução de Salário é necessário:
- Fazer lutas, movimentos, realizar e propor campanhas de esclarecimentos aos trabalhadores e à opinião pública sobre a necessidade e viabilidade da redução de jornada, sem redução dos salários, inserindo-a como reivindicação permanente nas pautas, em situações de lutas e mobilizações;
  - Tornar permanente a luta pela redução da jornada sem redução nos salários e contra o desemprego;
  - Combater os bancos de horas. A FUP/CNQ deve orientar e dar suporte para que todos os sindicatos não façam nenhum acordo, e que sejam efetivadas ações de retaliações as empresas que tentem implantá-lo;
  - Assegurar a Quinta turma de turno, garantida pela Constituição de 1988, para os turnos ininterruptos de revezamento, bem como buscar a 6.ª turma;
  - No enfrentamento dessas propostas, além das mobilizações, paralisações e outras formas de lutas, a FUP/CNQ deverá subsidiar os sindicatos através de um estudo técnico que aponte o impacto dessas ações nas grandes e micros e pequenas empresas, quantos postos de trabalhos são efetivamente gerados nas grandes e pequenas empresas, os benefícios na arrecadação de impostos, tributos e taxas, enfim, dados que subsidiem e ajudem os sindicatos a defenderem a bandeira da redução da jornada de trabalho;
  - Pela ratificação da convenção 158 da OIT;
  - Lutar por uma política constante para geração de emprego.

**Que a CUT/CNQ/FUP retome a luta pela reforma sindical nos termos que a plenária da CUT aprovou.**

**Lutar pela manutenção do veto da emenda 3, e agenda da CUT.**

**Luta pela regulamentação das horas extras sob as diretrizes da CUT**

## TERCEIRIZAÇÃO

154. Ainda na luta pela geração de trabalho e renda, lutando pela melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o XIII congresso da FUP, resolve na defesa dos trabalhadores deflagrar uma intensa campanha de mobilização e luta contra a terceirização.
155. Entendemos que quando uma empresa transfere a responsabilidade de um serviço ou de uma fase da produção para outra, deixando de fazer suas atividades com seus próprios funcionários e contratando uma outra empresa(terceira) para fazê-lo, sob a justificativa de uma redução de custos, está na verdade maquiando assim seus objetivos de quebrar o movimento sindical nas empresas e piorar ainda mais as condições de trabalho.
156. A terceirização é feita de forma a precisar de um número cada vez menor de funcionários para a mesma produção, muitas vezes piorando o meio ambiente e as condições de trabalho. Há muitos casos de funcionários que são demitidos da empresa contratante e readmitidos pela terceira, com a perda de direitos.
157. Terceirização significa: salários reduzidos; falta de benefícios como alimentação e transporte; dificuldade de organização sindical; falta de política de treinamento; ritmo de trabalho muito mais acelerado, jornada de trabalho excessiva e ambiente degradado.
158. Além disso, são comuns os casos de trabalhadores de empresas terceiras que, após algum tempo, passam a exercer funções para as quais não foram contratados, sem ter os direitos garantidos.
159. Outro problema grave da terceirização é o da discriminação e disputa entre trabalhadores, pois há vários patrões e, ao mesmo tempo, nenhum, o que pode desintegrar a unidade entre os funcionários e dificultar ainda mais a própria organização sindical e no local de trabalho.
160. Em função desse quadro, o XIII Congresso da FUP, resolve:
  - a) Lutar contra a terceirização;
  - b) Exigir o enquadramento dos trabalhadores das empresas terceirizadas nos sindicatos da categoria preponderante;
  - c) Denunciar e combater todas as formas de terceirização;
  - d) Lutar pela garantia de um salário profissional e pela elevação dos pisos salariais;

e) Divulgar para toda a categoria as más condições de trabalho dos terceirizados (salários, benefícios, rotatividade, etc.) e incentivar movimentos de solidariedade;

f) Apoiar sempre as lutas dos trabalhadores das empresas terceirizadas.

## SALÁRIO MÍNIMO

161. Reconhecemos que o governo Lula após as mobilizações tem aplicado uma política de recuperação do salário mínimo. No entanto, ainda há muito a ser feito para recuperar o seu poder de compra. Neste sentido:

a) A CNQ/CUT deve apoiar todas as campanhas pela recuperação do valor do Salário Mínimo.

## ECONOMIA SOLIDÁRIA

162. No atual cenário de altas taxas de desemprego e de fechamento de empresas, é necessário apoiar formas alternativas de geração de emprego, renda e desenvolvimento social com sustentabilidade ambiental.

163. Diversas cooperativas de produção foram criadas a partir da conversão de empresas em crise, possibilitando a manutenção e a geração de novos postos de trabalho, apontando para uma distribuição mais igualitária dos ganhos e capacitando os trabalhadores a gerirem a produção.

164. No âmbito da CUT temos a Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), que visa o desenvolvimento local e tem dado apoio à constituição de empreendimentos solidários.

165. Sob a coordenação da ADS/CUT foram constituídas duas centrais de cooperativas: a ECOSOL, que aglutina as cooperativas de crédito, e a UNISOL, que aglutinará as cooperativas de produção e serviços. Além destas iniciativas, outras têm sido levadas adiante, a exemplo da Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES) do Ministério do Trabalho.

166. É portanto, necessário um maior envolvimento com o tema da Economia Solidária, visto que, têm dado total apoio aos trabalhadores que buscam constituir cooperativas, com vistas a auto-gestão de processos produtivos.

## APOSENTADOS E PENSIONISTAS

167. Os aposentados e pensionistas constituem-se no segmento da classe trabalhadora que mais cresce em termos absolutos. A cada dia, a importância política, social e



econômica deste setor da população, aumenta, no entanto, este seguimento cada vez mais sofre as conseqüências de políticas que levam a precarização das condições gerais de vida, sendo discriminados com a ausência de políticas de saúde, transporte, lazer, moradia, etc.

168. Por isso este Congresso decide realizar atividades para integrar os aposentados e pensionistas do ramo, com os companheiros e companheiras da ativa, buscando cada vez mais uma atuação conjunta e unidade na luta. Devemos reforçar a discussão no sentido de que os sindicatos do ramo busquem dentro da sua realidade regional contemplar a participação de companheiros aposentados na direção com voz e voto.

Desta forma apresentamos:

- 1) Criar e intensificar atividades sociais, atividades físicas (aniversários, excursões, atividades culturais e esportivas);
- 2) Implementar cursos de formação nas várias áreas de interesse dos aposentados/pensionistas (previdência, saúde, financeiro, jurídico, informática, formação política, sindical, educacional, culinária e outros)
- 3) Fazer e implementar Convênios nacionais e locais nas mais variadas áreas (saúde, financeiro, jurídico, escolas, universidades, lazer, cultura, esporte (CEPE'S);
- 4) Disputar as eleições da AMBEP organizando uma chapa no Rio de Janeiro;
- 5) Realizar pesquisas locais e nacional sobre o perfil do aposentado/pensionista;
- 6) Questionar os Convênios da Petros com as Associações (empréstimos, farmácia, etc);
- 7) Realizar e implementar convênios com a Petros (Sede e Sub-sedes) nas mais variadas áreas (Formação, Saúde, Financeiro);
- 8) Planejar atividades locais e nacionais definindo verba na FUP/Sindicatos para custear (Orçamento nacional e locais);
- 9) Reuniões trimestrais do CNAP com calendário e com a presença das assessorias (jurídico, atuarial, logística) e apoio logístico (local adequado, estrutura, relatoria, projeção);
- 10) Seminário Nacional com o Tema: "Uma nova política sindical para os aposentados/pensionistas"
- 11) Cursos periódicos de formação para dirigentes e militantes (Previdência, Saúde, Jurídico, Financeiro, Relações Humanas, Administração, etc) e seminários de formação para a base (Previdência, Saúde, Jurídico, Financeiro, etc);
- 12) Boletim especial para os aposentados e pensionistas (periódicos – bimestral e previdência, saúde, Conselheiros eleitos – semestral);

- 13) Cadastros Nacional e locais para envio de boletins e outras mensagens (aniversário, Natal);
- 14) Cursos profissionalizantes e de qualificação para os dependentes dos aposentados/pensionistas
- 15) Priorizar atividades nos sindicatos ao invés das atividades nas portas das unidades da empresa;
- 16) Coletivo Nacional para trabalhar com a Secretaria da Previdência da FUP com reuniões trimestrais;
- 17) Definir Calendário Nacional e locais para organizar todas as atividades;
- 18) Buscar outras fontes de custeio para viabilizar nossas propostas (Convênios com a Petrobras e outras entidades – Governo, legislativo, etc);
- 19) Viabilizar o intercâmbio de informações entre os Departamentos dos aposentados e pensionistas através de relatórios periódicos;
- 20) Buscar novas formas de comunicação (Rádio, TV, etc);

## FORMAÇÃO SINDICAL E POLÍTICA

169. Para melhor compreender a sociedade e o sistema capitalista sob uma visão classista, os dirigentes sindicais, cipeiros e ativistas precisam estar constantemente informados e atualizados para elaborar as lutas em defesa dos trabalhadores.

## ORGANIZAÇÃO NOS LOCAIS DE TRABALHO

170. Num total ataque ao direito de organização dos trabalhadores e para enfraquecer a luta dentro e fora do local de trabalho, as empresas têm intensificado a perseguição a dirigentes sindicais, cipeiros e ativistas, com punições, advertências, suspensões, cortes de horas, afastamentos por falta grave e outros.
171. Portanto, a defesa da liberdade de organização sindical é uma das principais formas de enfrentamento contra a política patronal. Neste sentido, a organização dos trabalhadores tem que estar prioritariamente em seu local de trabalho.
172. Para potencializar a ação sindical em uma perspectiva classista, de luta e mobilização permanente, a CNQ orienta os Sindicatos do Ramo Químico a priorizar a Organização no Local de Trabalho.
173. A grande tarefa que têm os delegados deste Congresso é avançar no debate sobre qual o modelo de organização nos locais de trabalho que melhor atende as especificidades do ramo químico na luta pela ampliação de direitos, de salários e pela geração e valorização do emprego. É necessário implementarmos uma política que incentive

os ativistas e militantes sindicais a participarem nos organismos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.

174. É a organização no local de trabalho que fará com que os trabalhadores vistam a camisa contra a exploração.

Neste sentido devemos:

- a) Lutar pelo direito a organização dos locais de trabalho, onde as representações tenham estabilidade no emprego e possam exercer sua representação;
- b) Lutar pela garantia plena ao direito de exercício da atividade sindical – da central até a fábrica, nos setores público e privado – com direito de greve e garantia no emprego;
- c) Lutar pelo fim da criminalização da atividade sindical (multas, interditos proibitórios, demissões de dirigentes e de representantes de trabalhadores, etc...).

## OLTs – COMISSÕES DE FÁBRICAS E SUR – SISTEMA ÚNICO DE REPRESENTAÇÃO

175. Uma das dificuldades em implementar a Organização por Local de Trabalho, deve-se a dificuldade em estabelecer um canal de diálogo e uma linguagem que seja apreensível pelos trabalhadores. É preciso considerar que a rigor, o que move os trabalhadores é a perspectiva concreta de superação dos problemas.
176. Nossas ações não podem se traduzir em um contato frio com os trabalhadores. Temos de ter a capacidade de traduzirmos os problemas que afetam o cotidiano de milhares e milhões de homens e mulheres diretamente em seus locais de trabalho, buscando eliminar “ruidos de comunicação”, ou seja, falarmos e não sermos compreendidos e ouvimos, quando o fazemos, e não compreendemos.
177. Nossas atitudes devem romper com o campo apenas das denúncias através do “carro de som” ou do “boletim”, devemos superarmos estes limites, senão o trabalhador de agente real vira expectador.
178. Neste sentido, é tarefa dos sindicatos do ramo fortalecer o trabalho de base e impulsionar a criação nos locais de trabalho de organismos de representação dos trabalhadores.
179. Os organismos de representação dos trabalhadores tem um papel de extrema importância no dia-a-dia sindical, uma vez que estes representantes são responsáveis pela primeira ação sindical sobre os problemas e reivindicações dos trabalhadores, neste sentido, a preparação e formação política destes representantes é imprescindível para prepará-los a atuar nos seus locais de trabalho. É necessário que os sindicatos do ramo químico, atentem para a importância das organizações nos locais de trabalho, para que elas sejam efetivamente um canal permanente de diálogo com os sindicatos.

180. Temos no ramo químico, diversas experiências em curso de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, portanto, é necessário que este congresso aprofunde o debate e delibere sobre a forma mais adequada de organização dos trabalhadores no ramo, assim podemos lutar pela sua implementação no nível nacional em todos os setores.

## CIPAS

181. No atual momento as CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) têm papel fundamental: são instrumentos de debates sobre a reestruturação produtiva e o impacto dela na saúde e integridade física e mental dos trabalhadores. Entre elas, LER/DORT (Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho), estresse, depressão, doenças cardiovasculares, doenças do sistema nervoso, acidentes de trabalho, alterações hematológicas, hepatite e da luta pela aposentadoria especial retirada de nossa categoria.
182. Outra tarefa importante do movimento sindical é ser um canal permanente aberto para formação e informação ao cipistas, trabalhando em conjunto com as demais secretarias dos sindicatos filiados para atingir este objetivo, sendo-lhe assegurado todo tipo de apoio necessário.
183. Ter uma política de preparação para as CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), que oriente os cipistas em como agir no seu local de trabalho. Que haja acompanhamento e reuniões de preparação de suas intervenções nas reuniões ordinárias da CIPA, através da Secretaria de Saúde, para fazer com que os grandes problemas ligados à saúde dos trabalhadores reflitam nas atas de forma ampla e regular.
184. É importantíssima a participação dos cipistas na elaboração, acompanhamento e revisão do PPRA, documento que deve representar todos os agentes nocivos a saúde do trabalhador e ao meio ambiente, documento que é base para a elaboração do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), PCMSO (programa de controle médico e saúde ocupacional) e para tal os trabalhadores devem se capacitar.
185. Nesse sentido, é fundamental acompanhar com mais intensidade as eleições das CIPAS para evitar que elas se tornem mais um "organismo", ocupado por trabalhadores que muitas vezes não dão a mínima para as questões de segurança do trabalhador. Precisamos lutar para que todo cipista eleito seja sindicalizado e tenha uma participação efetiva no trabalho de base do dia a dia. Todos os membros da CIPA devem ser eleitos pelo empregados, inclusive o Presidente.
186. Outra tarefa importante colocada para as CIPAS está ligada a elaboração dos mapas de risco independente da gerência das nas unidades do ramo químico. Neste processo a terceirização mostra mais uma de suas facetas, pois são os terceirizados os trabalhadores normalmente expostos aos ambientes mais agressivos a saúde e os que menos opinam na elaboração destes mapas.

187. A questão ambiental é outra bandeira que também deve ser assumida pela classe trabalhadora, pois a negligência da empresa coloca em risco a saúde, a segurança e o meio ambiente dos trabalhadores e da população local.

## Reuniões de CIPAS unificadas

188. Como forma de ampliar a organização dos trabalhadores no local de trabalho faz-se necessário conquistar o direito a reuniões unificadas das CIPAS existentes na empresa mãe, por local de trabalho, por sonda, por turnos, por estações incluindo todos os trabalhadores daquele local, independente da empresa que tenha vínculo empregatício, conforme Portaria 3214 do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), ampliando os exames médicos no intuito de preservar a saúde do trabalhador.
189. Esta medida possibilitará avançar na discussão mais efetiva de elementos de controle e conhecimento tais como PPEOB (Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno), o PPRA (Programa de Prevenção a Riscos Ambientais – NR-09), PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – NR-07) e os Mapas de Risco (NR-05).

## Doenças relacionadas ao trabalho

190. As doenças ocupacionais sofreram um incremento no último período na empresa. Para isto basta ver o resultado dos exames periódicos dos trabalhadores, onde vários apresentam alterações hematológicas, hepatite. O resgate deste direito é parte da luta contra a política implementada durante anos contra os trabalhadores. O lançamento da campanha pelo reconhecimento das doenças ocupacionais na empresa e que a mesma custeie o tratamento é fundamental neste momento. É aqui que deve ser colocado um grande esforço do Movimento Sindical (FUP e Sindicatos) no apoio às CIPAS, devendo ser ponto fundamental de nossa luta.
191. Os sindicatos, FUP e CUT devem cobrar do Ministério da Previdência o retorno da aposentadoria especial no setor Petrolífero.
192. Os sindicatos, FUP e CUT devem pressionar o Congresso a regulamentação dos projetos de lei do trabalho off-shore.

## Benzeno

193. Os GTB's (Grupo de Representação dos Trabalhadores do Benzeno) devem avançar em sua ação unificada. Não podemos mais conviver com empresas de atuação nacional em nossos ramos que aplicam medidas de acordo com a organização local existente dos trabalhadores.

194. Devemos impulsionar inspeções periódicas e encontros periódicos entre os trabalhadores envolvidos neste debate, atuando em conjunto com a CNPBz – Comissão Nacional Permanente do Benzeno e Comissões Estaduais do Benzeno.
195. As unidades que produzem, transportam, armazenam, distribuem, utilizam ou manipulam (operam) benzeno e suas misturas, em suas correntes devem implantar medidas de prevenção com tecnologias compatíveis com as melhores práticas. Todos os trabalhadores expostos ao benzeno devem ser treinados.
196. Um bom exemplo negativo é a Petrobras, uma empresa líder em seu ramo de atuação que, porém não aplica medidas padrões neste segmento, mesmo pactuado em Acordo Coletivo de Trabalho, e através do Acordo e Legislação sobre Benzeno.
197. Devemos participar nos fóruns competentes no interior das empresas no sentido de ampliar a representação dos trabalhadores nos Grupos de Trabalhadores do Benzeno.
198. Garantir a implementação dos Mapas de Benzeno e a participação do GTB como órgão elaborador do PPEOB (Programa de Prevenção a Exposição Ocupacional do Benzeno) e não só como espectador.

## SPIE

199. A FUP e os Sindicatos devem provocar o debate do SPIE – Serviço Próprio de Inspeção de Equipamentos, de acordo com as condições de trabalho, fazendo uma ponte entre o efetivo, as rotinas, a exposição aos riscos entre outros elementos, devido o SPIE proporcionar a redução do tempo programado de manutenção de vasos e caldeiras de pressão (NR-13), tendo em vista garantir a segurança do trabalhador.

## SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

200. Frente à reestruturação produtiva implementada nestes últimos anos, as conseqüências já se manifestam de forma degradante: as LER/DORT estão atingindo os trabalhadores de forma assustadora, principalmente a mulher trabalhadora, que também é a principal vítima do assédio moral.
201. As doenças relacionadas ao trabalho, especialmente as LER/DORT, estão disseminadas em todo país, fruto da reestruturação produtiva e das péssimas condições de ambiente de trabalho, que geram muito lucro aos patrões, pois, além do grande número de trabalhadores estão lesionados, temos milhares com sintomas que poderão se transformar em doenças ocupacionais.
202. Como este tema envolve todas as categorias profissionais, consideramos que devemos ter uma ação conjunta, de todos os sindicatos, para combater as doenças profissionais e as relacionadas ao trabalho, como é o caso da LER que se alastra como uma epidemia.

203. A luta dos trabalhadores contra as doenças relacionadas ao trabalho também deve ser "para fora". Temos que fazer denúncias, com base nos dados levantados pelos sindicatos, para todos os órgãos do governo que tenham condições de se manifestar e tomar providências, mediante o conhecimento do fato. Isto implica também, em uma campanha internacional com outros sindicatos da mesma categoria.
204. Temos enfrentado ainda nas fábricas o problema do assédio moral que, através da intimidação contra os trabalhadores, tem levado a conseqüências gravíssimas para a saúde.
205. Uma das formas de organizar a categoria no que diz respeito à luta pela saúde no trabalho é mapear as fábricas, fazer pesquisas, saber como estão os trabalhadores e como são as condições de trabalho.
206. Para um trabalho positivo e mais efetivo, devemos instruir nossas denúncias com dados que são retirados das entrevistas com os trabalhadores, fruto do mapeamento. Saber como está o ambiente de trabalho quer dizer ter controle de como a doença está evoluindo na categoria e como as empresas estão se comportando com os trabalhadores.
207. As doenças ocupacionais sofreram um incremento no último período na empresa. Para isto basta ver o resultado dos exames periódicos dos trabalhadores e aposentados, onde vários apresentam alterações hematológicas, hepatite, causando inclusive a morte de um trabalhador da RPBC em 2005 por leucemia mielotóxica aguda.
208. A questão ambiental é outra bandeira que também deve ser assumida pela classe trabalhadora, pois a negligência das empresas tem colocado em risco a saúde e segurança dos trabalhadores e da população local.

### Devemos lutar:

209. Pela melhoria das condições de trabalho, análise ergonômica do posto de trabalho, por programas de prevenção e assistência aos trabalhadores sob risco de acidentes e doenças ocupacionais;
210. Em defesa do seguro acidente de trabalho, fiscalizar e denunciar as práticas de coação moral no sentido de forçar o tratamento de doenças durante as férias e folgas-contratadas Petrobras;
211. Pela responsabilização e punição das empresas que provoquem danos aos meio ambientes e à saúde do trabalhador;
212. Em defesa da saúde dos trabalhadores ativos e aposentados;
213. Em defesa da saúde pública e de qualidade;
214. Indicativo a FUP para contratar, através de rateio com os sindicatos, uma assessoria na área de Saúde e Segurança para auxiliar a resolução de problemas na área de SMS;



215. Ser parte e apoiar todas as lutas no país e no mundo que defendam a saúde, o meio ambiente e a qualidade de vida no local de trabalho inclusive com campanhas contra o assédio moral e sexual;
216. Contra qualquer reforma que retirem direitos;
217. Pelo banimento do amianto e do jateamento de Areia (Portaria 99/2004, MTE), pela inclusão da proposta no Seminário Internacional;
218. Em defesa do Meio Ambiente, denunciando e combatendo as ações predatórias das empresas que têm poluído os meios hídricos, atmosféricos e os solos;
219. Garantir a lavagem e higienização de uniformes de trabalho, EPI's e roupas de cama e banho, por lavanderia certificada, de todos trabalhadores, inclusive terceirizados;
220. Garantir as melhores práticas nas atividades das áreas do PPEOB – Programa de Prevenção a Exposição Ocupacional do Benzeno.

## ESTABILIDADE AO ACIDENTADO

221. Não bastasse todo este quadro de precarização das condições de trabalho, saúde e segurança do trabalhador temos que incluir em nossas pautas, cláusulas que garantam a estabilidade ao trabalhador acidentado.
222. A participação em organismos tripartites (presença de representantes do governo, empresários e trabalhadores) não resolve o problema da falta de recursos e de iniciativas dos órgãos públicos. A CNQ/CUT deve cobrar destes órgãos o atendimento das reivindicações da classe trabalhadora.
223. Precisamos implementar uma grande campanha em defesa da saúde e da vida do trabalhador, neste sentido, realizando atos nas fábricas e manifestações em defesa da Previdência Pública.
224. Uma política de enfrentamento com o capital passa pela luta por aumentos salariais, mas, fundamentalmente, pelo enfrentamento com o processo da reestruturação produtiva. Então, é preciso, além da denúncia, exigir o investimento em prevenção aos acidentes e às doenças provocadas pelo trabalho. É imprescindível ainda, a luta pela garantia da OLT (organização no local de trabalho) em cada espaço da categoria.

## A SAÚDE DO TRABALHADOR(A)

225. Se para os empresários competir significa desdobrar-se diante das flutuações do mercado globalizado, com os trabalhadores não é diferente, pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas, que interferem diretamente na vida laboral. Por conseguinte é de fundamental importância que os trabalhadores (as) envolvidos no processo produtivo participem ativamente das





discussões de novas implantações e/ ou mudanças de leauti em suas respectivas áreas de trabalho. Para com isso evitarmos a submissão da reestruturação produtiva gerando risco (condições inseguras) no ambiente de trabalho.

226. A "flexibilização", que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores(as), envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e perda de direitos, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, surgimento de novas doenças, mortes, desemprego, informalidade, bicos e sub-empregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana.
227. Elementos como a reestruturação produtiva sustentam o abuso do poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada da saúde do trabalhador.
228. O assédio moral no trabalho deve ser combatido, para isso devemos constituir coletivos multidisciplinares envolvendo a sociedade de maneira geral, sindicatos médicos, profissionais de saúde, etc.

## APOSENTADORIA ESPECIAL

229. É necessário que a CNQ/CUT/FUP intensifique a luta para implementação da A.E. na petrobras como exemplo a outros ramos juntamente com os sindicatos do ramo a luta em defesa da aposentadoria especial.
230. O resgate da aposentadoria especial é mais que um direito é uma necessidades dos trabalhadores que se expõem aos agentes químicos, físicos, ergométricos e patológicos na extensão, regindo de petróleo e de ramo químico e fertilizantes, trabalhadores que se expõem as condições de trabalho para produzir petróleo e seus derivados.
231. A atuação conjunta neste processo de resgate deste direito é fundamental, pois seguimos expostos a hidrocarbonetos, agentes carcinogênicos, entre eles o benzeno, expostos ao ruído, além de vários outros agentes agressivos fruto de nosso ramo de atuação, realizando um Seminário Nacional para discutir uma campanha e conquistarmos a Aposentadoria Especial para todos os trabalhadores envolvidos.

Além disso, propomos:

- a) A necessidade do estabelecimento de parâmetros únicos, baseados nos melhores parâmetros internacionais, no que se refere a atividade penosa, insalubre ou perigosa, tanto para o Ministério do Trabalho e Emprego, quanto para o Ministério da Previdência Social;
- b) Que os laudos técnicos, em sua elaboração/confecção, tenham o acompanhamento obrigatório dos segurados e dos Sindicatos; oficiais e DRT quando não aceito a elaboração pela equipe.
- c) Que a Fundacentro seja o órgão oficial para identificação, caracterização e definição do que são atividades penosas, insalubre ou perigosa para efeito

- previdenciário e trabalhista;
- d) Procurar mecanismos que levem a um afastamento definitivo das atividades profissionais penosas, insalubres ou perigosas, os trabalhadores contemplados com a aposentadoria especial;
- e) Que toda substância reconhecidamente cancerígena, seja automaticamente considerada para a caracterização da Aposentadoria Especial, pois, não há limites seguros para a exposição;
- f) Que se encontra mecanismos para mostrar o impacto da concessão da aposentadoria especial nos planos de previdência complementar buscando responsabilizar as empresas patrocinadoras com ambientes insalubres por este custeio.
- g) Que acionem os órgãos de fiscalização da previdência social no sentido de obrigar as empresas do ramo notadamente a petrobras, a recolherem suas contribuições previdenciárias para custear a aposentadoria especial.
- h) Que se realizem um seminário nacional do ramo para discutir normas de viabilizar a aposentadoria especial, notadamente através de mudanças na atual legislação previdenciária e, principalmente, como realizar essas mudanças buscando envolver a CUT e outras centrais sindicais, para atingir esse objetivo.

## ASSÉDIO MORAL:

232. Se considerarmos que o processo de assédio moral é a forma desdobrada de dominação e que ela aparece e é percebida pelos trabalhadores como um conjunto de humilhações, constrangimentos, maus tratos e sofrimentos a que estes estão submetidos, o tratamento destas questões constituirão os elementos concretos que poderão fortalecer o diálogo e as ações entre a base e a direção.
233. É necessária a realização de uma campanha contra o assédio moral, sabemos que a campanha por si só não resolve o problema, no entanto, ela pode permitir restabelecer os espaços de diálogo e interlocução a partir do conjunto de problemas sentidos pelos trabalhadores.
234. É necessário também que os sindicatos desenvolvam todas as formas de luta contra a prática do assédio moral nos locais de trabalho.

## JUVENTUDE

235. A juventude brasileira corresponde a mais de 50% do total de desempregados a nível nacional, ou seja, é mais uma das várias portas para a aliciação ao crime, conforme podemos comprovar se levarmos em conta a sua composição no alto índice carcerário do nosso país.

236. A imprensa sensacionalista faz uma forte apologia em prol da redução da maioridade penal. Além dos meios de comunicação, também observamos políticos oportunistas por todo o país espalhando abaixo assinados em defesa desta campanha. É claro que tal especulação a respeito do tema é feita arbitrariamente sem sequer fazer um debate com conteúdo político que leva em conta todos os fatores da complexidade do tema.
237. No bojo dos debates com temas relacionados à juventude é fundamental que se explicita a importância e o papel do Estado em relação a que tipo de políticas públicas que devem ser aplicadas de forma emergencial e permanente, como por exemplo, geração de emprego, renda, educação pública e de qualidade, esporte e lazer, para que essa parcela da sociedade seja agente transformador.
238. É importante e fundamental que a juventude participe e ocupe os espaços criados na sociedade a fim de intervir ativamente na construção e consolidação de políticas., para consolidar essas ações é necessário organizar a juventude no interior do movimento sindical e nos novimentos sociais do campo e da cidade.
239. Hoje, por exemplo, temos experiências extremamente positivas no interior dos sindicatos e da CUT, com os coletivos de juventude. Mas mesmo com a existência desses ainda a participação dos jovens trabalhadores na militância sindical se dá a níveis muito baixos, em relação ao tamanho e peso da juventude no mundo do trabalho, e em relação as necessidades na formação de novos quadros no movimento sindical.
240. É necessário investir em campanhas de sindicalização para jovens. Devemos transpassar as barreiras de uma simples campanha de sindicalização e dar a devida importância e responsabilidade aos próprios jovens nesse desafio, pra a partir daí, então os jovens darem passos concretos para entender sua realidade enquanto categoria, enquanto Ramo Químico e se verem enquanto classe, pois, só assim esses poderão se sentir de fato atores de sua própria história.
241. Neste sentido, é de fundamental importância, fortalecermos os coletivos de juventude já existentes e não pouparmos esforços para a construção e consolidação de novos coletivos de juventude em todos os sindicatos que compõe o Ramo Químico. Mas para que esses necessariamente possam agir articulados e não isolados em suas realidades locais é pertinente o fortalecimento do coletivo de juventude do ramo como formulador de políticas para a juventude.
242. Como parte da reestruturação produtiva levada a cabo pelas empresas, a massa de trabalhadores jovens no quadro de funcionários das fábricas, recém saídos das escolas e cursos técnicos, tem crescido consideravelmente.
243. Devemos levar em conta que estes trabalhadores na maioria das vezes, conhecem apenas a ideologia neoliberal, que descaracteriza o papel e a importância dos sindicatos, e prega a parceria com as empresas, a competitividade entre trabalhadores e a busca por produtividade e lucro como objetivos deste "novo" mundo do trabalho. As empresas usam esta ideologia para disputar e ganhar esses jovens trabalhadores, reforçando a individualidade contra a coletividade.

244. Por outro lado, são estes mesmos jovens trabalhadores, os mais explorados, com menores salários e exigidos em sua formação técnica, dentro das fábricas.
245. Por isso, uma de nossas tarefas mais urgentes é chegar a estes trabalhadores, conscientizá-los e organizá-los na luta em defesa dos direitos dos trabalhadores, bem como por suas reivindicações específicas.
246. Outra ação fundamental é a realização de uma pesquisa em nível nacional, para saber quem são, onde estão, e o que pensam os jovens trabalhadores do ramo químico. A CNQ deve também colocar sua estrutura dentro da disponibilidade à disposição de atividades para a juventude.

## A SITUAÇÃO DA MULHER NO MUNDO DO TRABALHO

247. No Brasil, nos últimos 50 anos, houve uma entrada massiva de mulheres no mercado de trabalho. Estima-se que a presença de mulheres no mercado de trabalho é de 52%. Este dado é significativo, no entanto, analisando mais detalhadamente, verificamos que a maioria das mulheres estão em profissões menos valorizadas, que exigem menos qualificação e, portanto recebem salários menores: ganham o equivalente a 60% da média recebida pelos homens, mesmo quando desempenham a mesma função. Tudo isto, sem contar a dupla jornada de trabalho.
248. Observa-se também um aumento do número de mulheres chefes de família. Sendo que isto se dá mais entre as mulheres mais pobres, que em sua maioria são negras.
249. Hoje, com a política neoliberal que implementa a desregulamentação das relações de trabalho, a flexibilização dos direitos, a terceirização, a privatização, o trabalho provisório e temporário e o trabalho em casa, agrava-se ainda mais a situação da mulher trabalhadora.
250. A taxa de desemprego aumentou para mulheres e homens em função da redução da oferta de postos de trabalho. Neste sentido, apresenta-se como alternativa a esta situação, o trabalho a domicílio e o trabalho de subsistência, o trabalho parcial ou empregos de curta duração, justificados como forma de compatibilizar o trabalho produtivo com o trabalho doméstico produtivo, como se este fizesse parte do processo de produção.
251. A precarização das condições de trabalho afeta muito mais a mulher e é agravada pelo sucateamento da prestação de serviços públicos como saúde, educação e creche. Como a mulher continua acumulando as responsabilidades - maternidade, educação dos filhos, serviço doméstico, entre outros., a redução de serviços públicos e a sua privatização estão agravando a situação.
252. Nosso ramo é composto em média por 30% de mulheres e isto nos coloca o desafio de apresentarmos propostas de organização das mulheres que garanta um maior enfrentamento, imposto pelo capital e uma maior ofensiva contra todos os tipos de discriminação e desigualdades.

253. A opressão das mulheres não é natural nem biológica. A origem, está vinculada ao surgimento da propriedade privada dos meios de produção, isto é, está relacionada à opressão da classe, porém, se manifesta e tem natureza específica enquanto opressão de gênero (masculino) sobre o (feminino).
254. Portanto, a luta pela emancipação da mulher deve abranger mudanças na estrutura sócio-econômica e política, no capitalismo persiste e aprofunda a opressão de gênero. É necessário lutar por uma sociedade onde haja melhores condições e ir eliminando a opressão de classe e de gênero.
255. **GÊNERO:** são as relações sociais entre os sexos, são estas relações que designam papéis diferenciados e desiguais.
256. **RELAÇÃO DE GÊNERO:** expressam uma visão mais ampla da posição da mulher na sociedade, hoje a luta política principal é a luta contra o neoliberalismo, pois além de aprofundar a exploração, provoca a exclusão social como o desemprego, a terceirização, a desregulamentação e flexibilização dos direitos sociais.
257. Outra realidade é a falta de qualificação necessária para entrar no mundo de trabalho, daí dizemos que as categorias de trabalho não qualificadas se feminizam cada vez mais.
258. A difícil conjuntura pela qual vem passando o País nos últimos anos, o ataque aos trabalhadores pelo governo e os patrões, muitas vezes nos impuseram, uma escala de prioridades, que relegaram a segundo plano as discussões de gênero, mas mesmo assim, temos garantido minimamente a organização e intervenção sobre a questão categoria. A CNQ tem implementado o debate de gênero, raça e diversidade. O Sindipetro/RS iniciou esse debate com o I Seminário de na Mulheres petroleiras RS, realizado no último mês de abril. Entendemos que a FUP e seus sindicatos filiados podem ampliar esse debate junto as suas bases. Para tanto, propomos:
- Incluir na pauta dos próximos CONFUP's a discussão de gênero, raça e diversidade;
  - Promover a participação das mulheres, negros e homossexuais na representação sindical;
  - Criar mecanismo de fiscalização, denúncia e proteção contra o assédio moral e sexual nos locais de trabalho.

## QUESTÃO RACIAL

259. Atualmente o debate sobre a discriminação ocupa um espaço importante nas discussões de seminário e encontros organizados pela CUT além dos vários sindicatos sintonizados com esta luta.
260. É preciso que a sociedade incorpore esta discussão, no fomento as políticas para o povo afrodescendente, com isso fazendo justiça.

261. Para nós trabalhadores e trabalhadoras a tarefa é ainda maior. Só para se ter uma idéia um estudo realizado em São Paulo, pela Fundação Carlos Chagas, revela que 97% da população estudantil negra encontra-se nas escolas públicas menos aparelhadas.
262. Pois bem, desse total apenas 3% chega a universidade. O pior é que essa dura realidade não se restringe apenas aos dados estatísticos, a própria história contada nos livros didáticos é repassada do ponto de vista do branco "dominador", ou seja, a luta e a resistência do povo afro-brasileiro e indígena à escravidão é ocultada, nada se sabe sobre o povo negro, a não ser que veio da África.
263. Assim reafirma-se a falta de oportunidades para a população negra e o preconceito continua sendo tratado como uma mera questão do cotidiano, de reprodução e integração de valores arraigados há muito na sociedade.
264. Hoje é preciso solidificar uma consciência de classe, gênero e raça, contribuindo assim para uma sociedade verdadeiramente democrática, onde todas as pessoas, independente de classe, raça e etnia, possam viver dignamente como cidadãos.
265. Historicamente, nós voltamos nossas energias para que estes direitos sejam efetivamente o direito de todas as pessoas. Mas, em meio a tudo existe uma forma de exclusão que pela crueldade que representa, sobrepõe-se a todas: a discriminação!
266. Por detrás do mito da "democracia racial", os negros e negras no Brasil enfrentam um racismo indiscutível que pode ser verificado claramente através de dados, entre os quais, do mercado de trabalho, do sistema educacional da mídia e sobre a violência policial e doméstica.
267. De acordo com uma pesquisa do IPEA (Instituto de Pesquisas Econômicas e Aplicadas) um trabalhador branco ganha, em média, 30% a mais que um negro. No caso da mulher trabalhadora negra o machismo vem agravar ainda mais esses números. As mulheres negras recebem em média a metade do rendimento das mulheres brancas e pouco mais de um terço do rendimento dos homens brancos.
268. Ainda no mercado de trabalho são os negros que enfrentam mais dificuldades para serem promovidos ou receberem aumentos de salário, são alvos preferenciais no caso de demissões, casos de assédio moral, humilhações e ofensas. O sistema capitalista, assim como fez através da escravidão, continua utilizando o racismo como forma de exploração.
269. A recente polêmica sobre cotas para negros(as) nas universidades públicas também revela dados semelhantes da discriminação racial no sistema educacional. Na USP, entre os cerca de 30 mil alunos, estima-se que apenas 1,3% sejam negros. Até em Salvador, onde negros representam 81% da população, os estudantes brancos são maioria (52%) na universidade federal da Bahia.
270. Os trabalhadores negros(as) são ainda vítimas principais da violência policial.
271. A CNQ, FUP e os sindicatos do ramo devem denunciar e exigir punição para qualquer tipo de discriminação, racial principalmente no local de trabalho. Estaremos juntos

com as entidades que lutam contra a discriminação racial.

272. Devemos colocar a estrutura dos Sindicatos para discutir estes temas, bem como para organizar a luta anti-racial, incentivando e promovendo cursos e palestras para a conscientização sobre a questão do racismo. Devemos garantir que CUT/CNQ/FUP amplie os projetos de cursos para afrodescendente garantindo que eles tenham acesso a universidade como já existe o Educafro por exemplo. No balanço social da Petrobras, nos últimos dois anos, embora tenha havido significativo de contratações, o número de trabalhadores(as) negros(as) permanece inalterado. Os petroleiros(as) devem procurar formentar debates e políticas afirmativas para avançar no sistema Petrobras contra esse processo de perpetuação da exclusão social aos negros. Nos cargos gerenciais e coordenação da Petrobras e outras empresas e notório a pequena participação dos negros(as) nesses cargos.

## FUNDOS DE PENSÃO

273. Aprofundar o debate sobre o tema "Fundos de Pensão" está na ordem do dia. É necessário que o movimento sindical chame para si este debate, colocando este tema na agenda sindical atual.
- Criação, nos sindicatos, de grupos para discutir e acompanhar as atividades da Petros e seus resultados. Grupos ativos, aposentados e pensionistas (reapetados e não reapetados).
  - Cursos sobre Petros.
  - Criação de um grupo nacional junto à FUP.
274. É necessário que a CNQ juntamente com a ANAPAR implementem lutas proibitivas para aqueles que exercem cargos executivos/gerenciais nas patrocinadoras, tornem-se vedados de concorrerem a cargos nos órgãos colegiados e de assistências no fundo de pensão.
275. É necessário também construir um banco de dados com o mapeamento de todos os fundos existentes no Ramo e discutir com os respectivos sindicatos forma de intervenção dos trabalhadores na gestão destes fundos.
276. A CNQ deve lutar juntamente com a ANAPAR pelo direito a paridade na gestão em todas as instâncias de decisões dos fundos. Deve também buscar criar o coletivo de fundos de pensão da CNQ conforme definição do encontro sobre previdência da C.N.Q., coordenado pela secretaria de políticas sociais.

## LEGISLAÇÃO AMBIENTAL

277. Partindo do princípio do direito. Os recursos ambientais são de direito de todos e para todos, não apenas como reza a constituição, "todos têm direito a um meio ambiente

- ecologicamente equilibrado e saudável". A população tem acesso aos recursos naturais do País?
278. Com essa questão, é necessário lembrar que se temos uma determinada quantidade de petróleo, água ou outros recursos do solo ou sub-solo, ele deve pertencer a toda população que habite o país, e não apenas dos governos e de uma minoria que detém o poder econômico de uma determinada região, estado ou país.
279. Hoje o acesso aos recursos naturais está relacionado à concentração de renda e ao poder que emana do Estado com um vínculo de direito apenas aparente à sociedade como um todo. A terra, água, petróleo, etc, são recursos naturais, portanto as lutas pelo uso desses recursos também devem passar por um amplo debate do movimento sindical.
280. Para cobrir os buracos da relação do movimento sindical com o tema meio ambiente e ao que ele se relaciona, concluímos que este modelo periférico de ação dos sindicatos não tem trazido resultados esperados. Os órgãos ambientais nos estados têm representação das indústrias e universidades, não existindo algo planejado e mais elaborado para discussão com o conjunto dos trabalhadores. A empresa deve apresentar para o sindicato planilha de programa de manutenção preventiva dos equipamentos que emanam emissões fugitivas.
281. As ISO's no caso a 14000, que surge como salvadora da pátria empresarial, do ponto de vista ambiental, não passa de mais um instrumento do capital que tomou corpo, como um instrumento que supostamente garante um ambiente saudável.
282. As empresas se utilizam da sigla ISO para fazer propaganda na mídia passando para comunidade, de forma enganosa, o seu "comprometimento com o meio ambiente" por um processo de certificação caro e que, portanto, exclui os pequenos empresários e o envolvimento efetivo dos trabalhadores e da sociedade, como agentes de construção e fiscalização do processo.
283. A crítica fundamenta-se, sobretudo por essa certificação ser um mero padrão de gerenciamento e não de desempenho. A conformidade com a ISO 14001 não garante isenção da empresa perante à legislação ou obrigações legais, quando ela deveria possibilitar uma maior transparência em relação às atividades das empresas, desenvolvendo assim uma maior confiabilidade perante a comunidade e os trabalhadores.
284. As questões ecológicas se constituem em um núcleo agregador de movimentos sociais, não há uma atividade humana que não envolva processos ligados a vida. Assim, está mais do que na hora de o movimento sindical resgatar sua dívida com o movimento ecológico e de constituir num movimento protagonista fundamental e aliado solidário. Pois, a luta por dias melhores, condições de trabalho e salário é também uma luta que tem que ser feita e concebida levando em conta questões do campo ecológico.



## TRANSGÊNICOS

285. Os produtos transgênicos são apenas a ponta do iceberg dos “avanços tecnológicos”. Sobre eles podemos dizer que não sabemos nada ou quase nada cientificamente falando a não ser quanto a sua resistência aos herbicidas.
286. Não sabemos o que poderão ocasionar, por exemplo, à saúde, à biodiversidade a longo prazo. Isso quer dizer, que ficamos em mãos de uns grupos que só interessam pela sustentabilidade do lucro e do poder a qualquer custo, e com isso acabamos reproduzindo um discurso em favor do avanço “científico” e do uso de tecnologias modernas sem o controle do uso, tanto pelo Estado quanto pela sociedade. A quem interessa tudo isso? Claro, ao capital transnacional que busca o controle da semente e, portanto o controle do planeta.
287. As sementes transgênicas são produzidas por empresas transnacionais. As pesquisas são desenvolvidas com o Gen Terminator, que torna a semente estéril, se o gen for introduzido, os produtores terão de comprar novas sementes todos os anos, com isso o agricultor perderá a autonomia de uso da semente. As novas tecnologias a ciência deve existir sim, mas esta deve estar a serviço da humanidade e não apenas de interesses de grupos econômicos.

## POLÍTICAS PÚBLICAS, POLÍTICAS SOCIAIS E PAPEL DO ESTADO

288. Com o governo Lula a democratização do Estado brasileiro vem avançando, amplia-se a participação popular e a discussão das políticas públicas. No entanto, os mecanismos de participação e gestão devem ser ampliados e fortalecidos, para que tenhamos um Estado que represente as necessidades dos trabalhadores.

## Ações Prioritárias

289. Impulsionar um processo de discussões e elaboração sobre Papel do Estado, Políticas Públicas e Políticas Sociais, articulando-se com campanhas e mobilizações, em defesa da qualidade e de investimentos nos serviços públicos.
- a) Cobrar a organização de discussões sobre Orçamento Público nas três esferas: Federal, Estadual e Municipal, com objetivo de elaborar estratégias de intervenção para garantia dos interesses da sociedade brasileira.
  - b) Lutar pelo fortalecimento da CMS (Coordenação de Movimentos Sociais) interlocução dos diversos movimentos sociais com as suas Entidades filiadas, bem como o envolvimento da militância e nas diversas lutas sociais somos

contra a criminalização dos movimentos sociais.

- c) A FUP e os sindicatos devem viabilizar campanha nacional, envolvendo a sociedade organizada no sentido de barrar de uma vez por todas os processos de leilões das nossas áreas de produção de petróleo promovida pela ANP.
- d) Antecipar-se, fazendo uma campanha nacional junto com a CUT para derrubar a proposta gastada pelo governo de estabelecer a aposentadoria por idade.
- e) Desenvolver junto a CUT, um movimento nacional, para impedir qualquer lei que venha restringir o direito constitucionalmente garantido ao trabalhador de fazer greve.
- f) Para fazer da Petrobras verdadeiramente pública e democrática precisamos garantir a eleição dos um de seus diretores pelos trabalhadores.



# RESOLUÇÕES REGIONAIS

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

# SINDIPETRO SP

SINDICATO UNIFICADO DOS PETROLEIROS  
DO ESTADO DE SÃO PAULO

# Pauta de Reivindicações

## CAPÍTULO I - DOS SALÁRIOS

### CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL

Suprimir o texto no parágrafo 3º ... limitado ao indexador do Plano (IPCA)...

**Parágrafo 3º** – O aumento de 100% do ICV/DIEESE previsto no caput será limitado ao indexador do Plano (IPCA) para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes.

### CLÁUSULA 2ª – AUMENTO REAL

Suprimir o texto no parágrafo 1º ... limitado ao superávit do Plano,...

**Parágrafo 1º** – O aumento real previsto no caput será limitado ao superávit do Plano, para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes.

### CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

Inclusão do valor monetário da atual tabela salarial referente ao nível 220

A Companhia se compromete a observar como Piso Salarial da Categoria, o valor de R\$ 977,11 (novecentos e setenta e sete reais e onze centavos) referente ao nível 220 da tabela salarial de terrestres, para o menor salário-básico praticado a partir de 1º de Setembro de 2007.

### CLÁUSULA 10ª – ABONO SALARIAL

Suprimir toda Cláusula

A Companhia se compromete com o pagamento de todos os abonos concedidos aos empregados da ativa para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes.

### Cláusula 12ª – VP-DL 1971/82

Suprir o texto no parágrafo 4º ... desde que haja superávit no Plano

**Parágrafo 4º** – O pagamento relativo à incorporação da parcela da VP-DL 1971/1981 será efetuado para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, desde que haja superávit no Plano:

### CLÁUSULA 30ª – SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS – CONVOCAÇÃO

Alteração do título e texto.

A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário, para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares

trabalhadas nesse período serão remuneradas com acréscimo, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente do número de horas trabalhadas inferiores a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

#### **Título e texto alterados**

#### **CLÁUSULA 30ª – SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS – CONVOCAÇÃO**

A Companhia garante que, nos casos em que o empregado venha a ser convocado com ou sem programação para a realização de serviço extraordinário, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com acréscimo, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas.

#### **CLÁUSULA 34ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – TROCA DE TURNO**

##### **Inclusão de parágrafo após parágrafo 1º**

A Companhia efetuará o pagamento, das horas realizadas nas trocas de turnos, aos empregados com ausências motivadas por doença ocupacional ou acidente de trabalho, mantidas, as incidências legais nas férias e na Gratificação de Natal (13º salário), conforme já previsto no Parágrafo 1º.

#### **CLÁUSULA 34ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – TROCA DE TURNO**

##### **Supressão de texto no parágrafo 2º ... e licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias...**

Parágrafo 2º – Excetua-se deste pagamento, os períodos de ausências motivadas por férias, cursos com duração acima de 30 (trinta) dias e licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias; mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e na Gratificação de Natal (13º salário), conforme já previsto no Parágrafo 1º.

#### **CLÁUSULA 35ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – REVEZAMENTO DE TURNO**

##### **Exclusão do Parágrafo Único**

**Parágrafo Único** – A Companhia e os Sindicatos acordam que as dobras de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, não sendo objeto do pagamento de que trata o caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 42ª – READAPTAÇÃO PROFISSIONAL**

Esclarecer o que é o 2072 no parágrafo 8º

**Parágrafo 8º** – Repor todas as reduções efetuadas nº 2072 referentes a promoções, avanço de nível e anuênio retroativo à data do início do evento.

#### **CLÁUSULA 47ª – AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Alteração da cláusula mantendo-se os parágrafos 1, 2, 3, 4 e 5

A Companhia concederá, aos empregados e aos filhos dos empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial, auxílio educação para os ensinos fundamental, médio, e superior, técnico e profissionalizante, na forma de reembolso de 85% (oitenta e cinco por cento) da mensalidade.

#### Para

A Companhia concederá para os empregados, aposentados, pensionistas e respectivos beneficiários, constantes da relação a seguir o auxílio educação para os ensinos fundamental, médio, e superior, técnico e profissionalizante, na forma de reembolso de 85% (oitenta e cinco por cento) da mensalidade.

a- EMPREGADO: desde que esteja recebendo remuneração da Companhia.

b- DEPENDENTES DO EMPREGADO:

CÔNJUGE - na vigência do casamento.

EX-CÔNJUGE - mediante determinação judicial.

COMPANHEIRA - comprovada a relação estável.

COMPANHEIRO - comprovada a relação estável.

5. FILHO/FILHA/ENTEADO/ENTEADA, MENOR SOB GUARDA OU TUTELA, E DEPENDENTE SOB CURATELA - desde que solteiro, até 21 anos 11 meses e 29 dias; acima de 21 anos até completar 24 anos, 11 meses e 29 dias, se universitário ou cursando ininterruptamente o 2º grau; ou de qualquer idade, se inválido para o trabalho, ou portadores de necessidades especiais.

6. PAI – desde que esteja cadastrado como dependente na AMS.

7. MÃE – desde que esteja cadastrada como dependente na AMS.

8. PADRASTO - desde que comprovado o casamento e esteja cadastrado como dependente na AMS.

9. MADRASTA - desde que comprovado o casamento e esteja cadastrada como dependente na AMS.

10. IRMÃ E IRMÃO, FILHO MAIOR, que tenha necessidade de assistência especial, que viva sob dependência econômica do titular, ou de um dos demais beneficiários.

#### CLÁUSULA 74ª – APOSENTADORIA ESPECIAL

**Supressão do texto ...junto ao INSS e inclusão do texto ... conforme regra/regulamento ou orientação normativa do INSS...**

A Companhia reconhecerá as atividades que façam jus a Aposentadoria Especial e fará o recolhimento das contribuições necessárias ~~junto ao INSS~~ conforme regra/regulamento ou

orientação normativa do INSS.

#### **CLÁUSULA 84ª – POLÍTICA DE ADMISSÃO DE NOVOS EMPREGADOS**

Inclusão do texto ...e buscando a primeirização

A Companhia se compromete a praticar uma política de admissão contínua de novos empregados, assegurando que restringirá tais admissões ao atendimento das demandas dos seus negócios, não promovendo rotatividade de pessoal e buscando a primeirização.

#### **CLÁUSULA 89ª – FALTAS E LIBERAÇÃO DE PONTO**

Inclusão do texto na cláusula ...não... e no Parágrafo Único supressão do texto ... senão o desconto no salário...

A Companhia, a FUP e os Sindicatos filiados acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, não acarretando essas faltas descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

**Parágrafo Único** – O empregado deverá comunicar previamente a chefia imediata. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, ~~senão o desconto no salário.~~

#### **CLÁUSULA 109ª – ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO E PARTICIPAÇÃO NAS APURAÇÕES DOS ACIDENTES**

Inclusão do texto ... de um representante eleito da CIPA.. e supressão da palavra ...graves...

A Companhia se compromete a assegurar o acesso de dirigentes sindicais, de um representante eleito da CIPA às áreas dos acidentes e a participação de representantes do sindicato na apuração de fatalidades e acidentes ~~graves.~~

#### **CLÁUSULA 116ª – PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

Inclusão de texto no Parágrafo 1º ... a qualquer tempo...

**Parágrafo 1º** – A Companhia fornecerá o PPP do empregado após o protocolo de sua solicitação formal a qualquer tempo.

#### **CLÁUSULA 121ª – AVALIAÇÃO NUTRICIONAL**

Inclusão do texto ... própria da empresa...

A Companhia implantará e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados, garantindo posterior acompanhamento com nutricionista própria da empresa, desde que recomendado por solicitação médica, com custeio e participação definidos pela AMS.



**CLÁUSULA 130ª – EQUIPE DE COMBATE A INCÊNDIOS**

Inclusão do texto ...segunda..., supressão da palavra ...pessoal.. e inclusão do texto ...empregados próprios..

A Companhia comporá a primeira e segunda equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, exclusivamente, com pessoal empregados próprios da área de Segurança Industrial.

**CLÁUSULA 133ª – IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

Inclusão de texto no Parágrafo Único ...e as CIPAS...

**Parágrafo Único** – A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação aos Sindicatos e as CIPAS, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

**CLÁUSULA 141ª – MANDATO SINDICAL E A LIBERAÇÃO PARA A FUP**

Inclusão de texto ... no mínimo...

A Companhia assegurará a liberação para a Federação Única dos Petroleiros, de 15 (QUINZE) dirigentes e de 24 dias no mínimo para cada suplente, sem prejuízo da remuneração.

**CLÁUSULA 142ª – LIBERAÇÃO DOS DELEGADOS AO CONFUP**

Inclusão de texto ... Congressos Regional e Estadual...

A Companhia assegurará a liberação de todos os delegados eleitos em assembléias, Congresso Regional e Estadual dos seus respectivos sindicatos, para a participação no CONFUP (Congresso Nacional da Federação Única dos Petroleiros), sem prejuízo da remuneração, e quaisquer outros reflexos funcionais.

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

# SINDIPETRO AM

## CONGRESSO REGIONAL SINDIPETRO

---

25 E 26/05/2007 - AM

# Proposta de Pauta para Acordo Coletivo 2007-2009

## I - A M S:

- Tratamento ortodôntico – aumentar a idade limite e o custo incluir no grande risco;
- Exame de tireóide seja incluso no exame periódico (sangue) – tireoglobulina, para toda força de trabalho;
- Incluir cirurgia de miopia e astigmatismo no grande risco (no procedimento) independente do grau da doença;
- Implante dentário custeado pelo grande risco;
- Inclusão na A M S de filhos e enteados maiores de 18 anos, enquanto estiverem sob a guarda e/ou domínio dos pais;
- Inclusão na A M S dos pais e avós, sem discriminação;
- Desvincular a A M S do pool de empresas para dar-lhe autonomia quando da negociação de benefícios aos beneficiários.

## II – DAS VANTAGENS

- Criar adicional para trabalhadores que exercem atividade de controlista/consolistas - atividade impõe muita concentração e intenso desgaste emocional - 10% do salário básico;
- Implantar adicional regional para os trabalhadores da região amazônica, que leve em consideração as peculiaridades regionais bem como o elevado custo de vida nos estados da amazonia legal.

## III - Regulamentação do cargo/função de Agente de Navios no plano de carreira ou no plano de cargos da Companhia.

## IV - Marítimos que trabalham em área terrestre: que sejam desvinculados da área marítima e realocados para o cargo que estejam exercendo no momento, sem prejuízo para o empregado;

## V – DOS BENEFÍCIOS

Auxílio educação, a nível técnico e superior para empregados, cônjuges e filhos sem distinção de idade.

# SINDIPETRO ES

## RESOLUÇÕES DO 16º CONGRESSO DOS PETROLEIROS DO ES

# Pauta de Reivindicação para o Act 2007/2009

São Mateus/ES - 02/junho/2007

## Premissas:

- A pré-pauta da FUP foi utilizada como guia;
- O Acordo Coletivo de Trabalho deverá ter abrangência para todo o Sistema Petrobras (incluindo Transpetro e Refap);
- As cláusulas não citadas continuam de acordo com o estabelecido na pré-pauta da FUP.

## CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS

**CLÁUSULA 2ª - AUMENTO REAL** – O reajuste salarial mais o ganho real corresponderá a 10% (dez por cento).

**CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL** – A Companhia se compromete a observar como Piso Salarial da Categoria, o valor referente ao nível 220 da tabela salarial de terrestres, e o equivalente da tabela salarial da Transpetro, para o menor salário-básico praticado a partir de 1º de Setembro de 2007.

**CLÁUSULA 10ª - ABONO SALARIAL** – A Companhia se compromete com o pagamento aos aposentados e pensionistas, de todos os abonos concedidos aos trabalhadores da ativa.

## CAPÍTULO II – DAS VANTAGENS

**CLÁUSULA 12-A - AVANÇO AUTOMÁTICO DE NÍVEL** – A Companhia implantará o mecanismo de avanço automático de nível em 24 meses.

**CLÁUSULA 15ª - FÉRIAS** – Excluir parágrafo 2º da Cláusula 15ª que impede a venda de 1/3 de Férias.

**CLÁUSULA 18ª - ADICIONAL DE INTERINIDADE** – A Companhia garante o pagamento do Adicional de Interinidade a partir do primeiro dia de substituição interina, em qualquer situação, tendo como base o salário do substituído. Nos casos de funções gratificadas

receberá a gratificação do substituído.

**CLÁUSULA 19ª - ADICIONAL DE SOBREAVISO** – A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do Adicional de Sobreaviso (ASA), incidente sobre o total resultante da soma do Salário Básico, do Auxílio Almoço e do ATS, efetivamente percebidos no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade.

**Parágrafo 1º** – O sobreaviso fora do local de trabalho, por meio de celular, pager, bip ou outro meio de telecomunicação, será remunerado de acordo com o caput, respeitando as suas proporcionalidades.

**Parágrafo 2º** – A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso, no valor da cláusula 19ª, considerando-se o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de descanso ou repouso, aguardando chamada.

**Parágrafo 3º** – A permanência à disposição da Companhia, na forma do parágrafo 2º, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 03 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

**Parágrafo 4º** – Será garantido o gozo de folgas proporcionais às horas do sobreaviso fora do local de trabalho.

**CLÁUSULA 20ª - GRATIFICAÇÃO DE FISCAL DE CONTRATO** – A Companhia concederá a Gratificação de Fiscal de Contrato, para os empregados que desempenham atividades de fiscalização de contrato com empresas terceirizadas, correspondendo ao valor mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

**CLÁUSULA 22ª - GRATIFICAÇÃO DE CAMPO** – A Companhia concederá a Gratificação de Campo, para os empregados do regime administrativo, que desempenham suas atividades em bases ou áreas remotas dos campos terrestres de produção da área de Exploração e Produção (E&P), Transpetro e Engenharia, correspondente a R\$ 411,20, nas mesmas condições que vem praticando, realizando a sua correção em 100% do ICV-DIEESE, acrescido do aumento real praticado no presente acordo.

**CLÁUSULA 23ª - ADICIONAL DE CONFINAMENTO** – A Companhia praticará o Adicional Confinamento (AC) em 30% (trinta por cento) para todos os empregados designados para executar trabalhos em instalações “offshore” (embarcado) ou no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do regime de trabalho e do número de dias embarcados ou confinados, acrescido do adicional de periculosidade, perfazendo o total de 39%.

**Parágrafo 1º** – O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais, com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas.

**CLÁUSULA 26ª - ADICIONAL DE HORA DE REPOUSO E ALIMENTAÇÃO** – A Companhia manterá o valor do Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA), em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, para

aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento, **Sobreaviso** e Especial de Campo de 08 (oito) horas ou mais.

**CLÁUSULA 31ª - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO** – A Companhia garante que todas as horas suplementares trabalhadas serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), para trabalhadores de nível médio e superior.

**CLÁUSULA 33ª - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – REGIME DE SOBREAVISO** - A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de sobreaviso, remuneração das horas trabalhadas além da jornada, acrescida de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 1º** – A partir de 01/12/04, a cada ciclo normal de escala, as horas trabalhadas são apuradas e compensadas e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 2º** – Respeitadas as peculiaridades das atividades envolvidas, poderá ser estabelecido horário de trabalho de 10 (dez) horas, com intervalo para repouso e alimentação de 01 (uma) hora, ficando as 02 (duas) horas restantes da jornada para compensação de eventuais trabalhos fora do horário estabelecido de que trata o parágrafo 1º. **(RETIRAR)**.

**CLÁUSULA 34ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – TROCA DE TURNO E SOBREAVISO** – A Companhia efetuará o pagamento, das horas realizadas nas trocas de turnos, aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro, inclusive o pessoal de sobreaviso quando esta ultrapassar o limite de 05 (cinco) minutos diários, considerando o início (entrada) e ou término (saída) da jornada.

**Parágrafo 2º** – Será garantido o pagamento mínimo de 30 minutos diários na troca de turno.

**Parágrafo 6º** – Aos trabalhadores de Sobreaviso será pago o equivalente a 4 (quatro) horas por escala de serviço.

**CLÁUSULA 35ª - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – REVEZAMENTO DE TURNO** – A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de revezamento em turnos, remuneração das horas trabalhadas a título de dobra de turno acrescida de 100% (cem por cento), qualquer que seja o número de horas, seja por prorrogação, seja por antecipação da jornada normal prevista na escala de revezamento, sempre respeitando o descanso entre jornada de 11 horas (CLT Art 66).

**Parágrafo Único** – A Companhia e os Sindicatos acordam que as dobras de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, não sendo objeto do pagamento de que trata o caput desta cláusula. **(RETIRAR)**.

**CLÁUSULA 38-A - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – DIA DESEMBARQUE** – A Companhia garante que, no dia de desembarque, pagará como serviço extraordinário as horas que ultrapassarem ao meio dia, até o efetivo desembarque em terra firme.

**CLÁUSULA 39ª - HORAS IN ITINERE – Parágrafo Único** – A Companhia promoverá a adoção retroativa desta prática, para os empregados abrangidos no caput, retroativos aos últimos 5 anos.

**CLÁUSULA 40ª - AUXÍLIO ALMOÇO** – A Companhia concederá o auxílio-almoço no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), para todo o Sistema Petrobras.

## CAPÍTULO III – BENEFÍCIOS

**CLÁUSULA 47ª - AUXÍLIO EDUCAÇÃO** – A Companhia concederá, aos empregados, cônjuge e aos filhos dos empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial, auxílio educação para os ensinos fundamental, médio, e superior, técnico e profissionalizante, na forma de reembolso de 85% (oitenta e cinco por cento) da mensalidade, e transporte dos beneficiários do programa.

**CLÁUSULA 49-A - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA** – A Companhia se compromete, junto com a FUP e sindicatos, rever os valores de auxílio de transferência para seus empregados.

**CLÁUSULA 53ª - BENEFICIÁRIOS DA AMS** – Inclui-se entre os aposentados com direito a AMS:

e- PENSIONISTAS E DEPENDENTES DE EMPREGADO FALECIDO: desde que recebam os proventos (pensão do INSS ou suplementação de pensão da PETROS) através da PETROS, inclusive Petrobras Distribuidora.

**CLÁUSULA 56ª - CUSTEIO DE PSICOTERAPIA**

**Parágrafo Único** – Os tratamentos previstos no caput serão aplicados pelo tempo que for necessário, desde que haja a devida comprovação psicológica.

**CLÁUSULA 59 - CUSTEIO DE ACOMPANHANTES DO PROGAMA AMS**

**Parágrafo 2º**- Inclusão do Acompanhante ao recém-nascido em Unidade de Terapia Intensiva Neonatal.

**CLÁUSULA 64ª - CUSTEIO DAS PRÓTESES DENTÁRIAS** – A Companhia aplicará nos casos de implantes de próteses dentárias para empregados, aposentados e pensionistas titulares e seus beneficiados a tabela do pequeno risco.

**CLÁUSULA 65ª - CUSTEIO DE MEDICAMENTOS**

**Parágrafo 3º** - A Petrobras se compromete, junto com a FUP e sindicatos, a rever a lista de medicamentos permanentemente, fazendo adequações de acordo com as necessidades dos seus beneficiários.

**CLÁUSULA 67ª - AMPLIAÇÃO DE COBERTURA PROCEDIMENTOS DA AMS** – A Companhia concederá a cobertura da AMS para todos os usuários do Programa da AMS como procedimentos de Grande Risco nos seguintes casos:

f- Tratamento cirúrgico para obesidade mórbida, indicado pelo profissional médico.

g- Tratamento ortodôntico extensivo à todos dependentes (inclusive cônjuge).



**CLÁUSULA 70ª - CONVÊNIO PETROBRAS/INSS/PETROS** – A Companhia se compromete a incluir no Convênio PETROBRAS/INSS/ PETROS, até 60 dias após a assinatura do presente ACT, todos os aposentados e pensionistas do sistema Petrobras, de forma a garantir o direito dos mesmos ao programa da AMS, incluindo os aposentados e pensionistas vinculados as empresas extintas do Sistema (Interbrás e a Petromisa, inclusive BR distribuidora).

## CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

### CLÁUSULA 88ª – CONTRATAÇÃO DE PRESTADORAS DE SERVIÇOS

**Parágrafo 1º** – A companhia estabelecerá em seus processos licitatórios os direitos garantidos na lei 5811/72 para todos os trabalhadores terceirizados em regimes especiais de trabalho.

## CAPÍTULO VI – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

**CLÁUSULA 89ª - FALTAS E LIBERAÇÃO DE PONTO** – A Companhia, a FUP e os sindicatos filiados acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, **sem** acarretar essas faltas descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

**CLÁUSULA 91ª - REGIMES DE TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO** – Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada máxima de turno ininterrupto de revezamento é de 06 (seis) horas, salvo acordo coletivo, por tal via podendo-se praticar os seguintes regimes:

- Turno de 08 (oito) horas - com cinco grupos de turnos, com jornada de 8 horas diárias e carga de trabalho semanal de 33,6 (trinta e três, seis) horas;

- Turno de 12 (doze) horas e sobreaviso (off-shore, terminais e campo de produção), 36 (trinta e seis) horas de repouso remunerado para cada 24 (vinte e quatro) horas de sobreaviso ou cada turno de 12 (doze) horas trabalhadas, com permanência máxima de 14 (quatorze) dias (14 dias de trabalho por 21 dias de repouso remunerado).

### CLÁUSULA 103ª – CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

**Parágrafo 10º** – A CIA disponibilizará uniformes com CA tipo RF e específico para o gênero.

**CLÁUSULA 106ª - DOCUMENTAÇÃO** – A Companhia encaminhará aos respectivos sindicatos a seguinte documentação:

a- Cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT), no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, do empregado acidentado, afastado por doença profissional, de

empregado próprio e terceirizados ou em agravamento desta.

**CLÁUSULA 113ª - REFEITÓRIO COMPARTILHADO** – A Companhia incorporará nos contratos de prestação de serviço a exigência de que os trabalhadores terceirizados façam sua refeição nos refeitórios da Petrobras, e onde não se tenha os refeitórios que sejam construídos conforme NR 24.

**Parágrafo 1º** - A CIA irá introduzir meios higiênicos no serviço de fornecimento de alimento nos locais de trabalho acabando com o sistema de selft service.

**CLÁUSULA 145ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE COM REMUNERAÇÃO PELA BASE TERRITORIAL – INCLUSIVE TRANSPETRO**

A Companhia assegura, ainda, aos Sindicatos, a liberação de mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade vincularem-se bases territoriais com mais de 800 (oitocentos), ou mais de 1600 (hum mil e seiscentos), ou mais de 2400 (dois mil e quatrocentos) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia.

**CLÁUSULA 146ª - DIAS DE LIBERAÇÃO POR ANO**

A Companhia assegura que cada Sindicato signatário terá direito a 72 (setenta e dois) dias por ano, a serem utilizados para a liberação de dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração.

## CAPÍTULO X – DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

**CLÁUSULA 154ª - MANUTENÇÃO DO CLUBE DOS EMPREGADOS DA PETROBRAS (CEPE)**

Implementar ações políticas junto ao Governo e a Petrobras para eliminar as proibições e restrições legais e normativas que impedem as empresas estatais em investir e custear seus clubes e Grêmios recreativos (CEPE'S) visando eliminar a taxa de manutenção cobrada dos trabalhadores associados e estas entidades.

**Parágrafo Único** – Liberação de 01 (um) dirigente de clube durante seu mandato, para cada CEPE, sem prejuízo da remuneração.



# SINDIPETRO RN

22º CONGRESSO ESTADUAL DOS PETROLEIROS DO RN

---

2 DE JUNHO DE 2007

RESOLUÇÕES

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



# Tese da Diretoria

## Desenvolvimento, democracia e ampliação de direitos

### I – INTRODUÇÃO

1. A 22ª edição do Congresso Estadual dos Petroleiros do Rio Grande do Norte – CEPETRO/RN – ocorre em momento singular da conjuntura política do país, na qual se destaca a reeleição de um Presidente da República de origem democrática e popular, apoiado em forças políticas novas, contrárias ao modelo neoliberal em curso no Brasil nas duas últimas décadas.
2. Na atual quadra política, os trabalhadores, responsáveis diretos pela derrota eleitoral das forças conservadoras e pela reeleição do atual Presidente da República, têm como premissa a luta pela ampliação dos direitos, pela retomada do desenvolvimento nacional com geração de empregos, distribuição de renda e valorização do trabalho.
3. Os trabalhadores, em aliança com as forças políticas comprometidas na construção de um país soberano, desenvolvido, justo e livre da exclusão social, não permitirão retrocessos nem concessões às forças conservadoras, empenhadas em frear a construção de uma nova ordem social.
4. Os interesses dos trabalhadores somente estarão contemplados, se derrotadas as tentativas de restringir a democracia, de atacar os direitos e garantias do trabalho, que se apresentam no Congresso Nacional via projetos de lei e de emendas à Constituição Federal.
5. Enfrentar os desafios postos por esta conjuntura requer do movimento sindical, clareza para divisar o que é principal e secundário em cada momento; estrutura e organização suficiente para desenvolver as lutas gerais e específicas; capacidade e compromisso das direções em construir a unidade dos trabalhadores, para além da divisão organizativa.
6. As teses apresentadas ao CEPETRO/RN expressam o debate existente na categoria, enquanto a tese aqui proposta expressa a opinião da diretoria, suas avaliações, críticas, autocríticas e propostas às lutas em geral e específicas dos petroleiros. A tese DESENVOLVIMENTO, DEMOCRACIA E AMPLIAÇÃO DE DIREITOS se coloca como contribuição ao debate, em busca de fazer avançar a luta da categoria e dos trabalhadores em geral.

## II - CONJUNTURA INTERNACIONAL E NACIONAL

### 2.1 – Dualidade no cenário mundial

7. O cenário mundial do século XXI tem como traço mais definidor a internacionalização da economia, sob o comando de grandes blocos econômicos, e a resistência de Povos e Nações empenhados na construção do desenvolvimento e crescimento econômico, de forma alternativa ao modelo neoliberal.

8. A globalização financeira, como se popularizou chamar a internacionalização econômica atual, se desenvolve sob a diretriz financeira, da qual resulta elevada centralização da riqueza e o agigantamento do capital fictício, enquanto se reduz o investimento produtivo, aprofundando a crise econômica e social.

9. Neste cenário, caracterizado por embates entre a aplicação do neoliberalismo e a resistência dos povos em defesa da soberania nacional, dos direitos e da democracia, as forças de esquerda e os movimentos sociais recuperam energia e parecem a caminho de superar a posição de defensismo a que foram constrangidos, em diferentes regiões do globo. A resistência assume formas variadas, sendo mais radical no Oriente Médio e mais visível na América Latina.

10. Na América Latina, a luta contra o neoliberalismo tem alcançado êxitos importantes, através da experiência que combina a luta social com a ação política partidária, resultando na formação de frentes eleitorais vitoriosas, em defesa da soberania nacional, da democracia e do progresso social.

11. Marca ainda o cenário mundial a construção persistente do socialismo em vários países, com destaque para Cuba no Ocidente, Laos, República Popular da Coreia e Vietnã na Ásia, além da ascensão da China socialista como potência econômica. Os crescentes e ininterruptos indicadores de desenvolvimento do gigante asiático contrasta com o declínio da liderança econômica norte-americana no ocidente.

#### 2.1.1 – A polêmica sobre o gás boliviano e a Unidade da América Latina

12. A vitória das frentes eleitorais democráticas na América Latina e principalmente a eleição do Presidente Lula no Brasil, possibilitaram derrotar a ALCA e retomar o MERCOSUL, instrumento de atuação multilateral no mercado globalizado.

13. O fortalecimento do MERCOSUL na perspectiva de constituição de um mercado comum enfrenta forte oposição das forças neoliberais, decididas a inviabilizar a unidade das nações latino americanas. No caso da nacionalização dos recursos naturais na Bolívia, a mídia nacional e internacional atuou como porta-voz dos interesses neoliberais. A mídia brasileira, a mesma que na era FHC denominava a Petrobras de Petrossauro, apresentou-se de forma curiosa, preocupada com possíveis prejuízos para Petrobras (sic).

14. O que a mídia não informa é que nos anos 90, A *British Gas*, a francesa *Total*, a espanhola *Repsol YPF*, e a *Petrobras* - responsáveis por 15% do PIB Boliviano e por quase 10% das reservas de gás do país - pagavam 5 centavos de reais pelo m<sup>3</sup> de gás. Obtêm lucros e correm riscos inerentes ao capitalismo, inclusive o de eventuais processos de nacionalização, como ocorreu em 1937, 1969 e agora.

15. A Bolívia é um país soberano, com uma grande dívida social e o desafio do desenvolvimento. Para isso conta com um PIB de 9 bilhões de dólares e a riqueza dos recursos naturais, que se não forem potencializados frustrará a perspectiva do povo boliviano. O caminho escolhido por seu governo pode não ser o mais simples, mas foi o caminho encontrado.

16. A lição maior desse episódio deve ser a crítica radical ao acordo feito por FHC com o governo boliviano da época. Pois, uma nação não pode condicionar o seu desenvolvimento ao fornecimento de matéria prima de outras nações. Quem opta por tal caminho estará sempre vulnerável, a mercê da variação do humor e da conjuntura política.

17. O governo brasileiro deve intensificar e elevar os investimentos na área de energia, pois o desenvolvimento requer autonomia energética. Mas a *Petrobras* não pode se limitar à perspectiva de garantia da autosuficiência em petróleo, alcançada em 2006. As iniciativas atuais de desenvolver novas fontes de energia precisam se efetivar em alternativa concreta de energia renovável.

## 2.2 – Trabalhadores e a luta pelo socialismo

18. A configuração atual que assume o globo põe em campos opostos os trabalhadores - verdadeiros arquitetos e construtores das ciências e das riquezas – e os condutores do ideário neoliberal, responsáveis pelo rebaixamento da qualidade de vida e desvalorização do trabalho. O modelo neoliberal nada mais é senão a face atualizada do capitalismo, sua expressão ideológica, econômica e política da atualidade.

19. Os trabalhadores, portanto, constituem a força mais interessada na superação deste perverso projeto do capital. Suas lutas específicas se entrelaçam com a luta contra o imperialismo, pela soberania econômica e política. O sindicalismo classista deve desenvolver de forma combinada e simultânea a consciência patriótica e socialista entre os trabalhadores.

## 2.3 – A luta dos trabalhadores no segundo mandato do governo Lula

20. A reeleição do governo Lula, nas condições em que a mesma se desenvolveu, reunindo no segundo turno ampla frente política em torno do programa de desenvolvimento nacional, com o apoio da maioria dos governadores e deputados federais, somados à herança positiva do primeiro mandato, possibilita a implementação efetiva de novo projeto.

21. Enquanto fato social, a reeleição do Presidente tem repercussão na política interna e na política externa. A escolha dos brasileiros em 2006 é antes de tudo a rejeição às teses neoliberais em confronto com a idéia de retomada do desenvolvimento nacional com

geração de emprego, distribuição de renda e valorização do trabalho. No cenário externo, a vitória das forças de esquerda no Brasil compõe uma tendência política em formação, principalmente na América do Sul.

22. Os trabalhadores, força determinante na vitória eleitoral do atual presidente, devem ter como eixo central de sua luta cobrar a implementação dos compromissos de campanha, assumidos pelo atual Presidente da República, relativos à implementação de um projeto nacional-desenvolvimentista; ao investimento social que resulte na elevação da qualidade de vida do nosso povo, com atendimento pleno das necessidades de saúde, educação, moradia e lazer.

### 2.3 – Limites do PAC e a mudança do núcleo estratégico do governo

23. A tradução dos novos compromissos do governo, assumidos na campanha e reafirmados no ato de posse, se materializa, em parte, no lançamento do PAC – Programa de Aceleração do Crescimento. Mas, tais compromissos restam abalados, por um lado pela manutenção de pressupostos neoliberais na macroeconomia e, por outro, pelo movimento do PT em direção ao centro-direita, quando prioriza como núcleo da necessária coalizão de governo a aliança PT / PMDB, iniciada no processo de disputa pela Presidência da Câmara dos Deputados.

24. No pólo oposto, as forças mais conservadoras, derrotadas eleitoralmente em 2002 e em 2006, se articulam para a disputa permanente com o atual governo. Atacam de forma contundente os aspectos mais avançados do governo, ao mesmo tempo em que postulam por uma reforma política conservadora, com o retorno da cláusula de barreira, via Emenda Constitucional.

25. A reorientação política na formação do núcleo estratégico do governo deu origem a um reposicionamento das forças governistas, que poderá ter repercussão nos processos eleitorais de 2008 e 2010. Finda a disputa pela Presidência da Câmara dos Deputados, a base do governo se conformou distribuída em 3 blocos políticos, sendo um constituído pelo PT / PMDB; outro pelo PC do B / PSB / PDT / PMN; e um terceiro com os demais partidos da frente eleitoral do segundo turno de 2006.

### 2.4 – Ameaça aos direitos e conquistas dos trabalhadores

26. Como reflexo do reposicionamento de forças no interior do governo, reaparecem velhas teses no congresso, que implicam em retrocesso para os trabalhadores e o povo em geral. Exemplo deste fato foi a apresentação da “Emenda 3”, vetada pelo Presidente Lula; a tentativa de uma reforma sindical sem debate com os trabalhadores; as investidas em torno de uma nova reforma da previdência; a proposta de restringir a lei de greve e congelamento salarial dos servidores públicos.

27. A denominada “Emenda 3” restringe o poder de ação dos fiscais da Receita Federal e proíbe esta de desconstituir pessoa, ato ou negócio jurídico que implique reconhecimento de relação de trabalho com ou sem vínculo empregatício. Dessa forma, protege um dos

esteios da precarização das relações de trabalho: o “direito” das empresas contratarem trabalhadores à margem da legislação trabalhista e sem o pagamento dos encargos sociais decorrentes do emprego formal, com carteira assinada.

28. Faz também parte do mesmo movimento o burburinho em torno de uma nova lei de greve, que com base numa noção demasiadamente ampla e flexível das chamadas atividades essenciais (envolvendo injustamente transportes, controle de voo e até compensação bancária, além dos serviços públicos), visa restringir e criminalizar o direito democrático de realizar greve.

29. No mesmo sentido são as investidas para a realização de uma nova reforma da Previdência com o objetivo de impor uma idade mínima para aposentadoria, mesmo quando o trabalhador já tiver cumprido o tempo de contribuição necessário à aquisição do benefício.

30. O discurso contra a legislação trabalhista ganhou corpo com o aparecimento de várias propostas destinadas a “reformatar” a CLT e a Constituição, no período de implantação do modelo neoliberal - primeiro com Fernando Collor de Mello e depois com Fernando Henrique Cardoso (FHC). Apesar da ofensiva liberalizante, a legislação trabalhista se manteve, graças à luta dos trabalhadores contra.

31. Claro que a legislação trabalhista requer ajustes, mas estes não podem ser realizados de qualquer forma. As leis trabalhistas brasileiras são a síntese do embate entre capital e trabalho, que atravessou todo o século XX e refletem nossas vitórias e derrotas. Numa luta permanente e heróica, os trabalhadores foram conformando sua legislação, arrancando conquistas aqui e ali até o advento da Constituição Federal de 1988, que consagrou em seu texto as proteções e garantias do trabalho.

32. As investidas citadas são fruto da grande contradição entre essas conquistas dos trabalhadores e a continuidade do antigo modelo econômico, concentrador de rendas, que achata salários, eleva o desemprego e ameaça direitos.

33. Com dificuldades para impor uma reforma ampla da legislação sindical, os capitalistas mostram-se ardilosos e manobram para impor uma reforma fatiada, embutida muitas vezes como uma armadilha no interior de iniciativas legislativas mais amplas que à primeira vista nada tem a ver com Direito do Trabalho.

34. Muito temos ainda a conquistar, na luta pela emancipação social do trabalho. Por isso mesmo, a luta dos trabalhadores não pode se resumir ao patamar da resistência às investidas de cunho neoliberal. Para o sindicalismo classista, é inaceitável qualquer perspectiva de retrocesso em nossas conquistas históricas; e se constitui em palavra de ordem a máxima “Nenhum direito a menos. Queremos direitos a mais”.





## III - ORGANIZAÇÃO SINDICAL

### 3.1 – O sindicalismo na globalização financeira

35. O movimento sindical em esfera internacional se movimenta no sentido de responder aos novos desafios, onde se destaca a fusão da CIOSL-CMT, de um lado, e as iniciativas visando a recomposição da FSM (Federação Sindical Mundial).

36. A CIOSL na atualidade, conta com a participação de entidades sindicais combativas e progressistas. Todavia, a orientação política que historicamente tem prevalecido nesta central é pautada pela conciliação de classes com o capital financeiro internacional e o neoliberalismo.

37. Diferentemente, a FSM propõe um combate firme à “lógica de rapina e depredadora do sistema capitalista e imperialista”, considerando que seria ilusória concentrar-se “somente em enfrentar os seus excessos”, conforme sugere a resolução final do seu XV Congresso.

38. Tendo em vista a necessidade de globalização das lutas, que exige uma unificação mais ampla dos trabalhadores e do movimento sindical mundial contra o neoliberalismo, em particular na América Latina, o sindicalismo classista deve trabalhar pela constituição de um Fórum Sindical das Américas, construindo um espaço de debate com representantes de entidades ligadas às diferentes centrais, visando a troca de experiências e elaboração de propostas de alternativas e diretivas unitárias de ação contra o neoliberalismo, respeitando-se a autonomia das entidades nacionais e a diversidade de opiniões existentes.

### 3.2 – Tendências do sindicalismo nacional

39. A atuação do movimento sindical brasileiro tem sido marcante na história do Brasil. Já no início do século, com o advento da industrialização, surgiram movimentos e as primeiras greves, reivindicando melhores condições de trabalho, redução da jornada de trabalho e aumento salarial.

40. Após o golpe militar, os sindicatos sofreram intervenção e seus dirigentes foram cassados e perseguidos. Mesmo assim, o movimento dos trabalhadores jogou papel decisivo para o fim da Ditadura e a conquista da redemocratização.

41. A Constituição de 1988 ampliou os direitos trabalhistas e estendeu-os aos trabalhadores do campo. Legalizou a organização sindical dos servidores públicos e proibiu a intervenção do Estado nos sindicatos, possibilitando o grande avanço do movimento sindical na redemocratização do país, nos anos 80. Ao grande impulso daquela década, seguiu-se a defensiva e a perplexidade da década de 90. No período, a reestruturação produtiva e a ofensiva neoliberal, deixaram como marcas próprias a precarização das relações de trabalho e o crescimento vertiginoso do desemprego.

### 3.3 – Sindicalismo em nova fase

42. O século XXI encontra o movimento sindical brasileiro em fase de transição. Nos últimos 15 anos prevaleceu a polaridade CUT-Força Sindical. Mas no momento, o que ocorre é uma recomodação política e organizativa do sindicalismo brasileiros. São movimentações de várias ordens: a criação do Conlutas e da Intersindical, por sindicalistas oriundos da CUT; fusão das centrais - CGT, CAT e SDS – para a criação da União Geral dos Trabalhadores (UGT).

43. A eleição e reeleição de um Presidente da República forjado nas lutas sindicais, comprometido com um programa de mudanças que reflete o anseio das forças mais avançadas, em busca de uma alternativa ao projeto neoliberal, criou grande expectativa e muitas ilusões. No interior da maior central sindical do país - a CUT – os conflitos levaram a uma cisão, que originou a Intersindical e o Conlutas.

44. A unidade dos trabalhadores é condição primeira no enfrentamento com o capital, conforme a lição da história do trabalho. No Brasil é ainda um desafio a sua construção, haja vista que o movimento sindical conta hoje com 17 Centrais Sindicais no país.

45. Os movimentos citados acima, de forma abrupta e artificial aprofundam esse cenário, o que impõe novos desafios ao sindicalismo, no sentido de construir mecanismos para resgatar o protagonismo político dos trabalhadores e trabalhadoras.

46. A experiência das últimas jornadas de luta tem apontado como instrumento de viabilização da unidade a construção de agenda comum de ações. Foi assim na luta pela elevação do salário mínimo, pela redução da tabela do imposto de renda, e mais recentemente na luta contra a “Emenda 3”.

### 3.4 – A CUT e os desafios do sindicalismo classista

47. A CUT, maior e mais representativa central sindical da América Latina, outrora defensora da perspectiva socialista, já não mais o tem como horizonte, mantendo-se tímida na luta anti-imperialista. Em vez do sindicalismo classista, da luta e da unidade dos trabalhadores, aposta no “sindicalismo cidadão” e nas negociações tripartites.

48. Do ponto de vista organizativo, se mantém os problemas relacionados ao hegemonismo da corrente majoritária, ficando as forças minoritárias, representadas pela CSC, sindicalistas do PSB e a esquerda do PT, praticamente à mercê das decisões da referida corrente.

49. A CUT, como maior central, deve se empenhar em aglutinar todas as centrais sindicais, na luta pelo desenvolvimento e pela ampliação dos direitos. Seu objetivo estratégico deve ser pavimentar um campo de pressão popular para se contrapor ao cerco das elites neoliberais, sob pena de comprometer a perspectiva dos trabalhadores de construir um país mais justo e consciente de seus interesses.

50. O sindicalismo classista rejeita qualquer tentativa de ingerência governamental, bem como a passividade e a cooptação. Rejeita da mesma forma o oportunismo de esquerda que divide e confunde os trabalhadores, servindo aos interesses neoliberal de derrotar a luta anti-imperialista.

51. Os petroleiros consideram como tarefa do sindicalismo classista o resgate da unidade dos trabalhadores, na luta pelo desenvolvimento e valorização do trabalho, capaz de elevar o patamar de direitos e conquistas dos trabalhadores. Integra esta tarefa a luta contra qualquer medida que implique em retrocesso ou obstrução a luta pela ampliação dos direitos e garantias do trabalho.

## IV – ORGANIZAÇÃO E LUTA NO SETOR PETRÓLEO

### 4.1 – Nova configuração do setor

52. A indústria do petróleo vem, ao longo dos anos, passando por profundas transformações. De um lado, a competitividade inerente ao sistema capitalista e as exigências por maior produtividade foram os argumentos para mudanças constitucionais no setor com rebatimentos na legislação trabalhista de muitos países. Por outro lado, o petróleo, por ser um recurso não renovável, é cada vez mais alvo de disputas políticas e econômicas.

53. Hoje já se concorda que as atividades inerentes à indústria dos hidrocarbonetos e seus derivados fazem parte de um grande ramo produtivo que é a indústria energética do petróleo com as principais atividades voltadas para a pesquisa, exploração, termoelétricas, bioenergéticas, perfuração, produção, distribuição e comercialização de petróleo, gás e seus derivados.

54. Essa diversificação de atividades expressa um conjunto de elementos que redundam em impactos de toda ordem, no mundo do trabalho. Podemos destacar a substituição dos quadros efetivos próprios de muitas empresas por trabalhadores terceirizados e na contratação de empresas para executar as suas atividades fins diretamente. Tudo isso tem provocado enormes problemas sendo os mais visíveis a precarização das condições de trabalho, que vem causando grandes transtornos para os trabalhadores e trabalhadoras além dos problemas próprios acarretado por uma atividade altamente complexa e perigosa.

55. Muitos são os casos onde não existe amparo legal para algumas situações relacionadas a regimes e jornadas de trabalho, bem como, a inexistência de previsão a determinados adicionais reclamados pelos trabalhadores e suas entidades representativas. A saída tem sido, algumas vezes, mas nem sempre, a pactuação de Acordo Coletivo de Trabalho que, na maioria das vezes, por questões objetivas, nem sempre corresponde ou mesmo se aproxima da reivindicação.

56. A atividade petrolífera passou a funcionar em sistema de economia de mercado, propiciando a entrada de uma grande quantidade de empresas privadas nas mais diversas atividades petrolíferas com suas relações de trabalho específicas. Sem acúmulo suficiente, inclusive jurídico, para regular e perceber, no curto prazo, todas as alterações promovidas e definir as modificações que a legislação necessita para estabelecer as bases das novas relações de trabalho nos marcos da norma legal, faz-se necessário, amplo debate, com base nas experiências já acumuladas, para a devida atualização da Lei 5.811/72.

## 4.2 – Balanço da campanha reivindicatória 2006

57. O balanço que fazemos desta última campanha é um balanço positivo, embora pontuado por insuficiências. A campanha reivindicatória 2006 se desenvolveu em ambiente político conturbado pela disputa eleitoral entre o atual projeto político com a candidatura a reeleição do atual governo e o projeto neoliberal defendido pela candidatura de Geraldo Alkmin.

58. Diante do desafio eleitoral, os trabalhadores petroleiros priorizaram a batalha eleitoral e a campanha teve sua conclusão em momento posterior ao segundo turno eleitoral. Com o ambiente político definido, foi possível comprometer a empresa com a solução de problemas importantes como o acordo de saldamento do Plano Petros e a adoção de um novo plano de previdência para os trabalhadores contratados em data posterior ao ano de 1997.

59. A campanha reivindicatória 2006 tinha como pauta a discussão econômica, uma vez que as cláusulas sociais do Acordo Coletivo 2005/2007 tinham validade de dois anos. O Acordo Coletivo de Trabalho assinado possibilitou o maior acordo já feito no âmbito da previdência privada, possibilitando a retomada da luta pela implantação de um novo Plano de Cargos.

60. No entanto, a campanha não conseguiu evitar a discriminação com aposentados, nem alcançou uma solução definitiva para isonomia dos trabalhadores ingressos em período posterior ao ano de 97. Também não avançou a discussão sobre a política de segurança no trabalho e a efetivação do programa de primeirização na empresa.

61. O resultado da campanha reivindicatória 2006 teve a marca da mobilização e elevada consciência política dos petroleiros, que mesmo condicionada por fatores externos e internos forçou a empresa a negociar a atualização das cláusulas econômicas. O resultado alcançado reflete o grau de organização e disposição de luta da categoria.

62. Registra-se também como avanços da campanha reivindicatória 2006, a assinatura de acordos coletivos em várias empresas do setor privado, fazendo avançar a organização da totalidade da categoria.

## 4.3 – Balanço da campanha pela PLR 2006

63. A negociação para o pagamento da PLR/2006, ainda em processamento, está condicionada pela jornada atual em torno da implantação do PCAC, como também esteve em outras campanhas. Por isso mesmo, vai se formando uma convicção entre os trabalhadores de que é preciso avançar para estabelecer um nível de pactuação mais permanente. A pactuação da PLR deve definir o limite de 25% - previsão da lei, regulamentada em portaria – do valor de dividendos repassados aos acionistas para os trabalhadores, bem como estabelecer a forma linear de distribuição deste montante.

## 4.4 – Lutar contra a realização dos leilões e por nova estrutura de preços dos derivados

64. Os petroleiros têm clareza da importância do tema energia e sabem que após a 2ª Guerra Mundial, as guerras têm um motivo comum, nem sempre divulgado: a luta pelo controle das reservas de petróleo no mundo. Enquanto os continentes e nações brigam pelo controle de uma riqueza que eles nem possuem, nós partilhamos com as gigantes mundiais as nossas reservas.

65. Os sindicatos precisam esclarecer e envolver o conjunto da sociedade na luta pela preservação e controle do país sobre esta riqueza denominada petróleo, exigindo nova regulação para o setor no Brasil Não é possível concordar nem ficar passivo diante das rodadas anuais de leilão dos blocos de petróleo das bacias sedimentares.

66. Para tanto, a FUP e os sindicatos devem desenvolver agenda política, institucional e popular e uma ofensiva campanha de mídia em torno de novo marco regulatório, que preserve os interesses vinculados à soberania nacional e da sociedade. Tal campanha precisa ser desenvolvida com profissionalismo e rateada entre todas as entidades.

67. Quanto a luta por mudança na estrutura de preço dos derivados, a mesma deve ser desenvolvida em conjunto com a primeira. Esta campanha deve esclarecer a população o prejuízo da manutenção da estrutura atual e esclarecer sobre a proposta dos petroleiros: a criação de uma nova planilha baseada no custo real do petróleo.

#### 4.5 – Vida, saúde e segurança no ambiente de trabalho

68. A natureza da atividade de petróleo é tipicamente insalubre e periculosa, o que por si só já recomenda medidas e políticas específicas de segurança, garantia e promoção da saúde. Soma-se à especificidade e singularidade da atividade de petróleo as condições na qual o trabalho é exercido, bem como aquelas decorrentes das alterações no mundo do trabalho.

69. Os trabalhadores petroleiros se submetem a regime de embarque e de turnos ininterruptos, o que tem resultado no comprometimento do seu bem estar físico e psicológico.

70. A insatisfação e o sofrimento no trabalho intensificam o risco de acidente típico e de trajeto além de outras formas de adoecimento como DORT, perda de audição (PAIR), stress, pânico, depressão e doenças psicossomáticas, como foi identificado no trabalho das Psicólogas Livia Borges – professora da UFRN e Silvana Barbosa – professora da UFPB.

71. O avanço da terceirização também gera impacto, pois estas empresas trabalham com mão-de-obra rotativa e não possuem estrutura para treinamento e atualização permanente de seus trabalhadores, elevando por isso as estatísticas de acidente no trabalho.

72. No Rio Grande do Norte, chama a atenção os casos já constatados de petroleiros acometidos de leucemia e cardiopatias graves, sem que a empresa adote políticas de investigação e monitoramento da saúde dos petroleiros submetidos à exposição de vapores de hidrocarbonetos e de gás sulfídrico.

73. Enquanto se agravam as condições de saúde do petroleiro, pouco avança as melhorias da AMS. Sendo constantes as iniciativas da empresa no sentido de restringir o alcance do plano e de majorar os índices de contribuição.

74. O direito à saúde se constitui em preceito constitucional, no entanto as estatística comprovam a elevação de óbitos por acidentes e doenças ocupacionais. Prova inconteste de que as ações preventivas ainda se dão em escala e dimensão insuficientes.

75. A proteção, a assistência e o amparo ao trabalhador deve ir além dos limites de remuneração e da cobertura securitária privatista ou da indenização decorrente da responsabilidade por ato culposo ou doloso.

76. Para garantir efetividade à garantia de saúde propomos a reformulação e ampliação dos serviços da AMS, garantindo-se o retorno dos pais, maiores de 60 anos, como dependentes e cobertura total dos serviços de odontologia.

77. Considerando que a saúde é o maior bem da vida e que a empresa usufrui deste bem através do desgaste de seus trabalhadores, defendemos a ampliação da responsabilidade da Petrobras sobre o custeio da AMS para 80%.

78. Propomos ainda a criação de uma política específica de controle social da saúde dos petroleiros, acompanhada sua implementação e funcionamento pelas entidades sindicais. A política de controle social da saúde deve constar os seguintes itens:

79. Garantir a reabilitação com redução na jornada de trabalho, para pessoas acidentadas ou adoecidas em função do trabalho;

80. Divulgar sistematicamente informações sobre segurança e saúde do trabalhador, bem como as questões relacionadas à Previdência Social (CAT, Perícias, recursos, Reabilitação Profissional, altas precoce);

81. Realizar treinamento sistematizado dos trabalhadores expostos a substâncias químicas, gases tóxicos e metais pesados, H<sub>2</sub>S e BENZENO, com relatórios encaminhados para DRT, PRT e Sindicatos;

82. Garantir controle toxicológico, através de exames, a cada trimestre em trabalhadores que tenham contato, no trabalho, com substâncias químicas, gases tóxicos, metais pesados, H<sub>2</sub>S e Benzeno;

83. Garantia de estabilidade e de todos os direitos trabalhistas aos funcionários afastados por doenças e acidente do trabalho;

#### 4.6 – Plano de cargos

84. A apresentação da proposta de plano de cargos por parte da empresa, o PCAC, frustrou todas as expectativas da categoria. Após um período de mais de quatro anos, a proposta apresentada não consegue contemplar nem as reivindicações gerais, muito menos as demandas por função.

85. Na proposta apresentada, o quesito mobilidade é tratado de forma insuficiente, pois estabelecer prazo de 6 anos para concessão de um nível não corrige as distorções atuais. Na verdade, a proposta é antes uma tentativa de legalizar e legitimar as práticas adotadas nos anos 90, quando a mobilidade passou a condição de instrumento gerencial para a prática do ASSÉDIO MORAL.

86. Nossa convicção é de que o PCAC deve ter por finalidade simplificar o atual, corrigindo as distorções, e criar uma nova política de valorização do trabalho e dos trabalhadores no setor petróleo, com a adoção de carreiras composta por 25 níveis, com atribuições claras e a adoção de critérios objetivos para a promoção e o avanço de níveis. A concessão de níveis deve se dá nos intervalos de 12, 18 e 24 meses máximos, desvinculados de um valor previamente estabelecido.

87. O novo plano deve uniformizar o tratamento dado às carreiras média e superior, no que se refere ao tamanho das mesmas; possibilitar o acesso a todos que queiram aos programas de especialização. Essa compreensão, em forma de proposta, foi apresentada pelo Sindipetro/RN no seminário nacional, em 2003. Quanto à data da implantação, a empresa se comprometeu com a data de maio de 2006, o que implica em que a implantação precisará, quando implementada, retroagir a data acordada.

#### 4.7 – Os aposentados e o desafio da organização

88. No capitalismo os aposentados são tidos como “inativos”, geradores de custo. Sob a vigência de tão equivocada compreensão, ações governamentais e empresariais são adotadas e têm como resultado o ataque a direitos legítimos, rebaixando o poder aquisitivo destes trabalhadores e desconsiderando suas justas reivindicações.

89. O capital, particularmente na última década, tem utilizado as mais variadas formas para discriminar os aposentados. Destacadamente, a remuneração variável tornou-se um instrumento usado de forma constante para consolidar essa discriminação.

90. A Petrobras vem aplicando fielmente essa nociva política, mesmo com nossa resistência e mantendo a discriminação na questão salarial. Os petroleiros aposentados construíram a base sobre a qual se desenvolve a Petrobras atual.

91. O petroleiro aposentado não tem uma carreira a perseguir, o que implica em elevação do padrão de vida. Desta forma a campanha reivindicatória representa o momento de conquistar a ampliação dos benefícios e ampliação da cobertura de serviços, como forma indireta de garantir o padrão de vida conquistado na vida laboral.

92. O Acordo Coletivo de Trabalho envolve a categoria de forma integral, ou seja, ativos e aposentados.

### V - PLANO NACIONAL DE LUTAS

93. O Congresso Nacional da FUP deve aprovar como resolução a integração e o fortalecimento da Coordenação dos Movimentos Sociais; e a realização de um encontro das categorias com data base em setembro;

94. O Congresso Nacional da FUP deve aprovar as linhas gerais da agenda específica de mobilização, envolvendo petroleiros da Petrobras e de empresas contratadas, tanto da ativa



como aposentados, com atos, concentrações e paralisações de advertência. Para tanto, é necessário construir um plano de campanha antecipadamente, com início, meio e fim, ou seja, a constituição de um calendário bem definido, estabelecendo prazos para todas as etapas de nossa campanha.

95. Além da Campanha Reivindicatória, o congresso deve incluir como luta prioritária da categoria a campanha pela redução da jornada de trabalho e a luta pela retomada do desenvolvimento econômico nacional, com geração de empregos, distribuição de renda e valorização do trabalho.

## VI – PAUTA DE REIVINDICAÇÃO 2006

96. Aprovada a Pauta Nacional apresentada em 2005 e não atendida, atualizada com as Pautas aprovadas nos congressos estaduais e no Encontro Nacional dos Aposentados.

97. A empresa deve assumir totalmente o valor das consultas e tratamentos oftalmológicos e de doenças relacionadas a movimentos repetitivos.

98. A empresa deve abolir contratos de pessoal que esteja relacionado à fiscalização de serviços, ou seja, profissionais terceirizados que fiscalizam terceirizados.

99. Implantação imediata do REC nas áreas do Alto do Rodrigues, CAM, RFQ, FZB e demais áreas que recebem o adicional de campo.

## VII - REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS DOS APOSENTADOS

100. Referendada pauta aprovada no Encontro Nacional realizado no dia 11 de maio de 2007.

101. Implantar um sistema de análises em documentos (rescisões, etc) onde não venha acarretar perdas aos aposentados.

## VIII - REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS DO SETOR PRIVADO

102. Turno de revezamento, 5ª turma e 14 x 21.

103. Garantir nos acordos coletivos estabilidade para os Técnicos de Segurança e/ou tempo mínimo de cinco anos nos contratos.

104. Implantação do contrato padrão e salário unificado de acordo com as atividades.

105. Implantar SMS Padrão Petrobras para o setor privado e terceirizados.







106. Garantir auxílio-farmácia para tratamento contínuo de doença.
107. Inserir em todos os acordos coletivos: auxílio alimentação, auxílio-refeição, PLR, auxílio-creche ou escolar.
108. Implantação de planos de cargos nas empresas.
109. Garantir o fornecimento de transporte coletivo gratuito para os trabalhadores.
110. Realização do curso técnico para os trabalhadores.
111. Assegurar folga de três dias durante o ano.

## IX - MOÇÕES APROVADAS

DE APOIO: Ao povo venezuelano pelo fechamento da RCTV pelo presidente Hugo Chavez dentro dos seus poderes constituídos.

DE REPÚDIO: Ao Senado Federal do Brasil pela tentativa de intervenção na decisão supracitada.

DE REPÚDIO: Ao RH que confiscou a contribuição sindical do mês de maio do SINDIPETRO-RN, atacando e prejudicando a organização sindical dos petroleiros.

DE REPÚDIO: A Petros pela demora de mais ou menos 90 dias em implantar as pensões em caso de falecimento.

DE REPÚDIO: A Petros por não aplicar os 5% de reajuste dos anos 2004, 2005 e 2006, do art. 41 do Regulamento dos Aposentados.

DE ELOGIO: Aos trabalhadores do SINDIPETRO-RN pelo comprometimento com a organização e pela dedicação para o êxito do nosso congresso.

DE REPÚDIO: Contra a Emenda 3 que rouba direitos dos trabalhadores.

DE REPÚDIO: Contra os gerentes autoritários e injustos que perseguem, principalmente, os sindicalizados e sindicalistas que ficam mais de dois anos sem receber níveis.

DE APOIO: Ao PDT que está coligado com o Governo Lula.

DE SUGESTÃO: Para que o congresso estadual do próximo seja realizado em Mossoró.

DE REPÚDIO: Os Petroleiros do Rio Grande do Norte, reunidos no seu XXII CEPETRO - Congresso Estadual dos Petroleiros vem repudiar às *Intromissões Indevidas* do Senado Brasileiro em assuntos internos de um País Soberano como a Venezuela que não se curva aos interesses dos Estados Unidos.

# SINDIPETRO PE/PB

## SINDIPETRO-PE/PB FUP/CUT

---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE  
PETRÓLEO DOS ESTADOS DE PERNAMBUCO E PARAÍBA

# Carta nº 060/2007

Recife, 31 de maio de 2007

## A FUP

Ref.: Adendos do ACT – Acordo Coletivo de Trabalho de 2007 – 2009

O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO DOS ESTADOS DE PERNAMBUCO E PARAÍBA, com sede na Avenida Visconde de Jequitinhonha, nº 209 – Sala 706 – Bairro de Boa Viagem – Recife-PE, CEP 51.021-190, CNPJ sob o nº 24.392.268/0001-84, através de seu representante legal, Luiz Antonio Lourenzon, vem mui respeitosamente informar à FUP – Federação Única dos Petroleiros que no dia 26 de maio de 2007, foi realizado o Congresso Regional na cidade do Recife, no Hotel Boa Viagem Praia, localizado na Avenida Boa Viagem, nº 5576, Bairro Boa Viagem-PE, das 09:00 horas às 15:00 horas, e que foram deliberados abaixo, os seguintes adendos referentes ao ACT – Acordo Coletivo de Trabalho de 2007/2009, bem como a nomeação dos delegados para o XIII CONFUP.

- 1) Credenciar no mínimo 3 (três) profissionais habilitados na A.M.S. (Assistência Médica Supletiva), para cada especialidade;
- 2) Intensificar o programa de treinamento e qualificação dos empregados terceirizados, coma respectiva emissão de Certificado;
- 3) Quando de direito, fazer jus ao Sobre Aviso, aos empregados terceirizados;
- 4) Estabelecer reuniões periódicas entre os representantes da FUP/Sindicato, com os empregados terceirizados;
- 5) Exigir do responsável pela fiscalização dos contratos dos empregados terceirizados, que se faça reuniões com os mesmos antes e na vigência do contrato para esclarecimentos gerais;
- 6) A Cia concederá gratificação de fiscalização para o empregado que estiver acumulando a respectiva função;

- 7) A Cia concederá gratificação de fiscalização para o empregado que estiver exercendo fiscalização de campo terrestre;
- 8) Proporcionar aos aposentados, a oportunidade de passar seus conhecimentos adquiridos aos empregados recém-admitidos, através de palestras;
- 9) Delegados nomeados para o XIII CONFUP: Luiz Lourenzon, Silvio Mesquita, Marcony Alexandre, Marcos Guilherme, Heraldo Pereira e Fabio Silva;
- 10) Suplentes dos Delegados: Edson Martins, Edgar Desso, David Feliciano, Luciano Ramos, José Mariano;
- 11) Observadores: Jailson Galvão, Marcos Moreno e Cristiane Paixão.



# SINDIPETRO CE

## XXII CONGRESSO ESTADUAL DOS PETROLEIROS DO CEARÁ

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



# Os Trabalhadores na Construção do Mundo

## I - INTRODUÇÃO

As ações adotadas e desenvolvidas pelos homens em sociedade refletem suas convicções e, juntas, configuram a visão de mundo, em torno da qual se aglutinam os que partilham de uma mesma compreensão, em determinado espaço de tempo, e nos limites de sua formação cultural.

Na política, em torno da visão de mundo ou linha filosófica se organiza o partido político.

No sindicalismo, a compreensão de política, sociedade e trabalho, com base nas variantes políticas de Partidos, dá origem às conhecidas correntes sindicais, que vão expressar através da voz do Sindicato as pretensões de um determinado grupo de trabalhadores ou de uma categoria profissional.

O movimento sindical é plural e expressa um conjunto de opiniões dentro de uma mesma corrente sindical e muitas vezes através de várias outras.

Os fóruns como Assembléias, Congressos e Eleições representam um momento especial de debate das diversas opiniões existentes em cada grupo, em cada categoria.

As teses vão expressar o pensamento, o debate existente na categoria. A tese 1, expressa um conjunto de opiniões e está, a partir de então, lançada para o debate. Nestas laudas exponho avaliações, críticas, autocríticas e propostas às lutas em gerais e específicas dos petroleiros.

Apresento essa tese, com todas as suas limitações, como uma contribuição ao debate, na busca do diálogo para se conhecer e compreender um pouco das nuances do mundo atual.

## II - CONJUNTURA INTERNACIONAL E NACIONAL – Breves considerações.

### 2.1 – Crise contínua do Capital e a resistência dos povos

O Colonialismo foi sem dúvida a forma de enriquecimento dos países ricos, o que os proporciona domínio capital em várias áreas da geopolítica mundial. Tal sistema de dominação produziu estado de pobreza tão profundo, capaz de resultar em revoltas

armadas, nas quais, o próprio povo, passa a ser algoz, refém e vítima ao mesmo tempo, matando-se a si mesmo.

Nós, latino-americanos, sempre ao destamparmos temas como – Colonialismo, Dominação - reviramos os capítulos da História do nosso Continente a desnudar sua dilapidação pelo invasor europeu. Nesse caso, gostaria de estender o olhar àquele Continente que nos alimentou em criança (ama-de-leite), edificou nossas vilas e cidades, produziu riquezas reluzentes endereçadas ao Velho Continente e, de quebra, sob a chibata do branco, adocicou-lhe a vida.

O Dia da África, 25 de maio, constitui a ocasião de medir os progressos ocorridos no Continente Africano, avaliar as suas dificuldades e refletir sobre suas enormes potencialidades. A África passa hoje por processos de mudanças no conjunto de suas comunidades gerando enormes alterações políticas, resultado dos conflitos políticos internos que continuam acontecendo nas várias Nações que a compõe. Muitos países adotaram sistemas de governo pacíficos e democráticos. No Burundi, a conclusão pacífica e democrática do processo de transição constituiu um marco para o país e, certamente influirá para o futuro de toda a região dos Grandes Lagos. Na República Democrática do Congo, uma nova constituição e uma nova lei eleitoral assentam as bases para eleições democráticas, enquanto a Guiné-Bissau assistiu ao restabelecimento da ordem constitucional. E na Libéria, um escrutínio histórico levou ao poder a primeira mulher a ser eleita Presidenta de um Estado africano, muito embora dentro das pretensões do Governo dos EUA.

As perspectivas econômicas são um pouco melhores, o continente se beneficiou de fluxos mais elevados de ajuda pública para o desenvolvimento e, a redução da dívida externa aliviou a economia de 18 países, dos mais endividados. Os países desenvolvidos, que formam o Grupo dos Oito, comprometeram-se a duplicar a ajuda, aumentando para 25 bilhões de dólares até o ano 2015.

Mesmo diante desse otimismo, há grandes desafios. A violência, principalmente no sul do Saara continua, no Darfur – não obstante o recente acordo de paz – ameaça cerca de 2,6 milhões de vidas. A situação entre a Etiópia e a Eritreia continua a ser uma fonte de viva preocupação, enquanto o conflito no Norte de Uganda prolonga uma das piores tragédias humanitárias do mundo. Nesse mesmo tempo, a seca assola o Corno da África e partes da África austral, e a AIDS continua a ter um efeito terrível no futuro do continente africano. Em toda a África, a pobreza e o enorme fardo de doenças, estão a impor um sofrimento generalizado mantendo-a em permanente estado de pobreza, resultado do processo de dominação dos grandes capitais que ali se alimentam havia séculos da riqueza que seu povo possui e produz. Nesse 25 de maio, devemos eleger nossas honrarias a esse povo que mesmo tendo sido arrancado do seu território, os mais fortes, sadios e hábeis filhos, aos montes incontáveis, resistiu, sobreviveu e, dá sinais de recuperação de suas economias, embora a miséria ali deixada pelo estrangeiro corsário permanece como chaga sangrando pelas veias de grosso calibre do capital internacional.

De resto, o cenário mundial segue padronizado pela insistência da internacionalização das economias, sempre com base na liberalização das economias dos Estados, na qual se acentuam a centralização da riqueza e o agigantamento do capital especulativo, reduzindo

acentuadamente o investimento na esfera produtiva, e alastrando a crise econômica e social. Aquilo que chamamos crise, é uma constante e intrínseca razão, produto das contradições do sistema capitalista que, desenvolve e eleva a sofisticação tecnológica a níveis nunca vistos para manter aprisionada a capacidade social da produção das riquezas necessárias ao bem estar da humanidade. Um recente estudo de dois economistas da Universidade do Chile, Orlando Caputo e Graciela Galarce, assinala que, em 2006, se produziu uma saída recorde de capitais daquele país: 25 bilhões de dólares, 17% do PIB. Asseguram que a economia chilena vive um “esgotamento”, e que “só o aporte da mineradora estatal Codelco permite que não aflore uma crise na economia do Chile. A Codelco tem 30 por cento do negócio e as estrangeiras 70 por cento. Mas em seus aportes ao fisco é ao contrário: Codelco aporta 70 por cento e as estrangeiras 30 por cento, em que pesem seus lucros”. No país que glorificou o setor privado como nenhum outro, é o setor estatal que está salvando a situação.

É preciso reconhecer que a queda da URSS foi a maior catástrofe geopolítica do século. O que levou a um descrédito do socialismo do final do século passado causando prejuízo nas estruturas dos movimentos revolucionários e de libertação dos povos em todo o mundo. Apesar disso nos últimos anos os movimentos populares em diversos países têm conseguido dar novos rumos nas políticas institucionais em especial na América Latina: Nicarágua, Bolívia, Venezuela, Equador, Argentina, entre outros. A contínua resistência dos povos iraquiano, afegão e palestino ao domínio anglo-americano, tem mostrado o imensurável valor pátrio diante do poder belicista do invasor. É notável a política de enfrentamento do Governo do Irã ao sustentar seu projeto de produção de energia nuclear com fins pacíficos, diante das contrárias posições da ONU. Por outro lado, China e Rússia, mesmo que seguindo a linha do modelo capitalista, com suas particularidades, assumem lugar de destaque no comércio mundial, especialmente a China, e passam a ser preocupações de americanos e europeus.

Na Europa, de um modo geral, a ascensão das “esquerdas a moda social democracia” durante os últimos anos em alguns países, não conseguiu desenvolver e aplicar políticas públicas capazes de responder ao estado de depressão social, marcado pelos preconceitos culturais e pela limitação do mercado de trabalho, principalmente. Como exemplo disso os confrontos de rua ocorridos em Paris, e vários protestos de rua na Itália influenciaram ao resultado eleitoral negativo dessa vacilante política e como conseqüência o retorno da Direita na França com a eleição de Nicolas Sarkozy, candidato de direita tradicional, herdeiro legítimo de uma linhagem de líderes que remontam a edificação da república francesa após a II Guerra Mundial, derrotando a candidata socialista Segnole.

## 2.2 – Os trabalhadores – força decisiva na luta pelo socialismo

Apresentar uma alternativa conseqüente ao neoliberalismo, capaz de promover desenvolvimento com valorização do trabalho e a integração solidária dos povos é o grande desafio do movimento social, e em particular do sindicalismo classista. O neoliberalismo é a expressão ideológica, econômica e política do capitalismo do nosso tempo. A classe trabalhadora constitui a força mais conseqüente e interessada na superação desse obsoleto projeto do capital e o movimento sindical tem papel relevante neste sentido, desde que não se deixe desviar para o caminho da colaboração de classes, que reforça tal projeto e, se empenhe numa luta ampla e unitária para afastá-lo e eliminá-lo.





A luta de classes está estreitamente entrelaçada à luta contra o imperialismo, pela soberania econômica e política e o direito à autodeterminação das nações. A classe trabalhadora é que tem interesses e condições de se opor à dominação do capital financeiro internacional e levar a bom termo a luta nacional. O sindicalismo classista deve desenvolver de forma combinada e simultânea a consciência patriótica e socialista entre os trabalhadores.

### 2.3 – O povo brasileiro e a construção de um novo ambiente para suas lutas

A vitória de Luiz Inácio Lula da Silva novamente para a Presidência da República em 2006, não seria ainda uma resposta de satisfação ou de aprovação à política do Governo desenvolvida no primeiro mandato, porém, poderia estar ainda dentro de um quadro de expectativas positivas esperadas pela população, no que concerne, mudanças de ações governamentais e de políticas públicas que atendam ao conjunto de necessidades do povo brasileiro. Nesse novo Governo, produto de amplo acordo político, diante do quadro de forças estabelecido pós-eleição, a estender a diversidade de sua composição, representando seu ministério uma frente de múltiplas forças do espectro político brasileiro.

No plano das políticas públicas, verifica-se certa reestruturação política e administrativa do Estado, bem como a abertura de canais e espaços de diálogo com a sociedade civil, embora ainda insuficientes, que permitam sua inserção na formulação das políticas públicas. Nas relações com outros países, destacamos como positivo o encaminhamento dado ao processo de nacionalização dos hidrocarbonetos na Bolívia, quando das negociações da Petrobras com o Governo daquele país, não se deixando levar pelas insistentes apelações de parte da grande mídia nacional que estimula a todo custo, um distanciamento diplomático, o que levaria a um rompimento de relações políticas e até um possível confronto militar entre as duas Nações.

## III - ORGANIZAÇÃO SINDICAL

### 3.1 – O sindicalismo na esfera internacional

O movimento sindical em esfera internacional se movimentou no sentido de responder aos novos desafios, onde se destaca a proposta de fusão Ciosl-CMT, de um lado, e as iniciativas visando à recomposição da FSM (Federação Sindical Mundial). A Ciosl na atualidade, conta com a participação de entidades sindicais combativas e progressistas. Todavia, a orientação política que historicamente tem prevalecido nesta central é pautada pela conciliação de classes com o capital financeiro internacional e o neoliberalismo. Diferentemente, a FSM propõe um combate firme à lógica do sistema capitalista e imperialista, considerando que seria ilusória concentrar-se “somente em enfrentar os seus excessos”, conforme sugere a resolução final do seu XV Congresso.

Tendo em vista a necessidade de ampliação das lutas, que exige uma unificação dos trabalhadores e do movimento sindical mundial contra o neoliberalismo, em particular



na América Latina, o sindicalismo classista deve trabalhar pela constituição de um Fórum Sindical das Américas, no objetivo de construir um espaço de debates com representantes de entidades ligadas às diferentes centrais, visando a troca de experiências e elaboração de propostas de alternativas e diretivas unitárias de ação contra o neoliberalismo, respeitando-se a autonomia das entidades nacionais e a diversidade de opiniões existentes.

### 3.2 – A presença sindical na luta nacional

A atuação do movimento sindical brasileiro tem sido marcante na história do Brasil. Já no início do século passado, com o advento da industrialização, surgiram os movimentos e as primeiras greves, reivindicando melhores condições de trabalho, redução da jornada de trabalho e aumento salarial. Eram os anarco-sindicalistas, precursores das lutas atuais. Após o golpe militar, os sindicatos sofreram intervenção e seus dirigentes foram cassados e perseguidos. Mesmo assim, o movimento dos trabalhadores foi decisivo para o fim da Ditadura e a conquista da redemocratização no país.

A Constituição de 1988 ampliou os direitos trabalhistas e estendeu-os aos trabalhadores do campo, legalizou a organização sindical dos servidores públicos e proibiu a intervenção do Estado nos sindicatos. Restaram algumas lacunas como a legalização das centrais e a regulamentação da organização por local de trabalho.

As alterações na organização da produção e a adoção de novas tecnologias exigem sindicatos fortes e representativos, inseridos nos locais de trabalho, unitário por ramo de atividade, independentes e livres. Tais alterações exigem mudanças, porém devemos estar alerta quanto ao perigo da pulverização, da fragmentação das entidades com a idéia da constituição de sindicatos por empresa. A unidade dos trabalhadores é uma condição necessária e imprescindível na luta pelas melhorias de condições de vida e pelas transformações necessárias na sociedade. Historicamente, os patrões e os inimigos dos trabalhadores sempre pregaram a divisão do movimento sindical. Atualmente as atenções dos trabalhadores, devem se voltar para o projeto Emenda 3 no qual o ex-empregado, se transforma em empresa, ou pessoa jurídica, deixa de ser empregado e passa a ser um prestador de serviços, mas continua cumprindo horário, recebendo ordens e exercendo as mesmas atividades de antes, nas dependências do contratante. Quem presta serviço nessas circunstâncias, em atividade não eventual, é considerado empregado, segundo o art. 3º da CLT.

A consequência da mudança de status de pessoa física e empregado, para pessoa jurídica e prestador de serviços, é que o ex-empregado não terá mais direitos trabalhistas, como férias, 13º terceiro, FGTS, multa por ocasião da demissão, nem previdenciários, como aposentadoria, auxílio-doença, auxílio-reclusão e licença-maternidade, entre outros, exceto, no caso da previdência, se continuar segurado do INSS e pagar 20% sobre o mesmo valor que, como empregado, pagava de 8% a 11%.

A empresa contratante, por sua vez, além de poder contar com a prestação de serviços ininterrupta pelos 12 meses do ano, ainda fica livre do pagamento para o INSS de 20% sobre a folha, a título de contribuição previdenciária; não terá que pagar 13º salário nem tão pouco 30 dias de férias, acrescidas de um terço; não pagará contribuição para o sistema

“S”(SESI, SENAI, SESC). Ainda mais, sobre esse prestador de serviço; não terá que pagar 8% de FGTS; não terá que pagar aviso prévio proporcional nem tampouco pagar a indenização de 40% sobre o montante do FGTS.

Pelas regras atuais, o fiscal do trabalho, em sua atividade de rotina, quando encontra uma situação semelhante a essa, de clara burla do direito do trabalho, autua a empresa, aplica as devidas multas e desfaz a irregularidade, transformando o trabalhador, de prestador de serviço em empregado, com todos os direitos inerentes à condição de empregado, e conseqüentemente desconstitui a pessoa jurídica fraudulenta.

Mais outro projeto na esfera governamental e parlamentar é o projeto da nova lei de greve, esse projeto procura dar o caráter de crime a movimentos de paralização nas atividades essenciais, o que forçaria a essas categorias ficarem a mercê da vontade política ou de malfadados projetos políticos de Governos, ou seja, o Governo se nega e foge da coresponsabilidade daquela atividade indispensável prestada ao cidadão, deixando somente o trabalhador como único responsável pela prestação do serviço.

Outra preocupação é o desejo arvorado de parcela do Governo em efetuar nova reforma da Previdência com o objetivo de impor uma idade mínima para aposentadoria, mesmo que o trabalhador já tenha cumprido o tempo de contribuição necessário ao benefício. No campo sindical ainda está previsto para o segundo semestre desse ano a fusão das centrais sindicais CAT – Central Autônoma dos Trabalhadores, SDS – Social Democracia Sindical - e CGT- Comando Geral dos Trabalhadores, em uma nova central que se chamará UGT – União Geral dos Trabalhadores.

### 3.3 – Desafios do sindicalismo classista

Os petroleiros consideram como tarefa do sindicalismo classista a luta para unificar o movimento sindical, em especial a CUT, e influenciar no programa de Governo.

As mudanças estruturais do capitalismo, a reestruturação produtiva e o desgaste provocado pela prolongada ofensiva neoliberal contra os direitos dos trabalhadores abalaram o principal alicerce do sindicalismo que é o seu caráter de abrangência na ligação com os trabalhadores. Somente uma estreita e permanente identidade com os trabalhadores pode garantir às entidades sindicais a manutenção de sua natureza de classe.

É tarefa do sindicalismo classista o esforço de possibilitar estudos, pesquisas e iniciativas que venham a contribuir na elaboração de respostas às seguintes questões:

- 1 – Como estreitar os laços de solidariedade com o conjunto dos trabalhadores, incluindo os desempregados, do mercado informal, que atualmente representa 40% do Produto Interno Bruto (PIB) no Brasil, e os terceirizados?
- 2 – Como superar as dificuldades para maior índice de sindicalização?
- 3 – Como implantar a organização sindical no local de trabalho?
- 4 – Como inovar na ação diária para uma melhor afinidade com a base?

Os petroleiros consideram como bandeiras principais do sindicalismo classista:

- Reconhecimento das Centrais sindicais com liberdade na estrutura sindical;

- Manutenção da estrutura atual nos sindicatos de base (unicidade), condicionada a critérios de representatividade e democratização nos estatutos;
- Organização sindical por setores e ramos de atividade;
- Direito de organização por local de trabalho;
- Contrato coletivo nacional por ramo de atividade;
- Direito de negociação e greve no setor público, nas três esferas e nos três poderes;
- Substituição processual;
- Coibição das práticas anti-sindicais;
- Não a intervenção do Estado na organização sindical.
- Redução da jornada de trabalho sem redução salarial.

## IV – ORGANIZAÇÃO E LUTA NO SETOR PETRÓLEO

### 4.1 – PETROS - REPACTUAÇÃO

Verificamos o resultado positivo com a adesão de mais de 70% da categoria participante do plano Petros ao processo de repactuação. Ora pela compreensão da necessidade de revisão das regras do plano para garantir-lhe sustentabilidade financeira, ora pelo temor de arcar com um elevado índice de 67% de reajuste nas contribuições mensais. Entretanto, a demora na legalização do processo de repactuação já provoca insatisfação e no processo, por parte dos aposentados e pensionistas que já se deparam com a absorção pela Petros, do reajuste feito pelo INSS em abril último. Vale aqui dizer que a posição tomada pelos sindicatos e a FUP, na reunião de 15/05/07 com a Petrobras, foi de exigir rapidez na finalização desse processo, o que já resultou em reunião ocorrida em 24/05/07 onde a Petrobras apresentou a minuta para o acordo, no entanto, não apresentou nenhum número relativo ao processo e ficou agendada outra reunião para a próxima semana. Isso dá uma compreensão de que esse processo deverá se estender por mais alguns meses. Enquanto isso a Petros irá, por força do regulamento do plano ainda em vigor, absorvendo os valores referentes a última correção feita pelo INSS que será devolvido com a finalização legal do processo.

### 4.2 – PCAC

A proposta apresentada pela Petrobras aos sindicatos e a FUP e, divulgada para a categoria, causou descontentamento aos trabalhadores unidos ao programa de paralização efetivado de 03 a 10 do mês em curso. Após tais manifestações, uma seqüência de reuniões temáticas entre FUP, sindicatos e Petrobras nas quais apresentamos nossas propostas que visam mudar a estrutura do plano apresentado pela empresa, de forma a atender os interesses da categoria. Tais propostas apresentadas pelo movimento sindical foram encaminhadas pelo RH para apreciação da Diretoria da Companhia e foram negadas quase que unânime. Essa atitude da Diretoria da Companhia em rejeitar nossas propostas, onde, no mínimo, poder-

se-ia entrar em processo final de negociação, deixa nas mãos da Categoria a decisão, de ir para um movimento mais incisivo, o que entendemos já decidido pela mesma.

Certamente FUP e sindicatos deverão, em reunião próxima, após a oficialidade dessa posição da direção da Petrobras, sem mais possibilidades de negociação, definir um calendário de greve para avaliações nas assembléias regionais.

### 4.3 – Lutar contra a realização dos leilões e por nova estrutura de preços dos derivados

Grande parte dos petroleiros têm clareza da importância do tema energia e sabem que após a 2ª Guerra Mundial, as novas guerras têm um motivo comum, nem sempre divulgado: a luta pelo controle das reservas energéticas do mundo, em especial o petróleo. Enquanto os continentes e nações brigam pelo controle de uma riqueza que eles não possuem, nós, brasileiros, partilhamos com as gigantes mundiais as nossas reservas. Os Sindicatos precisam levar à sociedade o conhecimento da importância do Estado brasileiro manter o controle das suas reservas petrolíferas, pois somente assim, conseguirá evitar os leilões de privatização das reservas de petróleo programados pela Agência Nacional de Petróleo (ANP) para esse ano. Para tanto, a FUP e os Sindicatos devem desenvolver agenda política, institucional e popular e uma ofensiva campanha de mídia, buscando a simpatia e o apoio da sociedade nesta luta. Tal campanha precisa ser desenvolvida com profissionalismo, rateada entre todas as entidades.

Quanto à luta por mudança na estrutura de preço dos derivados, a mesma deve ser desenvolvida em conjunto com a primeira. Esta campanha deve esclarecer a população o prejuízo da manutenção da estrutura atual e esclarecer sobre a proposta dos petroleiros: a criação de uma nova planilha baseada no custo real do petróleo.

### 4.4 – Vida, saúde e segurança: um direito constitucional dos trabalhadores

A natureza da atividade de petróleo é tipicamente insalubre e periculosa, o que por si só já recomenda medidas e políticas específicas de segurança, garantia e promoção da saúde. Soma-se à especificidade e singularidade da atividade de petróleo as condições na qual o trabalho é exercido, bem como aquelas decorrentes das alterações no mundo do trabalho. Os trabalhadores petroleiros se submetem a regime de embarque e de turnos ininterruptos, o que tem resultado no comprometimento do seu bem-estar físico e psicológico. A insatisfação e o sofrimento no trabalho intensificam o risco de acidente típico e de trajeto além de outras formas de adoecimento como DORT, perda de audição(PAIR), stress, pânico, depressão e doenças psicossomáticas. O avanço da terceirização também gera impacto, pois estas empresas trabalham com mão-de-obra rotativa e não possuem estrutura para treinamento e atualização permanente de seus trabalhadores, elevando por isso as estatísticas de acidente no trabalho.

Enquanto se agravam as condições de saúde do petroleiro, pouco avança as melhorias da AMS. Entretanto, aqui em nossa região, após uma luta encampada pelo SINDIPETRO-CE que durou dois anos, conseguimos a implantação de um posto de atendimento da AMS na LUBNOR, sob a supervisão de uma Psicóloga e composto por um médico, uma Assistente Social e uma atendente, convencionado como Célula da AMS e que atende a todos empregados do sistema Petrobras no Ceará. Foi uma conquista de grande relevância da categoria petroleira que alicerçou a reivindicação sindical durante todo esse tempo.

Ainda estamos em luta pela constituição de uma Comissão de Saúde Específica, para identificar e mapear os locais de trabalho no âmbito do processo produtivo da LUBNOR para se poder conhecer a provável presença de Benzeno e, a partir de tal conhecimento, desenvolver ações de proteção aos trabalhadores em exposição. Já podemos informar que o Corporativo do Abastecimento e Refino nos garantiu nos próximos dois meses (junho e julho), essa comissão virá fazer tão necessário trabalho, com a participação do SINDIPETRO-CE.

#### 4.5 – Aposentados e ativa: partes de um todo

No capitalismo os aposentados são tidos como “inativos”, geradores de custo. Sob a vigência de tão equivocada compreensão, ações governamentais e empresariais são adotadas e têm como resultado o ataque a direitos legítimos, rebaixando o poder aquisitivo destes trabalhadores e desconsiderando suas justas reivindicações. O capital, particularmente na última década, tem utilizado as mais variadas formas para discriminar os aposentados. Destacadamente, a remuneração variável tornou-se um instrumento usado de forma constante para consolidar essa discriminação. A Petrobras vem aplicando fielmente essa nociva política, mesmo com nossa resistência e mantendo a discriminação na questão salarial. Os petroleiros aposentados construíram a base sobre a qual se desenvolve a Petrobras atual. Desta forma a campanha reivindicatória representa o momento de conquistar a ampliação dos benefícios e ampliação da cobertura de serviços, como forma indireta de garantir o padrão de vida conquistado na vida laboral. O Acordo Coletivo de Trabalho envolve a categoria de forma integral, ativos e aposentados.

### V – PLANO NACIONAL DE LUTAS

O Congresso Nacional da FUP deve referendar como resolução a integração e o fortalecimento da Coordenação dos Movimentos Sociais; e a realização de um encontro das categorias com data base em setembro. O Congresso Nacional da FUP deve aprovar as linhas gerais da agenda específica de mobilização, envolvendo petroleiros da Petrobras



e de empresas contratadas, tanto da ativa como aposentados, com atos, concentrações e paralisações de advertência. Para tanto, é necessário construir um plano de campanha antecipadamente, com início, meio e fim, ou seja, a constituição de um calendário bem definido, estabelecendo prazos para todas as etapas de nossa campanha.

Além da Campanha Reivindicatória, o congresso deve incluir como luta prioritária da categoria a campanha pela redução da jornada de trabalho e a luta pela retomada do desenvolvimento econômico nacional, com geração de empregos, distribuição de renda e valorização do trabalho.

## VII – PAUTA DE REIVINDICAÇÃO 2007

Considerar como pauta de reivindicação as demandas colhidas nos fóruns de Aposentados e Congressos regionais.

# SINDIPETRO PR/SC

PRÉ-PAUTA CONFUP 2007  
DEFINITIVO CONGRESSO REGIONAL PR/SC



# Pré-pauta ao Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2009 PETROBRAS

## CAPÍTULO I - DOS SALÁRIOS

### CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de setembro de 2007, a Companhia reajustará a tabela salarial dos seus empregados, conforme Tabela Salarial vigente em agosto de 2007, no percentual correspondente a 100% do ICV-DIEESE acumulado entre 1º de setembro de 2006 a 31 de agosto de 2007.

**Parágrafo 1º** – A Companhia garante correção integral de salário para os empregados admitidos após a data-base, desconsiderando, desse modo, a figura da proporcionalidade.

**Parágrafo 2º** – Será constituída comissão paritária entre a Companhia, FUP e Sindicatos filiados a fim de apurar as perdas salariais resultantes dos Planos Econômicos dos governos passados.

**Parágrafo 3º** – A correção de 100% do ICV/DIEESE previsto no caput será limitado ao indexador do Plano (IPCA) para todos os assistidos, aposentados e pensionistas do plano Petros.

### CLÁUSULA 2ª – AUMENTO REAL

Sobre os salários corrigidos na forma da Cláusula 1ª incidirá o percentual de 5% (cinco por cento) a título de aumento real de salário.

**Parágrafo 1º** – Parágrafo 1º – O aumento real previsto no caput será limitado ao superávit do Plano, para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes. (parágrafo suprimido)

### CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

A Companhia se compromete a observar como Piso Salarial da Categoria, o valor referente ao nível 220 da tabela salarial de terrestres, para o menor salário-básico praticado a partir de 1º de Setembro de 2007.

### CLÁUSULA 4ª – TABELA SALARIAL – PCAC

A Companhia manterá a atual tabela salarial, após a implantação do novo Plano de

Classificação e Avaliação de Cargos – PCAC, para todos os trabalhadores ativos, aposentados e seus dependentes que não repactuaram o Regulamento do Plano Petros, resguardando as disposições do inciso IX do artigo 48 e evitando qualquer impacto atuarial no Plano. (cláusula suprida)

#### **CLÁUSULA 5ª – ANTECIPAÇÃO MENSAL DE SALÁRIO**

A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários no dia 25 do respectivo mês trabalhado. Eventuais acertos desse pagamento serão processados e pagos dentro do prazo legal.

**Parágrafo 1º** – A Companhia concederá o adiantamento de 40% do salário líquido estimado do mês, no dia 10 respectivo, com desconto integral no dia 25 (vinte e cinco) do mesmo mês.

**Parágrafo 2º** – A Companhia manterá o adiantamento previsto no parágrafo anterior para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes através dos seus Convênios com a Petros e o INSS.

#### **CLÁUSULA 6ª – DIFERENÇAS SALARIAS DE HE, ATS E AUXÍLIO ALMOÇO.**

A Companhia se compromete com o pagamento de diferenças de parcelas remuneratórias de seus empregados e aposentados, verificadas nos últimos cinco anos, decorrentes da inobservância da devida integração dos valores de horas extras, adicional por tempo de serviço e auxílio-almoço.

#### **CLÁUSULA 7ª – DIFERENÇAS SALARIAS**

A Companhia estenderá os ganhos salariais que forem concedidos aos trabalhadores da ativa, em percentuais, para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, incluindo-se os ganhos diferenciados de qualquer natureza, desde que haja superávit no Plano. (cláusula suprimida)

#### **CLÁUSULA 8ª – VALORIZAÇÃO DOS NÍVEIS SALARIAS**

A Companhia valorizará os níveis salariais em 5% e efetuará o respectivo pagamento para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, desde que haja superávit no Plano Petros. (cláusula suprimida)

#### **CLÁUSULA 9ª – PAGAMENTO DOS NÍVEIS SALARIAS**

A Companhia se compromete com a incorporação na sua tabela salarial do percentual relativo aos níveis salariais concedidos aos empregados da ativa nos ACT's de 2004/2005 e 2005/2007, retroativamente as respectivas datas-base, e efetuará o respectivo pagamento para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, desde que haja superávit no Plano Petros.

#### **CLÁUSULA 10ª – ABONO SALARIAL**

A Companhia se compromete com o pagamento de todos os abonos concedidos aos

trabalhadores da ativa. (cláusula suprimida)

## CAPÍTULO II – DAS VANTAGENS

### CLÁUSULA 11ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio) para todos os empregados, de acordo com a tabela anexa, ressalvados aqueles que celebraram acordo objetivando a cessação da progressão deste benefício, que continuarão a receber o percentual já obtido até então, desconsiderada qualquer progressão futura, sem efeito retroativo. *(suprime este trecho e inclui: recontando a progressão, a partir deste acordo)*

**Parágrafo Único:** A Companhia, a FUP e os Sindicatos acordam que o pagamento do anuênio referido no caput a todos os empregados, exclui a concessão de qualquer outra vantagem que tenha a mesma natureza.

### CLÁUSULA 12ª – VP-DL 1971/82

A Companhia manterá a concessão da PL-DL-1971/82 aos empregados admitidos até 31/08/95.

**Parágrafo 1º** – A concessão prevista no caput da cláusula é feita de forma duodecimal, caracterizada como vantagem pessoal, nominalmente identificada, observadas as deduções dos percentuais, conforme os acordos anteriores.

**Parágrafo 2º** – O pagamento será feito sob o título de Vantagem Pessoal - DL-1971/82 (VP-DL 1971/82).

**Parágrafo 3º** – A parcela de VP-DL 1971/1981 será incluída no cálculo da aposentadoria e será incorporada na tabela salarial das empresas do Sistema Petrobras.

**Parágrafo 4º** – O pagamento relativo à incorporação da parcela da VP-DL 1971/1981 será efetuado para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, desde que haja superávit no Plano. (parágrafo suprimido)

### CLÁUSULA 13ª – PLR

A FUP e os Sindicatos serão os representantes legais junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/00, de 19/12/2000.

**Parágrafo Único:** A Companhia não implantará novas e suprimirá todas as formas de remuneração variável a exceção da que trata o caput desta cláusula.

### CLÁUSULA 14ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Companhia concederá o Adicional de Periculosidade, dentro de suas características

básicas, observando-se o conceito intramuros.

**Parágrafo 1º** – O pagamento será feito desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independente do número de dias embarcados ou confinados.

**Parágrafo 2º** – A Companhia procederá à incorporação de 30% (trinta por cento) na tabela salarial para todos os seus empregados e deixará de pagar a VP Periculosidade hoje praticada nos locais de trabalho considerados não perigosos.

**Parágrafo 3º** – A Companhia aplicará o adicional de 30% da periculosidade incidindo sobre o Salário Básico acrescido do Adicional por Tempo de Serviço.

#### **CLÁUSULA 15ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

A Companhia manterá a concessão da Gratificação de Férias, correspondente a 100% (cem por cento) da remuneração mensal, devida no mês das férias, considerados os devidos acréscimos e reflexos de parcelas remuneratórias variáveis, a todos os seus empregados.

**Parágrafo 1º** – O pagamento será efetuado até 02 (dois) dias úteis antes do início do gozo de férias.

**Parágrafo 2º** – Objetivando a manutenção da integridade física e psicológica de seus empregados, e como instrumento da política de geração de empregos, a Companhia se compromete a não mais comprar, mediante abono de férias, 1/3 do mesmo período, pactuando-se então a inaplicabilidade do artigo 143 da CLT;

**Parágrafo 3º** – Todos os empregados poderão parcelar o gozo de suas férias anuais em dois períodos, independentemente de idade, e a critério do empregado.

#### **CLÁUSULA 16ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS - INDENIZAÇÃO**

A Companhia garante aos empregados o pagamento da indenização da Gratificação de Férias, correspondente ao período aquisitivo proporcional ou vencido, não gozado, nas rescisões contratuais de iniciativa da Companhia, nas de iniciativa do empregado e nos casos de aposentadoria obtida perante a Previdência Social

#### **CLÁUSULA 17ª – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Não havendo manifestação em contrário do empregado, expressa e por escrito, a Companhia pagará, até os dias 20 de fevereiro, como adiantamento do 13º salário (Leis 4.090/62 e 4.749/65), metade da remuneração devida no ano a título de adiantamento do 13º. O empregado poderá optar, também, por receber esse adiantamento por ocasião do gozo de férias, se usufruir em mês diferente de fevereiro.

**Parágrafo 1º** – O pagamento da diferença do 13º salário (complementar ou integral) a título de antecipação será efetuado até 20 de novembro do respectivo ano. Até 18 de dezembro do respectivo ano a Companhia promoverá os ajustes deste pagamento.

**Parágrafo 2º** – A Companhia viabilizará junto Petros, através do seu Convênio com o INSS, a antecipação do 13º benefício (abono anual), pago por aquele Instituto, de forma opcional.

nos mesmos moldes do adiantamento do abono anual do Plano Petros e do adiantamento do 13º salário da ativa.

#### **CLÁUSULA 18ª – ADICIONAL DE INTERINIDADE**

A Companhia garante o pagamento do Adicional de Interinidade a partir do primeiro dia de substituição interina, em qualquer situação, tendo como base o salário do substituído.

**Parágrafo 1º** – O acréscimo percebido em razão da substituição interina terá sua média duodecimal computada para cálculo da remuneração de férias, Gratificação de Férias, 13º salário e indenizações;

**Parágrafo 2º** – A Companhia se obriga, nos casos de interinidade exercida por mais de 180 (cento e oitenta) dias, a promover o empregado para o cargo exercido em caráter definitivo.

#### **CLÁUSULA 19ª – ADICIONAL DE SOBREVISO**

A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do Adicional de Sobreaviso (ASA), incidente sobre o total resultante da soma do Salário Básico, do Auxílio Almoço e do ATS, efetivamente percebidos no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade.

**Parágrafo Único:** Sempre que o trabalho efetivo ou a disposição da Companhia, em jornada de trabalho de regime em Sobreaviso, exceder às 12(doze) horas legais, será devido o pagamento de horas extraordinárias.

#### **CLÁUSULA 20ª – ADICIONAL DE SOBREVISO PARCIAL**

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 do valor da hora normal, considerando-se o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

**Parágrafo 1º** – Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

**Parágrafo 2º** – A permanência à disposição da Companhia, na forma do caput, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 03 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida. *(suprimido este trecho)*

#### **CLÁUSULA 21ª – ADICIONAL DE REGIME ESPECIAL DE CAMPO**

A Companhia manterá o Adicional de Regime Especial de Campo – AREC no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico, aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC.

**Parágrafo Único:** O regime de que trata o caput, será aplicado a todos aqueles que

exercerem atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso.

#### **CLÁUSULA 22ª – GRATIFICAÇÃO DE CAMPO TERRESTRE DE PRODUÇÃO**

A Companhia concederá a Gratificação de Campo Terrestre de Produção, para os empregados do regime administrativo, que desempenham suas atividades em bases ou áreas remotas dos campos terrestres de produção da área de Exploração e Produção (E&P), regulamentada em norma interna, nas mesmas condições que vem praticando, realizando a sua correção em 100% do ICV-DIEESE, acrescido do aumento real praticado no presente acordo.

**Parágrafo Único** – A gratificação de que trata o caput, que visa incentivar a alocação e permanência de empregados nas citadas bases ou áreas, não será aplicada àqueles que recebam o Adicional Regional de Confinamento (ARC) ou Adicional Regional.

#### **CLÁUSULA 23ª – ADICIONAL DE CONFINAMENTO**

A Companhia praticará o Adicional Regional de Confinamento (ARC) em 30% (trinta por cento) para todos os empregados confinados, acrescido do adicional de periculosidade, perfazendo o total de 39%.

**Parágrafo Único** – O pagamento será incidente sobre o total resultante da soma do Salário Básico, do Auxílio Almoço e do ATS, feito desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcado ou confinado.

#### **CLÁUSULA 24ª – ADICIONAL REGIONAL DE CONFINAMENTO**

A Companhia efetuará, nos termos das Normas 30-02 e 30-03 de Administração de Cargos e Salários, o pagamento do Adicional Regional de Confinamento ao pessoal designado para executar trabalhos em instalações “offshore” (embarcado) ou no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcados ou confinados.

**Parágrafo Único** – O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais, com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas.

#### **CLÁUSULA 25ª – ADICIONAL REGIONAL – INDENIZAÇÃO**

A Companhia manterá o pagamento de indenização do Adicional Regional no caso de transferência ou designação do empregado, para servir em localidades onde a concessão da vantagem não esteja prevista em Norma e desde que venha percebendo, por mais de 12 (doze) meses consecutivos.

**Parágrafo Único** – A indenização prevista nesta Cláusula não será devida quando a movimentação ocorrer por iniciativa do empregado.

#### **CLÁUSULA 26ª – ADICIONAL DE HORA DE REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

A Companhia manterá o valor do Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA),

em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 08(oito) horas ou mais.

**Parágrafo Único** – A Companhia se compromete a cumprir as decisões judiciais relativas aos processos instaurados na Justiça até 28/11/96, os quais digam respeito ao AHRA.

#### **CLÁUSULA 27ª – TOTAL DE HORAS MENSAIS**

A Companhia manterá em 175 (cento e setenta e cinco) e 168 (cento e sessenta e oito) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 35 (trinta e cinco) horas e 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos.

**Parágrafo Único** – A Companhia manterá os critérios e procedimentos referentes a descontos de faltas sem motivo justificado e quanto ao número de horas descontadas em função de cada tipo de regime e jornada adotados, bem como os respectivos descontos concomitantes dos números proporcionais de horas referentes ao repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA 28ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO**

A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade.

#### **CLÁUSULA 29ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – CÁLCULO**

A Companhia incluirá no cálculo das horas extras todos os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado, além do Auxílio-Almoço e do Repouso Semanal Remunerado.

#### **CLÁUSULA 30ª – SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS – CONVOCAÇÃO SEM PROGRAMAÇÃO**

A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário, para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com acréscimo, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente do número de horas trabalhadas inferiores a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

#### **CLÁUSULA 31ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – TRABALHO AOS SÁBADOS**

A Companhia garante que as horas suplementares trabalhadas aos sábados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

#### **CLÁUSULA 32ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – PARADA DE MANUTENÇÃO**

A Companhia remunerará com um acréscimo de 90% (noventa por cento), as horas extraordinárias realizadas de segunda a sexta-feira, no horário diurno (de 5 horas às 22

horas) durante as paradas de manutenção, pelos empregados de horário administrativo, nelas engajados. As horas extraordinárias realizadas no horário noturno serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento). Além disso, a Companhia continuará adotando medidas visando a atenuar a sobrecarga de trabalho de manutenção do pessoal engajado nas paradas.

#### **CLÁUSULA 33ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – REGIME DE SOBREAVISO**

A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de sobreaviso, remuneração das horas trabalhadas além da jornada, acrescida de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 1º** – A partir de 01/12/04, a cada ciclo normal de escala, as horas trabalhadas são apuradas e compensadas e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 2º** – Respeitadas as peculiaridades das atividades envolvidas, poderá ser estabelecido horário de trabalho de 10 (dez) horas, com intervalo para repouso e alimentação de 01 (uma) hora, ficando as 02 (duas) horas restantes da jornada para compensação de eventuais trabalhos fora do horário estabelecido de que trata o parágrafo 1º.

#### **CLÁUSULA 33ª – ADICIONAL DE FAIXAS DE DUTOS**

A Companhia efetuará o pagamento do Adicional de Faixas de Dutos aos técnicos designados a executar trabalhos nas faixas de dutos, remunerados a 30% (trinta por cento) do respectivo salário básico acrescidos do adicional de periculosidade.

**Parágrafo 1º** - O referido pagamento não será devido nos casos de visitas eventuais naquelas instalações ou locais.

**Parágrafo 2º** - O adicional de que trata o caput será aplicado somente àqueles que exercerem atividades operacionais ou técnico-administrativas nas faixas de dutos.

**CLÁUSULA 33b** – A Companhia garante que as horas suplementares trabalhadas “in itinere”, limitadas a 2 (duas) horas diárias, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

#### **CLÁUSULA 34ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – TROCA DE TURNO**

A Companhia efetuará o pagamento, das horas realizadas 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 05 (cinco) minutos diários, considerando o início (entrada) e ou término (saída) 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** – Excetuam-se deste pagamento, os períodos de ausências motivadas por férias, cursos com duração acima de 30 (trinta) dias e licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e na Gratificação de Natal (13º salário), conforme já previsto no Parágrafo 1º.



**Parágrafo 3º** – O tempo que exceder ao período acordado para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

**Parágrafo 4º** – As condições pactuadas nesta Cláusula, como também as excepcionalidades, serão avaliadas no âmbito da Comissão de Regimes de Trabalho.

#### **CLÁUSULA 35ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – REVEZAMENTO DE TURNO**

A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de revezamento em turnos, remuneração das horas trabalhadas a título de dobra de turno acrescida de 100% (cem por cento), qualquer que seja o número de horas, seja por prorrogação, seja por antecipação da jornada normal prevista na escala de revezamento.

**Parágrafo Único** – A Companhia e os Sindicatos acordam que as dobras de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, não sendo objeto do pagamento de que trata o caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 36ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – VIAGEM A SERVIÇO**

No caso de viagem a serviço da Companhia que coincida com o dia de folga ou de repouso remunerado, a Companhia garante a sua retribuição como se fora de trabalho extra, nos limites da jornada normal.

**Parágrafo Único:** São consideradas viagens a serviço: reuniões, estágios, visitas técnicas, cursos, e seminários.

#### **CLÁUSULA 37ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – COMPENSAÇÃO**

Quando o empregado optar pela compensação das horas extras realizadas, terá direito a fazê-lo na proporção de uma hora extra para cada duas horas de repouso remunerado em compensação, independentemente do direito ao repouso remunerado gerado pela jornada normal.

#### **CLÁUSULA 38ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – FERIADOS E TREINAMENTO EM FOLGAS**

A companhia garante que às horas trabalhadas em dias de feriados, assim como as despendidas em cursos e treinamentos realizados em dias de folga, serão ainda consideradas também como horas extras remuneradas a cem por cento.

#### **CLÁUSULA 39ª – HORAS IN ITINERE**

A Companhia incluirá no cômputo da jornada de trabalho as horas despendidas em transporte por ela fornecido, considerando-se como termos inicial e final da jornada a apresentação no local previamente combinado para utilização do respectivo meio.

**Parágrafo Único** – A Companhia promoverá a adoção retroativa desta prática, para os

empregados listados como beneficiários nas ações judiciais tratando deste direito.

#### **CLÁUSULA 40ª – AUXÍLIO ALMOÇO**

A Companhia concederá o auxílio-almoço, onde couber, nas mesmas condições que vem praticando, realizando a correção em 100% do ICV – DIEESE (subitem - alimentação fora de casa), referente ao período de 01/09/2006 à 31/08/2007, acrescido do aumento real praticado no presente Acordo.

**Parágrafo Único** – O Auxílio-Almoço integrará o salário básico para cálculo de adicionais, gratificações e quaisquer outras parcelas remuneratórias referenciadas no salário básico. *(parágrafo suprimido)*

#### **CLÁUSULA 41ª – AUXÍLIO-DOENÇA**

A Companhia assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de acidente e/ou doença do trabalho, enquanto durar o afastamento.

**Parágrafo Único** – Cessará o pagamento da vantagem, antes de completados os prazos citados no caput, quando:

- a- Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- b- Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- c- Houver comprovada recusa do empregado em participar do Programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- d- O empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada.

#### **CLÁUSULA 42ª – READAPTAÇÃO PROFISSIONAL**

A Companhia se compromete aperfeiçoar a sua atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, na função compatível com a redução de sua capacidade laborativa ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial.

**Parágrafo 1º** – Será garantida a percepção da remuneração total paga à época do acidente ou constatação da doença ao empregado reabilitado, assim como a natural evolução da sua carreira, suas promoções e respectivos anuênios, recompondo os valores dessa remuneração, retroativamente à data da sua readaptação, com o pagamento dos valores retroativos.

**Parágrafo 2º** – Será garantido, ainda, a mesma carga horária e o tempo de serviço para fins de aposentadoria.

**Parágrafo 3º** – Será garantido o emprego, ao acidentado, enquanto existirem seqüelas



físicas ou psicológicas.

**Parágrafo 4º** – No caso de empregados paraplégicos submetidos à reabilitação funcional, a Companhia se compromete a manter a mesma remuneração global resultante de salários, benefícios e vantagens percebidos anteriormente à lesão, independentemente da causa da lesão;

**Parágrafo 5º** – Caso o trabalhador tenha que se aposentar por invalidez, em decorrência de doença ou acidente será considerado, como base para o cálculo de seu benefício, a ser pago pela PETROS, a remuneração do topo da carreira, com garantia de aporte financeiro, pela patrocinadora, compensando o déficit atuarial.

**Parágrafo 6º** – A Companhia se comprometerá a arcar permanentemente com as despesas médicas e medicamentos decorrentes de seqüelas da sua doença profissional.

**Parágrafo 7º** – Será respeitada a qualificação técnica do empregado, quando da sua reabilitação profissional.

**Parágrafo 8º** – Repor todas as reduções efetuadas no 2072 referentes a promoções, avanço de nível e anuênio retroativo à data do início do evento.

#### **CLÁUSULA 43ª – MANUTENÇÃO DE VANTAGENS POR AFASTAMENTOS**

A Companhia garante, nos casos de períodos de afastamento de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente devidamente caracterizado pelo Órgão de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que o empregado receberá o 13º Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

#### **CLÁUSULA 44ª – VALORES VIGENTES NA DATA DO EFETIVO PAGAMENTO**

A Companhia se compromete a adotar valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes, indenizações normativas e demais situações análogas.

### **CAPÍTULO III – BENEFÍCIOS**

#### **CLÁUSULA 45ª – AUXÍLIO CRECHE Incluir enteado(a) e guarda/tutela compartilhada - também nas cláusulas 46 e 47**

A Companhia concederá o Auxílio-Creche/Acompanhante, nas seguintes condições:

- a- Clientela: empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial, até 36 meses



de idade da criança;

b- Critério de reembolso: reembolso integral das despesas comprovadas na utilização de creche, enquanto a criança tiver até 08 (oito) meses de idade; reembolso das despesas, de acordo com a tabela de valores elaborada pela Companhia e a FUP, enquanto a criança tiver 09 (nove) a 18 (dezoito) meses de idade; reembolso das despesas, até o valor da tabela-limite do Auxílio-Creche ou Auxílio Acompanhante, elaborada pela Companhia e a FUP enquanto a criança tiver entre 19 (dezenove) e 36 (trinta e seis) meses de idade.

**Parágrafo Único** – Os Sindicatos juntamente com a Companhia, participarão na elaboração e atualizações da tabela de valores médios regionais e da tabela-limite a que se refere esta Cláusula.

#### **CLÁUSULA 46ª – AUXÍLIO PRÉ-ESCOLAR**

A Companhia manterá o Programa de Assistência Pré-Escolar (matrículas e mensalidades), nos termos da legislação vigente, resguardando o direito de empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial optarem entre o mesmo e os benefícios do Auxílio-Creche/Acompanhante.

**Parágrafo 1º** – A Companhia assegurará tratamento diferenciado para os dependentes com necessidades especiais.

**Parágrafo 2º** – O benefício assegurado no parágrafo anterior não terá restrição de idade máxima.

#### **CLÁUSULA 47ª – AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

A Companhia concederá, aos empregados e aos filhos dos empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial, auxílio educação para os ensinos fundamental, médio, e superior, técnico e profissionalizante, na forma de reembolso de 85% (oitenta e cinco por cento) da mensalidade.

**Parágrafo 1º** – Nos casos de escolas públicas, a Companhia arcará com 100% (cem por cento) das despesas relativas ao material escolar e transporte dos beneficiários do programa.

**Parágrafo 2º** – As regras e critérios para operacionalização do programa serão definidos em regulamento próprio, tendo como base a maior média de valores para todo o território nacional.

**Parágrafo 3º** – Uma Comissão formada pela Companhia e a FUP/Sindicatos fará a revisão anual dos valores aplicados na média prevista no parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º** – A Companhia assegurará tratamento diferenciado para os dependentes com necessidades especiais.

**Parágrafo 5º** – O auxílio educação previsto no caput será garantido a todos os dependentes até a conclusão ensino superior mesmo após o falecimento do empregado(a) ativo(a),

aposentado(a) ou pensionista.

#### **CLÁUSULA 48ª – QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

A Companhia viabilizará cursos de qualificação e formação profissional para todos os dependentes dos empregados ativos, aposentados e pensionistas.

#### **CLÁUSULA 49ª – COMPLEMENTAÇÃO EDUCACIONAL**

A Companhia manterá o programa de Complementação Educacional, com o objetivo de dar oportunidade de ascensão funcional a empregados em cargo de nível médio, que não preencham os pré-requisitos de escolaridade previstos no plano de classificação e Avaliação de Cargos.

#### **CLÁUSULA 50ª – CUSTEIO, QUALIDADE E REEMBOLSO NO PROGRAMA DA AMS**

A Companhia dotará para o exercício de 2007/2009 valores para o custeio do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) incluindo o Programa de Assistência ao Excepcional (PAE) e do Benefício Farmácia, de modo a garantir a atual qualidade dos serviços prestados.

Parágrafo 1º – O custeio do Programa da AMS será com a participação financeira da Companhia e dos empregados ativos, aposentados e pensionistas, na proporção de 75% do total de gastos com o Programa para a Companhia e 25% para o titular.

**Parágrafo 2º** – Fica garantido ao usuário do Programa o direito ao sistema de livre escolha cujo reembolso do valor pago será feito de imediato.

**Parágrafo 3º** – A Companhia reembolsará integralmente as despesas dos procedimentos médicos e odontológicos, efetuados pelo plano de livre escolha quando não houver profissional credenciado na especialidade envolvida, praticando a tabela da AMB (Associação Médica Brasileira), contemplando as novas tecnologias para procedimentos, exames e diagnósticos.

**Parágrafo 4º** – A Companhia manterá gestões junto às sociedades médicas e odontológicas e demais especialidades, excetuando-se as de finalidade comercial, no sentido de analisar a composição das tabelas de procedimentos do Programa para mantê-las atualizadas técnica e financeiramente.

**Parágrafo 4ºb** – A empresa adotará novos procedimentos cirúrgicos no tratamento do empregado, visando sua rápida recuperação e retorno ao trabalho, minimizando o trauma causado por métodos convencionais.

**Parágrafo 5º** – A Companhia fará a alteração dos procedimentos técnicos e administrativos do Programa da AMS somente após a prévia negociação com a FUP e os Sindicatos.

**Parágrafo 6º** – Será praticado o percentual de 13% (treze por cento) da margem consignável para o custeio normal e o reembolso no Programa da AMS, para todos os empregados ativos, aposentados e pensionistas.

**Parágrafo 7º** – Os prazos de pagamento de reembolsos, de liberação de procedimentos e tramitação de documentos no Programa da AMS será o mesmo para os empregados aposentados/pensionistas.

**Parágrafo 8º** – A Companhia adiantará ao empregado, no caso de intervenção cirúrgica, valor correspondente a 50% do valor pago ao anestesista, fazendo a compensação devida, quando for pago o reembolso do respectivo serviço.

#### **CLÁUSULA 51ª – CREDENCIAMENTO NO PROGRAMA DA AMS**

O credenciamento de profissionais e estabelecimentos de saúde será em todas as especialidades e em todas as cidades onde existam usuários do Programa da AMS independente do número de profissionais já credenciados nas especialidades.

**Parágrafo 1º** – Será feita revisão periódica no manual de profissionais e estabelecimentos credenciados com ampla divulgação do mesmo para todos os usuários do Programa.

**Parágrafo 2º** – A Companhia manterá atualizado o valor pago a todos os credenciados da AMS.

**Parágrafo 3º** – A Companhia implantará convênios com hospitais públicos, investindo na melhoria dos serviços dos mesmos para atender todos os usuários que forem vítimas de quaisquer cartéis nos serviços privados de saúde, sem prejuízo das ações jurídicas cabíveis.

**Parágrafo 4º** – A Companhia tomará todas as medidas necessárias, para credenciar profissionais nos serviços de anesthesiologia, garantindo a sua cobertura integral desse procedimento pelo Programa da AMS.

#### **CLÁUSULA 52ª – CONSELHO DE GESTÃO DA AMS**

A Companhia juntamente com a FUP/Sindicatos, formarão um Conselho de Gestão paritário, composto por 06 (seis) membros.

**Parágrafo 1º** – Os representantes dos usuários do Programa, neste Conselho, serão escolhidos através de eleição direta, entre os titulares do programa da AMS.

**Parágrafo 2º** – O Conselho será responsável por toda a gestão do Programa e indicará as Gerências da AMS nos Serviços Compartilhados e nos Setores de Recursos Humanos da empresa nas Unidades e Sede da Companhia.

**Parágrafo 3º** – Após a escolha e a posse dos membros do Conselho, a Comissão da AMS prevista no Acordo Coletivo 2005/2007 será extinta.

**Parágrafo 4º** – O Conselho de Gestão, ou a Comissão da AMS, enquanto não for formado o referido Conselho aprovarão todas as alterações no Manual de Operações – MOP da AMS e serão implementadas somente após essa aprovação.

**Parágrafo 5º** – O Conselho ou a Comissão, discutirá e implementará a unificação das tabelas de procedimentos do Pequeno e do Grande Risco

**Parágrafo 6º** – O Conselho ou a Comissão implementará a primeirização das atividades de

fiscalização e administração do Programa da AMS.

### **CLÁUSULA 53ª – BENEFICIÁRIOS DA AMS**

A Companhia concederá a AMS para os empregados, aposentados, pensionistas e respectivos beneficiários, constantes da relação a seguir, condicionada ao atendimento dos demais requisitos e procedimentos, constantes do Manual de Operação da AMS e das instruções complementares emitidas pela Companhia. Ficam garantidos aos beneficiários da AMS, os direitos e serviços garantidos pela legislação que rege os Planos de Saúde.

**Parágrafo Único** – A Companhia aportará uma contribuição extraordinária de modo a manter o equilíbrio atuarial do sistema, em face da inclusão de novos usuários no Programa.

a- EMPREGADO: desde que esteja recebendo remuneração da Companhia.

b- DEPENDENTES DO EMPREGADO:

1. CÔNJUGE - na vigência do casamento.
2. EX-CÔNJUGE - mediante determinação judicial.
3. COMPANHEIRA - comprovada a relação estável.
4. COMPANHEIRO - comprovada a relação estável.
5. FILHO/FILHA/ENTEADO/ENTEADA, MENOR SOB GUARDA OU TUTELA, E DEPENDENTE SOB CURATELA - desde que solteiro, até 21 anos 11 meses e 29 dias; acima de 21 anos até completar 24 anos, 11 meses e 29 dias, se universitário ou cursando ininterruptamente o 2º grau; ou de qualquer idade, se inválido para o trabalho, ou portadores de necessidades especiais.
6. PAI.
7. MÃE.
8. PADRASTO - desde que comprovado o casamento.
9. MADRASTA - desde que comprovado o casamento.
10. IRMÃ E IRMÃO, FILHO MAIOR, que tenha necessidade de assistência especial, que viva sob dependência econômica do titular, ou de um dos demais beneficiários.

c- APOSENTADO: desde que preencha todos os requisitos abaixo:

- 1 - NÃO TENHA SIDO DISPENSADO POR JUSTA CAUSA OU POR CONVENIÊNCIA DA COMPANHIA.

#### **Exceto**

- Empregados dispensados por conveniência da Companhia entre 14/11/75 e 24/03/83, ou por participação em movimento reivindicatório, desde que a dispensa não tenha sido motivada por ato que desabonasse sua conduta, devidamente comprovado.

- Ex-empregados dispensados em data anterior a 14/11/75 (criação da AMS) por conveniência da Companhia, sem ato desabonador, que não tenham adquirido qualquer outro vínculo empregatício e que tenham entrado em Auxílio-Doença, imediatamente após a dispensa, tendo o referido benefício sido transformado pelo INSS em aposentadoria por invalidez.

2- NÃO HAJA DESCONTINUIDADE MAIOR QUE 180 (CENTO E OITENTA) DIAS ENTRE A DATA DO SEU DESLIGAMENTO DA COMPANHIA E A DO INÍCIO DA APOSENTADORIA.

**Exceto:**

- Os ex-empregados amparados pela Lei da Anistia que utilizaram o benefício de aposentadoria.

- Os ex-empregados que tenham estado em Auxílio Doença concedido pelo INSS e tiveram esse benefício transformado em Aposentadoria por Invalidez, para os quais o prazo de 180 dias será o período compreendido entre a data do desligamento da Companhia e o início do Auxílio-Doença.

3- REQUEIRA SUA APOSENTADORIA E RECEBA SEUS PROVENTOS ATRAVÉS DA PETROS: desde que preencham os requisitos 1, 2 e 3,

Inclui-se entre os aposentados com direito a AMS:

- O não mantenedor beneficiário da PETROS.

- O que se aposenta após o acordo rescisório, mesmo o celebrado na justiça.

- O pré-existente à criação da PETROS.

d- DEPENDENTES DO APOSENTADO: são aqueles reconhecidos como dependentes do empregado, citados no item B, podendo ser incluídos a qualquer tempo.

e- PENSIONISTAS E DEPENDENTES DE EMPREGADO FALECIDO: desde que recebam os proventos (pensão do INSS ou suplementação de pensão da PETROS) através da PETROS.

f- DEPENDENTES DO EMPREGADO FALECIDO: são aqueles reconhecidos como dependentes do empregado, citados no item B.

g- ANTIGOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS PRIVATIZADAS DO SISTEMA Petrobras: são aqueles ex-empregados aposentados e seus pensionistas e dependentes, desde que recebam os proventos através da PETROS.

h- BENEFICIÁRIOS COM PARTICIPAÇÃO INTEGRAL: são aqueles indicados pelo titular, desde que a Companhia não tenha participação no custeio dos gastos.

**CLÁUSULA 54ª – INCLUSÃO DE BENEFICIÁRIOS NA AMS**

A Companhia incluirá no Programa da AMS todo o dependente indicado pelo titular conforme relação prevista na Cláusula 52ª.



**Parágrafo 1º** – A Companhia garantirá a inclusão de qualquer dependente no Programa da AMS, por decisão judicial, com custeio normal na AMS, sem prejuízo as demais inclusões de dependentes previstas no caput.

**Parágrafo 2º** – Será permitida a inclusão de dependentes maiores de 21 no Programa da AMS, se estiverem cursando o nível médio, ou, 24 anos se estiverem cursando nível superior, sem renda própria, vivendo na casa do titular, comprovado pelo serviço social da empresa;

**Parágrafo 3º** – Será garantida a inclusão do dependente no Programa da AMS sempre que o titular tiver a sua tutela definitiva

#### **CLÁUSULA 55ª – CUSTEIO DOS PROCEDIMENTOS DE PEQUENO RISCO DA AMS**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio de todos os procedimentos do Programa da AMS do pequeno risco, será efetuada por uma única tabela.

**Parágrafo 1º** – A tabela referida no caput será definida no âmbito da Comissão da AMS, no prazo de 60 (sessenta) dias;

**Parágrafo 2º** – Enquanto não for definida a tabela acima referida, será aplicada a seguinte:

Classe de Renda	Percentual de Participação
Até 1,3 MSBP	0,00
Até 2,4 MSBP	7,00
Até 4,8 MSBP	14,00
Até 9,6 MSBP	22,00
Até 19,2 MSBP	35,00
Até 25,0 MSBP	42,00
Acima de 25,0 MSBP	50,00

\*MSBP - Menor Salário Básico Praticado

#### **CLÁUSULA 56ª – CUSTEIO DE PSICOTERAPIA**

A Companhia custeará integralmente os tratamentos de Psicoterapia e outros tratamentos psicológicos, sem limite mensal no número de sessões.

**Parágrafo Único** – Os tratamentos previstos no caput serão aplicados pelo tempo que for necessário, desde que haja a devida comprovação médica.

#### **CLÁUSULA 57ª – CUSTEIO DOS PROCEDIMENTOS DE GRANDE RISCO DA AMS**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Programa da AMS, será efetuada com uma contribuição mensal fixa.

**Parágrafo 1º** – A contribuição mensal que trata a caput, válida dentro do período de vigência do presente Acordo, será feita conforme a tabela a seguir:

Classe de Renda	Empregado, Aposentado e Pensionista (em R\$)	Por Beneficiário Vinculado (em R\$)
1,3 MSBP	2,84	2,84
2,4 MSBP	5,67	4,26
4,8 MSBP	8,51	4,96
9,6 MSBP	14,18	5,67
19,2 MSBP	17,01	8,51
> 19,2 MSBP	19,85	14,18

\*MSBP – Menor Salário Básico Praticado

**Parágrafo 2º** – Todos os empregados, aposentados e pensionistas serão considerados beneficiários titulares, devendo contribuir individualmente para o custo do Grande risco, através de contribuição mensal.

**Parágrafo 3º** – A condição de beneficiário titular exclui a condição de beneficiário vinculado sempre que o cônjuge, companheiro ou filho mantiver vínculo empregatício com a Companhia, ou aposentar-se em condição de pleitear o benefício da AMS.

**Parágrafo 4º** – A Companhia, a FUP e os Sindicatos, na vigência do presente Acordo promoverão o acompanhamento trimestral da evolução dos gastos com os procedimentos relativos a AMS, assim entendidos as internações hospitalares de beneficiários, na forma estabelecida nos critérios normativos do Programa AMS.

**Parágrafo 6º** – A Companhia assumirá os custos com traslado e estadia do acompanhante de empregados, aposentados, pensionistas e dependentes, quando a localidade em que residir não oferecer o atendimento técnico ou o enfermo não tiver condições de se locomover.

**Parágrafo 7º** – Caberá aos beneficiários titulares o pagamento da totalidade do custeio do Fundo de Grande Risco, correspondente aos beneficiários vinculados, de acordo com a tabela fixada no parágrafo 1º desta Cláusula.

**Parágrafo 8º** – Para fins de incidência de desconto do grande risco não será computado como salário o auxílio almoço recebido, por ocasião da concessão das férias.

#### **CLÁUSULA 58ª – CUSTEIO DO PLANO 28/33 ANOS NO PROGRAMA AMS**

A Companhia garantirá a cobertura do Programa da AMS, com custeio específico, aos dependentes dos empregados ativos, aposentados e pensionistas maiores de 21 anos, se estiverem cursando o ensino médio e maiores de 24 anos, se estiverem cursando o ensino superior, até os 33 anos de idade.

**Parágrafo 1º** – A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio previsto no caput, nos procedimentos de Pequeno Risco será integral, conforme os valores pagos aos credenciados.

**Parágrafo 2º** – Os valores previstos no parágrafo anterior serão descontados em folha de

pagamento de salários e benefícios dos empregados ativos, aposentados e pensionistas, sem limite de margem consignável.

**Parágrafo 3º** – A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio previsto no caput, nos procedimentos de Grande Risco será integral, através de uma contribuição mensal fixa, definida no Conselho ou na Comissão previstos na Cláusula 52ª.

**Parágrafo 4º** – A Companhia estenderá aos pais, ou, as madrastas e padrastos dos empregados, os mesmos critérios aplicados aos dependentes com até 28/33 anos.

#### **CLÁUSULA 59 – CUSTEIO DE ACOMPANHANTES DO PROGRAMA AMS**

A Companhia arcará com os custos das diárias de 1 (um) acompanhante quando da internação do empregado, aposentado, pensionista e seus respectivos beneficiários.

**Parágrafo Único:** A Companhia assumirá as despesas com alimentação do acompanhante, em todo seu período de permanência no hospital ou clínica;

#### **CLÁUSULA 60ª – DIÁRIA HOSPITALAR DE ACOMPANHANTE**

A diária de um acompanhante terá cobertura financeira de acordo com os critérios normativos do Programa AMS, nos casos de internação de beneficiários descritos abaixo:

- a- empregados, aposentados e pensionistas que sejam beneficiários da AMS, com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos;
- b- beneficiários com até 15 (quinze) anos de idade (inclusive);
- c- beneficiários com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos; e
- d- doentes terminais.

#### **CLÁUSULA 61ª – CUSTEIO DO PAE**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio do Programa de Assistência Especial - PAE, será efetuada conforme a tabela a seguir:

Classe de Renda	Percentual de Participação
Até 1,3 MSBP	0,00
Até 2,4 MSBP	0,00
Até 4,8 MSBP	0,00
Até 9,6 MSBP	3,50
Até 19,2 MSBP	6,50
Acima de 19,2 MSBP	11,00

\*MSBP – Menor Salário Básico Praticado

**Parágrafo 1º** – Os usuários do sistema PAE terão a sua disposição, nesse programa, os profissionais de saúde, educação, esporte e cultura, necessários para sua melhor qualidade de vida e para a utilização do programa de livre escolha.

**Parágrafo 2º** – A Companhia garantirá no programa da AMS, à aquisição de próteses, cadeira de rodas, aparelhos auditivos e ortopédicos.

**Parágrafo 3º** – Nas localidades onde não existirem clínicas especializadas, ou, instituições adequadas para o atendimento de assistência especial, a companhia reembolsará as despesas de auxílio-acompanhante, nos moldes praticados para o auxílio-creche.

**Parágrafo 4º** – A Companhia, junto com os Sindicatos e a FUP, criará tabela diferenciada aos profissionais que atendam o PAE.

**Parágrafo 5º** – A companhia custeará 85% das despesas de educação para todos os beneficiários do programa PAE, independente de idade.

**Parágrafo 6º** – Para os beneficiários assistidos pelo programa PAE não haverá limite de idade para programa de assistência médica.

#### **CLÁUSULA 62 – ORIENTAÇÃO DO PAE**

A Companhia realizará, na vigência do presente instrumento, programa destinado à orientação dos empregados quanto ao PAE, disponibilizando para a FUP/Sindicatos a relação de todos os usuários do programa. Os Sindicatos darão seu apoio para os acompanhantes do programa.

**Parágrafo 1º** – Será feita a atualização do PAE através da adoção do Programa Avançado de Assistência a Pessoas Especiais - PATE, contemplando a educação em escolas regulares, a prática de atividades esportivas e artísticas, profissionalizantes e tratamentos mais modernos e atualizados.

**Parágrafo 2º** – Após a atualização do PAE não haverá limite de idade para inclusão de dependentes beneficiários no Programa.

#### **CLÁUSULA 63ª – CUSTEIO DO TRATAMENTO ODONTOLÓGICO E ORTODÔNTICO**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio do tratamento odontológico e ortodôntico, será a mesma aplicada para os procedimentos de pequeno risco, conforme descrita na cláusula 48, em seus parágrafos 1º e 2º.

#### **CLÁUSULA 64ª – CUSTEIO DAS PRÓTESES DENTÁRIAS**

A Companhia aplicará nos casos de implantes de próteses dentárias para os titulares e seus beneficiados a tabela do pequeno risco.

#### **CLÁUSULA 65ª – CUSTEIO DE MEDICAMENTOS**

Os medicamentos de uso contínuo serão custeados integralmente pelo Programa da AMS como procedimento de Grande Risco

**Parágrafo 1º** – Os demais medicamentos serão custeados como procedimento de Pequeno Risco.

Parágrafo 2º – As receitas médicas utilizadas para a aquisição de remédios de uso contínuo terão o prazo de validade de 180 dias

#### **CLÁUSULA 66ª – CUSTEIO DE MEDICAMENTOS TRATAMENTOS ESPECIAIS**

A Companhia custeará integralmente as despesas clínicas, despesas terapêuticas, laboratoriais e medicamentos de uso continuado que visem manter a qualidade de vida dos portadores de doenças, tais como: câncer, cardiovasculares, diabetes, soropositivo, mal de Alzheimer e mal de Parkinson.

#### **CLÁUSULA 67ª – AMPLIAÇÃO DE COBERTURA PROCEDIMENTOS DA AMS**

A Companhia concederá a cobertura da AMS para todos os usuários do Programa da AMS como procedimentos de Grande Risco nos seguintes casos:

- a- Tratamento odontológico de implante ósseo-dentário.
- b- Procedimentos de acupuntura para todos os casos indicados pelo profissional médico.
- c- Mapeamento de retina mediante justificativa médica.
- d- Cirurgia de miopia para todos as dioptrias.
- e- Procedimentos obstétricos para a dependente do titular (pré-natal, parto, exames e consultas).
- e- Vacina contra a gripe para os titulares e seus dependentes com idade inferior à 60 anos.

#### **CLÁUSULA 68ª – REMOÇÃO DE USUÁRIOS DA AMS**

É garantida a remoção aérea, urgente e eficaz, dos titulares e seus dependentes, quando acidentados e nos procedimentos de Grande Risco

**Cláusula 68ª** – A Companhia implantará, onde não houver convênio para atendimento de emergência em domicílio, ou fora dele, nos moldes similares aos serviços de emergência/urgência móvel com a devida remoção para centros especializados quando for o caso.

#### **CLÁUSULA 69ª – MOVIMENTAÇÃO DE BENEFICIÁRIOS DA AMS**

A Companhia informará, mensalmente, a FUP e a cada Sindicato, a movimentação de beneficiários ocorrida no sistema AMS.

#### **CLÁUSULA 70ª – CONVÊNIO PETROBRAS/INSS/PETROS**

A Companhia se compromete a incluir no Convênio PETROBRAS/INSS/ PETROS, até 60 dias após a assinatura do presente ACT, todos os aposentados do Sistema Petrobras, de forma a garantir o direito dos mesmos ao Programa da AMS, incluindo os aposentados e pensionistas vinculados as empresas extintas do Sistema (Interbrás e a Petromisa);

**CLÁUSULA 71ª – ALTERAÇÕES NO REGULAMENTO DO PLANO – PETROS**

A Companhia através de seus representantes no Conselho Deliberativo irá aprovar as seguintes alterações no Regulamento do Plano de Benefícios – RPB Petros:

a- Mudança do indexador do Plano passando para o Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA desde o mês de setembro de 2006.

b- Mudança da forma de reajuste do benefício do INSS, desvinculando da parcela paga pelo Plano desde o mês de abril de 2007.

c- Mudança do cálculo das suplementações de pensões concedidas após 1991 (suprime este trecho), aplicando o redutor previsto no artigo 31 do RPB PETROS, somente na parcela paga pelo Plano, desde o mês de abril de 2007, com custeio integral do impacto financeiro e atuarial pela Petrobras e as demais patrocinadoras do Plano Petros.

d- Redução do limite de idade do grupo 78/79 passando para 53 anos de idade para a aposentadoria normal e 51 anos para a aposentadoria especial desde o mês de abril de 2007.

e- Eliminação do limite de idade para os participantes do Plano Petros do grupo 78/79, à partir da data de concessão do seu benefício e pagamento dos valores retroativos.

f- Mudança do cálculo da aposentadoria antecipada para os participantes do Plano Petros do grupo pós-79 com a diminuição do redutor atuarial para 1% por cada ano antecipado.

g- Mudança nas exigências de reingresso no Plano Petros conforme aprovado no CA da Companhia em cumprimento as cláusulas 33 e 45 respectivamente dos Acordos Coletivos de 1985/1985 e 1985/1986;

h- Mudança nas exigências de reingresso no Plano Petros conforme aprovado no CA da Companhia e em cumprimento ao disposto no documento do Gabinete da Presidência GAPRE-127/96

**Parágrafo 1º** – As alterações regulamentares previstas nas alíneas “a”, “b”, “d”, “e”, “f”, “g” e “h” do caput serão implementadas desde que haja superávit no Plano.

**Parágrafo 2º** – As parcelas dos benefícios do Plano Petros relativas as mudanças do Regulamento previstas nas alíneas “a”, “b”, “c”, “d” do caput serão pagas aos aposentados, pensionistas ou seus dependentes que optaram pela repactuação do seu regulamento no Plano.

**Parágrafo 3º** – As parcelas atrasadas relativas ao pagamentos dos benefícios do Plano Petros relativas as mudanças do Regulamento previstas no parágrafo anterior serão corrigidas pelo indexador do Plano e pagas aos aposentados, pensionistas ou seus dependentes.

**CLÁUSULA 72ª – IMPLANTAÇÃO DO PLANO PETROS – 2**

A Companhia implantará o Plano Petros-2 para todos os empregados ativos que estão sem plano de previdência complementar

**Parágrafo 1º** – A formatação do Plano Petros-2 será de acordo com o modelagem negociada pela Companhia com a FUP/Sindicatos.

**Parágrafo 2º** – A Companhia pagará integralmente ao Plano o serviço passado de todos os empregados, que foram impedidos de ingressarem no Plano Petros, calculado desde a data desse impedimento até 120 dias após a abertura do novo Plano.

**Parágrafo 3º** – A Companhia estenderá o Plano Petros-2 a todos os empregados ativos das demais empresas do Sistema Petrobras.

**Parágrafo 4º** – A Companhia viabilizará junto aos órgãos normativos, de fiscalização e de controle, a transferência da reserva matemática individual do empregado ativo, ou, da sua reserva de poupança, no Plano Transpetro, o que for maior e da sua reserva de poupança no Plano Petros para o Plano Petros-2

**Parágrafo 5º** – Após a aprovação do Plano Petros-2 será extinto o Plano Petrobras Vida – PPV e todos os seus efeitos, regulamentares e legais.

#### **CLÁUSULA 73ª – CONTRIBUIÇÃO PARA A PETROS**

A Companhia se compromete a divulgar as situações em que seja possível a manutenção do nível de contribuição para a PETROS, com recursos do próprio empregado.

#### **CLÁUSULA 74ª – APOSENTADORIA ESPECIAL**

A Companhia reconhecerá as atividades que façam jus a Aposentadoria Especial e fará o recolhimento das contribuições necessárias junto ao INSS.

#### **CLÁUSULA 75ª – PROGRAMA DE RESGATE E REDEFINIÇÃO DO POTENCIAL LABORATIVO**

A Companhia implantará o Programa Resgate e Redefinição do Potencial Laborativo, objetivando acompanhar os empregados durante o afastamento do trabalho por motivo de doença, acidente do trabalho ou doença ocupacional e os reabilitados pela Previdência Social.

**Parágrafo Único** – As diretrizes para operacionalização do Programa estarão definidas em regulamento próprio.

### **CAPÍTULO IV – DA SEGURANÇA NO EMPREGO**

#### **CLÁUSULA 76ª – DISPENSA**

Na hipótese de proposição de dispensa, com ou sem justa causa, o seguinte procedimento deverá ser observado:

- a- Encaminhamento à chefia mediata da proposta de dispensa do empregado;

b- A Empresa designará comissão para analisar a proposta. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo um representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado não gerente;

c- O empregado será comunicado, pessoalmente, da instauração do procedimento, garantido o seu livre acesso a todas as informações pertinentes, aqui incluídas as alegações, justificativas, atos e/ou faltas que lhe são imputados, dos quais poderá obter cópias para elaboração de sua defesa, em observância ao disposto nos artigos 5º, LV, e 41, § 1º, da Constituição da República.

d- O empregado disporá de 8 (oito) dias, a partir da comunicação pessoal do procedimento, para apresentação de defesa à comissão;

e- A comissão, decidindo por maioria, no prazo de 8 (oito) dias, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:

1- A efetivação da dispensa, ou;

2- A reconsideração da proposta de dispensa.

#### **CLÁUSULA 77ª – EXCEDENTE DE PESSOAL**

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e redução de atividades, realocará o pessoal em outros Órgãos da Companhia, na região preferencialmente, ou fora dela, promovendo retreinamento quando necessário.

**Parágrafo Único** - A Companhia manterá os incentivos previstos em norma para facilitar a mobilização dos empregados de uma região para outra.

#### **CLÁUSULA 78ª – GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTES**

A Companhia garante emprego e salário à empregada gestante, até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, Inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

#### **CLÁUSULA 79ª – GARANTIA DE EMPREGO – ACIDENTE NO TRABALHO**

A Companhia assegura emprego e salário, ao empregado acidentado no trabalho, com lesões e ou seqüelas permanentes, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário.

**Parágrafo 1º** – A empresa assegura emprego e salário, por um ano, aos trabalhadores vítimas de acidente no trabalho.

**Parágrafo 2º** - Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato com base no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

#### **CLÁUSULA 80ª – GARANTIA DE EMPREGO – DOENÇA PROFISSIONAL**

A Companhia assegura as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos



acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença do trabalho, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pelo Órgão de saúde da Companhia ou pelo Órgão competente da Previdência Social.

#### **CLÁUSULA 81ª – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

A Companhia garante que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas nos Sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que não haja manifestação contrária e expressa do empregado neste sentido.

**Parágrafo 1º** - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão de seu contrato de trabalho no Sindicato respectivo, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual aquela entidade, no prazo de uma semana.

**Parágrafo 2º** - São imprescindíveis à homologação da rescisão contratual, além dos discriminados na Instrução Normativa MTPS/SNT Nº 2, de 1992:

a- cópia autenticada do exame médico demissional de que trata a NR-7 do MTE, assim como do respectivo Atestado de Saúde Ocupacional, que será entregue ao empregado.

b- cópia autenticada do perfil profissiográfico das atividades desenvolvidas, conforme prevista na Lei 9032/95, que alterou o artigo 58, § 4º, da Lei 8.213/91, c/c Lei 9528/97, que será entregue ao empregado.

c- cópia autenticada do Mapa de Risco Ambiental das áreas em que trabalhou o empregado, como previsto na NR 9 do MTE, acompanhado da discriminação dos agentes agressivos presentes nas mesmas.

d- formulários DSS 8030, antigo SB-40, devidamente preenchidos, e acompanhados do necessário laudo técnico que serão entregues ao empregado.

**Parágrafo 3º** - Nos cálculos da rescisão do contrato de trabalho por morte será aplicado o mesmo procedimento, para efeito de cálculo, da rescisão por dispensa imotivada.

## **CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA 82ª – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL - INFORMAÇÕES**

A Companhia informará mensalmente, a FUP e a cada Sindicato filiado, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

#### **CLÁUSULA 83ª – EFETIVO**

A Companhia se compromete a manter os efetivos de pessoal, conforme definição em

conjunto com a FUP e os Sindicatos filiados.

**Parágrafo 1º** – A definição destes efetivos será efetuada por meio de negociações regionais, envolvendo representantes da Companhia, da FUP e dos Sindicatos filiados, a serem iniciadas no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura deste Acordo. Estas negociações ocorrerão em todas as unidades da Companhia;

**Parágrafo 2º** – Em observância ao que dispõe o artigo 37, inciso II, da Constituição da República, o preenchimento dos cargos vagos, eventualmente definidos neste processo, se dará por Concurso Público, observada a prioridade dos empregados que possam ser remanejados e dos já classificados em concursos anteriores ainda válidos.

#### **CLÁUSULA 84ª – POLÍTICA DE ADMISSÃO DE NOVOS EMPREGADOS**

A Companhia se compromete a praticar uma política de admissão contínua de novos empregados, assegurando que restringirá tais admissões ao atendimento das demandas dos seus negócios, não promovendo rotatividade de pessoal.

**Parágrafo Único** – A Companhia continuará praticando os programas de ajuste da capacitação de seus efetivos às exigências de suas atividades empresariais.

#### **CLÁUSULA 85ª – DIVULGAÇÃO DE PROCESSOS SELETIVOS**

A Companhia assegura, nos casos de abertura de processos seletivos públicos, ampla divulgação, respeitada sua área de abrangência.

**Parágrafo 1º** – As fases de recrutamento e seleção dos processos seletivos públicos serão realizadas conjuntamente de forma interna e externa.

**Parágrafo 2º** – A Companhia fornecerá aos empregados todas as informações sobre as condições e andamento de processos seletivos, visando a garantir a sua absoluta transparência.

**Parágrafo 3º** – A Companhia garante a divulgação da lista de aprovados, em ordem de classificação, no final dos processos seletivos públicos.

**Parágrafo 4º** – A Companhia deverá esclarecer os critérios e exigências para concursos de preenchimento de vagas para função de nível médio, definindo com maior clareza quais cursos técnicos e tecnológicos são exigidos.

#### **CLÁUSULA 86ª – PROVIMENTO DE FUNÇÕES DE DIREÇÃO**

Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes do Plano de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculado.

#### **CLÁUSULA 87ª – LICENÇAS PARA EXERCÍCIO DE CARGOS PÚBLICOS**

A Companhia assegurará a todos os seus empregados licenciados para o exercício de cargos

públicos o pagamento das parcelas que a ela competem dos encargos relativos a PETROS, bem como a manutenção da AMS nos termos deste acordo tomando-se como parâmetro para cálculo dos valores o nível salarial do empregado quando da sua licença.

**Parágrafo 1º** – Quando do retorno do empregado, do referido afastamento, o mesmo será lotado no órgão de origem e no mesmo cargo.

**Parágrafo 2º** – O empregado licenciado pagará as parcelas dos encargos que lhe cabem relativos a PETROS e a AMS.

### **CLÁUSULA 88ª – CONTRATAÇÃO DE PRESTADORAS DE SERVIÇOS**

A Companhia compromete-se a aperfeiçoar o processo de contratação das prestadoras de serviço, visando a dar maior ênfase, aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

**Parágrafo 1º** – Em nenhuma hipótese a Companhia contratará cooperativas de mão-de-obra.

**Parágrafo 2º** – A Companhia, em hipótese alguma, permitirá a contratação direta e/ou por empresa prestadora de serviços, de trabalhador aposentado no Sistema Petrobras ou de outra empresa cuja atividade esteja relacionadas com trabalhos perigosos ou insalubres.

**Parágrafo 3º** – A Companhia manterá a FUP e os Sindicatos atualizados com relação a eventuais mudanças que venham a ser feitas em decorrência do aperfeiçoamento do processo de contratação de empresas prestadoras de serviços.

**Parágrafo 4º** – A Companhia contratará uma empresa de recursos humanos para promover a realocação profissional dos funcionários terceirizados substituídos por novos funcionários.

## **CAPÍTULO VI – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA 89ª – FALTAS E LIBERAÇÃO DE PONTO**

A Companhia, a FUP e os Sindicatos filiados acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, não acarretando essas faltas descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

**Parágrafo Único** – O empregado deverá comunicar previamente a chefia imediata. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, **senão o desconto no salário.** *(suprime este trecho)*

### **CLÁUSULA 90ª – JORNADA NA ENTRADA DE DADOS**

A Companhia garante que o tempo efetivo no trabalho de entrada de dados não excederá o limite de 5 (cinco) horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o empregado poderá exercer outras atividades inerentes ao seu cargo, mas que não exijam sobrecarga

osteo-muscular estática ou dinâmica e/ou movimentos repetitivos em membros superiores e coluna vertebral.

**Parágrafo 1º** – A Companhia garante, nas atividades de entrada de dados, intervalo de 10 (dez) minutos de repouso, para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

**Parágrafo 2º** – A jornada diária de trabalho para profissionais cuja atividade principal seja digitação/entrada de dados, não deverá ser superior a 06 (seis) horas diárias.

**Parágrafo 3º** – A jornada do operador, quando no console, será de no máximo 5 (cinco) horas, sendo que o tempo restante de sua jornada será cumprido em outro posto de trabalho.

### **CLÁUSULA 91ª – REGIMES DE TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada máxima de turno ininterrupto de revezamento é de 06 (seis) horas, salvo acordo coletivo, por tal via podendo-se praticar os seguintes regimes:

- Turno de 08 (oito) horas - com cinco grupos de turnos, com jornada de 8 (oito) horas diárias e carga de trabalho semanal de 33,6 (trinta e três, seis) horas;

- Turno de 12 (doze) horas e sobreaviso (off-shore ou confinado no campo), 36 (trinta e seis) horas de repouso remunerado para cada 24 (vinte e quatro) horas de sobreaviso ou cada turno de 12 (doze) horas trabalhadas, com permanência máxima de 14 (quatorze) dias (14 dias de trabalho por 21 dias de repouso remunerado).

**Parágrafo 1º** – Nas unidades onde se fizerem necessárias cargas diárias ou semanais diferentes da estabelecida no caput, a Companhia se compromete a cumprir o pactuado, enquanto os empregados não manifestarem desejo de modificá-la, mediante negociações com o Sindicato da categoria;

**Parágrafo 2º** – A Companhia não praticará regimes extraordinários de trabalho, não estabelecidos pela Legislação ou pelo Acordo Coletivo;

**Parágrafo 3º** – A Companhia se compromete a não adotar a prática de sobreaviso eventual nas suas unidades.

**Parágrafo 4º** – Quando o empregado tiver dobra de turno, e estiver escalado para a próxima jornada, estará, automaticamente, liberado da mesma, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 5º** – A Companhia montará um grupo de trabalho conjuntamente com a FUP para discutir a implementação da sexta turma.

### **CLÁUSULA 92ª – JORNADA DE TRABALHO – REGIME ESPECIAL DE CAMPO**

A Companhia concederá aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC, a relação de dias de trabalho para dias de folga de 1x2,0 jornada diária de 12 (doze) horas, com intervalo para repouso e alimentação e a carga semanal de 33,6 (trinta e três

vírgula seis) horas.

**Parágrafo 1º** – O regime de que trata o caput será aplicado aos empregados engajados em atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso exercido em locais confinados em áreas terrestres e/ou em atividades de equipes sísmicas.

**Parágrafo 2º** – O período de trabalho diário será de 10 (dez) horas, sendo as 2 (duas) horas que complementam a jornada consideradas pré-pagas.

**Parágrafo 3º** – Mensalmente, as horas excedentes à jornada serão apuradas, compensadas com as 2 (duas) horas pré-pagas, e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 4º** – A Companhia e a FUP e Sindicatos acordam que a alteração da jornada diária para 12 (doze) horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam compensadas com o acréscimo da relação trabalho-folga de 1x1 para 1x 2,0, com todos os direitos assegurados, não gerando débitos na frequência e com férias anuais.

#### **CLÁUSULA 93ª – JORNADA DE TRABALHO HORÁRIO ADMINISTRATIVO**

A Companhia garante jornada de trabalho semanal de 35 (trinta e cinco) horas, para os empregados sujeitos ao horário administrativo.

#### **CLÁUSULA 94ª – JORNADAS DE TRABALHO**

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas na tabela a seguir.

Regime de Trabalho	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho x Folga
Administrativo	7 h	35 h	175 h	5 x 2
Especial de Campo	12 h	33 h 36 min	168 h	1 x 1,5
Sobreaviso	12 h	33 h 36 min	168 h	1 x 1,5
Turno Ininterrupto	6 h	33 h 36 min	168 h	4 x 1
Turno de Revezamento	8 h	33 h 36 min	168 h	3 x 2
(TR)	12 h	33 h 36 min	168 h	1 x 1,5

#### **CLÁUSULA 95ª – TRABALHO EVENTUAL EM REGIMES ESPECIAIS**

A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento, Sobreaviso ou Especial de Campo, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

**CLÁUSULA 96ª – HORÁRIO FLEXÍVEL**

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme instruções normativas internas, para os empregados do regime administrativo, de acordo com as características operacionais locais de cada Unidade, admitindo-se a prorrogação e a compensação de horas.

**CLÁUSULA 97ª – COMPENSAÇÃO DE JORNADA ADMINISTRATIVA**

A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo, não abrangidos pela Cláusula 16ª, a possibilidade de prorrogação da jornada diária para compensação por folgas, para regramento das práticas regionais já estabelecidas, mediante celebração de acordo local com a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das Unidades envolvidas, em locais distantes dos centros urbanos.

**CLÁUSULA 98ª – LICENÇA SEM VENCIMENTO**

A Companhia a requerimento do empregado poderá conceder, licença, sem vencimento, de até 02 anos.

**CLÁUSULA 99ª – LICENÇA ADOÇÃO**

A Companhia concederá licença adoção às(os) empregadas(os) que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção.

**CLÁUSULA 100ª – EXAME PRÉ-NATAL**

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que e submetam ao exame pré-natal.

**CLÁUSULA 101ª – COMISSÃO DE REGIMES DE TRABALHO**

A Companhia se compromete a manter, em conjunto com a FUP e Sindicatos filiados, a Comissão de Regimes de Trabalho com o objetivo de analisar as questões, relativas aos diversos regimes existentes, bem como as relativas às horas extras.

## CAPÍTULO VII – DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

**CLÁUSULA 102ª – COMISSÃO DE SMS**

A Companhia se compromete a manter, em conjunto com a FUP e Sindicatos filiados, a Comissão de Segurança Industrial, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente com o objetivo de analisar as questões, relativas à Saúde, Segurança e Meio Ambiente, de empregados próprios e contratados, bem como as questões relativas ao funcionamento das CIPA's.

**Parágrafo 1º** – A Comissão se reunirá bimestralmente;

**Parágrafo 2º** – A Companhia se compromete a apresentar e discutir nestes fóruns as informações e análises dos dados estatísticos referentes a acidentes de trabalho, bem como a análise das causas dos acidentes graves, quando solicitado.

**Parágrafo 3º** – A Companhia e a FUP/Sindicatos envidarão esforços para a montagem de comissões regionais, por bases sindicais, que serão conduzidas pelas representações locais.

### **CLÁUSULA 103ª – CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL**

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, estabelecendo priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoamento das ações corretivas e busca de ciclos de melhoria nas políticas de saúde, segurança e meio ambiente.

**Parágrafo 1º** – A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

**Parágrafo 2º** – A Companhia assegura o direito dos empregados às informações sobre os riscos presentes nos seus locais de trabalho, assim como as medidas adotadas para prevenir e limitar estes riscos.

**Parágrafo 3º** – A Companhia garante manter aos Sindicatos, FUP e a CIPA, disponível em meio eletrônico, bem como para os seus empregados, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 4º** – A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento à LER/DORT, com atuações específicas no ambiente de trabalho, garantindo intervalos regulares (interrupções) na jornada de trabalho, para descanso e/ou prática de exercícios preventivos à doença. Implementando programas de tratamento e recuperação inclusive social e psicológica para o(a) funcionário(a) acometido deste mal, e *criando comitê de trabalhadores acometidos de DORT/LER – Doença*.

**Parágrafo 5º** – A Companhia implementará uma política de gerenciamento de qualidade de vida, garantindo a continuidade dos programas na área de saúde, tais como condicionamento físico, reeducação alimentar, programas de prevenção às drogas, anti-estress e ginástica laboral a todos os trabalhadores(as) da Petrobras e contratados tendo como base o PPRA e PCMSO, utilizando-se de embasamento técnico, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absenteísmo.

**Parágrafo 6º** – A Companhia se compromete a implementar melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, nos próximos processos de contratação de prestação de serviços.

**Parágrafo 7º** – A Companhia exigirá, em seus contratos, a realização de exames periódicos dos terceirizados de acordo com os critérios utilizados para o exame dos seus trabalhadores diretos.

**Parágrafo 8º** – A companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes e toalhas de seus empregados, nos segmentos operacionais.

**Parágrafo 9º** – A companhia disponibilizará em suas unidades operacionais protetores solar, com objetivo de prevenção de câncer de pele.

#### **CLÁUSULA 104ª – PRIMEIROS SOCORROS**

A Companhia manterá em seus Órgãos Operacionais material e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim.

**Parágrafo 1º** – Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

**Parágrafo 2º** – A Companhia se compromete a implantar e a manter, onde já existirem, unidades de resgate aeromédicos para as áreas de confinamento, conforme portaria específica do Ministério da Saúde sobre padronização de veículo de resgate e transporte.

#### **CLÁUSULA 105ª – MONITORAMENTO AMBIENTAL E BIOLÓGICO**

A Companhia compromete-se a manter a realização da avaliação dos riscos ambientais de acordo com a legislação de Segurança e Saúde no trabalho, considerando a presença ou não de agentes físicos, químicos ou biológicos. Manterá, à disposição dos empregados, os dados desta avaliação, relativos à sua área de trabalho.

#### **CLÁUSULA 106ª – DOCUMENTAÇÃO**

A Companhia encaminhará, aos respectivos Sindicatos, a seguinte documentação:

- a- Cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT), no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, do empregado acidentado, afastado por doença profissional, ou em agravamento desta;
- b- Cópia dos relatórios das CIPA's a respeito de acidente sem e com afastamento e outros incidentes;
- c- Cópia dos Relatórios de Ocorrência Anormal, Relatórios de Acidente com Lesão, bem como as soluções a serem implementadas, no prazo de 72 (setenta e duas) horas e de todo relatório da Companhia que possa permitir ao Sindicato o acompanhamento das condições de saúde e do ambiente de trabalho;
- d- Que a Companhia se responsabilize pelo acompanhamento das emissões das CAT's para os trabalhadores terceirizados que venham a ser acometidos por acidentes de trabalho quando estiverem a serviço da Companhia e que façam o acompanhamento dos referidos acidentados até sua completa recuperação.
- e- A Companhia assegurará o envio de uma cópia extra de CAT's emitidas pelas



empresas contratadas para os Sindicatos dos trabalhadores da Companhia em suas respectivas bases.

f- A Companhia assegurará o envio de uma cópia do CADO – Comunicado de Acidentes e doença ocupacional.

#### **CLÁUSULA 107ª – CONVENÇÃO 174 DA OIT PARA OS ACIDENTES AMPLIADOS**

Visando garantir um sistema seguro de trabalho, a Companhia garantirá aos representantes dos trabalhadores (dirigentes, delegados e representantes sindicais no local de trabalho, conforme indicados pela respectiva entidade):

a- Informação suficiente e adequada a respeito dos riscos representados pelas instalações e equipamentos, assim como quanto às possíveis conseqüências de eventuais acidentes.

b- Informação periódica e atualizada sobre instruções ou recomendações feitas por autoridades públicas, na área de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho.

c- Elaboração e livre acesso aos seguintes documentos:

- Relatório de segurança;
- Os planos e procedimentos de emergência;
- Os relatórios sobre os acidentes.

d - Instrução e treino nas práticas e procedimentos de acidentes maiores (ampliados) em conjunto com comunidades do entorno e autoridades públicas afins, tais como: defesa civil, corpo de bombeiros e de controle de emergências que possam resultar em um acidente maior, bem como procedimentos de emergência a serem seguidos em tais casos.

#### **CLÁUSULA 108ª – PLANO EMERGENCIAL DE SEGURANÇA OPERACIONAL**

A Companhia manterá a FUP, os sindicatos filiados e os empregados informados sobre os procedimentos adotados em seu Plano Emergencial de Segurança Operacional.

#### **CLÁUSULA 109ª – ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO E PARTICIPAÇÃO NAS APURAÇÕES DOS ACIDENTES**

A Companhia se compromete a assegurar o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes e a participação de representantes do sindicato na apuração de fatalidades e acidentes graves.

#### **CLÁUSULA 110ª – ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO**

A Companhia assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 (um) Médico do Trabalho e/ou 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho, do Sindicato, para acompanhamento das condições de trabalho.

**CLÁUSULA 111ª – INSPEÇÕES OFICIAIS**

A Companhia permitirá que representantes dos Sindicatos/FUP acompanhem a fiscalização, pelos órgãos competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre as condições de trabalho.

**CLÁUSULA 112ª – PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DE EMPRESAS CONTRATADAS**

A Comissão de SMS estabelecida entre a Companhia, FUP e Sindicatos filiados acompanharão os programas de treinamento prévio e as condições de saúde, segurança e meio ambiente, dos empregados das empresas prestadoras de serviço à Companhia, que laborem em suas instalações ou áreas industriais.

**Parágrafo Único** – A Companhia se compromete a exigir das empresas prestadoras de serviço a emissão da CAT em caso de ocorrência de acidentes de trabalho, com ou sem afastamento, ocorridos em suas unidades e, no caso de não haver a emissão do documento, emití-lo diretamente nos moldes estabelecidos na liminar deferida na ACPU 1387 - 2003 - 048 - 01 - 00 - 7 do TRT da 1ª Região.

**CLÁUSULA 113ª – REFEITÓRIO COMPARTILHADO**

A Companhia incorporará nos contratos de prestação de serviço a exigência de que os trabalhadores terceirizados façam sua refeição nos refeitórios da Petrobras.

**CLÁUSULA 114ª – EXAMES PERIÓDICOS**

A Companhia isentará os 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.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a considerar como dia trabalhado, o dia em que o empregado utilizar para realização do seu exame periódico.

**Parágrafo 2º** – A Companhia cobrará das empresas contratadas os mesmos padrões de exames periódicos exigidos para os empregados próprios, não sendo admitido que os custos de exames e consultas necessários sejam repassados aos trabalhadores.

**CLÁUSULA 115ª – ACESSO AO RESULTADO DO EXAME MÉDICO**

A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pelo seu órgão de Saúde Ocupacional, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido.

**Parágrafo 1º** – O Órgão de Saúde Ocupacional da Companhia fornecerá, mediante autorização expressa do empregado, ao médico por este indicado, os resultados dos exames e informações sobre a saúde relacionada com suas atividades ocupacionais.

**Parágrafo 2º** – A Companhia exigirá contratualmente de suas empresas contratadas o mesmo procedimento do caput e do parágrafo 1º, para os seus empregados contratos diretamente.

#### **CLÁUSULA 116ª – PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

A Companhia adotará a Instrução Normativa/INSS/DC nº 99, de 05/12/2003, a partir de 1º de janeiro de 2004. O exercício de atividade especial será feita pelo PPP, emitido pela empresa com base em laudo técnico de condições ambientais de trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança.

**Parágrafo 1º** – A Companhia fornecerá o PPP do empregado após o protocolo de sua solicitação formal.

**Parágrafo 2º** – A Companhia irá exigir, das empresas contratadas, o fornecimento do PPP a seus empregados, após o término do contrato.

#### **CLÁUSULA 117ª – PROFISSIONAIS DE SAÚDE**

A Companhia manterá, em seus órgãos operacionais, no mínimo, 02 (dois) empregados próprios de nível médio da área de enfermagem e 1 (um) médico, por grupo de turno, e 1 (um) motorista próprio para condução da ambulância, por grupo de turno.

#### **CLÁUSULA 118ª – PREVENÇÃO DE DOENÇAS**

A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados e aposentados, comprometendo-se a se articular com a PETROS para que o mesmo ocorra nos informativos daquela Fundação.

#### **CLÁUSULA 119ª – DOENÇAS INFECTO-CONTAGIOSAS E TROPICAIS**

A Companhia informará aos Sindicatos, quando solicitada, o número de casos de doenças infecto-contagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde.

**Parágrafo Único** - A Companhia considerará as doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas como acidente ou doença do trabalho.

#### **CLÁUSULA 120ª – DOENÇA DO TRABALHO**

A Companhia compromete-se a arcar com as despesas vinculadas a recuperação dos trabalhadores portadores de doenças profissionais

#### **CLÁUSULA 121ª – AVALIAÇÃO NUTRICIONAL**

A Companhia implantará e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados, garantindo posterior acompanhamento com nutricionista, desde que recomendado por solicitação médica, com custeio e participação definidos pela AMS.

**CLÁUSULA 122ª – SUPERVISÃO DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO**

A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Petrobras é responsável pelo fornecimento da alimentação.

**Parágrafo 1º** - A Companhia compromete-se a discutir este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a aprimorar o programa de alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico.

**Parágrafo 3º** – A companhia se compromete a contratar, por meio do próximo concurso público a ser realizado pela mesma, no mínimo uma nutricionista para cada Unidade de Negócio.

**CLÁUSULA 123ª – ELEIÇÃO DA CIPA**

As eleições da CIPA serão convocadas conforme resoluções determinadas pela NR-5, sendo as mesmas comunicadas previamente, com antecedência mínima de 90 dias, aos respectivos Sindicato e a todos os trabalhadores, efetivos e terceirizados, observando os seguintes procedimentos:

- a- O número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA é o referido pela NR-5 (MTE), e incluindo os trabalhadores terceirizados lotados no respectivo local, quando da eleição.
- b- A CIPA terá acesso a todos os locais de trabalho e às informações, dados estatísticos, laudos e pareceres, bem como avaliações ambientais referentes à segurança e saúde dos trabalhadores, necessários ao bom exercício de suas atividades.
- c- Todos os membros (titulares e suplentes) da CIPA serão liberados pela Companhia e empresas contratadas, durante sua jornada de trabalho, diariamente, por um período mínimo de uma hora, para inspeção regular nos locais de trabalho, bem como para participar de reuniões da Comissão e exercício das demais atividades exigidas pelo cargo, sem prejuízo da remuneração.
- d- É permitida a reeleição dos membros da CIPA.
- e- É vedada a transferência dos seus componentes de seus locais de trabalho, sem a expressa anuência dos mesmos, homologada pelo Sindicato.
- f- A Companhia garante a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme NR-5.
- g- A Companhia garantirá a formação de uma CIPA para cada plataforma marítima.
- h- Todos os membros da CIPA serão eleitos pelos empregados com um mandato de 02 (dois) anos, assim também será estendido a sua garantia de emprego por mais de 02 (dois) anos.

j- Na eleição será observado o critério de constituição de chapas com o número total de componentes da CIPA.

k- A Companhia viabilizará os meios de locomoção para os cipistas participarem das reuniões ordinárias e extraordinárias.

l- A Companhia garantirá a participação do presidente e vice-presidente nos comitês de gestão de SMS das unidades.

m- A Companhia liberará os cipistas, alternadamente, durante as paradas de manutenção.

n- A Companhia indicará como presidente da CIPA o cipista mais votado.

o- Todos os membros da CIPA deverão ser votados e os trabalhadores (eleitores) poderão votar em tantos candidatos em quantos forem à representação eleita.

p- A CIPA elegerá 01(um) representante para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

q- Os componentes CIPA terão livre e total acesso a todos os documentos que compõem o PPRA e PCMSO.

r – A Companhia unificará as datas das eleições das CIPAs das unidades que pertençam às mesmas regiões de abrangência sindical, no intuito de viabilizar e integrar os cursos aos cipistas.

**Parágrafo Único**- Para fins do presente acordo, entenda-se, como trabalhadores terceirizados, os empregados de empresas interpostas que prestam serviços, de caráter permanente, nas instalações ou unidades da Companhia.

#### **CLÁUSULA 124ª – REPRESENTANTE SINDICAL NA CIPA**

A Companhia assegura a presença, às reuniões da CIPA, de um representante sindical indicado pelo respectivo órgão de classe, fornecendo-se ao Sindicato cópia das atas das reuniões ordinárias e extraordinárias.

#### **CLÁUSULA 125ª – CURSOS DE FORMAÇÃO DAS CIPAS COM PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS**

A Companhia se compromete a manter em articulação com as CIPA's próprias, CIPA's das empresas terceirizadas e os Sindicatos, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos a cada quatro meses sobre as características tóxicas de suas matérias primas, produtos e subprodutos, bem como dos demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou eliminação de seus efeitos nocivos.

#### **CLÁUSULA 126ª – EXAMES MÉDICO-ODONTOLÓGICOS PARA APOSENTADOS**

A Companhia realizará exames médico-odontológicos em todo empregado por ocasião da aposentadoria, observada a orientação do Órgão de saúde da Companhia. As despesas com

tratamento, caso indicado e desde que haja se configurado doença profissional adquirida na Companhia, correrão por conta da mesma.

**Parágrafo 1º** – A Companhia e as demais empresas do Sistema custearão integralmente os exames periódicos empregados após a sua aposentadoria.

**Parágrafo 2º** – Havendo a configuração da doença adquirida na companhia (pré-existente) as despesas decorrentes do tratamento serão de responsabilidade da companhia.

#### **CLÁUSULA 127ª – ACORDO DO BENZENO**

A Companhia se compromete a cumprir a Norma Técnica COREG/DSST 07/2002 integrando as plataformas, terminais, bases de distribuição de petróleo, gás e derivados no campo de aplicação do Acordo de Benzeno e do Anexo 13-A da NR-15, e a portaria 776, de 28 de abril de 2004, do Ministério da Saúde.

#### **CLÁUSULA 128ª – ASSÉDIO MORAL**

A Companhia promoverá práticas de gestão que fortaleçam a motivação, a satisfação, o comprometimento de seus empregados e o respeito do princípio ético, desabonando as práticas que podem ser caracterizadas como ASSÉDIO MORAL, em especial nas relações de subordinação hierárquica.

**Parágrafo Único** – As vítimas de Assédio Moral terão reconhecido a sua situação como acidente de trabalho com a respectiva emissão da CAT.

#### **CLÁUSULA 129ª – JATEAMENTO DE AREIA**

A Companhia se compromete a adaptar seus métodos e práticas, de modo a não utilizar-se de areia seca ou úmida nos seus processos de jateamento, em consonância com os preceitos normativos constantes na Portaria 99 de 19/10/2004 a Secretaria de Inspeção do Trabalho/MTE.

#### **CLÁUSULA 130ª – EQUIPE DE COMBATE A INCÊNDIOS**

A Companhia comporá a primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, exclusivamente, com pessoal da área de Segurança Industrial.

#### **CLÁUSULA 131ª – DIREITO DE RECUSA**

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho, se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico e do responsável pela segurança industrial, que após avaliarem a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterão a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

**Parágrafo 1º** - Caso o trabalhador, mesmo após a avaliação do seu superior hierárquico e do



responsável pela segurança industrial, considere que a condição de risco grave e iminente persiste, poderá continuar a exercer seu direito de recusa e solicitar sua retirada do local de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A empresa garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

## CAPÍTULO VIII - DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

### **CLÁUSULA 132ª – AMPLIAÇÃO, CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL**

A Companhia garantirá a participação dos Sindicatos e das CIPAS nos projetos de ampliação, criação e manutenção de suas instalações industriais, detectando os impactos sobre o meio ambiente, sobre a saúde dos trabalhadores e da população vizinha, definindo os respectivos mecanismos de controle.

### **CLÁUSULA 133ª – IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da eficiência, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde os empregados.

**Parágrafo Único** – A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação aos Sindicatos, cujas bases orem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

### **CLÁUSULA 134ª – REALOCAÇÃO DE PESSOAL**

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de busca de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

### **CLÁUSULA 135ª – PROGRAMAS DE TREINAMENTO – NOVAS TECNOLOGIAS**

A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

## CAPÍTULO IX - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

### **CLÁUSULA 136ª – COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO ACT**

A Companhia, a FUP e os Sindicatos filiados promoverão a instalação e funcionamento de Comissão Mista, para acompanhamento e interpretação das cláusulas do presente instrumento, em reuniões a cada 2 (dois) meses, ou em periodicidade inferior, caso acordado entre as partes.

**Parágrafo 1º** – Essa comissão, além de acompanhar as condições estabelecidas no presente Acordo, terá a incumbência de discutir outras questões de interesse dos empregados.

**Parágrafo 2º** – Além da Comissão de Acompanhamento de ACT, a Companhia se compromete a instalar, em conjunto com a FUP e Sindicato Filiados as seguintes comissões: AMS, SMS, Regime de Trabalho, Terceirização e Benefícios.

#### **CLÁUSULA 137ª – REUNIÕES REGIONAIS PERIÓDICAS**

A Companhia se compromete a realizar reuniões periódicas entre as Gerências dos Órgãos e os respectivos Sindicatos, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

#### **CLÁUSULA 138ª – AMS AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A Companhia se compromete a estender os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde aos dirigentes sindicais liberados sem remuneração, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

**Parágrafo Único** - A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais, citados no caput e beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelos Sindicatos a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

#### **CLÁUSULA 139ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembléias Gerais, como Contribuição Assistencial aos Sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição expressa e por escrito do empregado, entregue no sindicato, no prazo de 7(sete) dias após o recebimento, pela Companhia, da comunicação do sindicato.

**Parágrafo Único** - Sendo a Companhia somente fonte retentora da Contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

#### **CLÁUSULA 140ª – MANDATO SINDICAL – CLT**

A Companhia manterá em folha de pagamento, para efeitos contábeis, os dirigentes sindicais liberados sem remuneração, nas condições do artigo 543 da CLT, segundo a indicação de cada Sindicato.

**Parágrafo 1º** – A Companhia assegurará que assumirá os encargos previdenciários (INSS, PETROS e FGTS) dos dirigentes sindicais liberados sem remuneração na forma do caput;

**Parágrafo 2º** – A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Sindicato ressarcir todos esses custos, com



exceção das parcelas a que se refere o parágrafo anterior mensalmente mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia;

#### **CLÁUSULA 141ª – MANDATO SINDICAL E A LIBERAÇÃO PARA A FUP**

A Companhia assegurará a liberação para a Federação Única dos Petroleiros, de 15 (quinze) dirigentes e de 24 dias para cada suplente, sem prejuízo da remuneração (interrupção da prestação de serviços).

#### **CLÁUSULA 142ª – LIBERAÇÃO DOS DELEGADOS AO CONFUP E CONGRESSOS REGIONAIS**

A Companhia assegurará a liberação de todos os delegados eleitos em assembléia dos seus respectivos Sindicatos, para a participação no CONFUP (Congresso Nacional da Federação Única dos Petroleiros), sem prejuízo da remuneração, e quaisquer outros reflexos funcionais.

#### **CLÁUSULA 143ª – LIBERAÇÃO PARA OUTRAS INSTÂNCIAS SINDICAIS**

A Companhia assegurará a liberação de dirigentes sindicais para as Instâncias Nacionais e Estaduais da Central Sindical e da Confederação Sindical às quais a FUP e Sindicatos estejam filiados, sem prejuízo da remuneração.

#### **CLÁUSULA 144ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE COM REMUNERAÇÃO**

A Companhia assegura a liberação de 1 (um) dirigente sindical, para cada Sindicato, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo Único** – Caberá a cada Sindicato a indicação do dirigente a ser liberado.

#### **CLÁUSULA 145ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE COM REMUNERAÇÃO PELA BASE TERRITORIAL**

A Companhia assegura, ainda, aos Sindicatos, a liberação de mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade vincularem-se bases territoriais com mais de 800 (oitocentos), ou mais de 1600 (hum mil e seiscentos), ou mais de 2400 (dois mil e quatrocentos) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia.

**Parágrafo 1º** – Quando na base do sindicato houver menos de 800 trabalhadores, mas a ela vincular-se 2 ou mais bases, haverá a liberação de 02 (dois) dirigentes nessa condição.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante, ainda, que os sindicatos poderão liberar quantos dirigentes optarem, com ônus para a entidade sindical, compensando os valores dos custos das liberações com os repasses das mensalidades sindicais.

#### **CLÁUSULA 146ª – DIAS DE LIBERAÇÃO POR ANO**

A Companhia assegura que cada Sindicato signatário terá direito a 24 (vinte e quatro)

dias por ano, a serem utilizados para a liberação de dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 1º** – Os dias poderão ser fracionados em horas para efeito da contagem dos dias de liberação.

**Parágrafo 2º** – Não se aplica esta cláusula aos dirigentes com liberação integral prevista neste acordo.

#### **CLÁUSULA 147ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE - FUP**

A Companhia assegura a liberação para a Federação Única dos Petroleiros - FUP, de 5 (cinco) dirigentes daquela Federação, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 1º** – Adicionalmente, fica assegurada a concessão de mais 10 (dez) liberações de dirigentes sindicais, a serem utilizadas a critério da FUP.

**Parágrafo 2º** – A destinação das liberações, de que trata o parágrafo 1º, deverá ser formalizada à Companhia.

#### **CLÁUSULA 148ª – ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO CLÁUSULA PROPOSTA PELA ASSESSORIA JURÍDICA**

A Companhia assegura que os Sindicatos poderão estabelecer, mediante contratação coletiva local, a formação de organizações por local de trabalho e a eleição dos representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com a Companhia, observado o disposto nesta Cláusula e, no que for cabível, nas normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989, ratificada em 18 de maio de 1990 e promulgada pelo Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991.

**Parágrafo 1º** – Somente poderá existir uma representação por local de trabalho, e esta será exercida conforme o regimento aprovado em assembléia.

**Parágrafo 2º** – O Acordo Coletivo de Trabalho local disporá quanto à instalação da representação, eleição, destituição, vacância, suplência, mandato e crédito mensal de horas dos representantes, e quanto à proporção entre os números de trabalhadores no local, e de respectivos representantes.

**Parágrafo 3º** – Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a constituição da representação dos trabalhadores será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não poderá impedir a iniciativa do outro.

**Parágrafo 4º** – A representação dos trabalhadores não poderá sofrer redução no número de representantes e nem ser extinta antes do término do mandato, ainda que haja diminuição do número de trabalhadores, ressalvado o caso de encerramento das atividades da Companhia.

**Parágrafo 5º** – Os representantes dos trabalhadores gozarão de proteção contra todo ato

de discriminação em razão de sua atuação, contemporânea ou pregressa, e de adequada proteção contra:

a- despedida arbitrária a partir do registro da candidatura e, se eleito, até o final do mandato, salvo de cometer falta grave devidamente apurada;

b- transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

**Parágrafo 6º** – Garante-se aos trabalhadores integral liberdade de opinião, incluída a publicação e distribuição de material de seu interesse.

**Parágrafo 7º** – A representação dos trabalhadores deverá dispor de local adequado na Companhia para que possa desenvolver suas atividades além de um ou vários quadros de aviso.

**Parágrafo 8º** – Constitui conduta anti-sindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores.

## CAPÍTULO X – DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA 149ª – MOTORISTAS

A Companhia garante que seus motoristas profissionais, ou condutores autorizados, não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, às Normas de Relações no Trabalho.

### CLÁUSULA 150ª – REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

**Parágrafo Único** – A Companhia efetuará o depósito deste Acordo no Ministério do Trabalho, de conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

### CLÁUSULA 151ª – COMISSÃO DE TERCEIRIZAÇÃO

A Companhia compromete-se a manter, em sua sede, comissão conjunta com a FUP e Sindicatos para tratar das questões relativas às condições de trabalho dos empregados das empresas prestadoras de serviços, contratadas pela Companhia, realizando reuniões trimestrais, ou em periodicidade inferior, caso acordado entre as partes.

### CLÁUSULA 152ª – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO

A Companhia implantará uma Comissão de Conciliação formada paritariamente pela FUP/

Petrobras para viabilizar e facilitar acordos nas diversas ações judiciais dos trabalhadores contra a empresa.

#### **CLÁUSULA 153ª – CURSO DE PREPARO A APOSENTADORIA**

A Companhia realizará cursos de preparo à aposentadoria com a participação dos Sindicatos e implementará mudanças no atual Programa de Preparo à Aposentadoria – PPA após discussão com a FUP/Sindicatos.

## **XI - DA VIGÊNCIA**

#### **CLÁUSULA 154ª – VIGÊNCIA**

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2007 até 31 de agosto de 2009, exceto quanto às cláusulas contiverem disposição expressa em contrário.

#### **Observação importante:**

As reivindicações aprovadas no Encontro Nacional dos Aposentados/Pensionistas foram incluídas nesta pré-Pauta e estão sublinhadas. As reivindicações relacionadas a seguir não obtiveram consenso, mas, também, foram incluídas nesta pré-Pauta:

- Parágrafo 3º da Cláusula 1ª
- Parágrafo 1º da Cláusula 2ª
- Cláusula 4ª
- Cláusula 7ª
- Cláusula 8ª
- Cláusula 9ª
- Parágrafo 4º da Cláusula 12ª



# SINDIPETRO MG

## PRÉ-PAUTA AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2007/2009 – PETROBRAS

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



# Com Modificações do Congresso Local dos Petroleiros de Minas Gerais

## CAPÍTULO I - DOS SALÁRIOS

### CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de setembro de 2007, a Companhia reajustará a tabela salarial dos seus empregados, conforme Tabela Salarial vigente em agosto de 2007, no percentual correspondente a 100% do ICV-DIEESE acumulado entre 1º de setembro de 2006 a 31 de agosto de 2007.

**Parágrafo 1º** – A Companhia garante correção integral de salário para os empregados admitidos após a data-base, desconsiderando, desse modo, a figura da proporcionalidade.

**Parágrafo 2º** – Será constituída comissão paritária entre a CIA, FUP e Sindicatos filiados a fim de apurar as perdas salariais resultantes dos Planos Econômicos dos governos passados.

**Parágrafo 3º** – O aumento de 100% do ICV/DIEE SE previsto no caput será limitado ao indexador do Plano (IPCA) para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes.

### CLÁUSULA 2ª – AUMENTO REAL

Sobre os salários corrigidos na fórmula da Cláusula 1ª incidirá o percentual de 5% a título de aumento real de salário.

**Parágrafo 1º** – O aumento real previsto no caput será limitado ao superávit do Plano, para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes.

### CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

A Companhia se compromete a observar como Piso Salarial da Categoria, o valor referente ao nível 220 da tabela salarial de terrestres, para o menor salário-básico praticado a partir de 1º de Setembro de 2007.

### CLÁUSULA 4ª – TABELA SALARIAL- PCAC

A Companhia manterá a atual tabela salarial, após a implantação do novo Plano de Classificação e Avaliação de Cargos – PCAC, para todos os trabalhadores ativos, aposentados e seus dependentes que não repactuaram o Regulamento do Plano Petros, resguardando as disposições do inciso IX do artigo 48 e evitando qualquer impacto atuarial no Plano.

### CLÁUSULA 5ª – ANTECIPAÇÃO MENSAL DE SALÁRIO

A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários no dia 25 do respectivo mês. Eventuais acertos desse pagamento serão processados e pagos dentro do prazo legal.

**Parágrafo 1º** – A Companhia concederá o adiantamento de 40% do salário líquido estimado do mês, no dia 10 respectivo, para desconto integral no dia 25 subsequente.

**Parágrafo 2º** – A Companhia manterá o adiantamento previsto no parágrafo anterior para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes através dos seus Convênios com a Petros e o INSS.

#### **CLÁUSULA 6ª - DIFERENÇAS SALARIAS DE HE, ATS E AUXÍLIO ALMOÇO**

A Companhia se compromete com o pagamento de diferenças de parcelas remuneratórias de seus empregados e aposentados, verificadas nos últimos 5 anos, decorrentes da inobservância da devida integração dos valores de horas extras, adicional por tempo de serviço e auxílio almoço.

#### **CLÁUSULA 7ª - DIFERENÇAS SALARIAS**

A Companhia estenderá os ganhos salariais que forem concedidos aos trabalhadores da ativa, em percentuais, para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, incluindo-se, os ganhos diferenciados de qualquer natureza, desde que haja superávit no Plano.

#### **CLÁUSULA 8ª – VALORIZAÇÃO DOS NÍVEIS SALARIAS**

A Companhia valorizará os níveis salariais em 5% e efetuará o respectivo pagamento para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, desde que haja superávit no Plano Petros.

#### **CLÁUSULA 9ª – PAGAMENTO DOS NÍVEIS SALARIAS**

A Companhia se compromete com a incorporação na sua tabela salarial do percentual relativo aos níveis salariais concedidos aos empregados da ativa nos ACT's de 2004/2005 e 2005/2007, retroativamente as respectivas datas-base, e efetuará o respectivo pagamento para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, desde que haja superávit no Plano Petros.

#### **CLÁUSULA 10ª – ABONO SALARIAL**

A Companhia se compromete com o pagamento de todos os abonos concedidos aos empregados da ativa para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes.

## **CAPÍTULO II – DAS VANTAGENS**

#### **CLÁUSULA 11ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio) para todos os

empregados, de acordo com a tabela anexa, ressalvados aqueles que celebraram acordo objetivando a cessação da progressão deste benefício, que continuarão a receber o percentual já obtido até então, desconsiderada qualquer progressão futura, sem efeito retroativo.

**Parágrafo Único** – A Companhia e a FUP e Sindicatos acordam que o pagamento do anuênio referido no caput, a todos os empregados, exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

#### **CLÁUSULA 12ª – VP-DL 1971/82**

A Companhia manterá a concessão da PL-DL-1971/82 aos empregados admitidos até 31/08/95.

**Parágrafo 1º** – Essa concessão é feita de forma duodecimada, caracterizada como vantagem pessoal, nominalmente identificada, observadas as deduções dos percentuais, conforme os acordos anteriores.

**Parágrafo 2º** – O pagamento será feito sob o título de Vantagem Pessoal - DL-1971/82 (VP-DL 1971/82).

**Parágrafo 3º** – A parcela de VP-DL 1971/1981 será incluída no cálculo da aposentadoria e será incorporada na tabela salarial das empresas do Sistema Petrosbras.

**Parágrafo 4º** – O pagamento relativo à incorporação da parcela da VP-DL 1971/1981 será efetuado para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, desde que haja superávit no Plano.

#### **CLÁUSULA 13ª – PLR**

A FUP e os Sindicatos serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/00, de 19/12/00.

**Parágrafo Único:** A Companhia não implantará novas e suprimirá todas as formas de remuneração variável a exceção da que trata o caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 14ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A Companhia concederá o Adicional de Periculosidade, dentro de suas características básicas, observando-se o conceito intramuros.

**Parágrafo 1º** – O pagamento será feito desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independente do número de dias embarcados ou confinados.

**Parágrafo 2º** – A Companhia procederá à incorporação de 30% (trinta por cento) na tabela salarial para todos os seus empregados e deixará de pagar a VP Periculosidade hoje praticada nos locais de trabalho considerados não perigosos.

**Parágrafo 3º** – A Companhia aplicará o adicional de 30% da periculosidade incidindo sobre



o Salário Básico acrescido do Adicional por Tempo de Serviço.

#### **CLÁUSULA 15ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

A Companhia manterá a concessão da Gratificação de Férias, correspondente a 100% (cem por cento) da remuneração mensal, devida no mês das férias, considerados os devidos acréscimos e reflexos de parcelas remuneratórias variáveis, a todos os seus empregados.

**Parágrafo 1º** – O pagamento será efetuado até 2 (dois) dias úteis antes do início do gozo de férias.

**Parágrafo 2º** – Objetivando a manutenção da integridade física e psicológica de seus empregados, e como instrumento da política de geração de empregos, a Companhia se compromete a não mais comprar, mediante abono de férias, 1/3 do mesmo período, pactuando-se então a inaplicabilidade do artigo 143 da CLT;

**Parágrafo 3º** – Todos os empregados poderão parcelar o gozo de suas férias anuais em dois períodos, independentemente de idade, e a critério do empregado.

#### **CLÁUSULA 16ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS - INDENIZAÇÃO**

A Companhia garante aos empregados o pagamento da indenização da Gratificação de Férias, correspondente ao período aquisitivo proporcional ou vencido e não gozado, nas rescisões contratuais de iniciativa da Companhia, nas de iniciativa do empregado e nos casos de aposentadoria.

#### **CLÁUSULA 17ª – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Não havendo manifestação em contrário do empregado, expressa e por escrito, a Companhia pagará, até o dia 20 de fevereiro, como adiantamento do 13º salário (Leis 4.090/62 e 4.749/65), metade da remuneração devida no ano a título de adiantamento do 13º. O empregado poderá optar, também, por receber esses adiantamentos por ocasião do gozo de férias, se ocorrer em mês diferente de fevereiro.

**Parágrafo 1º** – O pagamento da diferença do 13º salário (complementar ou integral) a título de antecipação será efetuado até 20 de novembro do respectivo ano. Até 18 de dezembro do respectivo ano a Companhia promoverá os ajustes deste pagamento.

**Parágrafo 2º** – A Companhia viabilizará junto Petros, através do seu Convênio com o INSS, a antecipação do 13º benefício (abono anual), pago por aquele Instituto, de forma opcional, nos mesmos moldes do adiantamento do abono anual do Plano Petros e do adiantamento do 13º salário da ativa;

#### **CLÁUSULA 18ª – ADICIONAL DE INTERINIDADE**

A Companhia garante o pagamento do Adicional de Interinidade a partir do primeiro dia de substituição interina, em qualquer situação, tendo como base o salário do substituído.

**Parágrafo 1º** – O acréscimo percebido em razão da substituição interina terá sua média duodecimal computada para cálculo da remuneração de férias, Gratificação de Férias, 13º

salário e indenizações;

**Parágrafo 2º** – A Companhia garante que, nos casos de interinidade exercida por mais de 180 (cento e oitenta) dias, promoverá o empregado para o cargo exercido em caráter definitivo.

#### **CLÁUSULA 19ª – ADICIONAL DE SOBREAVISO**

A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do Adicional de Sobreaviso (ASA), incidente sobre o total resultante da soma do Salário Básico, do Auxílio Almoço e do ATS, efetivamente percebidos no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade.

**Parágrafo Único** - Sempre que o trabalho efetivo ou a disposição da Companhia, em jornada de trabalho de regime em Sobreaviso, exceder às 12 horas legais, será devido o pagamento de horas extraordinárias.

#### **CLÁUSULA 20ª – ADICIONAL DE SOBREAVISO PARCIAL**

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 do valor da hora normal, considerando-se o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

**Parágrafo 1º** – Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

**Parágrafo 2º** – A permanência à disposição da Companhia, na forma do caput, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 03 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

#### **CLÁUSULA 21ª – ADICIONAL DE REGIME ESPECIAL DE CAMPO**

A Companhia manterá o Adicional de Regime Especial de Campo – AREC no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico, aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC.

**Parágrafo Único** – O regime de que trata o caput, será aplicado a todos aqueles que exercerem atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso.

#### **CLÁUSULA 22ª – GRATIFICAÇÃO DE CAMPO TERRESTRE DE PRODUÇÃO**

A Companhia concederá a Gratificação de Campo Terrestre de Produção, para os empregados do regime administrativo, que desempenham suas atividades em bases ou áreas remotas dos campos terrestres de produção da área de Exploração e Produção (E&P), regulamentada em norma interna, nas mesmas condições que vem praticando, realizando a sua correção em 100% do ICV-DIEESE, acrescido do aumento real praticado no presente acordo.

**Parágrafo Único** – A gratificação de que trata o caput, que visa incentivar a alocação e permanência de empregados nas citadas bases ou áreas, não será aplicada àqueles que recebam o Adicional Regional de Confinamento (ARC) ou Adicional Regional.

#### **CLÁUSULA 23ª – ADICIONAL DE CONFINAMENTO**

A Companhia praticará o Adicional Regional de Confinamento (ARC) em 30% (trinta por cento) para todos os empregados confinados, acrescido do adicional de periculosidade, perfazendo o total de 39%.

**Parágrafo Único** – O pagamento será incidente sobre o total resultante da soma do Salário Básico, do Auxílio Almoço e do ATS, feito desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcado ou confinado.

#### **CLÁUSULA 24ª – ADICIONAL REGIONAL DE CONFINAMENTO**

A Companhia efetuará, nos termos das Normas 30-02 e 30-03 de Administração de Cargos e Salários, o pagamento do Adicional Regional de Confinamento ao pessoal designado para executar trabalhos em instalações “offshore” (embarcado) ou no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcados ou confinados.

**Parágrafo Único** – O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais, com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas.

#### **CLÁUSULA 25ª – ADICIONAL REGIONAL – INDENIZAÇÃO**

A Companhia manterá o pagamento de indenização do Adicional Regional no caso de transferência ou designação do empregado, para servir em localidades onde a concessão da vantagem não esteja prevista em Norma e desde que venha percebendo, por mais de 12 (doze) meses consecutivos.

**Parágrafo Único** – A indenização prevista nesta Cláusula não será devida quando a movimentação ocorrer por iniciativa do empregado.

#### **CLÁUSULA 26ª – ADICIONAL DE HORA DE REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

A Companhia manterá o valor do Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA), em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.

**Parágrafo Único** – A Companhia se compromete a cumprir as decisões judiciais relativas aos processos instaurados na Justiça até 28/11/96, os quais digam respeito ao AHRA.

#### **CLÁUSULA 27ª – TOTAL DE HORAS MENSAIS**

A Companhia manterá em 175 (cento e setenta e cinco) e 168 (cento e sessenta e oito) o

Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 35 (trinta e cinco) horas, e 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos.

**Parágrafo Único** – A Companhia manterá os critérios e procedimentos referentes a descontos de faltas sem motivo justificado e quanto ao número de horas descontadas em função de cada tipo de regime e jornada adotados, bem como os respectivos descontos concomitantes dos números proporcionais de horas referentes ao repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA 28ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO**

A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade.

#### **CLÁUSULA 29ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – CÁLCULO**

A Companhia incluirá no cálculo das horas extras todos os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado, além do Auxílio Almoço e do Repouso Semanal Remunerado.

#### **CLÁUSULA 30ª – SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS – CONVOCAÇÃO SEM PROGRAMAÇÃO**

A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário, para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com acréscimo, observando-se um número mínimo de 4 (quatro) horas suplementares, independentemente do número de horas trabalhadas inferiores a 4 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

#### **Modificativa**

#### **CLÁUSULA 31ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – TRABALHO AOS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS**

A Companhia garante que as horas suplementares trabalhadas aos sábados, domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

#### **CLÁUSULA 32ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – PARADA DE MANUTENÇÃO**

A Companhia remunerará com um acréscimo de 100% (cem por cento), as horas extraordinárias realizadas de segunda a sexta-feira, no horário diurno (de 5 horas às 22 horas) durante as paradas de manutenção, pelos empregados de horário administrativo, nelas engajados. As horas extraordinárias realizadas no horário noturno serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento). Além disso, a Companhia continuará adotando medidas visando a atenuar a sobrecarga de trabalho de manutenção do pessoal engajado nas paradas.

#### **CLÁUSULA 33ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – REGIME DE SOBREAVISO**

A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de sobreaviso,

remuneração das horas trabalhadas além da jornada, acrescida de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 1º** – A partir de 01/12/04, a cada ciclo normal de escala, as horas trabalhadas são apuradas e compensadas e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 2º** – Respeitadas as peculiaridades das atividades envolvidas, poderá ser estabelecido horário de trabalho de 10 (dez) horas, com intervalo para repouso e alimentação de 1 (uma) hora, ficando as 2 (duas) horas restantes da jornada para compensação de eventuais trabalhos fora do horário estabelecido de que trata o parágrafo 1º.

#### **CLÁUSULA 34ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – TROCA DE TURNO**

A Companhia efetuará o pagamento, das horas realizadas 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 5 (cinco) minutos diários, considerando o início (entrada) e/ou término (saída) 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** – Excetuam-se deste pagamento, os períodos de ausências motivadas por férias, cursos com duração acima de 30 (trinta) dias e licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e na Gratificação de Natal (13º salário), conforme já previsto no Parágrafo 1º.

**Parágrafo 3º** – O tempo que exceder ao período acordado para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

**Parágrafo 4º** – As condições pactuadas nesta Cláusula, como também as excepcionalidades, serão avaliadas no âmbito da Comissão de Regimes de Trabalho.

#### **CLÁUSULA 35ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – REVEZAMENTO DE TURNO**

A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de revezamento em turnos, remuneração das horas trabalhadas a título de dobra de turno acrescida de 100% (cem por cento), qualquer que seja o número de horas, seja por prorrogação, seja por antecipação da jornada normal prevista na escala de revezamento.

**Parágrafo Único** – A Companhia e os Sindicatos acordam que as dobras de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, não sendo objeto do pagamento de que trata o caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 36ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – VIAGEM A SERVIÇO**

No caso de viagem a serviço da Companhia que coincida com o dia de folga ou de repouso remunerado, a Companhia garante a sua retribuição como se fora de trabalho extra, nos limites da jornada normal.

**CLÁUSULA 37ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – COMPENSAÇÃO**

Quando o empregado optar pela compensação das horas extras realizadas, terá direito a fazê-lo na proporção de uma hora extra para cada duas horas de repouso remunerado em compensação, independentemente do direito ao repouso remunerado gerado pela jornada normal.

**CLÁUSULA 38ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – FERIADOS E TREINAMENTO EM FOLGAS**

A Companhia garante que às horas trabalhadas em dias de feriados, assim como as despendidas em cursos e treinamentos realizados em dias de folga, serão ainda consideradas também como horas extras remuneradas a **100%** (cem por cento).

**CLÁUSULA 39ª – HORAS IN ITINERE**

A Companhia incluirá no cômputo da jornada de trabalho as horas despendidas em transporte por ela fornecido, considerando-se como termos inicial e final da jornada a apresentação no local previamente combinado para utilização do respectivo meio.

**Parágrafo Único** – A Companhia promoverá a adoção retroativa desta prática, para os empregados listados como beneficiários nas ações judiciais tratando deste direito.

**CLÁUSULA 40ª – AUXÍLIO ALMOÇO**

A Companhia concederá o auxílio almoço nas mesmas condições que vem praticando, realizando a correção em 100% do ICV–DIEESE (subitem - alimentação fora de casa), referente ao período de 01/09/2006 à 31/08/2007, acrescido do aumento real praticado no presente Acordo.

**Parágrafo Único** – O Auxílio Almoço integrará o salário básico para cálculo de adicionais, gratificações e quaisquer outras parcelas remuneratórias referenciadas no salário básico.

**CLÁUSULA 41ª – AUXÍLIO-DOENÇA**

A Companhia assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 04 (quatro) primeiros anos de afastamento.

**Parágrafo Único** – Cessará o pagamento da vantagem, antes de completados os prazos citados no caput, quando:

- a- Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- b- Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- c- Houver comprovada recusa do empregado em participar do Programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;



d- O empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada.

#### **CLÁUSULA 42ª – READAPTAÇÃO PROFISSIONAL**

A Companhia se compromete aperfeiçoar a sua atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, na função compatível com a redução de sua capacidade laborativa ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial.

**Parágrafo 1º** – Será garantida a percepção da remuneração total paga à época do acidente ou constatação da doença ao empregado reabilitado, assim como a natural evolução da sua carreira, suas promoções e respectivos anuênios, recompondo os valores dessa remuneração, retroativamente à data da sua readaptação, com o pagamento dos valores retroativos.

**Parágrafo 2º** – Será garantido, ainda, a mesma carga horária e o tempo de serviço para fins de aposentadoria.

**Parágrafo 3º** – Será garantido o emprego, ao acidentado, enquanto existirem seqüelas físicas ou psicológicas.

**Parágrafo 4º** – No caso de empregados paraplégicos submetidos à reabilitação funcional, a Companhia se compromete a manter a mesma remuneração global resultante de salários, benefícios e vantagens percebidos anteriormente à lesão, independentemente da causa da lesão;

**Parágrafo 5º** – Caso o trabalhador tenha que se aposentar por invalidez, em decorrência de doença ou acidente será considerado, como base para o cálculo de seu benefício, a ser pago pela PETROS, a remuneração do topo da carreira.

**Parágrafo 6º** – A Companhia se comprometerá a arcar permanentemente com as despesas médicas e medicamentos decorrentes de seqüelas da sua doença profissional.

**Parágrafo 7º** – Será respeitada a qualificação técnica do empregado, quando da sua reabilitação profissional.

**Parágrafo 8º** – Repor todas as reduções efetuadas nº 2072 referentes a promoções, avanço de nível e anuênio retroativo à data do início do evento.

#### **CLÁUSULA 43ª – MANUTENÇÃO DE VANTAGENS POR AFASTAMENTOS**

A Companhia garante, nos casos de períodos de afastamento de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente devidamente caracterizado pelo Órgão de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que o empregado receberá o 13º Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

**CLÁUSULA 44ª – VALORES VIGENTES NA DATA DO EFETIVO PAGAMENTO**

A Companhia se compromete a adotar valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes, indenizações normativas e demais situações análogas.

**CAPÍTULO III – BENEFÍCIOS****CLÁUSULA 45ª – AUXÍLIO CRECHE**

A Companhia concederá o Auxílio-Creche/Acompanhante, nas seguintes condições:

- a- Clientela: empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial, até 36 meses de idade da criança;
- b- Critério de reembolso: reembolso integral das despesas comprovadas na utilização de creche, enquanto a criança tiver até 08 (oito) meses de idade; reembolso das despesas, de acordo com a tabela de valores elaborada pela Companhia e a FUP, enquanto a criança tiver 09 (nove) a 18 (dezoito) meses de idade; reembolso das despesas, até o valor da tabela-limite do Auxílio-Creche ou Auxílio Acompanhante, elaborada pela Companhia e a FUP enquanto a criança tiver entre 19 (dezenove) e 36 (trinta e seis) meses de idade.

**Parágrafo Único** – Os Sindicatos juntamente com a companhia, participarão na elaboração e atualizações da tabela de valores médios regionais e da tabela-limite a que se refere esta Cláusula.

**CLÁUSULA 46ª – AUXÍLIO PRÉ-ESCOLAR**

A Companhia manterá o Programa de Assistência Pré-Escolar (matrículas e mensalidades), nos termos da legislação vigente, resguardando o direito de empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial optarem entre o mesmo e os benefícios do Auxílio-Creche/Acompanhante.

**Parágrafo 1º** – A Companhia assegurará tratamento diferenciado para os dependentes com necessidades especiais.

**Parágrafo 2º** – O benefício assegurado no parágrafo anterior não terá restrição de idade máxima.

**CLÁUSULA 47ª – AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

A Companhia concederá, aos empregados e aos filhos dos empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial, auxílio educação para os ensinos fundamental, médio, e



superior, técnico e profissionalizante, na forma de reembolso de 85% (oitenta e cinco por cento) da mensalidade.

**Parágrafo 1º** – Nos casos de escolas públicas, a Companhia arcará com 100% (cem por cento) das despesas relativas ao material escolar e transporte dos beneficiários do programa.

**Parágrafo 2º** – As regras e critérios para operacionalização do programa serão definidos em regulamento próprio, tendo como base a maior média de valores para todo o território nacional.

**Parágrafo 3º** – Uma Comissão formada pela Companhia e a FUP/Sindicatos fará a revisão anual dos valores aplicados na média prevista no parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º** – A Companhia assegurará tratamento diferenciado para os dependentes com necessidades especiais.

**Parágrafo 5º** – O auxílio educação previsto no caput será garantido a todos os dependentes até a conclusão ensino superior mesmo após o falecimento do empregado(a) ativo(a), aposentado(a) ou pensionista.

#### **CLÁUSULA 48ª – QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

A Companhia viabilizará cursos de qualificação e formação profissional para todos os dependentes dos empregados ativos, aposentados e pensionistas.

#### **CLÁUSULA 49ª – COMPLEMENTAÇÃO EDUCACIONAL**

A Companhia manterá o programa de Complementação Educacional, com o objetivo de dar oportunidade de ascensão funcional a empregados em cargo de nível médio, que não preencham os pré-requisitos de escolaridade previstos no plano de classificação e Avaliação de Cargos.

#### **CLÁUSULA 50ª – CUSTEIO, QUALIDADE E REEMBOLSO NO PROGRAMA DA AMS**

A Companhia dotará para o exercício de 2007/2009 valores para o custeio do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) incluindo o Programa de Assistência ao Excepcional (PAE) e do Benefício Farmácia, de modo a garantir a atual qualidade dos serviços prestados.

**Parágrafo 1º** – O custeio do Programa da AMS será com a participação financeira da Companhia e do empregados ativos, aposentados e pensionistas, na proporção de 75% do total de gastos com o Programa para a Companhia e 25% para o titular.

**Parágrafo 2º** – Fica garantido ao usuário do Programa o direito ao sistema de livre escolha cujo reembolso do valor pago será feito de imediato.

**Parágrafo 3º** – A Companhia reembolsará integralmente as despesas dos procedimentos médicos e odontológicos, efetuados pelo plano de livre escolha quando não houver profissional credenciado na especialidade envolvida, praticando a tabela da AMB (Associação Médica Brasileira), contemplando as novas tecnologias para exames e diagnósticos.

**Parágrafo 4º** – A Companhia manterá gestões junto às sociedades médicas e odontológicas e demais especialidades, excetuando-se as de finalidade comercial, no sentido de analisar a composição das tabelas de procedimentos do Programa para mantê-las atualizadas técnica e financeiramente.

**Parágrafo 5º** – A Companhia fará a alteração dos procedimentos técnicos e administrativos do Programa da AMS somente após a prévia negociação com a FUP e os Sindicatos.

**Parágrafo 6º** – Será praticado o percentual de 13% (treze por cento) da margem consignável para o custeio normal e o reembolso no Programa da AMS, para todos os empregados ativos, aposentados e pensionistas.

**Parágrafo 7º** – Os prazos de pagamento de reembolsos, de liberação de procedimentos e tramitação de documentos no Programa da AMS será o mesmo para os empregados aposentados/pensionistas.

**Parágrafo 8º** – A Companhia adiantará ao empregado, no caso de intervenção cirúrgica, valor correspondente a 50% do valor pago ao anestesista, fazendo a compensação devida, quando for pago o reembolso do respectivo serviço.

#### **CLÁUSULA 51ª – CREDENCIAMENTO NO PROGRAMA DA AMS**

O credenciamento de profissionais e estabelecimentos de saúde será em todas as especialidades e em todas as cidades onde existam usuários do Programa da AMS.

**Parágrafo 1º** – Será feita revisão periódica no manual de profissionais e estabelecimentos credenciados com ampla divulgação do mesmo para todos os usuários do Programa.

**Parágrafo 2º** – A Companhia manterá atualizado o valor pago a todos os credenciados da AMS.

**Parágrafo 3º** – A Companhia implantará convênios com hospitais públicos, investindo na melhoria dos serviços dos mesmos para atender todos os usuários que forem vítimas de quaisquer cartéis nos serviços privados de saúde, sem prejuízo das ações jurídicas cabíveis.

**Parágrafo 4º** – A Companhia tomará todas as medidas necessárias, para credenciar profissionais nos serviços de anestesiologia, garantindo a sua cobertura integral desse procedimento pelo Programa da AMS.

#### **CLÁUSULA 52ª – CONSELHO DE GESTÃO DA AMS**

A Companhia juntamente com a FUP/Sindicatos, formarão um Conselho de Gestão paritário, composto por 06 (seis) membros.

**Parágrafo 1º** – Os representantes dos usuários do Programa, neste Conselho, serão escolhidos através de eleição direta, entre os titulares do programa da AMS.

**Parágrafo 2º** – O Conselho será responsável por toda a gestão do Programa e indicará as Gerências da AMS nos Serviços Compartilhados e nos Setores de Recursos Humanos da empresa nas Unidades e Sede da Companhia.

**Parágrafo 3º** – Após a escolha e a posse dos membros do Conselho, a Comissão da AMS prevista no Acordo Coletivo 2005/2007 será extinta.

**Parágrafo 4º** – O Conselho de Gestão, ou a Comissão da AMS, enquanto não for formado o referido Conselho aprovarão todas as alterações no Manual de Operações – MOP da AMS e serão implementadas somente após essa aprovação.

**Parágrafo 5º** – O Conselho ou a Comissão, discutirá e implementará a unificação das tabelas de procedimentos do Pequeno e do Grande Risco

**Parágrafo 6º** – O Conselho ou a Comissão implementará a primeirização das atividades de fiscalização e administração do Programa da AMS.

### **Modificativa**

#### **CLÁUSULA 53ª – BENEFICIÁRIOS DA AMS**

A Companhia concederá a AMS para os empregados, aposentados, pensionistas e respectivos beneficiários, constantes da relação a seguir, condicionada ao atendimento dos demais requisitos e procedimentos, constantes do Manual de Operação da AMS e das instruções complementares emitidas pela Companhia. Ficam garantidos aos beneficiários da AMS, os direitos e serviços garantidos pela legislação que rege os Planos de Saúde.

**Parágrafo Único** – A Companhia aportará uma contribuição extraordinária de modo a manter o equilíbrio atuarial do sistema, em face da inclusão de novos usuários no Programa.

a- EMPREGADO: desde que esteja recebendo remuneração da Companhia.

b- DEPENDENTES DO EMPREGADO:

1. CÔNJUGE - na vigência do casamento.
2. EX-CÔNJUGE - mediante determinação judicial.
3. COMPANHEIRA - comprovada a relação estável, **tempo mínimo de 06 (seis) meses.**
4. COMPANHEIRO - comprovada a relação estável, **tempo mínimo de 06 (seis) meses.**
5. FILHO/FILHA/ENTEADO/ENTEADA, MENOR SOB GUARDA OU TUTELA, E DEPENDENTE SOB CURATELA - desde que solteiro, até 21 anos 11 meses e 29 dias; acima de 21 anos até completar 24 anos, 11 meses e 29 dias, se universitário ou cursando ininterruptamente o 2º grau; ou de qualquer idade, se inválido para o trabalho, ou portadores de necessidades especiais.
6. PAI.
7. MÃE.
8. PADRASTO - desde que comprovado o casamento.
9. MADRASTA - desde que comprovado o casamento.
10. IRMÃ E IRMÃO, FILHO MAIOR, que tenha necessidade de assistência especial, que viva sob dependência econômica do titular, ou de um dos demais beneficiários.

c- APOSENTADO: desde que preencha todos os requisitos abaixo:

1 - NÃO TENHA SIDO DISPENSADO POR JUSTA CAUSA OU POR CONVENIÊNCIA DA COMPANHIA.

**Exceto:**

- Empregados dispensados por conveniência da Companhia entre 14/11/75 e 24/03/83, ou por participação em movimento reivindicatório, desde que a dispensa não tenha sido motivada por ato que desabonasse sua conduta, devidamente comprovado.

- Ex-empregados dispensados em data anterior a 14/11/75 (criação da AMS) por conveniência da Companhia, sem ato desabonador, que não tenham adquirido qualquer outro vínculo empregatício e que tenham entrado em Auxílio-Doença, imediatamente após a dispensa, tendo o referido benefício sido transformado pelo INSS em aposentadoria por invalidez.

2- NÃO HAJA DESCONTINUIDADE MAIOR QUE 180 (CENTO E OITENTA) DIAS ENTRE A DATA DO SEU DESLIGAMENTO DA COMPANHIA E A DO INÍCIO DA APOSENTADORIA.

**Exceto:**

- Os ex-empregados amparados pela Lei da Anistia que utilizaram o benefício de aposentadoria.

- Os ex-empregados que tenham estado em Auxílio-Doença concedido pelo INSS e tiveram esse benefício transformado em Aposentadoria por Invalidez, para os quais o prazo de 180 dias será o período compreendido entre a data do desligamento da Companhia e o início do Auxílio-Doença.

3- REQUEIRA SUA APOSENTADORIA E RECEBA SEUS PROVENTOS ATRAVÉS DA PETROS: desde que preencham os requisitos 1, 2 e 3,

Inclui-se entre os aposentados com direito a AMS:

- O não mantenedor beneficiário da PETROS.

- O que se aposenta após o acordo rescisório, mesmo o celebrado na justiça.

- O pré-existente à criação da PETROS.

d- DEPENDENTES DO APOSENTADO: são aqueles reconhecidos como dependentes do empregado, citados no item B, podendo ser incluídos a qualquer tempo.

e- PENSIONISTAS E DEPENDENTES DE EMPREGADO FALECIDO: desde que recebam os proventos (pensão do INSS ou suplementação de pensão da PETROS) através da PETROS.

f- DEPENDENTES DO EMPREGADO FALECIDO: são aqueles reconhecidos como dependentes do empregado, citados no item B.

g- ANTIGOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS PRIVATIZADAS DO SISTEMA PETROBRAS: são aqueles ex-empregados aposentados e seus pensionistas e dependentes, desde que recebam os proventos através da PETROS.

h- BENEFICIÁRIOS COM PARTICIPAÇÃO INTEGRAL: são aqueles indicados pelo titular, desde que a Companhia não tenha participação no custeio dos gastos.

#### **CLÁUSULA 54ª – INCLUSÃO DE BENEFICIÁRIOS NA AMS**

A Companhia incluirá no Programa da AMS todo o dependente indicado pelo titular conforme relação prevista na Cláusula 52ª.

Parágrafo 1º – A Companhia garantirá a inclusão de qualquer dependente no Programa da AMS, por decisão judicial, com custeio normal na AMS, sem prejuízo as demais inclusões de dependentes previstas no caput.

Parágrafo 2º – Será permitida a inclusão de dependentes maiores de 21 no Programa da AMS, se estiverem cursando o nível médio, ou, 24 anos se estiverem cursando nível superior, sem renda própria, vivendo na casa do titular, comprovado pelo serviço social da empresa;

Parágrafo 3º – Será garantida a inclusão do dependente no Programa da AMS sempre que o titular tiver a sua tutela definitiva

#### **CLÁUSULA 55ª – CUSTEIO DOS PROCEDIMENTOS DE PEQUENO RISCO DA AMS**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio de todos os procedimentos do Programa da AMS do pequeno risco, será efetuada por uma única tabela.

**Parágrafo 1º** – A tabela referida no caput será definida no âmbito da Comissão da AMS, no prazo de 60 (sessenta) dias;

**Parágrafo 2º** – Enquanto não for definida a tabela acima referida, será aplicada a seguinte:

Classe de Renda	Percentual de Participação
Até 1,3 MSBP	0,00
Até 2,4 MSBP	7,00
Até 4,8 MSBP	14,00
Até 9,6 MSBP	22,00
Até 19,2 MSBP	35,00
Até 25,0 MSBP	42,00
Acima de 25,0 MSBP	50,00

\*MSBP - Menor Salário Básico Praticado

#### **CLÁUSULA 56ª – CUSTEIO DE PSICOTERAPIA**

A Companhia custeará integralmente os tratamentos de Psicoterapia e outros tratamentos psicológicos, sem limite mensal no número de sessões.

**Parágrafo Único** – Os tratamentos previstos no caput serão aplicados pelo tempo que for necessário, desde que haja a devida comprovação médica.

**CLÁUSULA 57ª – CUSTEIO DOS PROCEDIMENTOS DE GRANDE RISCO DA AMS**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Programa da AMS, será efetuada com uma contribuição mensal fixa.

**Parágrafo 1º** – A contribuição mensal que trata a caput, válida dentro do período de vigência do presente Acordo, será feita conforme a tabela a seguir:

Classe de Renda	Empregado, Aposentado e Pensionista (em R\$)	Por Beneficiário Vinculado (em R\$)
1,3 MSBP	2,84	2,84
2,4 MSBP	5,67	4,26
4,8 MSBP	8,51	4,96
9,6 MSBP	14,18	5,67
19,2 MSBP	17,01	8,51
> 19,2 MSBP	19,85	14,18

\*MSBP – Menor Salário Básico Praticado

**Parágrafo 2º** – Todos os empregados, aposentados e pensionistas serão considerados beneficiários titulares, devendo contribuir individualmente para o custo do Grande risco, através de contribuição mensal.

**Parágrafo 3º** – A condição de beneficiário titular exclui a condição de beneficiário vinculado sempre que o cônjuge, companheiro ou filho mantiver vínculo empregatício com a Companhia, ou aposentar-se em condição de pleitear o benefício da AMS.

**Parágrafo 4º** – A Companhia, a FUP e os Sindicatos, na vigência do presente Acordo promoverão o acompanhamento trimestral da evolução dos gastos com os procedimentos relativos a AMS, assim entendidos as internações hospitalares de beneficiários, na forma estabelecida nos critérios normativos do Programa AMS.

**Parágrafo 5º** – A Companhia assumirá os custos com traslado e estadia do acompanhante de empregados, aposentados, pensionistas e dependentes, quando a localidade em que residir não oferecer o atendimento técnico ou o enfermo não tiver condições de se locomover.

**Parágrafo 6º** – Caberá aos beneficiários titulares o pagamento da totalidade do custeio do Fundo de Grande Risco, correspondente aos beneficiários vinculados, de acordo com a tabela fixada no parágrafo 1º desta Cláusula.

**Parágrafo 7º** – Para fins de incidência de desconto do grande risco não será computado como salário o auxílio almoço recebido, por ocasião da concessão das férias.

**CLÁUSULA 58ª – CUSTEIO DO PLANO 28/33 ANOS NO PROGRAMA AMS**

A Companhia garantirá a cobertura do Programa da AMS, com custeio específico, aos dependentes dos empregados ativos, aposentados e pensionistas maiores de 21 anos, se estiverem cursando o ensino médio e maiores de 24 anos, se estiverem cursando o ensino

superior, até os 33 anos de idade.

**Parágrafo 1º** – A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio previsto no caput, nos procedimentos de Pequeno Risco será integral, conforme os valores pagos aos credenciados.

**Parágrafo 2º** – Os valores previstos no parágrafo anterior serão descontadas em folha de pagamento de salários e benefícios dos empregados ativos, aposentados e pensionistas, sem limite de margem consignável.

**Parágrafo 3º** – A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio previsto no caput, nos procedimentos de Grande Risco será integral, através de uma contribuição mensal fixa, definida no Conselho ou na Comissão previstos na Cláusula 52ª.

**Parágrafo 4º** – A Companhia estenderá aos pais, ou, às madrastas e padrastras dos empregados, os mesmos critérios aplicados aos dependentes com até 28/33 anos.

#### **CLÁUSULA 59 – CUSTEIO DE ACOMPANHANTES DO PROGRAMA AMS**

A Companhia arcará com os custos das diárias de 1 (um) acompanhante quando da internação do empregado, aposentado, pensionista e seus respectivos beneficiários.

**Parágrafo Único:** A Companhia assumirá as despesas com alimentação do acompanhante, em todo seu período de permanência no hospital ou clínica;

#### **CLÁUSULA 60ª – DIÁRIA HOSPITALAR DE ACOMPANHANTE**

A diária de um acompanhante terá cobertura financeira de acordo com os critérios normativos do Programa AMS, nos casos de internação de beneficiários descritos abaixo:

- a- empregados, aposentados e pensionistas que sejam beneficiários da AMS, com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos;
- b- beneficiários com até 15 (quinze) anos de idade (inclusive);
- c- beneficiários com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos; e
- d- doentes terminais.

#### **CLÁUSULA 61ª – CUSTEIO DO PAE**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio do Programa de Assistência Especial - PAE, será efetuada conforme a tabela a seguir:

Classe de Renda	Percentual de Participação
Até 1,3 MSBP	0,00
Até 2,4 MSBP	0,00
Até 4,8 MSBP	0,00
Até 9,6 MSBP	3,50
Até 19,2 MSBP	6,50
Acima de 19,2 MSBP	11,00

\*MSBP – Menor Salário Básico Praticado

**Parágrafo 1º** – Os usuários do sistema PAE terão a sua disposição, nesse programa, os profissionais de saúde, educação, esporte e cultura, necessários para sua melhor qualidade de vida e para a utilização do programa de livre escolha.

**Parágrafo 2º** – A Companhia garantirá no programa da AMS, à aquisição de próteses, cadeira de rodas, aparelhos auditivos e ortopédicos.

**Parágrafo 3º** – Nas localidades onde não existirem clínicas especializadas, ou, instituições adequadas para o atendimento de assistência especial, a companhia reembolsará as despesas de auxílio-acompanhante, nos moldes praticados para o auxílio-creche.

**Parágrafo 4º** – A Companhia, junto com os Sindicatos e a FUP criará tabela diferenciada aos profissionais que atendam o PAE.

**Parágrafo 5º** – A companhia custeará 85% das despesas de educação para todos os beneficiários do programa PAE, independente de idade.

**Parágrafo 6º** – Para os beneficiários assistidos pelo programa PAE não haverá limite de idade para programa de assistência médica.

#### **CLÁUSULA 62 – ORIENTAÇÃO DO PAE**

A Companhia realizará, na vigência do presente instrumento, programa destinado à orientação dos empregados quanto ao PAE, disponibilizando para a FUP/Sindicatos a relação de todos os usuários do programa. Os Sindicatos darão seu apoio para os acompanhantes do programa.

**Parágrafo 1º** – Será feita a atualização do PAE através da adoção do Programa Avançado de Assistência a Pessoas Especiais - PATE, contemplando a educação em escolas regulares, a prática de atividades esportivas e artísticas, profissionalizantes e tratamentos mais modernos e atualizados.

**Parágrafo 2º** – Após a atualização do PAE não haverá limite de idade para inclusão de dependentes beneficiários no Programa.

#### **CLÁUSULA 63ª – CUSTEIO DO TRATAMENTO ODONTOLÓGICO E ORTODÔNTICO**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio do tratamento odontológico e ortodôntico, será a mesma aplicada para os procedimentos de pequeno risco, conforme descrita na cláusula 48, em seus parágrafos 1º e 2º.

#### **CLÁUSULA 64ª – CUSTEIO DAS PRÓTESES DENTÁRIAS**

A Companhia aplicará nos casos de implantes de próteses dentárias para os titulares e seus beneficiados a tabela do pequeno risco.

#### **Modificativa**

#### **CLÁUSULA 65ª – CUSTEIO DE MEDICAMENTOS E VACINAS**

Os medicamentos de uso contínuo serão custeados integralmente pelo Programa da AMS como procedimento de Grande Risco



Parágrafo 1º – Os demais medicamentos serão custeados como procedimento de Pequeno Risco.

Parágrafo 2º – As receitas médicas utilizadas para a aquisição de remédios de uso contínuo terão o prazo de validade de 180 dias.

Parágrafo 3º – A Companhia custeará integralmente vacinas preventivas para empregados, aposentados e pensionistas e seus dependentes.

#### **CLÁUSULA 66ª – CUSTEIO DE MEDICAMENTOS TRATAMENTOS ESPECIAIS**

A Companhia custeará integralmente as despesas clínicas, despesas terapêuticas, laboratoriais e medicamentos de uso continuado que visem manter a qualidade de vida dos portadores de doenças, tais como: câncer, cardiovasculares, diabetes, soropositivo, mal de Alzheimer e mal de Parkinson.

#### **CLÁUSULA 67ª – AMPLIAÇÃO DE COBERTURA PROCEDIMENTOS DA AMS**

A Companhia concederá a cobertura da AMS para todos os usuários do Programa da AMS como procedimentos de Grande Risco nos seguintes casos:

- a- Tratamento odontológico de implante ósseo-dentário.
- b- Procedimentos de acupuntura para todos os casos indicados pelo profissional médico.
- c- Mapeamento de retina mediante justificativa médica.
- d- Cirurgia de miopia para todos as dioptrias.
- e- Procedimentos obstétricos para a dependente do titular (pré-natal, parto, exames e consultas).
- e- Vacina contra a gripe para os titulares e seus dependentes com idade inferior à 60 anos.

#### **CLÁUSULA 68ª – REMOÇÃO DE USUÁRIOS DA AMS**

É garantida a remoção aérea, urgente e eficaz, dos titulares e seus dependentes, quando acidentados e nos procedimentos de Grande Risco

#### **CLÁUSULA 69ª – MOVIMENTAÇÃO DE BENEFICIÁRIOS DA AMS**

A Companhia informará, mensalmente, a FUP e a cada Sindicato, a movimentação de beneficiários ocorrida no sistema AMS.

#### **CLÁUSULA 70ª – CONVÊNIO PETROBRAS/INSS/PETROS**

A Companhia se compromete a incluir no Convênio PETROBRAS/INSS/ PETROS, até 60 dias após a assinatura do presente ACT, todos os aposentados do Sistema Petrobras, de forma a garantir o direito dos mesmos ao Programa da AMS, incluindo os aposentados e pensionistas

vinculados as empresas extintas do Sistema (Interbrás e a Petromisa);

### **CLÁUSULA 71ª – ALTERAÇÕES NO REGULAMENTO DO PLANO – PETROS**

A Companhia, através de seus representantes no Conselho Deliberativo, irá aprovar as seguintes alterações no Regulamento do Plano de Benefícios – RPB Petros:

a- Mudança do indexador do Plano passando para o Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA desde o mês de setembro de 2006.

b- Mudança da forma de reajuste do benefício do INSS, desvinculando da parcela paga pelo Plano desde o mês de abril de 2007.

c- Mudança do cálculo das suplementações de pensões concedidas após 1991, aplicando o redutor previsto no artigo 31 do RPB PETROS, somente na parcela paga pelo Plano, desde o mês de abril de 2007, com custeio integral do impacto financeiro e atuarial pela Petrobras e as demais patrocinadoras do Plano Petros.

d- Redução do limite de idade do grupo 78/79 passando para 53 anos de idade para a aposentadoria normal e 51 anos para a aposentadoria especial desde o mês de abril de 2007.

e- Eliminação do limite de idade para os participantes do Plano Petros do grupo 78/79, à partir da data de concessão do seu benefício e pagamento dos valores retroativos.

f- Mudança do cálculo da aposentadoria antecipada para os participantes do Plano Petros do grupo pós-79 com a diminuição do redutor atuarial para 1% por cada ano antecipado.

g- Mudança nas exigências de reingresso no Plano Petros conforme aprovado no CA da Companhia em cumprimento as cláusulas 33 e 45 respectivamente dos Acordos Coletivos de 1985/1985 e 1985/1986;

h- Mudança nas exigências de reingresso no Plano Petros conforme aprovado no CA da Companhia e em cumprimento ao disposto no documento do Gabinete da Presidência GAPRE-127/96

Parágrafo 1º – As alterações regulamentares previstas nas alíneas “a”, “b”, “d”, “e”, “f”, “g” e “h” do caput serão implementadas desde que haja superávit no Plano.

Parágrafo 2º – As parcelas dos benefícios do Plano Petros relativas as mudanças do Regulamento previstas nas alíneas “a”, “b”, “c”, “d” do caput serão pagas aos aposentados, pensionistas ou seus dependentes que optaram pela repactuação do seu regulamento no Plano.

Parágrafo 3º – As parcelas atrasadas relativas ao pagamentos dos benefícios do Plano Petros relativas as mudanças do Regulamento previstas no parágrafo anterior serão corrigidas pelo indexador do Plano e pagas aos aposentados, pensionistas ou seus dependentes.

**Modificativa**

**CLÁUSULA 72ª – IMPLANTAÇÃO DO PLANO PETROS – 2**

A Companhia implantará o Plano Petros-2 para todos os empregados ativos que estão sem plano de previdência complementar

Parágrafo 1º – A formatação do Plano Petros-2 será de acordo com o modelagem negociada pela Companhia com a FUP/Sindicatos.

Parágrafo 2º – A Companhia pagará integralmente ao Plano o serviço passado de todos os empregados, que foram impedidos de ingressarem no Plano Petros, calculado desde a data desse impedimento até 120 dias após a abertura do novo Plano

Parágrafo 3º – A Companhia estenderá o Plano Petros-2 a todos os empregados ativos das demais empresas do Sistema Petrobras.

Parágrafo 4º – A Companhia viabilizará junto aos órgãos normativos, de fiscalização e de controle, a transferência da reserva matemática individual do empregado ativo, ou, da sua reserva de poupança, no Plano Transpetro, o que for maior e da sua reserva de poupança no Plano Petros para o Plano Petros-2

Parágrafo 5º – Após a aprovação do Plano Petros-2 será extinto o Plano Petrobras Vida – PPV e todos os seus efeitos, regulamentares e legais.

Parágrafo 6º - Aqueles que se desligaram do Plano Petros poderão ingressar no Plano Petros-2 com a sua respectiva reserva de poupança, acumulada no Plano Petros.

**CLÁUSULA 73ª – CONTRIBUIÇÃO PARA A PETROS**

A Companhia se compromete a divulgar as situações em que seja possível a manutenção do nível de contribuição para a PETROS, com recursos do próprio empregado.

**Substitutiva****CLÁUSULA 74ª – APOSENTADORIA ESPECIAL**

A Companhia preencherá a documentação necessária para concessão da Aposentadoria Especial para todos os trabalhadores expostos a agentes agressivos (ruído e hidrocarbonetos), independente do fornecimento do EPI's e EPC's e fará o recolhimento das contribuições necessárias ao INSS.

**CLÁUSULA 75ª – PROGRAMA DE RESGATE E REDEFINIÇÃO DO POTENCIAL LABORATIVO**

A Companhia implantará o Programa Resgate e Redefinição do Potencial Laborativo, objetivando acompanhar os empregados durante o afastamento do trabalho por motivo de doença, acidente do trabalho ou doença ocupacional e os reabilitados pela Previdência Social.

**Parágrafo Único** – As diretrizes para operacionalização do Programa estarão definidas em regulamento próprio.

## CAPÍTULO IV – DA SEGURANÇA NO EMPREGO

### Substitutiva

#### Cláusula 76ª – ESTABILIDADE NO EMPREGO

A Companhia garante a estabilidade no emprego a todos os seus empregados.

#### CLÁUSULA 77ª – EXCEDENTE DE PESSOAL

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e redução de atividades, realocará o pessoal em outros Órgãos da Companhia, na região preferencialmente, ou fora dela, promovendo retreinamento quando necessário.

**Parágrafo Único** – A Companhia manterá os incentivos previstos em norma para facilitar a mobilização dos empregados de uma região para outra.

#### CLÁUSULA 78ª – GARANTIA DE EMPREGO – GESTANTES

A Companhia garante emprego e salário à empregada gestante, até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, Inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

#### CLÁUSULA 79ª – GARANTIA DE EMPREGO – ACIDENTE NO TRABALHO

A Companhia assegura emprego e salário, ao empregado acidentado no trabalho, com lesões e ou seqüelas permanentes, a partir da cessação do Auxílio Doença acidentário.

**Parágrafo 1º** – A empresa assegura emprego e salário, por um ano, aos trabalhadores vítimas de acidente no trabalho.

**Parágrafo 2º** – Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato com base no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

#### CLÁUSULA 80ª – GARANTIA DE EMPREGO – DOENÇA PROFISSIONAL

A Companhia assegura as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pelo Órgão de saúde da Companhia ou pelo Órgão competente da Previdência Social.

#### CLÁUSULA 81ª – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

A Companhia garante que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas nos Sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que não haja manifestação contrária e expressa do empregado neste sentido.

**Parágrafo 1º** - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão de seu contrato de trabalho no Sindicato respectivo, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual aquela entidade, no prazo de uma semana.

**Parágrafo 2º** - São imprescindíveis à homologação da rescisão contratual, além dos discriminados na Instrução Normativa MTPS/SNT Nº 2, de 1992:

a- cópia autenticada do exame médico demissional de que trata a NR-7 do MTE, assim como do respectivo Atestado de Saúde Ocupacional, que será entregue ao empregado.

b- cópia autenticada do perfil profissiográfico das atividades desenvolvidas, conforme prevista na Lei 9032/95, que alterou o artigo 58, § 4º, da Lei 8.213/91, c/c Lei 9528/97, que será entregue ao empregado.

c- cópia autenticada do Mapa de Risco Ambiental das áreas em que trabalhou o empregado, como previsto na NR 9 do MTE, acompanhado da discriminação dos agentes agressivos presentes nas mesmas.

d- formulários DSS 8030, antigo SB-40, devidamente preenchidos, e acompanhados do necessário laudo técnico que serão entregues ao empregado.

**Parágrafo 3º** - Nos cálculos da rescisão do contrato de trabalho por morte será aplicado o mesmo procedimento, para efeito de cálculo, da rescisão por dispensa imotivada.

## CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

### CLÁUSULA 82ª – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL - INFORMAÇÕES

A Companhia informará mensalmente, a FUP e a cada Sindicato filiado, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

### CLÁUSULA 83ª – EFETIVO

A Companhia se compromete a manter os efetivos de pessoal, conforme definição em conjunto com a FUP e os Sindicatos filiados.

**Parágrafo 1º** – A definição destes efetivos será efetuada por meio de negociações regionais, envolvendo representantes da Companhia, da FUP e dos Sindicatos filiados, a serem iniciadas no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura deste Acordo. Estas negociações ocorrerão em todas as unidades da Companhia;

**Parágrafo 2º** – Em observância ao que dispõe o artigo 37, inciso II, da Constituição da República, o preenchimento dos cargos vagos, eventualmente definidos neste processo, se dará por Concurso Público, observada a prioridade dos empregados que possam ser remanejados e dos já classificados em concursos anteriores ainda válidos.

**CLÁUSULA 84ª – POLÍTICA DE ADMISSÃO DE NOVOS EMPREGADOS**

A Companhia se compromete a praticar uma política de admissão contínua de novos empregados, assegurando que restringirá tais admissões ao atendimento das demandas dos seus negócios, não promovendo rotatividade de pessoal.

**Parágrafo Único** – A Companhia continuará praticando os programas de ajuste da capacitação de seus efetivos às exigências de suas atividades empresariais.

**CLÁUSULA 85ª – DIVULGAÇÃO DE PROCESSOS SELETIVOS**

A Companhia assegura, nos casos de abertura de processos seletivos públicos, ampla divulgação, respeitada sua área de abrangência.

**Parágrafo 1º** – As fases de recrutamento e seleção dos processos seletivos públicos serão realizadas conjuntamente de forma interna e externa.

**Parágrafo 2º** – A Companhia fornecerá aos empregados todas as informações sobre as condições e andamento de processos seletivos, visando a garantir a sua absoluta transparência.

**Parágrafo 3º** – A Companhia garante a divulgação da lista de aprovados, em ordem de classificação, no final dos processos seletivos públicos.

**CLÁUSULA 86ª – PROVIMENTO DE FUNÇÕES DE DIREÇÃO**

Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes do Plano de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculado.

**CLÁUSULA 87ª – LICENÇAS PARA EXERCÍCIO DE CARGOS PÚBLICOS**

A Companhia assegurará a todos os seus empregados licenciados para o exercício de cargos públicos o pagamento das parcelas que a ela competem dos encargos relativos a PETROS, bem como a manutenção da AMS nos termos deste acordo tomando-se como parâmetro para cálculo dos valores o nível salarial do empregado quando da sua licença.

**Parágrafo 1º** – Quando do retorno do empregado, do referido afastamento, o mesmo será lotado no órgão de origem e no mesmo cargo.

**Parágrafo 2º** – O empregado licenciado pagará as parcelas dos encargos que lhe cabem relativos a PETROS e a AMS.

**Substitutiva****CLÁUSULA 88ª – PRESTADORAS DE SERVIÇOS**

A Companhia não contratará, para prestação de serviços, a mão-de-obra interposta ou terceirizada, para desempenho das suas atividades permanentes, priorizando e executando as mesmas com empregados próprios.

## CAPÍTULO VI – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

### Substitutiva

#### CLÁUSULA 89ª – FALTAS E LIBERAÇÃO DE PONTO

A Companhia, a FUP e os Sindicatos filiados acordam que o empregado poderá faltar ou ter o ponto liberado, sem prejuízo da remuneração, nas seguintes hipóteses:

- a. 5 (cinco) dia úteis, no caso de falecimento do(a) cônjuge, do(s) pai(s), filho(as) e companheiro(a).
- b. 2 (dois) dias úteis no caso de falecimento de avó(s), irmão(s), outros decedentes e dependentes.
- c. 1 (um) dia no caso de internação hospitalar, devidamente comprovado, do cônjuge, companheiro(a) e dos filhos(as), neste caso quando ainda forem dependentes legais.
- d. Até 4 (quatro) dias por ano quando da doação de sangue.

Parágrafo Único – Mediante entendimento com a chefia imediata, o empregado matriculado em cursos regulares de primeiro e segundo grau e de nível superior poderá, nos dias de avaliação, antecipar sua saída em 04 (quatro) horas do término da jornada, sem prejuízo da remuneração.

#### CLÁUSULA 90ª – JORNADA NA ENTRADA DE DADOS

A Companhia garante que o tempo efetivo no trabalho de entrada de dados não excederá o limite de 5 (cinco) horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o empregado poderá exercer outras atividades inerentes ao seu cargo, mas que não exijam sobrecarga osteo-muscular estática ou dinâmica e/ou movimentos repetitivos em membros superiores e coluna vertebral.

**Parágrafo 1º** – A Companhia garante, nas atividades de entrada de dados, intervalo de 10 (dez) minutos de repouso, para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

**Parágrafo 2º** – A jornada diária de trabalho para profissionais cuja atividade principal seja digitação/entrada de dados, não deverá ser superior a 06 (seis) horas diárias.

**Parágrafo 3º** – A jornada do operador, quando no console, será de no máximo 5 horas, sendo que o tempo restante de sua jornada será cumprido em outro posto de trabalho.

#### CLÁUSULA 91ª – REGIMES DE TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada máxima de turno ininterrupto de revezamento é de 06 (seis) horas, salvo acordo coletivo, por tal via podendo-se praticar os seguintes regimes:

- Turno de 08 (oito) horas - com 5 (cinco) grupos de turnos, com jornada de 8 horas diárias e carga de trabalho semanal de 33,6 (trinta e três, seis) horas;

- Turno de 12 (doze) horas e sobreaviso (off-shore ou confinado no campo), 36 (trinta e seis) horas de repouso remunerado para cada 24 (vinte e quatro) horas de sobreaviso ou cada turno de 12 (doze) horas trabalhadas, com permanência máxima de 14 (quatorze) dias (14 dias de trabalho por 21 dias de repouso remunerado).

**Parágrafo 1º** – Nas unidades onde se fizerem necessárias cargas diárias ou semanais diferentes da estabelecida no caput, a Companhia se compromete a cumprir o pactuado, enquanto os empregados não manifestarem desejo de modificá-la, mediante negociações com o Sindicato da categoria;

**Parágrafo 2º** – A Companhia não praticará regimes extraordinários de trabalho, não estabelecidos pela Legislação ou pelo Acordo Coletivo;

**Parágrafo 3º** – A Companhia se compromete a não adotar a prática de sobreaviso eventual nas suas unidades.

**Parágrafo 4º** – Quando o empregado tiver dobra de turno, e estiver escalado para a próxima jornada, estará, automaticamente, liberado da mesma, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 5º** – A Companhia montará um grupo de trabalho conjuntamente com a FUP para discutir a implementação da sexta turma.

#### **CLÁUSULA 92ª – JORNADA DE TRABALHO – REGIME ESPECIAL DE CAMPO**

A Companhia concederá aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC, a relação de dias de trabalho para dias de folga de 1x2,0 jornada diária de 12 (doze) horas, com intervalo para repouso e alimentação e a carga semanal de 33,6 (trinta e três vírgula seis) horas.

**Parágrafo 1º** – O regime de que trata o caput será aplicado aos empregados engajados em atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso exercido em locais confinados em áreas terrestres e/ou em atividades de equipes sísmicas.

**Parágrafo 2º** – O período de trabalho diário será de 10 (dez) horas, sendo as 2 (duas) horas que complementam a jornada consideradas pré-pagas.

**Parágrafo 3º** – Mensalmente, as horas excedentes à jornada serão apuradas, compensadas com as 2 (duas) horas pré-pagas, e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 4º** – A Companhia e a FUP e Sindicatos acordam que a alteração da jornada diária para 12 (doze) horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam compensadas com o acréscimo da relação trabalho-folga de 1x1 para 1x 2,0, com todos os direitos assegurados, não gerando débitos na frequência e com férias anuais.

#### **CLÁUSULA 93ª – JORNADA DE TRABALHO HORÁRIO ADMINISTRATIVO**

A Companhia garante jornada de trabalho semanal de 35 (trinta e cinco) horas, para os



empregados sujeitos ao horário administrativo.

#### **CLÁUSULA 94ª – JORNADAS DE TRABALHO**

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas na tabela a seguir.

Regime de Trabalho	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho x Folga
Administrativo	7 h	35 h	175 h	5 x 2
Especial de Campo	12 h	33 h 36 min	168 h	1 x 1,5
Sobreaviso	12 h	33 h 36 min	168 h	1 x 1,5
Turno Ininterrupto	6 h	33 h 36 min	168 h	4 x 1
Turno de Revezamento	8 h	33 h 36 min	168 h	3 x 2
(TR)	12 h	33 h 36 min	168 h	1 x 1,5

#### **CLÁUSULA 95ª – TRABALHO EVENTUAL EM REGIMES ESPECIAIS**

A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento, Sobreaviso ou Especial de Campo, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

#### **CLÁUSULA 96ª – HORÁRIO FLEXÍVEL**

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme instruções normativas internas, para os empregados do regime administrativo, de acordo com as características operacionais locais de cada Unidade, admitindo-se a prorrogação e a compensação de horas.

#### **CLÁUSULA 97ª – COMPENSAÇÃO DE JORNADA ADMINISTRATIVA**

A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo, não abrangidos pela Cláusula 96ª, a possibilidade de prorrogação da jornada diária para compensação por folgas, para regramento das práticas regionais já estabelecidas, mediante celebração de acordo local com a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das Unidades envolvidas, em locais distantes dos centros urbanos.

#### **CLÁUSULA 98ª – LICENÇA SEM VENCIMENTO**

A Companhia a requerimento do empregado poderá conceder, licença, sem vencimento, de até 2 anos.

**CLÁUSULA 99ª – LICENÇA ADOÇÃO**

A Companhia concederá licença adoção às(os) empregadas(os) que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção.

**CLÁUSULA 100ª – EXAME PRÉ-NATAL**

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que e submetam ao exame pré-natal.

**CLÁUSULA 101ª – COMISSÃO DE REGIMES DE TRABALHO**

A Companhia se compromete a manter, em conjunto com a FUP e Sindicatos filiados, a Comissão de Regimes de Trabalho com o objetivo de analisar as questões, relativas aos diversos regimes existentes, bem como as relativas às horas extras.

**CAPÍTULO VII – DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL****CLÁUSULA 102ª – COMISSÃO DE SMS**

A Companhia se compromete a manter, em conjunto com a FUP e Sindicatos filiados, a Comissão de Segurança Industrial, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente com o objetivo de analisar as questões, relativas à Saúde, Segurança e Meio Ambiente, de empregados próprios e contratados, bem como as questões relativas ao funcionamento das CIPA's.

**Parágrafo 1º** – A Comissão se reunirá bimestralmente;

**Parágrafo 2º** – A Companhia se compromete a apresentar e discutir nestes fóruns as informações e análises dos dados estatísticos referentes a acidentes de trabalho, bem como a análise das causas dos acidentes graves, quando solicitado.

**Parágrafo 3º** – A Companhia e a FUP/Sindicatos envidarão esforços para a montagem de comissões regionais, por bases sindicais, que serão conduzidas pelas representações locais.

**CLÁUSULA 103ª – CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL**

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, estabelecendo priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoamento das ações corretivas e busca de ciclos de melhoria nas políticas de saúde, segurança e meio ambiente.

**Parágrafo 1º** – A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

**Parágrafo 2º** – A Companhia assegura o direito dos empregados às informações sobre os

riscos presentes nos seus locais de trabalho, assim como as medidas adotadas para prevenir e limitar estes riscos.

**Parágrafo 3º** – A Companhia garante manter aos Sindicatos, FUP e a CIPA, disponível em meio eletrônico, bem como para os seus empregados, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 4º** – A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento à LER/ DORT, com atuações específicas no ambiente de trabalho, garantindo intervalos regulares (interrupções) na jornada de trabalho, para descanso e/ou prática de exercícios preventivos à doença. Implementando programas de tratamento e recuperação inclusive social e psicológica para o(a) funcionário(a) acometido deste mal, e *criando comitê de trabalhadores acometidos de DORT/LER – Doença*

**Parágrafo 5º** – A Companhia implementará uma política de gerenciamento de qualidade de vida, garantindo a continuidade dos programas na área de saúde, tais como condicionamento físico, reeducação alimentar, programas de prevenção às drogas, anti-estress e ginástica laboral a todos os trabalhadores(as) da Petrobras e contratados tendo como base o PPRA e PCMSO, utilizando-se de embasamento técnico, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absenteísmo.

**Parágrafo 6º** – A Companhia se compromete a implementar melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, nos próximos processos de contratação de prestação de serviços.

**Parágrafo 7º** – A Companhia exigirá, em seus contratos, a realização de exames periódicos dos terceirizados de acordo com os critérios utilizados para o exame dos seus trabalhadores diretos.

**Parágrafo 8º** – A companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes e toalhas de seus empregados, nos segmentos operacionais.

**Parágrafo 9º** – A companhia disponibilizará em suas unidades operacionais protetores solar, com objetivo de prevenção de câncer de pele.

#### **CLÁUSULA 104ª – PRIMEIROS SOCORROS**

A Companhia manterá em seus Órgãos Operacionais material e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim.

**Parágrafo 1º** – Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

**Parágrafo 2º** – A Companhia se compromete a implantar e a manter, onde já existirem, unidades de resgate aeromédicos para as áreas de confinamento, conforme portaria específica do Ministério da Saúde sobre padronização de veículo de resgate e transporte.

**CLÁUSULA 105ª – MONITORAMENTO AMBIENTAL E BIOLÓGICO**

A Companhia compromete-se a manter a realização da avaliação dos riscos ambientais de acordo com a legislação de Segurança e Saúde no trabalho, considerando a presença ou não de agentes físicos, químicos ou biológicos. Manterá, à disposição dos empregados, os dados desta avaliação, relativos à sua área de trabalho.

**CLÁUSULA 106ª – DOCUMENTAÇÃO**

A Companhia encaminhará, aos respectivos Sindicatos, a seguinte documentação:

- a- Cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT), no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, do empregado acidentado, afastado por doença profissional, ou em agravamento desta;
- b- Cópia dos relatórios das CIPA's a respeito de acidente sem e com afastamento e outros incidentes;
- c- Cópia dos Relatórios de Ocorrência Anormal, Relatórios de Acidente com Lesão, bem como as soluções a serem implementadas, no prazo de 72 (setenta e duas) horas e de todo relatório da Companhia que possa permitir ao Sindicato o acompanhamento das condições de saúde e do ambiente de trabalho;
- d- Que a Companhia se responsabilize pelo acompanhamento das emissões das CAT's para os trabalhadores terceirizados que venham a ser acometidos por acidentes de trabalho quando estiverem a serviço da Companhia e que façam o acompanhamento dos referidos acidentados até sua completa recuperação.
- e- A Companhia assegurará o envio de uma cópia extra de CAT's emitida pelas empresas contratadas para os Sindicatos dos trabalhadores da Companhia em suas respectivas bases.
- f- A Companhia assegurará o envio de uma cópia do CADO – Comunicado de Acidentes e doença ocupacional.

**CLÁUSULA 107ª – CONVENÇÃO 174 DA OIT PARA OS ACIDENTES AMPLIADOS**

Visando garantir um sistema seguro de trabalho, a Companhia garantirá aos representantes dos trabalhadores (dirigentes, delegados e representantes sindicais no local de trabalho, conforme indicados pela respectiva entidade):

- a- Informação suficiente e adequada a respeito dos riscos representados pelas instalações e equipamentos, assim como quanto às possíveis conseqüências de eventuais acidentes.
- b- Informação periódica e atualizada sobre instruções ou recomendações feitas por autoridades públicas, na área de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho.
- c- Elaboração e livre acesso aos seguintes documentos: - Relatório de segurança; - Os planos e procedimentos de emergência; - Os relatórios sobre os acidentados.

d - Instrução e treino nas práticas e procedimentos de acidentes maiores (ampliados) em conjunto com comunidades do entorno e autoridades públicas afins, tais como: defesa civil, corpo de bombeiros e de controle de emergências que possam resultar em um acidente maior, bem como procedimentos de emergência a serem seguidos em tais casos.

#### **CLÁUSULA 108ª – PLANO EMERGENCIAL DE SEGURANÇA OPERACIONAL**

A Companhia manterá a FUP, os sindicatos filiados e os empregados informados sobre os procedimentos adotados em seu Plano Emergencial de Segurança Operacional.

#### **CLÁUSULA 109ª – ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO E PARTICIPAÇÃO NAS APURAÇÕES DOS ACIDENTES**

A Companhia se compromete a assegurar o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes e a participação de representantes do sindicato na apuração de fatalidades e acidentes graves.

#### **CLÁUSULA 110ª – ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO**

A Companhia assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 (um) Médico do Trabalho e/ou 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho, do Sindicato, para acompanhamento das condições de trabalho.

#### **CLÁUSULA 111ª – INSPEÇÕES OFICIAIS**

A Companhia permitirá que representantes dos Sindicatos/FUP acompanhem a fiscalização, pelos órgãos competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre as condições de trabalho.

#### **CLÁUSULA 112ª – PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DE EMPRESAS CONTRATADAS**

A Comissão de SMS estabelecida entre a Companhia, FUP e Sindicatos filiados acompanharão os programas de treinamento prévio e as condições de saúde, segurança e meio ambiente, dos empregados das empresas prestadoras de serviço à Companhia, que laborem em suas instalações ou áreas industriais.

**Parágrafo Único** – A Companhia se compromete a exigir das empresas prestadoras de serviço à emissão da CAT em caso de ocorrência de acidentes de trabalho, com ou sem afastamento, ocorridos em suas unidades e, no caso de não haver a emissão do documento, emití-lo diretamente nos moldes estabelecidos na liminar deferida na ACPU 1387 - 2003 - 048 - 01 - 00 - 7 do TRT da 1ª Região.

#### **CLÁUSULA 113ª – REFEITÓRIO COMPARTILHADO**

A Companhia incorporará nos contratos de prestação de serviço a exigência de que os trabalhadores terceirizados façam sua refeição nos refeitórios da Petrobras.

**Modificativa****CLÁUSULA 114ª – EXAMES PERIÓDICOS**

A Companhia isentará os empregados de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médicos por ela solicitados, inclusive os exames de investigação diagnóstica e denexo causal das doenças do trabalho.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a considerar como dia trabalhado, o dia em que o empregado utilizar para realização do seu exame periódico.

**Parágrafo 2º** - A Companhia cobrará das empresas contratadas os mesmos padrões de exames periódicos exigidos para os empregados próprios, não sendo admitido que os custos de exames e consultas necessários sejam repassados aos trabalhadores.

**CLÁUSULA 115ª – ACESSO AO RESULTADO DO EXAME MÉDICO**

A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pelo seu órgão de Saúde Ocupacional, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido.

**Parágrafo 1º** - O Órgão de Saúde Ocupacional da Companhia fornecerá, mediante autorização expressa do empregado, ao médico por este indicado, os resultados dos exames e informações sobre a saúde relacionada com suas atividades ocupacionais.

**Parágrafo 2º** - A Companhia exigirá contratualmente de suas empresas contratadas o mesmo procedimento do caput e do parágrafo 1º, para os seus empregados contratados diretamente.

**Modificativa****CLÁUSULA 116ª – PPP - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

A Companhia adotará a Instrução Normativa/INSS/DC nº 99, de 05/12/2003, a partir de 1º de janeiro de 2004. O exercício de atividade especial será feita pelo PPP, emitido pela empresa com base em laudo técnico de condições ambientais de trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança e representantes do Sindicato.

**Parágrafo 1º** - A Companhia fornecerá o PPP do empregado após o protocolo de sua solicitação formal.

**Parágrafo 2º** - A Companhia irá exigir, das empresas contratadas, o fornecimento do PPP a seus empregados, após o término do contrato.

**CLÁUSULA 117ª – PROFISSIONAIS DE SAÚDE**

A Companhia manterá, em seus órgãos operacionais, no mínimo, 02 (dois) empregados próprios de nível médio da área de enfermagem e 1 (um) médico, por grupo de turno, e um motorista próprio para condução da ambulância, por grupo de turno.

**CLÁUSULA 118ª – PREVENÇÃO DE DOENÇAS**

A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados e aposentados, comprometendo-se a se articular com a PETROS para que o mesmo ocorra nos informativos daquela Fundação.

**CLÁUSULA 119ª – DOENÇAS INFECTO-CONTAGIOSAS E TROPICAIS**

A Companhia informará aos Sindicatos, quando solicitada, o número de casos de doenças infecto-contagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde.

**Parágrafo Único** - A Companhia considerará as doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, como acidente ou doença do trabalho.

**CLÁUSULA 120ª – DOENÇA PROFISSIONAL**

A Companhia compromete-se a arcar com as despesas vinculadas a recuperação dos trabalhadores portadores de doenças profissionais

**CLÁUSULA 121ª – AVALIAÇÃO NUTRICIONAL**

A Companhia implantará e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados, garantindo posterior acompanhamento com nutricionista, desde que recomendado por solicitação médica, com custeio e participação definidos pela AMS.

**CLÁUSULA 122ª – SUPERVISÃO DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO**

A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Petrobras é responsável pelo fornecimento da alimentação.

**Parágrafo 1º** - A Companhia compromete-se a discutir este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.

**Parágrafo 2º** - A Companhia compromete-se a aprimorar o programa de alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico.

**Parágrafo 3º** - A Companhia compromete-se a contratar, por meio do próximo concurso público a ser realizado pela mesma, no mínimo uma nutricionista para cada Unidade de Negócio.

**CLÁUSULA 123ª – ELEIÇÃO DA CIPA**

As eleições da CIPA serão convocadas conforme resoluções determinadas pela NR-5, sendo as mesmas comunicadas previamente, com antecedência mínima de 90 dias, aos respectivos Sindicatos e a todos os trabalhadores, efetivos e terceirizados, observando os seguintes procedimentos:

a- O número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA é o referido pela NR-5 (MTE), e incluindo os trabalhadores terceirizados lotados no respectivo local, quando da eleição.

b- A CIPA terá acesso a todos os locais de trabalho e às informações, dados estatísticos, laudos e pareceres, bem como avaliações ambientais referentes à segurança e saúde dos trabalhadores, necessários ao bom exercício de suas atividades.

c- Todos os membros (titulares e suplentes) da CIPA serão liberados pela Companhia e empresas contratadas, durante sua jornada de trabalho, diariamente, por um período mínimo de uma hora, para inspeção regular nos locais de trabalho, bem como para participar de reuniões da Comissão e exercício das demais atividades exigidas pelo cargo, sem prejuízo da remuneração.

d- É permitida a reeleição dos membros da CIPA.

e- É vedada a transferência dos seus componentes de seus locais de trabalho, sem a expressa anuência dos mesmos, homologada pelo Sindicato.

f- A Companhia garante a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme NR-5.

g- A Companhia garantirá a formação de uma CIPA para cada plataforma marítima.

h- Todos os membros da CIPA serão eleitos pelos empregados com um mandato de 2 (dois) anos, assim também será estendido a sua garantia de emprego por mais de 2 (dois) anos.

j- Na eleição será observado o critério de constituição de chapas com o número total de componentes da CIPA.

k- A Companhia viabilizará os meios de locomoção para os cipistas participarem das reuniões ordinárias e extraordinárias.

l- A Companhia garantirá a participação do presidente e **vice-presidente** nos comitês de gestão de SMS das unidades.

m- A Companhia liberará os cipistas, alternadamente, durante as paradas de manutenção.

n- A Companhia indicará como presidente da CIPA o cipista mais votado.

o- Todos os membros da CIPA deverão ser votados e os trabalhadores (eleitores) poderão votar em tantos candidatos em quantos forem à representação eleita

p- A CIPA elegerá 01(um) representante para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

q- Os componentes CIPA terão livre e total acessos a todos os documentos que compõe o PPRA e PCMSO.

**Parágrafo Único** - Para fins do presente acordo, entenda-se, como trabalhadores terceirizados,



os empregados de empresas interpostas que prestam serviços, de caráter permanente, nas instalações ou unidades da Companhia.

#### **CLÁUSULA 124ª – REPRESENTANTE SINDICAL NA CIPA**

A Companhia assegura a presença, às reuniões da CIPA, de um representante sindical indicado pelo respectivo órgão de classe, fornecendo-se ao Sindicato cópia das atas das reuniões ordinárias e extraordinárias.

#### **CLÁUSULA 125ª – CURSOS DE FORMAÇÃO DAS CIPAS COM PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS**

A Companhia se compromete a manter em articulação com as CIPA's próprias, CIPA's das empresas terceirizadas e os Sindicatos, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos a cada 4 (quatro) meses sobre as características tóxicas de suas matérias primas, produtos e subprodutos, bem como dos demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou eliminação de seus efeitos nocivos.

#### **CLÁUSULA 126ª – EXAMES MÉDICO-ODONTOLÓGICOS PARA APOSENTADOS**

A Companhia realizará exames médico-odontológicos em todo empregado por ocasião da Aposentadoria, observada a orientação do Órgão de saúde da Companhia. As despesas com tratamento, caso indicado e desde que haja se configurado doença profissional adquirida na Companhia, correrão por conta da mesma.

**Parágrafo 1º** – A Companhia e as demais empresas do Sistema custearão integralmente os exames periódicos empregados após a sua aposentadoria.

**Parágrafo 2º** – Havendo a configuração da doença adquirida na companhia (pré-existente) as despesas decorrentes do tratamento serão de responsabilidade da companhia.

#### **CLÁUSULA 127ª – ACORDO DO BENZENO**

A Companhia se compromete a cumprir a Norma Técnica COREG/DSST 07/2002 integrando as plataformas, terminais, bases de distribuição de petróleo, gás e derivados no campo de aplicação do Acordo de Benzeno e do Anexo 13-A da NR-15, e a portaria 776, de 28 de abril de 2004, do Ministério da Saúde.

#### **CLÁUSULA 128ª – ASSÉDIO MORAL**

A Companhia promoverá práticas de gestão que fortaleçam a motivação, a satisfação, o comprometimento de seus empregados e o respeito do princípio ético, desabonando as práticas que podem ser caracterizadas como ASSÉDIO MORAL, em especial nas relações de subordinação hierárquica.

**Parágrafo Único** – As vítimas de ASSÉDIO MORAL terão reconhecido a sua situação como

acidente de trabalho com a respectiva emissão da CAT.

#### **CLÁUSULA 129ª – JATEAMENTO DE AREIA**

A Companhia se compromete a adaptar seus métodos e práticas, de modo a não utilizar-se de areia seca ou úmida nos seus processos de jateamento, em consonância com os preceitos normativos constantes na Portaria 99 de 19/10/2004 a Secretaria de Inspeção do Trabalho/MTE.

#### **CLÁUSULA 130ª – EQUIPE DE COMBATE A INCÊNDIOS**

A Companhia comporá a primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, exclusivamente, com pessoal da área de Segurança Industrial.

#### **CLÁUSULA 131ª – DIREITO DE RECUSA**

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho, se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico e do responsável pela segurança industrial, que após avaliarem a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterão a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

**Parágrafo 1º** - Caso o trabalhador, mesmo após a avaliação do seu superior hierárquico e do responsável pela segurança industrial, considere que a condição de risco grave e iminente persiste, poderá continuar a exercer seu direito de recusa e solicitar sua retirada do local de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A empresa garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

## **CAPÍTULO VIII - DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS**

#### **CLÁUSULA 132ª – AMPLIAÇÃO, CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL**

A Companhia garantirá a participação dos Sindicatos e das CIPAS nos projetos de ampliação, criação e manutenção de suas instalações industriais, detectando os impactos sobre o meio ambiente, sobre a saúde dos trabalhadores e da população vizinha, definindo os respectivos mecanismos de controle.

#### **CLÁUSULA 133ª – IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da eficiência,

da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde os empregados.

**Parágrafo Único** – A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação aos Sindicatos, cujas bases **forem** abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

#### **CLÁUSULA 134ª – REALOCAÇÃO DE PESSOAL**

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de busca de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

#### **CLÁUSULA 135ª – PROGRAMAS DE TREINAMENTO – NOVAS TECNOLOGIAS**

A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

### **CAPÍTULO IX - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA 136ª – COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO ACT**

A Companhia, a FUP e os Sindicatos filiados promoverão a instalação e funcionamento de Comissão Mista, para acompanhamento e interpretação das cláusulas do presente instrumento, em reuniões a cada 2 (dois) meses, ou em periodicidade inferior, caso acordado entre as partes.

**Parágrafo 1º** – Essa comissão, além de acompanhar as condições estabelecidas no presente Acordo, terá a incumbência de discutir outras questões de interesse dos empregados.

**Parágrafo 2º** – Além da Comissão de Acompanhamento de ACT, a Companhia se compromete a instalar, em conjunto com a FUP e Sindicato Filiados as seguintes comissões: AMS, SMS, Regime de Trabalho, Terceirização e Benefícios.

#### **CLÁUSULA 137ª – REUNIÕES REGIONAIS PERIÓDICAS**

A Companhia se compromete a realizar reuniões periódicas entre as Gerências dos Órgãos e os respectivos Sindicatos, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

#### **CLÁUSULA 138ª – AMS AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A Companhia se compromete a estender os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde aos dirigentes sindicais liberados sem remuneração, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do

Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

**Parágrafo Único** - A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais, citados no caput e beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelos Sindicatos a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

#### **CLÁUSULA 139ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembléias Gerais, como Contribuição Assistencial aos Sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição expressa e por escrito do empregado, entregue no sindicato, no prazo de 7 (sete) dias após o recebimento, pela Companhia, da comunicação do sindicato.

**Parágrafo Único** - Sendo a Companhia somente fonte retentora da Contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

#### **CLÁUSULA 140ª – MANDATO SINDICAL – CLT**

A Companhia manterá em folha de pagamento, para efeitos contábeis, os dirigentes sindicais liberados sem remuneração, nas condições do artigo 543 da CLT, segundo a indicação de cada Sindicato.

**Parágrafo 1º** – A Companhia assegurará que assumirá os encargos previdenciários (INSS, PETROS e FGTS) dos dirigentes sindicais liberados sem remuneração na forma do caput;

**Parágrafo 2º** – A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Sindicato ressarcir todos esses custos, com exceção das parcelas a que se refere o parágrafo anterior mensalmente mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia;

#### **CLÁUSULA 141ª – MANDATO SINDICAL E A LIBERAÇÃO PARA A FUP**

A Companhia assegurará a liberação para a Federação Única dos Petroleiros, de 15 (quinze) dirigentes e de 24 dias para cada suplente, sem prejuízo da remuneração (interrupção da prestação de serviços).

#### **CLÁUSULA 142ª – LIBERAÇÃO DOS DELEGADOS AO CONFUP**

A Companhia assegurará a liberação de todos os delegados eleitos em assembléia dos seus respectivos Sindicatos, para a participação no CONFUP (Congresso Nacional da Federação Única dos Petroleiros), sem prejuízo da remuneração, e quaisquer outros reflexos funcionais.

#### **CLÁUSULA 143ª – LIBERAÇÃO PARA OUTRAS INSTÂNCIAS SINDICAIS**

A Companhia assegurará a liberação de dirigentes sindicais para as Instâncias Nacionais e

Estaduais da Central Sindical e da Confederação Sindical às quais a FUP e Sindicatos estejam filiados, sem prejuízo da remuneração.

#### **CLÁUSULA 144ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE COM REMUNERAÇÃO**

A Companhia assegura a liberação de 1 (um) dirigente sindical, para cada Sindicato, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo Único** – Caberá a cada Sindicato a indicação do dirigente a ser liberado.

#### **CLÁUSULA 145ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE COM REMUNERAÇÃO PELA BASE TERRITORIAL**

A Companhia assegura, ainda, aos Sindicatos, a liberação de mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade vincularem-se bases territoriais com mais de 800 (oitocentos), ou mais de 1600 (hum mil e seiscentos), ou mais de 2400 (dois mil e quatrocentos) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia.

**Parágrafo Único** – Quando na base do sindicato houver menos de 800 trabalhadores, mas a ela vincular-se 2 ou mais bases, haverá a liberação de 02(dois) dirigentes nessa condição.

#### **CLÁUSULA 146ª – DIAS DE LIBERAÇÃO POR ANO**

A Companhia assegura que cada Sindicato signatário terá direito a 24 (vinte e quatro) dias por ano, a serem utilizados para a liberação de dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 1º** – Os dias poderão ser fracionados em horas para efeito da contagem dos dias de liberação.

**Parágrafo 2º** – Não se aplica esta cláusula aos dirigentes com liberação integral prevista neste acordo.

#### **CLÁUSULA 147ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE - FUP**

A Companhia assegura a liberação para a Federação Única dos Petroleiros - FUP, de 5 (cinco) dirigentes daquela Federação, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 1º** – Adicionalmente, fica assegurada a concessão de mais 10 (dez) liberações de dirigentes sindicais, a serem utilizadas a critério da FUP.

**Parágrafo 2º** – A destinação das liberações, de que trata o parágrafo 1º, deverá ser formalizada à Companhia.

#### **CLÁUSULA 148ª – ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO CLÁUSULA PROPOSTA PELA ASSESSORIA JURÍDICA**

A Companhia assegura que os Sindicatos poderão estabelecer, mediante contratação

coletiva local, a formação de organizações por local de trabalho e a eleição dos representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com a Companhia, observado o disposto nesta Cláusula e, no que for cabível, nas normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989, ratificada em 18 de maio de 1990 e promulgada pelo Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991.

**Parágrafo 1º** – Somente poderá existir uma representação por local de trabalho, e esta será exercida conforme o regimento aprovado em assembléia.

**Parágrafo 2º** – O Acordo Coletivo de Trabalho local disporá quanto à instalação da representação, eleição, destituição, vacância, suplência, mandato e crédito mensal de horas dos representantes, e quanto à proporção entre os números de trabalhadores no local, e de respectivos representantes.

**Parágrafo 3º** – Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a constituição da representação dos trabalhadores será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não poderá impedir a iniciativa do outro.

**Parágrafo 4º** – A representação dos trabalhadores não poderá sofrer redução no número de representantes e nem ser extinta antes do término do mandato, ainda que haja diminuição do número de trabalhadores, ressalvado o caso de encerramento das atividades da Companhia.

**Parágrafo 5º** – Os representantes dos trabalhadores gozarão de proteção contra todo ato de discriminação em razão de sua atuação, contemporânea ou pgressa, e de adequada proteção contra:

- a- despedida arbitrária a partir do registro da candidatura e, se eleito, até o final do mandato, salvo de cometer falta grave devidamente apurada;
- b- transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

**Parágrafo 6º** – Garante-se aos trabalhadores integral liberdade de opinião, incluída a publicação e distribuição de material de seu interesse.

**Parágrafo 7º** – A representação dos trabalhadores deverá dispor de local adequado na Companhia para que possa desenvolver suas atividades além de um ou vários quadros de aviso.

**Parágrafo 8º** – Constitui conduta anti-sindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores.

## CAPÍTULO X – DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA 149ª – MOTORISTAS

A Companhia garante que seus motoristas profissionais, ou condutores autorizados, não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, às Normas de Relações no Trabalho.

### CLÁUSULA 150ª – REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

**Parágrafo Único** – A Companhia efetuará o depósito deste Acordo no Ministério do Trabalho, de conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

### CLÁUSULA 151ª – COMISSÃO DE TERCEIRIZAÇÃO

A Companhia compromete-se a manter, em sua sede, comissão conjunta com a FUP e Sindicatos para tratar das questões relativas às condições de trabalho dos empregados das empresas prestadoras de serviços, contratadas pela Companhia, realizando reuniões trimestrais, ou em periodicidade inferior, caso acordado entre as partes.

### CLÁUSULA 152ª – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO

A Companhia implantará uma Comissão de Conciliação formada paritariamente pela FUP/Petrobras para viabilizar e facilitar acordos nas diversas ações judiciais dos trabalhadores contra a empresa.

### CLÁUSULA 153ª – CURSO DE PREPARO A APOSENTADORIA

A Companhia realizará cursos de preparo à aposentadoria com a participação dos Sindicatos e implementará mudanças no atual Programa de Preparo à Aposentadoria – PPA após discussão com a FUP/Sindicatos.

## CAPÍTULO XI - DA VIGÊNCIA

### CLÁUSULA 154ª – VIGÊNCIA

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2007 até 31 de agosto de 2009, exceto quanto às cláusulas contiverem disposição expressa em contrário.



**Observação importante:**

As reivindicações aprovadas no Encontro Nacional dos Aposentados/Pensionistas foram incluídas nesta pré-Pauta e estão sublinhadas. As reivindicações relacionadas a seguir não obtiveram consenso, mas, também, foram incluídas nesta pré-pauta:

- Parágrafo 3º da Cláusula 1ª
- Parágrafo 1º da Cláusula 2ª
- Cláusula 4ª
- Cláusula 7ª
- Cláusula 8ª
- Cláusula 9ª
- Parágrafo 4º da Cláusula 12ª







# SINDIPETRO CAXIAS

CONGRESSO LOCAL DO SINDIPETRO CAXIAS

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

217



# Cláusulas a Serem Inseridas

## CAPÍTULO II – DAS VANTAGENS

### CLÁUSULA xx – ADICIONAL NOTURNO

A partir de 01/09/2005, o adicional noturno, a que se refere o artº 7º, do inciso IV, da Constituição Federal e o artº 73 da CLT, quando devido, será pago com acréscimo de 35% sobre o salário básico de cada empregado.

### CLÁUSULA xx - ADICIONAL DE CONSOLE

Os empregados que operam nos centros de controle farão jus a uma gratificação mensal de R\$ 700,00.

### CLÁUSULA xx - ADICIONAL DE POLIDUTO

A Companhia fixará em 65% o valor do Adicional de Poliduto, incidente sobre o Salário Básico para todos os operadores lotados nos sistemas de transferência de dutos de óleo e gás.

**Parágrafo Único:** O adicional de poliduto incidirá no cálculo das horas extras realizadas.

### CLÁUSULA xx - ADICIONAL DE PENOSIDADE

A Companhia pagará Adicional de Penosidade de 30% (trinta por cento) incidente sobre o respectivo salário base, quando presente às condições Penosas.

### CLÁUSULA xx – FERIADO DE TURNO (NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS)

A Companhia pagará como hora extra a 100% os dias de trabalho em feriados nacionais, estaduais e federais, respeitando os pertinentes a cada base.

## CAPÍTULO VI – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

### CLÁUSULA xx - DAS AUSÊNCIAS PERMITIDAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de:

- a) casamento, até 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do evento;

- b) licença-paternidade pelo nascimento de filho, de 5 (cinco) dias consecutivos ou não, inclusive o de registro, dentro de 30 (trinta) dias a contar da data do evento;
- c) falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro(a), de 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do óbito, salvo requerimento específico do empregado;
- d) falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, 6 (seis) dias consecutivos a contar do óbito mediante prova documental apresentada para a empresa;
- e) doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação ano;
- f) alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias consecutivos ou não;
- g) depoimento em inquérito policial ou judicial;
- h) convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios;
- i) prestação de exame vestibular, nos dias de prova, mediante comunicação escrita à chefia imediata, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis;
- j) nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino;
- l) 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 anos ao médico, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas, após;
- m) 2 (dois) dias para internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge/companheiro(a), filho(a), pai ou mãe;
- n) ausência permitida para tratar de interesse particular – APIP, de até 5 (cinco) dias ao ano, adquiridos após um ano de efetivado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Nas ausências motivadas por falecimento, quando o empregado tiver trabalhado, ainda que parcialmente, na data do óbito, iniciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia subsequente ao evento.

No que couber as ausências definidas no caput e nos seu incisos serão concedidas aos cônjuges e/ou companheiros devidamente inscritos na previdência social e registrados na empresa.

# Pré-pauta ao Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2009 Petrobras

## CAPÍTULO I - DOS SALÁRIOS

### CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de setembro de 2007, a Companhia reajustará a tabela salarial dos seus empregados, conforme Tabela Salarial vigente em agosto de 2007, no percentual correspondente a 100% do ICV-DIEESE acumulado entre 1º de setembro de 2006 a 31 de agosto de 2007.

**Parágrafo 1º** – A Companhia garante correção integral de salário para os empregados admitidos após a data-base, desconsiderando, desse modo, a figura da proporcionalidade.

**Parágrafo 2º** – Será constituída comissão paritária entre a CIA, FUP e Sindicatos filiados a fim de apurar e repor as perdas salariais resultantes dos Planos Econômicos dos governos passados, conforme índice apurado pelo DIEESE com prazo de conclusão.

**Parágrafo 3º** – O aumento de 100% do ICV/DIEESE previsto no caput será limitado ao indexador do Plano (IPCA) para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes. *(excluir)*

### CLÁUSULA 2ª – AUMENTO REAL

Sobre os salários corrigidos na fórmula da Cláusula 1ª incidirá o percentual de 5% a título de aumento real de salário.

**Parágrafo 1º** – O aumento real previsto no caput será limitado ao superávit do Plano, para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes.

### CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

A Companhia se compromete a observar como Piso Salarial da Categoria, o valor referente ao nível 220 da tabela salarial de terrestres, para o menor salário básico praticado a partir de 1º de Setembro de 2007.

### CLÁUSULA 4ª – TABELA SALARIAL – PCAC

A Companhia manterá a atual tabela salarial, após a implantação do novo Plano de

Classificação e Avaliação de Cargos – PCAC, para todos os trabalhadores ativos, aposentados e seus dependentes que não repactuaram o Regulamento do Plano Petros, resguardando as disposições do inciso IX do artigo 48 e evitando qualquer impacto atuarial no Plano.

#### **CLÁUSULA 5ª – ANTECIPAÇÃO MENSAL DE SALÁRIO**

A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários no dia 25 do respectivo mês. Eventuais acertos desse pagamento serão processados e pagos dentro do prazo legal.

**Parágrafo 1º** – A Companhia concederá o adiantamento de 40% do salário líquido estimado do mês, no dia 10 respectivo, para desconto integral no dia 25 subsequente.

**Parágrafo 2º** – A Companhia manterá o adiantamento previsto no parágrafo anterior para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes através dos seus Convênios com a Petros e o INSS.

#### **CLÁUSULA 6ª - DIFERENÇAS SALARIAS DE HE, ATS E AUXÍLIO ALMOÇO**

A Companhia se compromete com o pagamento de diferenças de parcelas remuneratórias de seus empregados e aposentados, verificadas nos últimos 5 (cinco) anos, decorrentes da inobservância da devida integração dos valores de horas extras, adicional por tempo de serviço e auxílio-almoço.

#### **CLÁUSULA 7ª - DIFERENÇAS SALARIAS**

A Companhia estenderá os ganhos salariais que forem concedidos aos trabalhadores da ativa, em percentuais, para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, incluindo-se, os ganhos diferenciados de qualquer natureza, desde que haja superávit no Plano.

#### **CLÁUSULA 8ª – VALORIZAÇÃO DOS NÍVEIS SALARIAS**

A Companhia valorizará os níveis salariais em 5% e efetuará o respectivo pagamento para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, desde que haja superávit no Plano Petros. (excluir)

#### **CLÁUSULA 9ª – PAGAMENTO DOS NÍVEIS SALARIAS**

A Companhia se compromete com a incorporação na sua tabela salarial do percentual relativo aos níveis salariais concedidos aos empregados da ativa nos ACT's de 2004/2005 e 2005/2007, retroativamente as respectivas datas-base, e efetuará o respectivo pagamento para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, desde que haja superávit no Plano Petros. (excluir)

#### **CLÁUSULA 10ª – ABONO SALARIAL**

A Companhia se compromete com o pagamento de todos os abonos concedidos aos trabalhadores da ativa e para todos os aposentados do PLANO PETROS e seus dependentes. (excluir)

## CAPÍTULO II – DAS VANTAGENS

### CLÁUSULA 11ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio) para todos os empregados, de acordo com a tabela anexa, ressalvados aqueles que celebraram acordo objetivando a cessação da progressão deste benefício, que continuarão a receber o percentual já obtido até então, desconsiderada qualquer progressão futura, sem efeito retroativo.

**Parágrafo Único** – A Companhia e a FUP e Sindicatos acordam que o pagamento do anuênio referido no caput, a todos os empregados, exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

### CLÁUSULA 12ª – VP-DL 1971/82

A Companhia manterá a concessão da VL-DL-1971/82 aos empregados admitidos até 31/08/95.

**Parágrafo 1º** – Essa concessão é feita de forma duodecimada, caracterizada como vantagem pessoal, nominalmente identificada, observadas as deduções dos percentuais, conforme os acordos anteriores.

**Parágrafo 2º** – O pagamento será feito sob o título de Vantagem Pessoal - DL-1971/82 (VP-DL 1971/82).

**Parágrafo 3º** – A parcela de VP-DL 1971/1982 será incluída no cálculo da aposentadoria e será incorporada na tabela salarial das empresas do Sistema Petrobras. *(excluir)*

**Parágrafo 4º** – O pagamento relativo à incorporação da parcela da VP-DL 1971/1981 será efetuado para todos os aposentados do Plano Petros e seus dependentes, desde que haja superávit no Plano. *(excluir)*

### CLÁUSULA 13ª – PLR

A FUP e os Sindicatos serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/00, de 19/12/2000.

**Parágrafo Único:** A Companhia não implantará novas e suprimirá todas as formas de remuneração variável a exceção da que trata o caput desta cláusula.

### CLÁUSULA 14ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Companhia concederá o Adicional de Periculosidade, dentro de suas características básicas, observando-se o conceito intramuros.

**Parágrafo 1º** – O pagamento será feito desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independente do número de horas e dias embarcados ou confinados.

**Parágrafo 2º** – A Companhia procederá à incorporação de 30% (trinta por cento) na tabela salarial para todos os seus empregados e deixará de pagar a VP Periculosidade, hoje praticada nos locais de trabalho considerados não perigosos.

**Parágrafo 3º** – A Companhia aplicará o adicional de 30% da periculosidade incidindo sobre o Salário Básico acrescido do Adicional por Tempo de Serviço.

#### **CLÁUSULA 15ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

A Companhia manterá a concessão da Gratificação de Férias, correspondente a 100% (cem por cento) da remuneração mensal, devida no mês das férias, considerados os devidos acréscimos e reflexos de parcelas remuneratórias variáveis, a todos os seus empregados.

**Parágrafo 1º** – O pagamento será efetuado até 2 (dois) dias úteis antes do início do gozo de férias.

**Parágrafo 2º** – Objetivando a manutenção da integridade física e psicológica de seus empregados, e como instrumento da política de geração de empregos, a Companhia se compromete a não mais comprar, mediante abono de férias, 1/3 do mesmo período, pactuando-se então a inaplicabilidade do artigo 143 da CLT; *(excluir)*

**Parágrafo 3º** – Todos os empregados poderão parcelar o gozo de suas férias anuais em dois períodos, independentemente de idade, e a critério do empregado.

#### **CLÁUSULA 16ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS - INDENIZAÇÃO**

A Companhia garante aos empregados o pagamento da indenização da Gratificação de Férias, correspondente ao período aquisitivo proporcional ou vencido e não gozado, nas rescisões contratuais de iniciativa da Companhia, nas de iniciativa do empregado e nos casos de aposentadoria.

#### **CLÁUSULA 17ª – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Não havendo manifestação em contrário do empregado, expressa e por escrito, a Companhia pagará, até os dias 20 de fevereiro, como adiantamento do 13º salário (Leis 4.090/62 e 4.749/65), metade da remuneração devida no ano a título de adiantamento do 13º. O empregado poderá optar, também, por receber esses adiantamentos por ocasião do gozo de férias, se ocorrer em mês diferente de fevereiro.

**Parágrafo 1º** – O pagamento da diferença do 13º salário (complementar ou integral) a título de antecipação será efetuado até 20 de novembro do respectivo ano. Até 18 de dezembro do respectivo ano a Companhia promoverá os ajustes deste pagamento.

**Parágrafo 2º** – A Companhia viabilizará junto Petros, através do seu Convênio com o INSS, a antecipação do 13º benefício (abono anual), pago por aquele Instituto, de forma opcional, nos mesmos moldes do adiantamento do abono anual do Plano Petros e do adiantamento do 13º salário da ativa;

#### **CLÁUSULA 18ª – ADICIONAL DE INTERINIDADE**

A Companhia garante o pagamento do Adicional de Interinidade a partir do primeiro dia de

substituição interina, em qualquer situação, tendo como base o salário do substituído.

**Parágrafo 1º** – O acréscimo percebido em razão da substituição interina terá sua média duodecimal computada para cálculo da remuneração de férias, Gratificação de Férias, 13º salário e indenizações;

**Parágrafo 2º** – A Companhia garante que, nos casos de interinidade exercida por mais de 180 (cento e oitenta) dias, promoverá o empregado para o cargo exercido em caráter definitivo.

#### **CLÁUSULA 19ª – ADICIONAL DE SOBREAVISO**

A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do Adicional de Sobreaviso (ASA), incidente sobre o total resultante da soma do Salário Básico, do Auxílio Almoço e do ATS, efetivamente percebidos no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade.

**Parágrafo Único** - Sempre que o trabalho efetivo ou a disposição da Companhia, em jornada de trabalho de regime em Sobreaviso, exceder às 12 horas legais, será devido o pagamento de horas extraordinárias.

#### **CLÁUSULA 20ª – ADICIONAL DE SOBREAVISO PARCIAL**

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 do valor da hora normal, considerando-se o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

**Parágrafo 1º** – Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

**Parágrafo 2º** – A permanência à disposição da Companhia, na forma do caput, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 3 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

#### **CLÁUSULA 21ª – ADICIONAL DE REGIME ESPECIAL DE CAMPO**

A Companhia manterá o Adicional de Regime Especial de Campo – AREC no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico, aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC.

**Parágrafo Único** – O regime de que trata o caput, será aplicado a todos aqueles que exercerem atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso.

#### **CLÁUSULA 22ª – GRATIFICAÇÃO DE CAMPO TERRESTRE DE PRODUÇÃO**

A Companhia concederá a Gratificação de Campo Terrestre de Produção, para os empregados



do regime administrativo, que desempenham suas atividades em bases ou áreas remotas dos campos terrestres de produção da área de Exploração e Produção (E&P), regulamentada em norma interna, nas mesmas condições que vem praticando, realizando a sua correção em 100% do ICV-DIEESE, acrescido do aumento real praticado no presente acordo.

**Parágrafo Único** – A gratificação de que trata o caput, que visa incentivar a alocação e permanência de empregados nas citadas bases ou áreas, não será aplicada àqueles que recebam o Adicional Regional de Confinamento (ARC) ou Adicional Regional.

#### **CLÁUSULA 23ª – ADICIONAL DE CONFINAMENTO**

A Companhia praticará o Adicional Regional de Confinamento (ARC) em 30% (trinta por cento) para todos os empregados confinados, acrescido do adicional de periculosidade, perfazendo o total de 39%.

**Parágrafo Único** – O pagamento será incidente sobre o total resultante da soma do Salário Básico, do Auxílio Almoço e do ATS, feito desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcado ou confinado.

#### **CLÁUSULA 24ª – ADICIONAL REGIONAL DE CONFINAMENTO**

A Companhia efetuará, nos termos das Normas 30-02 e 30-03 de Administração de Cargos e Salários, o pagamento do Adicional Regional de Confinamento ao pessoal designado para executar trabalhos em instalações "offshore" (embarcado) ou no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcados ou confinados.

**Parágrafo Único** – O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais, com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas.

#### **CLÁUSULA 25ª – ADICIONAL REGIONAL – INDENIZAÇÃO**

A Companhia manterá o pagamento de indenização do Adicional Regional no caso de transferência ou designação do empregado, para servir em localidades onde a concessão da vantagem não esteja prevista em Norma e desde que venha percebendo, por mais de 12 (doze) meses consecutivos.

**Parágrafo Único** – A indenização prevista nesta Cláusula não será devida quando a movimentação ocorrer por iniciativa do empregado.

#### **CLÁUSULA 26ª – ADICIONAL DE HORA DE REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

A Companhia manterá o valor do Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA), em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.

**Parágrafo Único** – A Companhia se compromete a cumprir as decisões judiciais relativas

aos processos instaurados na Justiça até 28/11/96, os quais digam respeito ao AHRA.

#### **CLÁUSULA 27ª – TOTAL DE HORAS MENSAIS**

A Companhia manterá em 175 (cento e setenta e cinco) e 168 (cento e sessenta e oito) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 35 (quarenta) horas e 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos.

**Parágrafo Único** – A Companhia manterá os critérios e procedimentos referentes a descontos de faltas sem motivo justificado e quanto ao número de horas descontadas em função de cada tipo de regime e jornada adotados, bem como os respectivos descontos concomitantes dos números proporcionais de horas referentes ao repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA 28ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO**

A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade.

#### **CLÁUSULA 29ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – CÁLCULO**

A Companhia incluirá no cálculo das horas extras todos os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado, além do Auxílio-Almoço e do Repouso Semanal Remunerado.

#### **CLÁUSULA 30ª – SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS – CONVOCAÇÃO SEM PROGRAMAÇÃO**

A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário, para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com acréscimo, observando-se um número mínimo de 4 (quatro) horas suplementares, independentemente do número de horas trabalhadas inferiores a 4 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

#### **CLÁUSULA 31ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – TRABALHO AOS SÁBADOS**

A Companhia garante que as horas suplementares trabalhadas aos sábados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

#### **CLÁUSULA 32ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – PARADA DE MANUTENÇÃO, PRÉ OPERAÇÃO E PARTIDA**

A Companhia remunerará com um acréscimo de 100% (noventa por cento), as horas extraordinárias realizadas de segunda a sexta-feira, no horário diurno (de 5 horas às 22 horas) durante as paradas de manutenção, pelos empregados de horário administrativo, nelas engajados. As horas extraordinárias realizadas no horário noturno serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento). Além disso, a Companhia continuará adotando medidas visando a atenuar a sobrecarga de trabalho de manutenção do pessoal engajado nas pré operação, partida e paradas de manutenção.

**CLÁUSULA 33ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – REGIME DE SOBREVISO**

A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de sobreaviso, remuneração das horas trabalhadas além da jornada, acrescida de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 1º** – A partir de 01/12/04, a cada ciclo normal de escala, as horas trabalhadas são apuradas e compensadas e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 2º** – Respeitadas as peculiaridades das atividades envolvidas, poderá ser estabelecido horário de trabalho de 10 (dez) horas, com intervalo para repouso e alimentação de 1 (uma) hora, ficando as 2 (duas) horas restantes da jornada para compensação de eventuais trabalhos fora do horário estabelecido de que trata o parágrafo 1º.

**CLÁUSULA 34ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – TROCA DE TURNO**

A Companhia efetuará o pagamento, das horas realizadas 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 5 (cinco) minutos diários, considerando o início (entrada) e ou término (saída) 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** – Excetuam-se deste pagamento, os períodos de ausências motivadas por férias, cursos com duração acima de 30 (trinta) dias e licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e na Gratificação de Natal (13º salário), conforme já previsto no Parágrafo 1º.

**Parágrafo 3º** – O tempo que exceder ao período acordado para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

**Parágrafo 4º** – As condições pactuadas nesta Cláusula, como também as excepcionalidades, serão avaliadas no âmbito da Comissão de Regimes de Trabalho.

**CLÁUSULA 35ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – REVEZAMENTO DE TURNO**

A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de revezamento em turnos, remuneração das horas trabalhadas a título de dobra de turno acrescida de 100% (cem por cento), qualquer que seja o número de horas, seja por prorrogação, seja por antecipação da jornada normal prevista na escala de revezamento.

**Parágrafo Único** – A Companhia e os Sindicatos acordam que as dobras de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, não sendo objeto do pagamento de que trata o caput desta cláusula.

**CLÁUSULA 36ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – VIAGEM A SERVIÇO**

No caso de viagem a serviço da Companhia que coincida com o dia de folga ou de repouso

remunerado, a Companhia garante a sua retribuição como se fora de trabalho extra, nos limites da jornada normal.

#### **CLÁUSULA 37ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – COMPENSAÇÃO**

Quando o empregado optar pela compensação das horas extras realizadas, terá direito a fazê-lo na proporção de uma hora extra para cada duas horas de repouso remunerado em compensação, independentemente do direito ao repouso remunerado gerado pela jornada normal.

#### **CLÁUSULA 38ª – SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – FERIADOS E TREINAMENTO EM FOLGAS**

A companhia garante que às horas trabalhadas em dias de feriados, assim como as despendidas em cursos e treinamentos realizados em dias de folga, serão ainda consideradas também como horas extras remuneradas a cem por cento.

#### **CLÁUSULA 39ª – HORAS IN ITINERE TURNO**

A Companhia incluirá no cômputo da jornada de trabalho as horas despendidas em transporte por ela fornecido, considerando-se como termos inicial e final da jornada a apresentação no local previamente combinado para utilização do respectivo meio.

**Parágrafo Único** – A Companhia promoverá a adoção retroativa desta prática, para os empregados listados como beneficiários nas ações judiciais tratando deste direito.

#### **CLÁUSULA 40ª – AUXÍLIO-ALMOÇO**

A Companhia concederá o auxílio-almoço nas mesmas condições que vem praticando, realizando a correção em 100% do ICV – DIEESE (subitem - alimentação fora de casa), referente ao período de 01/09/2006 à 31/08/2007, acrescido do aumento real praticado no presente Acordo.

**Parágrafo Único** – O Auxílio-Almoço integrará o salário básico para cálculo de adicionais, gratificações e quaisquer outras parcelas remuneratórias referenciadas no salário básico.

#### **CLÁUSULA 41ª – AUXÍLIO-DOENÇA**

A Companhia assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento.

**Parágrafo Único** – Cessarà o pagamento da vantagem, antes de completados os prazos citados no caput, quando:

- a- Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- b- Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- c- Houver comprovada recusa do empregado em participar do Programa de

reabilitação e/ou readaptação profissional;

d- O empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada.

#### **CLÁUSULA 42ª – READAPTAÇÃO PROFISSIONAL**

A Companhia se compromete aperfeiçoar a sua atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, na função compatível com a redução de sua capacidade laborativa ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial.

**Parágrafo 1º** – Será garantida a percepção da remuneração total paga à época do acidente ou constatação da doença ao empregado reabilitado, assim como a natural evolução da sua carreira, suas promoções e respectivos anuênios, recompondo os valores dessa remuneração, retroativamente à data da sua readaptação, com o pagamento dos valores retroativos.

**Parágrafo 2º** – Será garantido, ainda, a mesma carga horária e o tempo de serviço para fins de aposentadoria.

**Parágrafo 3º** – Será garantido o emprego, ao acidentado, enquanto existirem seqüelas físicas ou psicológicas.

**Parágrafo 4º** – No caso de empregados paraplégicos submetidos à reabilitação funcional, a Companhia se compromete a manter a mesma remuneração global resultante de salários, benefícios e vantagens percebidos anteriormente à lesão, independentemente da causa da lesão;

**Parágrafo 5º** – Caso o trabalhador tenha que se aposentar por invalidez, em decorrência de doença ou acidente será considerado, como base para o cálculo de seu benefício, a ser pago pela PETROS, a remuneração do topo da carreira.

**Parágrafo 6º** – A Companhia se comprometerá a arcar permanentemente com as despesas médicas e medicamentos decorrentes de seqüelas da sua doença profissional.

**Parágrafo 7º** – Será respeitada a qualificação técnica do empregado, quando da sua reabilitação profissional.

**Parágrafo 8º** – Repor todas as reduções efetuadas no 2072 referentes a promoções, avanço de nível e anuênio retroativo à data do início do evento.

#### **CLÁUSULA 43ª – MANUTENÇÃO DE VANTAGENS POR AFASTAMENTOS**

A Companhia garante, nos casos de períodos de afastamento de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente devidamente caracterizado pelo Órgão de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que o empregado receberá o 13º Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

#### **CLÁUSULA 44ª – VALORES VIGENTES NA DATA DO EFETIVO PAGAMENTO**

A Companhia se compromete a adotar valores vigentes na data do efetivo pagamento de

parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes, indenizações normativas e demais situações análogas.

## CAPÍTULO III – BENEFÍCIOS

### CLÁUSULA 45ª – AUXÍLIO-CRECHE

A Companhia concederá o Auxílio-Creche/Acompanhante, nas seguintes condições:

- a- Clientela: empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial, até 36 meses de idade da criança;
- b- Critério de reembolso: reembolso integral das despesas comprovadas na utilização de creche, enquanto a criança tiver até 08 (oito) meses de idade; reembolso das despesas, de acordo com a tabela de valores elaborada pela Companhia e a FUP, enquanto a criança tiver 9 (nove) a 18 (dezoito) meses de idade; reembolso das despesas, até o valor da tabela-limite do Auxílio-Creche ou Auxílio Acompanhante, elaborada pela Companhia e a FUP enquanto a criança tiver entre 19 (dezenove) e 36 (trinta e seis) meses de idade.

**Parágrafo Único** – Os Sindicatos juntamente com a companhia, participarão na elaboração e atualizações da tabela de valores médios regionais e da tabela-limite a que se refere esta Cláusula.

### CLÁUSULA 46ª – AUXÍLIO PRÉ-ESCOLAR

A Companhia manterá o Programa de Assistência Pré-Escolar (matrículas e mensalidades), nos termos da legislação vigente, resguardando o direito de empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial optarem entre o mesmo e os benefícios do Auxílio-Creche/Acompanhante.

**Parágrafo 1º** – A Companhia assegurará tratamento diferenciado para os dependentes com necessidades especiais.

**Parágrafo 2º** – O benefício assegurado no parágrafo anterior não terá restrição de idade máxima.

### CLÁUSULA 47ª – AUXÍLIO EDUCAÇÃO

A Companhia concederá, aos empregados e aos filhos dos empregados(as) ativos, aposentados(as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial, auxílio educação para os ensinos fundamental, médio, e superior, técnico e profissionalizante, na forma de reembolso de 85% (oitenta e cinco por cento) da mensalidade.

**Parágrafo 1º** – Nos casos de escolas públicas, a Companhia arcará com 100% (cem por cento) das despesas relativas ao material escolar e transporte dos beneficiários do programa.

**Parágrafo 2º** – As regras e critérios para operacionalização do programa serão definidos em regulamento próprio, tendo como base a maior média de valores para todo o território nacional.

**Parágrafo 3º** – Uma Comissão formada pela Companhia e a FUP/Sindicatos fará a revisão anual dos valores aplicados na média prevista no parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º** – A Companhia assegurará tratamento diferenciado para os dependentes com necessidades especiais.

**Parágrafo 5º** – O auxílio educação previsto no caput será garantido a todos os dependentes até a conclusão ensino superior mesmo após o falecimento do empregado(a) ativo(a), aposentado(a) ou pensionista.

#### **CLÁUSULA 48ª – QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

*Parágrafo Único: A Companhia viabilizará a qualificação e capacitação para os empregados da ativa dentro do horário de trabalho, sem prejuízo para os trabalhadores ou compensações posteriores.*

A Companhia viabilizará cursos de qualificação e formação profissional para todos os empregados e dependentes dos empregados ativos, aposentados e pensionistas.

#### **CLÁUSULA 49ª – COMPLEMENTAÇÃO EDUCACIONAL**

A Companhia manterá o programa de Complementação Educacional, com o objetivo de dar oportunidade de ascensão funcional a empregados em cargo de nível médio, que não preencham os pré-requisitos de escolaridade previstos no plano de classificação e Avaliação de Cargos.

#### **CLÁUSULA 50ª – CUSTEIO, QUALIDADE E REEMBLSO NO PROGRAMA DA AMS**

A Companhia dotará para o exercício de 2007/2009 valores para o custeio do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) incluindo o Programa de Assistência ao Excepcional (PAE) e do Benefício Farmácia, de modo a garantir a atual qualidade dos serviços prestados.

Parágrafo 1º – O custeio do Programa da AMS será com a participação financeira da Companhia e do empregados ativos, aposentados e pensionistas, na proporção de 75% do total de gastos com o Programa para a Companhia e 25% para o titular. (90% para a empresa para 10% para o empregado).

**Parágrafo 2º** – Fica garantido ao usuário do Programa o direito ao sistema de livre escolha cujo reembolso do valor pago será feito de imediato.

**Parágrafo 3º** – A Companhia reembolsará integralmente as despesas dos procedimentos médicos e odontológicos, efetuados pelo plano de livre escolha quando não houver

profissional credenciado na especialidade envolvida, praticando a tabela da AMB (Associação Médica Brasileira), contemplando as novas tecnologias para exames e diagnósticos.

**Parágrafo 4º** – A Companhia manterá gestões junto às sociedades médicas e odontológicas e demais especialidades, excetuando-se as de finalidade comercial, no sentido de analisar a composição das tabelas de procedimentos do Programa para mantê-las atualizadas técnica e financeiramente.

**Parágrafo 5º** – A Companhia fará a alteração dos procedimentos técnicos e administrativos do Programa da AMS somente após a prévia negociação com a FUP e os Sindicatos.

**Parágrafo 6º** – Será praticado o percentual de **10% (dez por cento)** da margem consignável para o custeio normal e o reembolso no Programa da AMS, para todos os empregados ativos, aposentados e pensionistas.

**Parágrafo 7º** – Os prazos de pagamento de reembolsos, de liberação de procedimentos e tramitação de documentos no Programa da AMS será o mesmo para os empregados aposentados/pensionistas.

**Parágrafo 8º** – A Companhia adiantará ao empregado, no caso de intervenção cirúrgica, valor correspondente a 50% do valor pago ao anestesista, fazendo a compensação devida, quando for pago o reembolso do respectivo serviço.

#### **CLÁUSULA 51ª – CREDENCIAMENTO NO PROGRAMA DA AMS**

O credenciamento de profissionais e estabelecimentos de saúde será em todas as especialidades e em todas as cidades onde existam usuários do Programa da AMS.

**Parágrafo 1º** – Será feita revisão periódica no manual de profissionais e estabelecimentos credenciados com ampla divulgação do mesmo para todos os usuários do Programa.

**Parágrafo 2º** – A Companhia manterá atualizado o valor pago a todos os credenciados da AMS.

**Parágrafo 3º** – A Companhia implantará convênios com hospitais públicos, investindo na melhoria dos serviços dos mesmos para atender todos os usuários que forem vítimas de quaisquer cartéis nos serviços privados de saúde, sem prejuízo das ações jurídicas cabíveis.

**Parágrafo 4º** – A Companhia tomará todas as medidas necessárias, para credenciar profissionais nos serviços de anesthesiologia, garantindo a sua cobertura integral desse procedimento pelo Programa da AMS.

#### **CLÁUSULA 52ª – CONSELHO DE GESTÃO DA AMS**

A Companhia juntamente com a FUP/Sindicatos, formarão um Conselho de Gestão paritário, composto por 6 (seis) membros.

**Parágrafo 1º** – Os representantes dos usuários do Programa, neste Conselho, serão escolhidos através de eleição direta, entre os titulares do programa da AMS.



**Parágrafo 2º** – O Conselho será responsável por toda a gestão do Programa e indicará as Gerências da AMS nos Serviços Compartilhados e nos Setores de Recursos Humanos da empresa nas Unidades e Sede da Companhia.

**Parágrafo 3º** – Após a escolha e a posse dos membros do Conselho, a Comissão da AMS prevista no Acordo Coletivo 2005/2007 será extinta.

**Parágrafo 4º** – O Conselho de Gestão, ou a Comissão da AMS, enquanto não for e eleito formado o referido Conselho aprovarão todas as alterações no Manual de Operações – MOP da AMS e serão implementadas somente após essa aprovação.

**Parágrafo 5º** – O Conselho ou a Comissão, discutirá e implementará a unificação das tabelas de procedimentos do Pequeno e do Grande Risco

**Parágrafo 6º** – O Conselho ou a Comissão implementará a primeirização das atividades de fiscalização e administração do Programa da AMS.

#### **CLÁUSULA 53ª – BENEFICIÁRIOS DA AMS**

A Companhia concederá a AMS para os empregados, aposentados, pensionistas e respectivos beneficiários, constantes da relação a seguir, condicionada ao atendimento dos demais requisitos e procedimentos, constantes do Manual de Operação da AMS e das instruções complementares emitidas pela Companhia. Ficam garantidos aos beneficiários da AMS, os direitos e serviços garantidos pela legislação que rege os Planos de Saúde.

**Parágrafo Único** – A Companhia aportará uma contribuição extraordinária de modo a manter o equilíbrio atuarial do sistema, em face da inclusão de novos usuários no Programa.

a- EMPREGADO: desde que esteja recebendo remuneração da Companhia.

b- DEPENDENTES DO EMPREGADO:

1. CÔNJUGE - na vigência do casamento.
2. EX-CÔNJUGE - mediante determinação judicial.
3. COMPANHEIRA - comprovada a relação estável.
4. COMPANHEIRO - comprovada a relação estável.
5. FILHO/FILHA/ENTEADO/ENTEADA, MENOR SOB GUARDA OU TUTELA, E DEPENDENTE SOB CURATELA - desde que solteiro, até 21 anos 11 meses e 29 dias; acima de 21 anos até completar 24 anos, 11 meses e 29 dias, se universitário ou cursando ininterruptamente o 2º grau; ou de qualquer idade, se inválido para o trabalho, ou portadores de necessidades especiais.
6. PAI.
7. MÃE.
8. PADRASTO - desde que comprovado o casamento.

9. MADRASTA - desde que comprovado o casamento.

10. IRMÃ E IRMÃO, FILHO MAIOR, que tenha necessidade de assistência especial, que viva sob dependência econômica do titular, ou de um dos demais beneficiários.

c- APOSENTADO: desde que preencha todos os requisitos abaixo:

1 - NÃO TENHA SIDO DISPENSADO POR JUSTA CAUSA OU POR CONVENIÊNCIA DA COMPANHIA.

**Exceto:**

- Empregados dispensados por conveniência da Companhia entre 14/11/75 e 24/03/83, ou por participação em movimento reivindicatório, desde que a dispensa não tenha sido motivada por ato que desabonasse sua conduta, devidamente comprovado.

- Ex-empregados dispensados em data anterior a 14/11/75 (criação da AMS) por conveniência da Companhia, sem ato desabonador, que não tenham adquirido qualquer outro vínculo empregatício e que tenham entrado em Auxílio-Doença, imediatamente após a dispensa, tendo o referido benefício sido transformado pelo INSS em aposentadoria por invalidez.

2- NÃO HAJA DESCONTINUIDADE MAIOR QUE 180 (CENTO E OITENTA) DIAS ENTRE A DATA DO SEU DESLIGAMENTO DA COMPANHIA E A DO INÍCIO DA APOSENTADORIA.

**Exceto:**

- Os ex-empregados amparados pela Lei da Anistia que utilizaram o benefício de aposentadoria.

- Os ex-empregados que tenham estado em Auxílio-Doença concedido pelo INSS e tiveram esse benefício transformado em Aposentadoria por Invalidez, para os quais o prazo de 180 dias será o período compreendido entre a data do desligamento da Companhia e o início do Auxílio-Doença.

3- REQUEIRA SUA APOSENTADORIA E RECEBA SEUS PROVENTOS ATRAVÉS DA PETROS: desde que preencham os requisitos 1, 2 e 3.

Inclui-se entre os aposentados com direito a AMS:

- O não mantenedor beneficiário da PETROS.

- O que se aposenta após o acordo rescisório, mesmo o celebrado na justiça.

- O pré-existente à criação da PETROS.

d- DEPENDENTES DO APOSENTADO: são aqueles reconhecidos como dependentes do empregado, citados no item B, podendo ser incluídos a qualquer tempo.

e- PENSIONISTAS E DEPENDENTES DE EMPREGADO FALECIDO: desde que recebam os proventos (pensão do INSS ou suplementação de pensão da PETROS) através da PETROS.

f- **DEPENDENTES DO EMPREGADO FALECIDO:** são aqueles reconhecidos como dependentes do empregado, citados no item B.

g- **ANTIGOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS PRIVATIZADAS DO SISTEMA PETROBRAS:** são aqueles ex-empregados aposentados e seus pensionistas e dependentes, desde que recebam os proventos através da PETROS.

h- **BENEFICIÁRIOS COM PARTICIPAÇÃO INTEGRAL:** são aqueles indicados pelo titular, desde que a Companhia não tenha participação no custeio dos gastos.

#### **CLÁUSULA 54ª – INCLUSÃO DE BENEFICIÁRIOS NA AMS**

A Companhia incluirá no Programa da AMS todo o dependente indicado pelo titular conforme relação prevista na Cláusula 53ª.

**Parágrafo 1º** – A Companhia garantirá a inclusão de qualquer dependente no Programa da AMS, por decisão judicial, com custeio normal na AMS, sem prejuízo as demais inclusões de dependentes previstas no caput.

**Parágrafo 2º** – Será permitida a inclusão de dependentes maiores de 21 no Programa da AMS, se estiverem cursando o nível médio, ou, 24 anos se estiverem cursando nível superior, sem renda própria, vivendo na casa do titular, comprovado pelo serviço social da empresa;

**Parágrafo 3º** – Será garantida a inclusão do dependente no Programa da AMS sempre que o titular tiver a sua tutela definitiva.

#### **CLÁUSULA 55ª – CUSTEIO DOS PROCEDIMENTOS DE PEQUENO RISCO DA AMS**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio de todos os procedimentos do Programa da AMS do pequeno risco, será efetuada por uma única tabela.

**Parágrafo 1º** – A tabela referida no caput será definida no âmbito da Comissão da AMS, no prazo de 60 (sessenta) dias;

**Parágrafo 2º** – Enquanto não for definida a tabela acima referida, será aplicada a seguinte:

Classe de Renda	Percentual de Participação
Até 1,3 MSBP	0,00
Até 2,4 MSBP	7,00
Até 4,8 MSBP	14,00
Até 9,6 MSBP	22,00
Até 19,2 MSBP	35,00
Até 25,0 MSBP	42,00
Acima de 25,0 MSBP	50,00

\*MSBP - Menor Salário Básico Praticado

**CLÁUSULA 56ª – CUSTEIO DE PSICOTERAPIA**

A Companhia custeará integralmente os tratamentos de Psicoterapia e outros tratamentos psicológicos, sem limite mensal no número de sessões.

**Parágrafo Único** – Os tratamentos previstos no caput serão aplicados pelo tempo que for necessário, desde que haja a devida comprovação médica.

**CLÁUSULA 57ª – CUSTEIO DOS PROCEDIMENTOS DE GRANDE RISCO DA AMS**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Programa da AMS, será efetuada com uma contribuição mensal fixa.

**Parágrafo 1º** – A contribuição mensal que trata a caput, válida dentro do período de vigência do presente Acordo, será feita conforme a tabela a seguir:

Classe de Renda	Empregado, Aposentado e Pensionista (em R\$)	Por Beneficiário Vinculado (em R\$)
1,3 MSBP	2,84	2,84
2,4 MSBP	5,67	4,26
4,8 MSBP	8,51	4,96
9,6 MSBP	14,18	5,67
19,2 MSBP	17,01	8,51
> 19,2 MSBP	19,85	14,18

\*MSBP – Menor Salário Básico Praticado

**Parágrafo 2º** – Todos os empregados, aposentados e pensionistas serão considerados beneficiários titulares, devendo contribuir individualmente para o custo do Grande Risco, através de contribuição mensal.

**Parágrafo 3º** – A condição de beneficiário titular exclui a condição de beneficiário vinculado sempre que o cônjuge, companheiro ou filho mantiver vínculo empregatício com a Companhia, ou aposentar-se em condição de pleitear o benefício da AMS.

**Parágrafo 4º** – A Companhia, a FUP e os Sindicatos, na vigência do presente Acordo promoverão o acompanhamento trimestral da evolução dos gastos com os procedimentos relativos a AMS, assim entendidos as internações hospitalares de beneficiários, na forma estabelecida nos critérios normativos do Programa AMS.

**Parágrafo 6º** – A Companhia assumirá os custos com traslado e estadia do acompanhante de empregados, aposentados, pensionistas e dependentes, quando a localidade em que residir não oferecer o atendimento técnico ou o enfermo não tiver condições de se locomover.

**Parágrafo 7º** – Caberá aos beneficiários titulares o pagamento da totalidade do custeio do Fundo de Grande Risco, correspondente aos beneficiários vinculados, de acordo com a tabela fixada no parágrafo 1º desta Cláusula.

**Parágrafo 8º** – Para fins de incidência de desconto do Grande Risco não será computado como salário o auxílio almoço recebido, por ocasião da concessão das férias.

#### **CLÁUSULA 58ª – CUSTEIO DO PLANO 28/33 ANOS NO PROGRAMA AMS**

A Companhia garantirá a cobertura do Programa da AMS, com custeio específico, aos dependentes dos empregados ativos, aposentados e pensionistas maiores de 21 anos, se estiverem cursando o ensino médio e maiores de 24 anos, se estiverem cursando o ensino superior, até os 33 anos de idade.

**Parágrafo 1º** – A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio previsto no caput, nos procedimentos de Pequeno Risco será integral, conforme os valores pagos aos credenciados.

**Parágrafo 2º** – Os valores previstos no parágrafo anterior serão descontadas em folha de pagamento de salários e benefícios dos empregados ativos, aposentados e pensionistas, com limite de margem consignável de 10%.

**Parágrafo 3º** – A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio previsto no caput, nos procedimentos de Grande Risco será integral, através de uma contribuição mensal fixa, definida no Conselho ou na Comissão previstos na Cláusula 52ª.

**Parágrafo 4º** – A Companhia estenderá aos pais, ou, as madrastas e padrastos dos empregados, os mesmos critérios aplicados aos dependentes com até 28/33 anos, preservando os direitos adquiridos dos inscritos até 1997.

#### **CLÁUSULA 59 – CUSTEIO DE ACOMPANHANTES DO PROGRAMA AMS**

A Companhia arcará com os custos das diárias de 1 (um) acompanhante quando da internação do empregado, aposentado, pensionista e seus respectivos beneficiários.

**Parágrafo Único:** A Companhia assumirá as despesas com alimentação do acompanhante, em todo seu período de permanência no hospital ou clínica;

#### **CLÁUSULA 60ª – DIÁRIA HOSPITALAR DE ACOMPANHANTE**

A diária de um acompanhante terá cobertura financeira de acordo com os critérios normativos do Programa AMS, nos casos de internação de beneficiários descritos abaixo:

- a- empregados, aposentados e pensionistas que sejam beneficiários da AMS, com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos;
- b- beneficiários com até 15 (quinze) anos de idade (inclusive);
- c- beneficiários com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos; e
- d- doentes terminais. *(excluir a cláusula)*

#### **CLÁUSULA 61ª – CUSTEIO DO PAE**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio do Programa de

Assistência Especial - PAE, será efetuada conforme a tabela a seguir:

Classe de Renda	Percentual de Participação
Até 1,3 MSBP	0,00
Até 2,4 MSBP	0,00
Até 4,8 MSBP	0,00
Até 9,6 MSBP	3,50
Até 19,2 MSBP	6,50
Acima de 19,2 MSBP	11,00

\*MSBP – Menor Salário Básico Praticado

**Parágrafo 1º** – Os usuários do sistema PAE terão a sua disposição, nesse programa, os profissionais de saúde, educação, esporte e cultura, necessários para sua melhor qualidade de vida e para a utilização do programa de livre escolha.

**Parágrafo 2º**– A Companhia garantirá no programa da AMS, à aquisição de próteses, cadeira de rodas, aparelhos auditivos e ortopédicos.

**Parágrafo 3º** – Nas localidades onde não existirem clínicas especializadas, ou, instituições adequadas para o atendimento de assistência especial, a companhia reembolsará as despesas de auxílio-acompanhante, nos moldes praticados para o auxílio-creche.

**Parágrafo 4º** – A Companhia, junto com os Sindicatos e a FUP criará tabela diferenciada aos profissionais que atendam o PAE.

**Parágrafo 5º** – A companhia custeará 85% das despesas de educação para todos os beneficiários do programa PAE, independente de idade.

**Parágrafo 6º** – Para os beneficiários assistidos pelo programa PAE não haverá limite de idade para programa de assistência médica.

#### CLÁUSULA 62 – ORIENTAÇÃO DO PAE

A Companhia realizará, na vigência do presente instrumento, programa destinado à orientação dos empregados quanto ao PAE, disponibilizando para a FUP/Sindicatos a relação de todos os usuários do programa. Os Sindicatos darão seu apoio para os acompanhantes do programa.

**Parágrafo 1º** – Será feita a atualização do PAE através da adoção do Programa Avançado de Assistência a Pessoas Especiais - PATE, contemplando a educação em escolas regulares, a prática de atividades esportivas a artísticas, profissionalizantes e tratamentos mais modernos e atualizados.

**Parágrafo 2º** – Após a atualização do PAE não haverá limite de idade para inclusão de dependentes beneficiários no Programa.

#### CLÁUSULA 63ª – CUSTEIO DO TRATAMENTO ODONTOLÓGICO E ORTODÔNTICO

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio do tratamento

odontológico e ortodôntico, será a mesma aplicada para os procedimentos de pequeno risco, conforme descrita na cláusula 55ª.

#### **CLÁUSULA 64ª – CUSTEIO DAS PRÓTESES DENTÁRIAS**

A Companhia aplicará nos casos de implantes de próteses dentárias para os titulares e seus beneficiados a tabela do pequeno risco.

#### **CLÁUSULA 65ª – CUSTEIO DE MEDICAMENTOS**

Os medicamentos de uso contínuo serão custeados integralmente pelo Programa da AMS como procedimento de Grande Risco

Parágrafo 1º – Os demais medicamentos serão custeados como procedimento de Pequeno Risco.

Parágrafo 2º – As receitas médicas utilizadas para a aquisição de remédios de uso contínuo terão o prazo de validade de 180 dias

#### **CLÁUSULA 66ª – CUSTEIO DE MEDICAMENTOS TRATAMENTOS ESPECIAIS**

A Companhia custeará integralmente as despesas clínicas, despesas terapêuticas, laboratoriais e medicamentos de uso continuado que visem manter a qualidade de vida dos portadores de doenças, tais como: câncer, cardiovasculares, diabetes, soropositivo, mal de Alzheimer e mal de Parkinson.

#### **CLÁUSULA 67ª – AMPLIAÇÃO DE COBERTURA PROCEDIMENTOS DA AMS**

A Companhia concederá a cobertura da AMS para todos os usuários do Programa da AMS como procedimentos de Grande Risco nos seguintes casos:

- a- Tratamento odontológico de implante ósseo-dentário.
- b- Procedimentos de acupuntura para todos os casos indicados pelo profissional médico.
- c- Mapeamento de retina mediante justificativa médica.
- d- Cirurgia de miopia para todos as dioptrias.
- e- Procedimentos obstétricos para a dependente do titular (pré-natal, parto, exames e consultas).
- f- Vacina contra a gripe para os titulares e seus dependentes com idade inferior à 60 anos.

#### **CLÁUSULA 68ª – REMOÇÃO DE USUÁRIOS DA AMS**

É garantida a remoção aérea, urgente e eficaz, dos titulares e seus dependentes, quando acidentados e nos procedimentos de Grande Risco

**CLÁUSULA 69ª – MOVIMENTAÇÃO DE BENEFICIÁRIOS DA AMS**

A Companhia informará, mensalmente, a FUP e a cada Sindicato, a movimentação de beneficiários ocorrida no sistema AMS.

**CLÁUSULA 70ª – CONVÊNIO PETROBRAS/INSS/PETROS**

A Companhia se compromete a incluir no Convênio PETROBRAS/INSS/ PETROS, até 60 dias após a assinatura do presente ACT, todos os aposentados do Sistema PETROBRAS, de forma a garantir o direito dos mesmos ao Programa da AMS, incluindo os aposentados e pensionistas vinculados as empresas extintas do Sistema (Interbrás e a Petromisa); (cláusula conflitante)

**CLÁUSULA 71ª – ALTERAÇÕES NO REGULAMENTO DO PLANO – PETROS**

A Companhia através de seus representantes no Conselho Deliberativo irá aprovar as seguintes alterações no Regulamento do Plano de Benefícios – RPB Petros:

a- Mudança do indexador do Plano passando para o Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA desde o mês de setembro de 2006.

b- Mudança da forma de reajuste do benefício do INSS, desvinculando da parcela paga pelo Plano desde o mês de abril de 2007.

c- Mudança do cálculo das suplementações de pensões concedidas após 1991, aplicando o redutor previsto no artigo 31 do RPB PETROS, somente na parcela paga pelo Plano, desde o mês de abril de 2007, com custeio integral do impacto financeiro e atuarial pela Petrobras e as demais patrocinadoras do Plano Petros.

d- Redução do limite de idade do grupo 78/79 passando para 53 anos de idade para a aposentadoria normal e 51 anos para a aposentadoria especial desde o mês de abril de 2007.

e- Eliminação do limite de idade para os participantes do Plano Petros do grupo 78/79, à partir da data de concessão do seu benefício e pagamento dos valores retroativos.

f- Mudança do cálculo da aposentadoria antecipada para os participantes do Plano Petros do grupo pós-79 com a diminuição do redutor atuarial para 1% por cada ano antecipado.

g- Mudança nas exigências de reingresso no Plano Petros conforme aprovado no CA da Companhia em cumprimento as cláusulas 33 e 45 respectivamente dos Acordos Coletivos de 1985/1985 e 1985/1986;

h- Mudança nas exigências de reingresso no Plano Petros conforme aprovado no CA da Companhia e em cumprimento ao disposto no documento do Gabinete da Presidência GAPRE-127/96

**Parágrafo 1º** – As alterações regulamentares previstas nas alíneas “a”, “b”, “d”, “e”, “f”, “g” e “h” do caput serão implementadas desde que haja superávit no Plano.



Parágrafo 2º – As parcelas dos benefícios do Plano Petros relativas as mudanças do Regulamento previstas nas alíneas “a”, “b”, “c”, “d” do caput serão pagas aos aposentados, pensionistas ou seus dependentes que optaram pela repactuação do seu regulamento no Plano.

Parágrafo 3º – As parcelas atrasadas relativas ao pagamentos dos benefícios do Plano Petros relativas as mudanças do Regulamento previstas no parágrafo anterior serão corrigidas pelo indexador do Plano e pagas aos aposentados, pensionistas ou seus dependentes.(excluir)

#### **CLÁUSULA 72ª – IMPLANTAÇÃO DO PLANO PETROS-2**

A Companhia implantará o Plano Petros-2 para todos os empregados ativos que estão sem plano de previdência complementar

Parágrafo 1º – A formatação do Plano Petros-2 será de acordo com o modelagem negociada pela Companhia com a FUP/Sindicatos.

Parágrafo 2º – A Companhia pagará integralmente ao Plano o serviço passado de todos os empregados, que foram impedidos de ingressarem no Plano Petros, calculado desde a data desse impedimento até 120 dias após a abertura do novo Plano

Parágrafo 3º – A Companhia estenderá o Plano Petros-2 a todos os empregados ativos das demais empresas do Sistema Petrobras

Parágrafo 4º – A Companhia viabilizará junto aos órgãos normativos, de fiscalização e de controle, a transferência da reserva matemática individual do empregado ativo, ou, da sua reserva de poupança, no Plano Transpetro, o que for maior e da sua reserva de poupança no Plano Petros para o Plano Petros-2

Parágrafo 5º – Após a aprovação do Plano Petros-2 será extinto o Plano Petrobras Vida – PPV e todos os seus efeitos, regulamentares e legais. (excluir)

#### **CLÁUSULA 73ª – CONTRIBUIÇÃO PARA A PETROS**

A Companhia se compromete a divulgar as situações em que seja possível a manutenção do nível de contribuição para a PETROS, com recursos do próprio empregado.

#### **CLÁUSULA 74ª – APOSENTADORIA ESPECIAL**

A Companhia reconhecerá as atividades que façam jus a Aposentadoria Especial e fará o recolhimento das contribuições necessárias junto ao INSS.

#### **CLÁUSULA 75ª – PROGRAMA DE RESGATE E REDEFINIÇÃO DO POTENCIAL LABORATIVO**

A Companhia implantará o Programa Resgate e Redefinição do Potencial Laborativo, objetivando acompanhar os empregados durante o afastamento do trabalho por motivo de doença, acidente do trabalho ou doença ocupacional e os reabilitados pela Previdência Social.

**Parágrafo Único** – As diretrizes para operacionalização do Programa estarão definidas em regulamento próprio.

## CAPÍTULO IV – DA SEGURANÇA NO EMPREGO

### CLÁUSULA 76ª – DISPENSA

Na hipótese de proposição de dispensa, com ou sem justa causa, o seguinte procedimento deverá ser observado:

- a- Encaminhamento à chefia mediata da proposta de dispensa do empregado;
- b- A Empresa designará comissão para analisar a proposta. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo um representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado não gerente;
- c- O empregado será comunicado, pessoalmente, da instauração do procedimento, garantido o seu livre acesso a todas as informações pertinentes, aqui incluídas as alegações, justificativas, atos e/ou faltas que lhe são imputados, dos quais poderá obter cópias para elaboração de sua defesa, em observância ao disposto nos artigos 5º, LV, e 41, § 1º, da Constituição da República.
- d- O empregado disporá de 8 (oito) dias, a partir da comunicação pessoal do procedimento, para apresentação de defesa à comissão;
- e- A comissão, decidindo por maioria, no prazo de 8 (oito) dias, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:

- 1- A efetivação da dispensa, ou;
- 2- A reconsideração da proposta de dispensa.

### CLÁUSULA 77ª – EXCEDENTE DE PESSOAL

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e redução de atividades, realocará o pessoal em outros Órgãos da Companhia, na região preferencialmente, ou fora dela, promovendo retreinamento quando necessário.

**Parágrafo Único** - A Companhia manterá os incentivos previstos em norma para facilitar a mobilização dos empregados de uma região para outra.

### CLÁUSULA 78ª – GARANTIA DE EMPREGO-GESTANTES

A Companhia garante emprego e salário à empregada gestante, até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, Inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

**CLÁUSULA 79ª – GARANTIA DE EMPREGO – ACIDENTE NO TRABALHO**

A Companhia assegura emprego e salário, ao empregado acidentado no trabalho, com lesões e ou seqüelas permanentes, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário.

Parágrafo 1º – A empresa assegura emprego e salário, por um ano, aos trabalhadores vítimas de acidente no trabalho

Parágrafo 2º - Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato com base no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**CLÁUSULA 80ª – GARANTIA DE EMPREGO – DOENÇA PROFISSIONAL**

A Companhia assegura as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pelo Órgão de saúde da Companhia ou pelo Órgão competente da Previdência Social

**CLÁUSULA 81ª – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

A Companhia garante que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas nos Sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que não haja manifestação contrária e expressa do empregado neste sentido.

**Parágrafo 1º** - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão de seu contrato de trabalho no Sindicato respectivo, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual aquela entidade, no prazo de uma semana.

**Parágrafo 2º** - São imprescindíveis à homologação da rescisão contratual, além dos discriminados na Instrução Normativa MTPS/SNT Nº 2, de 1992:

- a- cópia autenticada do exame médico demissional de que trata a NR-7 do MTE, assim como do respectivo Atestado de Saúde Ocupacional, que será entregue ao empregado.
- b- cópia autenticada do perfil profissiográfico das atividades desenvolvidas, conforme prevista na Lei 9032/95, que alterou o artigo 58, § 4º, da Lei 8.213/91, c/c Lei 9528/97, que será entregue ao empregado.
- c- cópia autenticada do Mapa de Risco Ambiental das áreas em que trabalhou o empregado, como previsto na NR 9 do MTE, acompanhado da discriminação dos agentes agressivos presentes nas mesmas.
- d- formulários DSS 8030, antigo SB-40, devidamente preenchidos, e acompanhados do necessário laudo técnico que serão entregues ao empregado.

**Parágrafo 3º** - Nos cálculos da rescisão do contrato de trabalho por morte será aplicado o mesmo procedimento, para efeito de cálculo, da rescisão por dispensa imotivada.

## CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

### CLÁUSULA 82ª – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL - INFORMAÇÕES

A Companhia informará mensalmente, a FUP e a cada Sindicato filiado, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

### CLÁUSULA 83ª – EFETIVO

A Companhia se compromete a manter os efetivos de pessoal, conforme definição em conjunto com a FUP e os Sindicatos filiados.

**Parágrafo 1º** – A definição destes efetivos será efetuada por meio de negociações regionais, envolvendo representantes da Companhia, da FUP e dos Sindicatos filiados, a serem iniciadas no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura deste Acordo. Estas negociações ocorrerão em todas as unidades da Companhia;

**Parágrafo 2º** – Em observância ao que dispõe o artigo 37, inciso II, da Constituição da República, o preenchimento dos cargos vagos, eventualmente definidos neste processo, se dará por Concurso Público, observada a prioridade dos empregados que possam ser remanejados, os anistiados e dos já classificados em concursos anteriores ainda válidos.

### CLÁUSULA 84ª – POLÍTICA DE ADMISSÃO DE NOVOS EMPREGADOS

A Companhia se compromete a praticar uma política de admissão contínua de novos empregados, assegurando que restringirá tais admissões ao atendimento das demandas dos seus negócios, não promovendo rotatividade de pessoal.

**Parágrafo Único** – A Companhia continuará praticando os programas de ajuste da capacitação de seus efetivos às exigências de suas atividades empresariais.

### CLÁUSULA 85ª – DIVULGAÇÃO DE PROCESSOS SELETIVOS

A Companhia assegura, nos casos de abertura de processos seletivos públicos, ampla divulgação, respeitada sua área de abrangência.

**Parágrafo 1º** – As fases de recrutamento e seleção dos processos seletivos públicos serão realizadas conjuntamente de forma interna e externa.

**Parágrafo 2º** – A Companhia fornecerá aos empregados todas as informações sobre as condições e andamento de processos seletivos, visando a garantir a sua absoluta transparência.

**Parágrafo 3º** – A Companhia garante a divulgação da lista de aprovados, em ordem de classificação, no final dos processos seletivos públicos.

### CLÁUSULA 86ª – PROVIMENTO DE FUNÇÕES DE DIREÇÃO

Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções

não integrantes do Plano de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculado.

#### **CLÁUSULA 87ª – LICENÇAS PARA EXERCÍCIO DE CARGOS PÚBLICOS**

A Companhia assegurará a todos os seus empregados licenciados para o exercício de cargos públicos o pagamento das parcelas que a ela competem dos encargos relativos a PETROS, bem como a manutenção da AMS nos termos deste acordo tomando-se como parâmetro para cálculo dos valores o nível salarial do empregado quando da sua licença.

**Parágrafo 1º** – Quando do retorno do empregado, do referido afastamento, o mesmo será lotado no órgão de origem e no mesmo cargo.

**Parágrafo 2º** – O empregado licenciado pagará as parcelas dos encargos que lhe cabem relativos a PETROS e a AMS.

#### **CLÁUSULA 88ª – CONTRATAÇÃO DE PRESTADORAS DE SERVIÇOS**

A Companhia compromete-se a aperfeiçoar o processo de contratação e fiscalização das prestadoras de serviço, visando a dar maior ênfase, aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

**Parágrafo 1º** – Em nenhuma hipótese a Companhia contratará cooperativas de mão-de-obra.

**Parágrafo 2º** – A Companhia manterá a FUP e os Sindicatos atualizados com relação a eventuais mudanças que venham a ser feitas em decorrência do aperfeiçoamento do processo de contratação de empresas prestadoras de serviços.

*Parágrafo Único - Os fiscais administrativos deverão ter no mínimo 5 anos de empresa sendo desvinculada da função técnica a fiscalização dos contratos vigentes.*

## **CAPÍTULO VI – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA 89ª – FALTAS E LIBERAÇÃO DE PONTO**

A Companhia, a FUP e os Sindicatos filiados acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, acarretando essas faltas descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

**Parágrafo Único** – O empregado deverá comunicar previamente a chefia imediata. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

#### **CLÁUSULA 90ª – JORNADA PARA SERVIÇOS QUE OPERA NA ENTRADA DE DADOS**

A Companhia garante que o tempo efetivo no trabalho de entrada de dados não excederá o limite de 5 (cinco) horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o empregado poderá exercer outras atividades inerentes ao seu cargo, mas que não exijam sobrecarga

osteomuscular estática ou dinâmica e/ou movimentos repetitivos em membros superiores e coluna vertebral.

**Parágrafo 1º** – A Companhia garante, nas atividades de entrada de dados, intervalo de 10 (dez) minutos de repouso, para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

**Parágrafo 2º** – A jornada diária de trabalho para profissionais cuja atividade principal seja digitação/entrada de dados, não deverá ser superior a 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo 3º** – A jornada do operador, quando no console, será de no máximo 5 horas, sendo que o tempo restante de sua jornada será cumprido em outro posto de trabalho.

### **CLÁUSULA 91ª – REGIMES DE TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada máxima de turno ininterrupto de revezamento é de 6 (seis) horas, salvo acordo coletivo, por tal via podendo-se praticar os seguintes regimes:

- Turno de 8 (oito) horas - com cinco grupos de turnos, com jornada de 8 horas diárias e carga de trabalho semanal de 33,6 (trinta e três, seis) horas;

- Turno de 12 (doze) horas e sobreaviso (off-shore ou confinado no campo), 36 (trinta e seis) horas de repouso remunerado para cada 24 (vinte e quatro) horas de sobreaviso ou cada turno de 12 (doze) horas trabalhadas, com permanência máxima de 14 (quatorze) dias (14 dias de trabalho por 21 dias de repouso remunerado).

**Parágrafo 1º** – Nas unidades onde se fizerem necessárias cargas diárias ou semanais diferentes da estabelecida no caput, a Companhia se compromete a cumprir o pactuado, enquanto os empregados não manifestarem desejo de modificá-la, mediante negociações com o Sindicato da categoria;

**Parágrafo 2º** – A Companhia não praticará regimes extraordinários de trabalho, não estabelecidos pela Legislação ou pelo Acordo Coletivo;

**Parágrafo 3º** – A Companhia se compromete a não adotar a prática de sobreaviso eventual nas suas unidades.

**Parágrafo 4º** – Quando o empregado tiver dobra de turno, e estiver escalado para a próxima jornada, estará, automaticamente, liberado da mesma, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 5º** – A Companhia montará um grupo de trabalho conjuntamente com a FUP para discutir a implementação da sexta turma.

### **CLÁUSULA 92ª – JORNADA DE TRABALHO – REGIME ESPECIAL DE CAMPO**

A Companhia concederá aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC, a relação de dias de trabalho para dias de folga de 1x2,0 jornada diária de 12 (doze) horas, com intervalo para repouso e alimentação e a carga semanal de 33,6 (trinta e três vírgula seis) horas.

**Parágrafo 1º** – O regime de que trata o caput será aplicado aos empregados engajados

em atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso exercido em locais confinados em áreas terrestres e/ou em atividades de equipes sísmicas.

**Parágrafo 2º** – O período de trabalho diário será de 10 (dez) horas, sendo as 2 (duas) horas que complementam a jornada consideradas pré-pagas.

**Parágrafo 3º** – Mensalmente, as horas excedentes à jornada serão apuradas, compensadas com as 2 (duas) horas pré-pagas, e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 4º** – A Companhia e a FUP e Sindicatos acordam que a alteração da jornada diária para 12 (doze) horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam compensadas com o acréscimo da relação trabalho-folga de 1x1 para 1x 2,0, com todos os direitos assegurados, não gerando débitos na frequência e com férias anuais.

#### **CLÁUSULA 93ª – JORNADA DE TRABALHO HORÁRIO ADMINISTRATIVO**

A Companhia garante jornada de trabalho semanal de 35 (trinta e cinco) horas, para os empregados sujeitos ao horário administrativo.

#### **CLÁUSULA 94ª – JORNADAS DE TRABALHO**

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas na tabela a seguir:

Regime de Trabalho	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho x Folga
Administrativo	7 h	35 h	175 h	5 x 2
Especial de Campo	12 h	33 h 36 min	168 h	1 x 1,5
Sobreaviso	12 h	33 h 36 min	168 h	1 x 1,5
Turno Ininterrupto	6 h	33 h 36 min	168 h	4 x 1
Turno de Revezamento	8 h	33 h 36 min	168 h	3 x 2
(TR)	12 h	33 h 36 min	168 h	1 x 1,5

#### **CLÁUSULA 95ª – TRABALHO EVENTUAL EM REGIMES ESPECIAIS**

A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento, Sobreaviso ou Especial de Campo, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

#### **CLÁUSULA 96ª – HORÁRIO FLEXÍVEL**

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme instruções normativas internas, para os empregados do regime administrativo, de acordo com as características operacionais locais de cada Unidade, admitindo-se a prorrogação e a

compensação de horas.

#### **CLÁUSULA 97ª – COMPENSAÇÃO DE JORNADA ADMINISTRATIVA**

A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo, não abrangidos pela Cláusula 16ª, a possibilidade de prorrogação da jornada diária para compensação por folgas, para regramento das práticas regionais já estabelecidas, mediante celebração de acordo local com a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das Unidades envolvidas, em locais distantes dos centros urbanos.

#### **CLÁUSULA 98ª – LICENÇA SEM VENCIMENTO**

A Companhia a requerimento do empregado poderá conceder licença, sem vencimento, de até 2 anos.

#### **CLÁUSULA 99ª – LICENÇA ADOÇÃO**

A Companhia concederá licença adoção às(os) empregadas(os) que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção.

#### **CLÁUSULA 100ª – EXAME PRÉ-NATAL**

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que e submetam ao exame pré-natal.

#### **CLÁUSULA 101ª – COMISSÃO DE REGIMES DE TRABALHO**

A Companhia se compromete a manter, em conjunto com a FUP e Sindicatos filiados, a Comissão de Regimes de Trabalho com o objetivo de analisar as questões, relativas aos diversos regimes existentes, bem como as relativas às horas extras.

## **CAPÍTULO VII – DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL**

#### **CLÁUSULA 102ª – COMISSÃO DE SMS**

A Companhia se compromete a manter, em conjunto com a FUP e Sindicatos filiados, a Comissão de Segurança Industrial, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente com o objetivo de analisar as questões, relativas à Saúde, Segurança e Meio Ambiente, de empregados próprios e contratados, bem como as questões relativas ao funcionamento das CIPA's.

**Parágrafo 1º** – A Comissão se reunirá bimestralmente;

**Parágrafo 2º** – A Companhia se compromete a apresentar e discutir nestes fóruns as



informações e análises dos dados estatísticos referentes a acidentes de trabalho, bem como a análise das causas dos acidentes graves, quando solicitado.

**Parágrafo 3º** – A Companhia e a FUP/Sindicatos envidarão esforços para a montagem de comissões regionais, por bases sindicais, que serão conduzidas pelas representações locais.

### **CLÁUSULA 103ª – CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL**

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, estabelecendo priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoamento das ações corretivas e busca de ciclos de melhoria nas políticas de saúde, segurança e meio ambiente.

**Parágrafo 1º** – A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

**Parágrafo 2º** – A Companhia assegura o direito dos empregados às informações sobre os riscos presentes nos seus locais de trabalho, assim como as medidas adotadas para prevenir e limitar estes riscos.

**Parágrafo 3º** – A Companhia garante manter aos Sindicatos, FUP e a CIPA, disponível em meio eletrônico, bem como para os seus empregados, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 4º** – A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento à LER/DORT, com atuações específicas no ambiente de trabalho, garantindo intervalos regulares (interrupções) na jornada de trabalho, para descanso e/ou prática de exercícios preventivos à doença. Implementando programas de tratamento e recuperação inclusive social e psicológica para o(a) funcionário(a) acometido deste mal, ***e criando comitê de trabalhadores acometidos de DORT/LER – Doença***

**Parágrafo 5º** – A Companhia implementará uma política de gerenciamento de qualidade de vida, garantindo a continuidade dos programas na área de saúde, tais como condicionamento físico, reeducação alimentar, programas de prevenção às drogas, anti-estress e ginástica laboral a todos os trabalhadores(as) da PETROBRAS e contratados tendo como base o PPRa e PCMSO, utilizando-se de embasamento técnico, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absenteísmo.

**Parágrafo 6º** – A Companhia se compromete a implementar melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, nos próximos processos de contratação de prestação de serviços.

**Parágrafo 7º** – A Companhia exigirá, em seus contratos, a realização de exames periódicos dos terceirizados de acordo com os critérios utilizados para o exame dos seus trabalhadores diretos.

**Parágrafo 8º** – A companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes e toalhas de seus empregados, nos segmentos operacionais.

**Parágrafo 9º** – A companhia disponibilizará em suas unidades operacionais protetores solar, com objetivo de prevenção de câncer de pele.

#### **CLÁUSULA 104ª – PRIMEIROS SOCORROS**

A Companhia manterá em seus Órgãos Operacionais material e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim.

**Parágrafo 1º** – Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

**Parágrafo 2º** – A Companhia se compromete a implantar e a manter, onde já existirem, unidades de resgate aeromédicos para as áreas de confinamento, conforme portaria específica do Ministério da Saúde sobre padronização de veículo de resgate e transporte.

#### **CLÁUSULA 105ª – MONITORAMENTO AMBIENTAL E BIOLÓGICO**

A Companhia compromete-se a manter a realização da avaliação dos riscos ambientais, *em conjunto com a CIPA e os sindicatos* de acordo com a legislação de Segurança e Saúde no trabalho, considerando a presença ou não de agentes físicos, químicos ou biológicos. Manterá, à disposição dos empregados, os dados desta avaliação, relativos à sua área de trabalho.

#### **CLÁUSULA 106ª – DOCUMENTAÇÃO**

A Companhia encaminhará, aos respectivos Sindicatos, a seguinte documentação:

- a- Cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT), no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, do empregado acidentado, afastado por doença profissional, ou em agravamento desta;
- b- Cópia dos relatórios das CIPA's a respeito de acidente sem e com afastamento e outros incidentes;
- c- Cópia dos Relatórios de Ocorrência Anormal, Relatórios de Acidente com Lesão, bem como as soluções a serem implementadas, no prazo de 72 (setenta e duas) horas e de todo relatório da Companhia que possa permitir ao Sindicato o acompanhamento das condições de saúde e do ambiente de trabalho;
- d- Que a Companhia se responsabilize pelo acompanhamento das emissões das CAT's para os trabalhadores terceirizados que venham a ser acometidos por acidentes de trabalho quando estiverem a serviço da Companhia e que façam o acompanhamento dos referidos acidentados até sua completa recuperação.
- e- A Companhia assegurará o envio de uma cópia extra de CAT's emitidas pelas empresas contratadas para os Sindicatos dos trabalhadores da Companhia em suas respectivas bases.

f- A Companhia assegurará o envio de uma cópia do CADO – Comunicado de Acidentes e doença ocupacional.

### **CLÁUSULA 107ª – CONVENÇÃO 174 DA OIT PARA OS ACIDENTES AMPLIADOS**

Visando garantir um sistema seguro de trabalho, a Companhia garantirá aos representantes dos trabalhadores (dirigentes, delegados e representantes sindicais no local de trabalho, conforme indicados pela respectiva entidade):

- a- Informação suficiente e adequada a respeito dos riscos representados pelas instalações e equipamentos, assim como quanto às possíveis conseqüências de eventuais acidentes.
- b- Informação periódica e atualizada sobre instruções ou recomendações feitas por autoridades públicas, na área de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho.
- c- Elaboração e livre acesso aos seguintes documentos:
  - Relatório de segurança;
  - Os planos e procedimentos de emergência;
  - Os relatórios sobre os acidentes.
- d - Instrução e treino nas práticas e procedimentos de acidentes maiores (ampliados) em conjunto com comunidades do entorno e autoridades públicas afins, tais como: defesa civil, corpo de bombeiros e de controle de emergências que possam resultar em um acidente maior, bem como procedimentos de emergência a serem seguidos em tais casos.

### **CLÁUSULA 108ª – PLANO EMERGENCIAL DE SEGURANÇA OPERACIONAL**

A Companhia manterá a FUP, os sindicatos filiados e os empregados informados sobre os procedimentos adotados em seu Plano Emergencial de Segurança Operacional.

### **CLÁUSULA 109ª – ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO E PARTICIPAÇÃO NAS APURAÇÕES DOS ACIDENTES**

A Companhia se compromete a assegurar o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes e a participação de representantes do sindicato na apuração de fatalidades e acidentes graves.

### **CLÁUSULA 110ª – ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO**

A Companhia assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 (um) Médico do Trabalho e/ou 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho, do Sindicato, para acompanhamento das condições de trabalho.

### **CLÁUSULA 111ª – INSPEÇÕES OFICIAIS**

A Companhia permitirá que representantes dos Sindicatos/FUP acompanhem a fiscalização, pelos órgãos competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre as condições de trabalho.

**CLÁUSULA 112ª – PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DE EMPRESAS CONTRATADAS**

A Comissão de SMS estabelecida entre a Companhia, FUP e Sindicatos filiados acompanharão os programas de treinamento prévio e as condições de saúde, segurança e meio ambiente, dos empregados das empresas prestadoras de serviço à Companhia, que laborem em suas instalações ou áreas industriais.

**Parágrafo Único** – A Companhia se compromete a exigir das empresas prestadoras de serviço à emissão da CAT em caso de ocorrência de acidentes de trabalho, com ou sem afastamento, ocorridos em suas unidades e, no caso de não haver a emissão do documento, emiti-lo diretamente nos moldes estabelecidos na liminar deferida na ACPU 1387 - 2003 - 048 - 01 - 00 - 7 do TRT da 1ª Região.

**CLÁUSULA 113ª – REFEITÓRIO COMPARTILHADO**

A Companhia incorporará nos contratos de prestação de serviço a exigência de que os trabalhadores terceirizados façam sua refeição nos refeitórios da Petrobras.

**CLÁUSULA 114ª – EXAMES PERIÓDICOS**

A Companhia isentará os 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.

**Parágrafo Primeiro** - A Companhia se compromete a considerar como dia trabalhado, o dia em que o empregado utilizar para realização do seu exame periódico.

**Parágrafo Segundo** – A Companhia cobrará das empresas contratadas os mesmos padrões de exames periódicos exigidos para os empregados próprios, não sendo admitido que os custos de exames e consultas necessários sejam repassados aos trabalhadores.

**CLÁUSULA 115ª – ACESSO AO RESULTADO DO EXAME MÉDICO**

A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pelo seu órgão de Saúde Ocupacional, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido.

**Parágrafo 1º** – O Órgão de Saúde Ocupacional da Companhia fornecerá, mediante autorização expressa do empregado, ao médico por este indicado, os resultados dos exames e informações sobre a saúde relacionada com suas atividades ocupacionais.

**Parágrafo 2º** – A Companhia exigirá contratualmente de suas empresas contratadas o mesmo procedimento do caput e do parágrafo 1º, para os seus empregados contratados diretamente.

**CLÁUSULA 116ª – PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

A Companhia adotará a Instrução Normativa/INSS/DC nº 99, de 05/12/2003, a partir de 1º de

janeiro de 2004. O exercício de atividade especial será feita pelo PPP, emitido pela empresa com base em laudo técnico de condições ambientais de trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança.

**Parágrafo 1º** – A Companhia fornecerá o PPP do empregado após o protocolo de sua solicitação formal.

**Parágrafo 2º** – A Companhia irá exigir, das empresas contratadas, o fornecimento do PPP a seus empregados, após o término do contrato.

#### **CLÁUSULA 117ª – PROFISSIONAIS DE SAÚDE**

A Companhia manterá, em seus órgãos operacionais, no mínimo, 2 (dois) empregados próprios de nível médio da área de enfermagem e 1 (um) médico, por grupo de turno, e (1) um motorista próprio para condução da ambulância, por grupo de turno.

#### **CLÁUSULA 118ª – PREVENÇÃO DE DOENÇAS**

A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados e aposentados, comprometendo-se a se articular com a PETROS para que o mesmo ocorra nos informativos daquela Fundação.

#### **CLÁUSULA 119ª – DOENÇAS INFECTO-CONTAGIOSAS E TROPICAIS**

A Companhia informará aos Sindicatos, quando solicitada, o número de casos de doenças infecto-contagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde.

**Parágrafo Único** - A Companhia considerará as doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas como acidente ou doença do trabalho.

#### **CLÁUSULA 120ª – DOENÇA PROFISSIONAL**

A Companhia compromete-se a arcar com as despesas vinculadas a recuperação dos trabalhadores portadores de doenças profissionais.

#### **CLÁUSULA 121ª – AVALIAÇÃO NUTRICIONAL**

A Companhia implantará e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados, garantindo posterior acompanhamento com nutricionista, desde que recomendado por solicitação médica, com custeio e participação definidos pela AMS.

#### **CLÁUSULA 122ª – SUPERVISÃO DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO**

A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Petrobras é responsável pelo fornecimento da alimentação.

**Parágrafo 1º** - a Companhia compromete-se a discutir este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a aprimorar o programa de alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico.

**Parágrafo 3º** – A companhia se compromete a contratar, por meio do próximo concurso público a ser realizado pela mesma, no mínimo uma nutricionista para cada Unidade de Negócio.

### **CLÁUSULA 123ª – ELEIÇÃO DA CIPA**

As eleições da CIPA serão convocadas conforme resoluções determinadas pela NR-5, sendo as mesmas comunicadas previamente, com antecedência mínima de 90 dias, aos respectivos Sindicato e a todos os trabalhadores, efetivos e terceirizados, observando os seguintes procedimentos:

- a- O número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA é o referido pela NR-5 (MTE), e incluindo os trabalhadores terceirizados lotados no respectivo local, quando da eleição.
- b- A CIPA terá acesso a todos os locais de trabalho e às informações, dados estatísticos, laudos e pareceres, bem como avaliações ambientais referentes à segurança e saúde dos trabalhadores, necessários ao bom exercício de suas atividades.
- c- Todos os membros (titulares e suplentes) da CIPA serão liberados pela Companhia e empresas contratadas, durante sua jornada de trabalho, diariamente, por um período mínimo de uma hora, para inspeção regular nos locais de trabalho, bem como para participar de reuniões da Comissão e exercício das demais atividades exigidas pelo cargo, sem prejuízo da remuneração.
- d- É permitida a reeleição dos membros da CIPA.
- e- É vedada a transferência dos seus componentes de seus locais de trabalho, sem a expressa anuência dos mesmos, homologada pelo Sindicato.
- f- A Companhia garante a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme NR-5.
- g- A Companhia garantirá a formação de uma CIPA para cada plataforma marítima.
- h- Todos os membros da CIPA serão eleitos pelos empregados com um mandato de 2 (dois) anos, assim também será estendido a sua garantia de emprego por mais de 2 (dois) anos.
- j- Na eleição será observado o critério de constituição de chapas com o número total de componentes da CIPA.
- k- A Companhia viabilizará os meios de locomoção para os cipistas participarem das reuniões ordinárias e extraordinárias.

l- A Companhia garantirá a participação do presidente e vice-presidente nos comitês de gestão de SMS das unidades.

m- A Companhia liberará os cipistas, alternadamente, durante as paradas de manutenção.

n- A Companhia indicará como presidente da CIPA o cipista mais votado.

o- Todos os membros da CIPA deverão ser votados e os trabalhadores (eleitores) poderão votar em tantos candidatos em quantos forem à representação eleita.

p- A CIPA elegerá 1(um) representante para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

q- Os componentes CIPA terão livre e total acessos a todos os documentos que compõe o PPRA e PCMSO.

*r- Será garantida uma reunião bimensal de todas as CIPAS de um mesmo local de trabalho em conjunto com a CIPA da respectiva unidade da Petrobras.*

**Parágrafo Único** - Para fins do presente acordo, entenda-se, como trabalhadores terceirizados, os empregados de empresas interpostas que prestam serviços, de caráter permanente, nas instalações ou unidades da Companhia.

#### **CLÁUSULA 124ª – REPRESENTANTE SINDICAL NA CIPA**

A Companhia assegura a presença, às reuniões da CIPA, de um representante sindical indicado pelo respectivo órgão de classe, fornecendo-se ao Sindicato cópia das atas das reuniões ordinárias e extraordinárias.

#### **CLÁUSULA 125ª – CURSOS DE FORMAÇÃO DAS CIPAS COM PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS**

A Companhia se compromete a manter em articulação com as CIPA's próprias, CIPA's das empresas terceirizadas e os Sindicatos, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos a cada quatro meses sobre as características tóxicas de suas matérias primas, produtos e subprodutos, bem como dos demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou eliminação de seus efeitos nocivos.

#### **CLÁUSULA 126ª – EXAMES MÉDICO-ODONTOLÓGICOS PARA APOSENTADOS**

A Companhia realizará exames médico-odontológicos em todo empregado por ocasião da aposentadoria, observada a orientação do Órgão de saúde da Companhia. As despesas com tratamento, caso indicado e desde que haja se configurado doença profissional adquirida na Companhia, correrão por conta da mesma.

**Parágrafo 1º** – A Companhia e as demais empresas do Sistema custearão integralmente os exames periódicos empregados após a sua aposentadoria.

**Parágrafo 2º** – Havendo a configuração da doença adquirida na companhia (pré-existente)

as despesas decorrentes do tratamento serão de responsabilidade da companhia.

#### **CLÁUSULA 127ª – ACORDO DO BENZENO**

A Companhia se compromete a cumprir a Norma Técnica COREG/DSST 07/2002 integrando as plataformas, terminais, bases de distribuição de petróleo, gás e derivados no campo de aplicação do Acordo de Benzeno e do Anexo 13-A da NR-15, e a portaria 776, de 28 de abril de 2004, do Ministério da Saúde.

#### **CLÁUSULA 128ª – ASSÉDIO MORAL**

A Companhia promoverá práticas de gestão que fortaleçam a motivação, a satisfação, o comprometimento de seus empregados e o respeito do princípio ético, desabonando as práticas que podem ser caracterizadas como ASSÉDIO MORAL, em especial nas relações de subordinação hierárquica.

**Parágrafo Único** – As vítimas de ASSÉDIO MORAL terão reconhecido a sua situação como acidente de trabalho com a respectiva emissão da CAT.

#### **CLÁUSULA 129ª – JATEAMENTO DE AREIA**

A Companhia se compromete a adaptar seus métodos e práticas, de modo a não utilizar-se de areia seca ou úmida nos seus processos de jateamento, em consonância com os preceitos normativos constantes na Portaria 99 de 19/10/2004 a Secretaria de Inspeção do Trabalho/MTE.

#### **CLÁUSULA 130ª – EQUIPE DE COMBATE A INCÊNDIOS**

A Companhia comporá a primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, exclusivamente, com pessoal da área de Segurança Industrial.

#### **CLÁUSULA 131ª – DIREITO DE RECUSA**

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho, se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico e do responsável pela segurança industrial, que após avaliarem a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterão a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

**Parágrafo 1º** - Caso o trabalhador, mesmo após a avaliação do seu superior hierárquico e do responsável pela segurança industrial, considere que a condição de risco grave e iminente persiste, poderá continuar a exercer seu direito de recusa e solicitar sua retirada do local de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A empresa garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.



## CAPÍTULO VIII - DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

### CLÁUSULA 132ª – AMPLIAÇÃO, CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL

A Companhia garantirá a participação dos Sindicatos e das CIPAS nos projetos de ampliação, criação e manutenção de suas instalações industriais, detectando os impactos sobre o meio ambiente, sobre a saúde dos trabalhadores e da população vizinha, definindo os respectivos mecanismos de controle.

### CLÁUSULA 133ª – IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da eficiência, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde os empregados.

**Parágrafo Único** – A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação aos Sindicatos, cujas bases orem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

### CLÁUSULA 134ª – REALOCAÇÃO DE PESSOAL

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de busca de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

### CLÁUSULA 135ª – PROGRAMAS DE TREINAMENTO – NOVAS TECNOLOGIAS

A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

## CAPÍTULO IX - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA 136ª – COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO ACT

A Companhia, a FUP e os Sindicatos filiados promoverão a instalação e funcionamento de Comissão Mista, para acompanhamento e interpretação das cláusulas do presente instrumento, em reuniões a cada 2 (dois) meses, ou em periodicidade inferior, caso acordado entre as partes.

**Parágrafo 1º** – Essa comissão, além de acompanhar as condições estabelecidas no presente Acordo, terá a incumbência de discutir outras questões de interesse dos empregados.

**Parágrafo 2º** – Além da Comissão de Acompanhamento de ACT, a Companhia se compromete a instalar, em conjunto com a FUP e Sindicato Filiados as seguintes comissões:

AMS, SMS, Regime de Trabalho, Terceirização, Benefícios e Anistia.

#### **CLÁUSULA 137ª – REUNIÕES REGIONAIS PERIÓDICAS**

A Companhia se compromete a realizar reuniões periódicas entre as Gerências dos Órgãos e os respectivos Sindicatos, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

#### **CLÁUSULA 138ª – AMS AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A Companhia se compromete a estender os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde aos dirigentes sindicais liberados sem remuneração, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

**Parágrafo Único** - A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais, citados no caput e beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelos Sindicatos a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

#### **CLÁUSULA 139ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembléias Gerais, como Contribuição Assistencial aos Sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição expressa e por escrito do empregado, entregue no sindicato, no prazo de 7 (sete) dias após o recebimento, pela Companhia, da comunicação do sindicato.

**Parágrafo Único** - Sendo a Companhia somente fonte retentora da Contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

#### **CLÁUSULA 140ª – MANDATO SINDICAL – CLT**

A Companhia manterá em folha de pagamento, para efeitos contábeis, os dirigentes sindicais liberados sem remuneração, nas condições do artigo 543 da CLT, segundo a indicação de cada Sindicato.

**Parágrafo 1º** – A Companhia assegurará que assumirá os encargos previdenciários (INSS, PETROS e FGTS) dos dirigentes sindicais liberados sem remuneração na forma do caput;

**Parágrafo 2º** – A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Sindicato ressarcir todos esses custos, com exceção das parcelas a que se refere o parágrafo anterior mensalmente mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia;

#### **CLÁUSULA 141ª – MANDATO SINDICAL E A LIBERAÇÃO PARA A FUP**

A Companhia assegurará a liberação para a Federação Única dos Petroleiros, de 15 (quinze)

dirigentes e de 24 dias para cada suplente, sem prejuízo da remuneração (interrupção da prestação de serviços).

#### **CLÁUSULA 142ª – LIBERAÇÃO DOS DELEGADOS AO CONFUP**

A Companhia assegurará a liberação de todos os delegados eleitos em assembléia dos seus respectivos Sindicatos, para a participação no CONFUP (Congresso Nacional da Federação Única dos Petroleiros), sem prejuízo da remuneração, e quaisquer outros reflexos funcionais.

#### **CLÁUSULA 143ª – LIBERAÇÃO PARA OUTRAS INSTÂNCIAS SINDICAIS**

A Companhia assegurará a liberação de dirigentes sindicais para as Instâncias Nacionais e Estaduais da Central Sindical e da Confederação Sindical às quais a FUP e Sindicatos estejam filiados, sem prejuízo da remuneração.

#### **CLÁUSULA 144ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE COM REMUNERAÇÃO**

A Companhia assegura a liberação *de no mínimo 2 (dois)* dirigente sindical, para cada Sindicato, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo Único** – Caberá a cada Sindicato a indicação do dirigente a ser liberado.

#### **CLÁUSULA 145ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE COM REMUNERAÇÃO PELA BASE TERRITORIAL**

A Companhia assegura, ainda, aos Sindicatos, a liberação de mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade vincularem-se bases territoriais com mais de 800 (oitocentos), ou mais de 1600 (hum mil e seiscentos), ou mais de 2400 (dois mil e quatrocentos) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia.

**Parágrafo Único** – Quando na base do sindicato houver menos de 800 trabalhadores, mas a ela vincular-se 2 ou mais bases, haverá a liberação de 2 (dois) dirigentes nessa condição.

#### **CLÁUSULA 146ª – DIAS DE LIBERAÇÃO POR ANO**

A Companhia assegura que cada Sindicato signatário terá direito a 24 (vinte e quatro) dias por ano, a serem utilizados para a liberação de dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 1º** – Os dias poderão ser fracionados em horas para efeito da contagem dos dias de liberação.

**Parágrafo 2º** – Não se aplica esta cláusula aos dirigentes com liberação integral prevista neste acordo.

#### **CLÁUSULA 147ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE - FUP**

A Companhia assegura a liberação para a Federação Única dos Petroleiros - FUP, de 5 (cinco)

dirigentes daquela Federação, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 1º** – Adicionalmente, fica assegurada a concessão de mais 10 (dez) liberações de dirigentes sindicais, a serem utilizadas a critério da FUP.

**Parágrafo 2º** – A destinação das liberações, de que trata o parágrafo 1º, deverá ser formalizada à Companhia.

#### **CLÁUSULA 148ª – ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO CLÁUSULA PROPOSTA PELA ASSESSORIA JURÍDICA**

A Companhia assegura que os Sindicatos poderão estabelecer, mediante contratação coletiva local, a formação de organizações por local de trabalho e a eleição dos representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com a Companhia, observado o disposto nesta Cláusula e, no que for cabível, nas normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989, ratificada em 18 de maio de 1990 e promulgada pelo Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991.

**Parágrafo 1º** – Somente poderá existir uma representação por local de trabalho, e esta será exercida conforme o regimento aprovado em assembléia.

**Parágrafo 2º** – O Acordo Coletivo de Trabalho local disporá quanto à instalação da representação, eleição, destituição, vacância, suplência, mandato e crédito mensal de horas dos representantes, e quanto à proporção entre os números de trabalhadores no local, e de respectivos representantes.

**Parágrafo 3º** – Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a constituição da representação dos trabalhadores será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não poderá impedir a iniciativa do outro.

**Parágrafo 4º** – A representação dos trabalhadores não poderá sofrer redução no número de representantes e nem ser extinta antes do término do mandato, ainda que haja diminuição do número de trabalhadores, ressalvado o caso de encerramento das atividades da Companhia.

**Parágrafo 5º** – Os representantes dos trabalhadores gozarão de proteção contra todo ato de discriminação em razão de sua atuação, contemporânea ou progressiva, e de adequada proteção contra:

a- despedida arbitrária a partir do registro da candidatura e, se eleito, até o final do mandato, salvo de cometer falta grave devidamente apurada;

b- transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

**Parágrafo 6º** – Garante-se aos trabalhadores integral liberdade de opinião, incluída a publicação e distribuição de material de seu interesse.

**Parágrafo 7º** – A representação dos trabalhadores deverá dispor de local adequado na

Companhia para que possa desenvolver suas atividades além de um ou vários quadros de aviso.

**Parágrafo 8º** – Constitui conduta anti-sindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores.

## CAPÍTULO X – DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### **CLAUSULA 149ª – MOTORISTAS**

A Companhia garante que seus motoristas profissionais, ou condutores autorizados, não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, às Normas de Relações no Trabalho.

### **CLÁUSULA 150ª – REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO**

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

**Parágrafo Único** – A Companhia efetuará o depósito deste Acordo no Ministério do Trabalho, de conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

### **CLÁUSULA 151ª – COMISSÃO DE TERCEIRIZAÇÃO**

A Companhia compromete-se a manter, em suas unidades comissão conjunta com a FUP e Sindicatos para tratar das questões relativas às condições de trabalho dos empregados das empresas prestadoras de serviços, contratadas pela Companhia, realizando reuniões trimestrais, ou em periodicidade inferior, caso acordado entre as partes.

### **CLÁUSULA 152ª – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO**

A Companhia implantará uma Comissão de Conciliação formada paritariamente pela FUP/Petrobras para viabilizar e facilitar acordos nas diversas ações judiciais dos trabalhadores contra a empresa.

### **CLÁUSULA 153ª – CURSO DE PREPARO A APOSENTADORIA**

A Companhia realizará cursos de preparo à aposentadoria com a participação dos Sindicatos e implementará mudanças no atual Programa de Preparo à Aposentadoria – PPA após discussão com a FUP/Sindicatos

## XI - DA VIGÊNCIA

### CLÁUSULA 154ª – VIGÊNCIA

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2007 até 31 de agosto de 2009, exceto quanto às cláusulas contiverem disposição expressa em contrário.

Observação importante:

As reivindicações aprovadas no Encontro Nacional dos Aposentados/Pensionistas foram incluídas nesta pré-pauta e estão sublinhadas. As reivindicações relacionadas a seguir não obtiveram consenso, mas, também, foram incluídas nesta pré-pauta:

- Parágrafo 3º da Cláusula 1ª
- Parágrafo 1º da Cláusula 2ª
- Cláusula 4ª
- Cláusula 7ª
- Cláusula 8ª
- Cláusula 9ª
- Parágrafo 4º da Cláusula 12ª



# ACORDO COLETIVO

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DA PETROBRAS 2006/2007

## Termo Aditivo ao ACT 2005 (Cláusulas Econômicas)

### Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho - 2005

#### Companhia Acordante

Petróleo Brasileiro S/A - Petrobras, sociedade de economia mista, com sede na Avenida República do Chile, 65, Rio de Janeiro - RJ.

#### Sindicatos Acordantes

Federação Única dos Petroleiros e Sindicatos representativos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo, dos trabalhadores na indústria de extração do petróleo e dos trabalhadores na indústria química e petroquímica do Estado da Bahia.

Petróleo Brasileiro S/A - Petrobras, doravante denominada Companhia, neste ato representada pelo Gerente Executivo de Recursos Humanos, Diego Hernandes, a Federação Única dos Petroleiros - FUP, como mandatária dos Sindicatos de Petroleiros, e os Sindicatos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo, dos trabalhadores na indústria da extração do petróleo e dos trabalhadores na indústria química e petroquímica do Estado da Bahia, doravante denominados Sindicatos, por seus representantes devidamente autorizados pelas Assembléias Gerais, realizadas nos termos do artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, firmam, nesta data, o presente Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2005.



## TERMO ADITIVO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2005

### **Cláusula 1ª – Tabela Salarial**

A Companhia praticará os salários constantes da Tabela Salarial anexa, que vigorarão até 31/08/07.

### **Cláusula 2ª – Auxílio Almoço**

A Companhia concederá o Auxílio-Almoço, nas condições estabelecidas na Norma 30-05 de Administração de Cargos e Salários, no valor de R\$ 381,26 (trezentos e oitenta e um reais e vinte e seis centavos) a partir de 01/09/06, que vigorará até 31/08/07.

### **Cláusula 3ª – Concessão de Nível**

A Companhia concederá, a todos os empregados admitidos até 08.12.06, 1 (um) nível salarial de seu cargo.

**Parágrafo Único** - A Companhia acrescerá 1 (um) nível salarial no final da faixa de cada cargo do atual Plano de Classificação e Avaliação de Cargos - PCAC, de forma a contemplar a todos os empregados com o nível citado no caput.

### **Cláusula 4ª – Reposicionamento para o nível 220**

A Companhia, após a assinatura pelo Sindicato deste Termo Aditivo e da aplicação da cláusula 3ª que trata da concessão de nível, reposicionará para o nível 220 da Tabela Salarial, todos os empregados admitidos até 08.12.06 e que ainda estiverem posicionados abaixo deste nível na citada tabela.

### **Cláusula 5ª – Abono Salarial**

A Companhia, após a assinatura pelo Sindicato deste Termo Aditivo, pagará de uma só vez a todos os empregados admitidos até 31.08.06 e em efetivo exercício naquela data, um Abono Salarial, sem compensação e não incorporado aos respectivos salários, no valor correspondente a 80% (oitenta por cento) da sua remuneração normal, excluídas as parcelas de caráter eventual ou médias.

**Parágrafo 1º** - O pagamento do abono salarial de que trata o caput, será estendido aos empregados admitidos no período de 01.09.06 a 08.12.06, inclusive, desde que em efetivo exercício em 08.12.06.

**Parágrafo 2º** - Não serão considerados naquela data como tempo de efetivo exercício os períodos de afastamentos por doença não ocupacional acima de 3 (três) anos, por acidente de trabalho ou doença ocupacional acima de 4 (quatro) anos e os referentes a licença sem vencimentos, exceto nos casos previstos conforme o disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

**Cláusula 6ª – Gratificação de Campo Terrestre de Produção**

A Companhia concederá a Gratificação de Campo Terrestre de Produção, para os empregados do regime administrativo que desempenham suas atividades em bases ou áreas remotas dos campos terrestres de produção do segmento de Exploração e Produção (E&P) e regulamentada em norma interna, no valor de R\$ 427,48 (quatrocentos e vinte sete reais e quarenta e oito centavos) a partir de 01/09/06, que vigorará até 31/08/07.

**Parágrafo Único** – A gratificação de que trata o caput, que visa incentivar a alocação e permanência de empregados nas citadas bases ou áreas, não será aplicada àqueles que recebam o Adicional Regional de Confinamento (ARC) ou Adicional Regional e/ ou Auxílio-Almoço.

**Cláusula 7ª – Contribuição Grande Risco**

A participação de empregados, aposentados, bem como de pensionistas a eles vinculados, no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS, será efetuada com uma contribuição mensal fixa, conforme tabela abaixo, que vigorará até 31/08/07.

TABELA GRANDE RISCO – Vigência 01/09/2006

Faixa de Renda	Faixa Etária	Contribuição (Em R\$)	Faixa de Renda	Faixa Etária	Contribuição (Em R\$)
<b>1,3 MSB</b>	0 a 18	1,23	<b>9,6 MSB</b>	0 a 18	9,09
	19 a 23	1,37		19 a 23	10,11
	24 a 28	1,50		24 a 28	11,11
	29 a 33	1,63		29 a 33	12,13
	34 a 38	1,78		34 a 38	13,15
	39 a 43	1,91		39 a 43	14,15
	44 a 48	2,05		44 a 48	15,16
	49 a 53	2,18		49 a 53	16,17
	54 a 58	2,31		54 a 58	17,19
> 58	2,46	> 58	18,21		
<b>2,4 MSB</b>	0 a 18	2,28	<b>19,2 MSB</b>	0 a 18	18,21
	19 a 23	2,53		19 a 23	20,23
	24 a 28	2,78		24 a 28	22,25
	29 a 33	3,03		29 a 33	24,27
	34 a 38	3,28		34 a 38	26,29
	39 a 43	3,55		39 a 43	28,31
	44 a 48	3,79		44 a 48	30,34
	49 a 53	4,04		49 a 53	32,36
	54 a 58	4,30		54 a 58	34,38
> 58	4,54	> 58	36,40		
<b>4,8 MSB</b>	0 a 18	4,54	<b>&gt; 19,2 MSB</b>	0 a 18	36,40
	19 a 23	5,05		19 a 23	40,44
	24 a 28	5,56		24 a 28	44,49
	29 a 33	6,05		29 a 33	48,53
	34 a 38	6,56		34 a 38	52,57
	39 a 43	7,07		39 a 43	56,63
	44 a 48	7,58		44 a 48	60,67
	49 a 53	8,08		49 a 53	64,71
	54 a 58	8,58		54 a 58	68,76
> 58	9,09	> 58	72,80		

**MSB = Menor Salário Básico**

**Parágrafo 1º** - Todos os empregados, aposentados e pensionistas serão considerados beneficiários titulares, tanto para os procedimentos de Pequeno Risco quanto para os procedimentos de Grande Risco, devendo participar individualmente para o custeio do

Grande Risco, através de contribuição mensal.

**Parágrafo 2º** - A condição de beneficiário titular de que trata o parágrafo anterior exclui a condição de beneficiário vinculado, de que trata a Cláusula 44, item "B", sempre que o cônjuge, companheiro(a) ou filho(a) mantiver vínculo empregatício com a Companhia ou aposentar-se em condição de pleitear o benefício da AMS.

**Parágrafo 3º** - A Companhia reembolsará os gastos com procedimentos hospitalares, por ela autorizados, classificados como de Grande Risco, realizados pelo sistema de "Livre Escolha", pelos valores da tabela praticada pela Companhia.

**Parágrafo 4º** - A Companhia, a FUP e os Sindicatos, na vigência do presente Acordo, promoverão o acompanhamento mensal da evolução dos gastos com os procedimentos relativos ao Grande Risco da AMS, assim entendidas as internações hospitalares de beneficiários, na forma estabelecida nos critérios normativos do Programa da AMS.

**Parágrafo 5º** - Devido à modificação dos custos do Programa de AMS, decorrente das novas ações implementadas, atendimento às sugestões da Comissão de Acompanhamento e, ainda, em razão de outros fatores, a Companhia revisará, até abril/2007, os valores da tabela de Grande Risco, de forma a manter em 70% (setenta por cento) e 30% (trinta por cento) a participação da Companhia e dos beneficiários, respectivamente, no custeio da AMS, mediante entendimentos com a comissão prevista na cláusula 41 do presente acordo.

## A VIGÊNCIA

### Cláusula 8ª – Vigência

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2006 até 31 de agosto de 2007, ratificando-se as demais disposições constantes do Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 2005.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Local/data

**P/ PETRÓLEO BRASILEIRO S/A – PETROBRAS**

CNPJ: 33.000.167/0001-01

**P/ FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS**

CNPJ: 40.368.151/0001-11 - Código Sindical: 460.000.07432

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E DERIVADOS DO ESTADO DO AMAZONAS**

CNPJ: 04.627.543/0001-94 - Código Sindical: 004.279.10021-6

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DE**

**PETRÓLEO DE FORTALEZA**

CNPJ: 07.948.565/0001-44 - Código Sindical: 004.279.11596-5

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**

CNPJ: 08.554.875/0001-47 - Código Sindical: 004.279.01845-5

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO QUÍMICO/PETROLEIRO DO ESTADO DA BAHIA**

CNPJ: 03.912.059/0001-44 - Código Sindical: 004.52790408-5

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

CNPJ: 16.591.281/0001-34 - Código Sindical: 004.279.07091-0

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DE DUQUE DE CAXIAS**

CNPJ: 29.392.297/0001-60 - Código Sindical: 004.279.87269-34

**P/ SINDICATO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE**

CNPJ: 01.322.648/0001-47 - Código Sindical: 000.000.89708-6

**P/ SINDICATO UNIFICADO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

(Regional SP -Reg. Sind. 004.279.01589-8, CNPJ 50.451.327/0001-58/Regional Campinas Reg. Sind. 004.279.88728-3 - CNPJ 44.615.383/0001-88/Regional Mauá Reg. Sind. 004.279.8873-5 - CNPJ 48.859.482/0001-66);

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFINAÇÃO, DESTILAÇÃO, EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DO PETRÓLEO NO ESTADO DO PARANÁ**

CNPJ: 75.600.031/0001-82 - Código Sindical: 004.279.88414-4

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DE PETRÓLEO DE PORTO ALEGRE**

CANOAS E OSÓRIO / RS CNPJ: 92.968.023/0001-02 Código Sindical: 004.279.05858-9

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXPLORAÇÃO, PERFURAÇÃO, EXTRAÇÃO E PRODUÇÃO DE PETRÓLEO NOS MUNICÍPIOS DE SÃO MATEUS, LINHARES, CONCEIÇÃO DA BARRA E JAGUARÉ NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

CNPJ: 31.787.989/0001-59 Código Sindical: 004.000.05618-1

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO DO ESTADO DE PERNAMBUCO**

CNPJ: 24.392.268/0001-84 Código Sindical: 004.279.03727-1

## ANEXO I – TABELA SALARIAL – NÍVEL MÉDIO

## Nível Médio

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
201	463,44
202	481,98
203	501,29
204	521,37
205	542,24
206	563,93
207	586,52
209	610,00
210	634,43
211	659,83
212	686,24
213	713,74
214	742,32
215	772,07
216	802,96
217	835,12
218	868,55
219	903,34
220	939,50
221	977,11
222	1.016,24
223	1.056,93
224	1.099,27
225	1.143,25
226	1.236,64
227	1.286,17
228	1.337,66
229	1.391,21

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
230	1.446,96
231	1.504,88
232	1.565,14
233	1.627,81
234	1.692,99
235	1.760,77
236	1.831,28
237	1.904,62
238	1.980,90
239	2.060,21
240	2.142,67
241	2.228,47
242	2.317,71
243	2.410,54
244	2.507,06
245	2.607,44
246	2.711,84
247	2.820,41
248	2.933,40
249	3.050,83
250	3.172,97
251	3.300,04
252	3.432,17
253	3.569,60
254	3.712,51
255	3.861,18
256	4.015,78
257	4.176,57
258	4.343,79
259	4.517,71

## ANEXO I – TABELA SALARIAL – NÍVEL MÉDIO

## Nível Médio

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
613	2.503,06
614	2.615,67
615	2.733,37
616	2.856,38
617	2.984,91
618	3.119,22
619	3.259,63
620	3.406,29
621	3.559,57
622	3.719,75
631	3.406,29
632	3.559,57
633	3.719,75
634	3.905,73
635	4.101,00
636	4.306,07
651	4.635,88
652	4.812,07
653	4.994,94
654	5.184,74
655	5.381,74
656	5.586,25
657	5.798,55
658	6.018,88
671	5.586,25
672	5.798,55
673	6.018,88
674	6.247,59
675	6.484,97
676	6.731,37
677	6.987,14

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
713	2.815,76
714	2.928,49
715	3.045,75
716	3.167,72
717	3.294,59
718	3.426,47
719	3.563,69
720	3.706,37
721	3.847,24
722	3.993,43
731	3.706,37
732	3.847,24
733	3.993,43
734	4.145,17
735	4.302,69
736	4.466,18
751	4.635,88
752	4.812,07
753	4.994,94
754	5.184,74
755	5.381,74
756	5.586,25
757	5.798,55
758	6.018,88
771	5.586,25
772	5.798,55
773	6.018,88
774	6.247,59
775	6.484,97
776	6.731,37
777	6.987,14

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DA PETROBRAS 2005/2007

## Acordo Coletivo de Trabalho 2005

### Companhia Acordante

Petróleo Brasileiro S/A - Petrobras, sociedade de economia mista, com sede na Avenida República do Chile, 65, Rio de Janeiro - RJ.

### Sindicatos Acordantes

Sindicatos representativos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo; dos trabalhadores na indústria de extração do petróleo e dos trabalhadores na indústria química e petroquímica dos Estados da Bahia e Sergipe.

Petróleo Brasileiro S/A - Petrobras, doravante denominada Companhia, neste ato representada pelo Gerente Executivo de Recursos Humanos, Heitor Cordeiro Chagas de Oliveira, a Federação Única dos Petroleiros - FUP, como mandatária dos Sindicatos de Petroleiros, e os Sindicatos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo, dos trabalhadores na indústria da extração do petróleo e dos trabalhadores na indústria química e petroquímica dos Estados da Bahia e Sergipe, doravante denominados Sindicatos, por seus representantes devidamente autorizados pelas Assembléias Gerais, realizadas nos termos do artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, firmam, nesta data, o presente Acordo:

## CAPÍTULO I - DOS SALÁRIOS

### Cláusula 1ª - Tabela Salarial

A Companhia praticará os salários constantes da Tabela Salarial anexa, que vigorarão até 31/08/06.

### Cláusula 2ª - Pagamento do 13º Salário

O pagamento da diferença do 13º Salário (complementar ou integral), relativo aos anos





de 2005 e 2006, a título de antecipação, será efetuado nos dias 18/11/05 e 20/11/06, respectivamente. Em 20/12/05 e em 20/12/06, na forma da legislação em vigor, a Companhia promoverá os ajustes desses pagamentos.

#### **Cláusula 3ª - Salário Básico para Admissão**

A Companhia garante a aplicação da tabela salarial vigente na data de admissão, para os empregados admitidos após a assinatura do Acordo.

#### **Cláusula 4ª – Concessão de Nível**

A Companhia concederá, a todos os empregados admitidos até a data de assinatura deste acordo, 1 (um) nível salarial de seu cargo.

**Parágrafo Único** - A Companhia acrescentará 1 (um) nível salarial no final da faixa de cada cargo do atual Plano de Classificação e Avaliação de Cargos - PCAC, de forma a contemplar a todos os empregados com o nível citado no caput.

## **CAPÍTULO II -DAS VANTAGENS**

#### **Cláusula 5ª - Adicional por Tempo de Serviço**

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço -ATS (Anuênio) para todos os empregados, de acordo com a tabela anexa, ressalvados aqueles que celebraram acordo objetivando a cessação da progressão deste benefício, que continuarão a receber o percentual já obtido até então, desconsiderada qualquer progressão futura, sem efeito retroativo.

**Parágrafo Único** – A Companhia e a FUP e Sindicatos acordam que o pagamento do anuênio, referido no caput, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

#### **Cláusula 6ª - VP-DL 1971/82**

A Companhia manterá a concessão da PL-DL-1971/82 aos empregados admitidos até 31/08/95.

**Parágrafo 1º** - Essa concessão é feita de forma duodecimada, caracterizada como vantagem pessoal, nominalmente identificada, observadas as deduções dos percentuais, conforme os acordos anteriores.

**Parágrafo 2º** - O pagamento será feito sob o título de Vantagem Pessoal -DL-1971/82 (VP-DL 1971/82).



**Cláusula 7ª - PLR**

A FUP e os Sindicatos serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/00, de 19/12/00.

**Cláusula 8ª - Adicional de Periculosidade**

A Companhia concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto na norma interna.

**Parágrafo 1º** - Os empregados lotados em bases onde não é previsto o pagamento do adicional, somente o receberão de forma eventual e proporcional ao número de dias em que permanecerem nos locais previstos na legislação e na norma interna. O pagamento do adicional não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais, com duração inferior a uma jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas.

**Parágrafo 2º** - Aos empregados admitidos até 31/08/97, que recebem o Adicional de Periculosidade por extensão, a Companhia se compromete a efetuar o pagamento desta parcela sob o título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, observado idêntico percentual e as mesmas incidências, a partir de 01/12/00.

**Parágrafo 3º** - Aos empregados admitidos até 31/08/97, que recebem o Adicional de Periculosidade, na forma da legislação vigente, fica vedado o pagamento retroativo desse Adicional a título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, sendo dada, neste ato, quitação rasa e geral a este título.

**Parágrafo 4º** - As partes convencionam que o pagamento do Adicional de Periculosidade, recebido por aqueles definidos na forma da Lei, é excludente da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, definida no Parágrafo 2º, da presente Cláusula, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas parcelas retromencionadas.

**Parágrafo 5º** - As partes convencionam que o pagamento da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, recebido por aqueles definidos no Parágrafo 2º, da presente Cláusula, é excludente do Adicional de Periculosidade, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas partes retromencionadas.

**Parágrafo 6º** - Nas situações em que o empregado, admitido até 31/08/97, que perceber Adicional de Periculosidade, na forma da Lei, for transferido para local não abrangido pelo conceito de periculosidade, passará a receber Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, de que trata o Parágrafo 2º da presente Cláusula, observada a não cumulatividade das parcelas referidas.

**Parágrafo 7º** - Nas situações em que o empregado, admitido até 31/08/97, que perceber Vantagem Pessoal -Acordo Coletivo de Trabalho, na forma prevista no Parágrafo 2º, for transferido para local, abrangido pelo conceito de periculosidade, passará a receber Adicional

de Periculosidade, na forma definida na legislação que rege a matéria, observado o critério de "intramuros" definido na Norma interna, não admitida a cumulatividade.

#### **Cláusula 9ª - Gratificação de Férias**

A Companhia concederá a Gratificação de Férias a todos os seus empregados, sem efeito retroativo.

**Parágrafo 1º** - A Companhia e a FUP e Sindicatos acordam que o pagamento da Gratificação de Férias, referida no caput, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

**Parágrafo 2º** - O pagamento será efetuado até 2 (dois) dias úteis antes do início do gozo de férias.

#### **Cláusula 10 - Indenização da Gratificação de Férias**

A Companhia garante aos empregados o pagamento da indenização da Gratificação de Férias, correspondente ao período aquisitivo proporcional ou vencido e não gozado, nas rescisões contratuais de iniciativa da Companhia, nas de iniciativa do empregado e nos casos de aposentadoria, excetuando-se os casos de dispensa por justa causa.

**Parágrafo Único** - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

#### **Cláusula 11 – Adicional de Sobreaviso**

A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do Adicional de Sobreaviso (ASA), incidente sobre o Salário Básico efetivamente percebido no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber.

**Parágrafo Único** - O Adicional de Sobreaviso (ASA) compensa todo e qualquer trabalho realizado durante o período do ciclo normal de escala em que o empregado estiver à disposição da Companhia, independentemente do horário, ressalvado o disposto na Cláusula 20 deste acordo.

#### **Cláusula 12 – Sobreaviso Parcial**

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 do valor da hora normal, considerando-se o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

**Parágrafo 1º** - Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

**Parágrafo 2º** - A permanência à disposição da Companhia, na forma do caput, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 3 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

#### **Cláusula 13 – Adicional de Regime Especial de Campo**

A Companhia manterá o Adicional de Regime Especial de Campo – AREC no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico, aos empregados empregados no Regime Especial de Campo – REC.

#### **Cláusula 14 – Adicional Regional de Confinamento**

A Companhia manterá o percentual do Adicional Regional de Confinamento (ARC) em 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) e 30% (trinta por cento), assegurados os critérios de concessão do referido adicional, conforme Norma 30-03 de Administração de Cargos e Salários.

#### **Cláusula 15 – Adicional de Hora de Repouso e Alimentação**

A Companhia manterá o valor do Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA), em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, já consideradas as diversas jornadas trabalhadas, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, conforme Norma 30-03 de Administração de Cargos e Salários, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.

**Parágrafo Único** - A Companhia se compromete a cumprir as decisões judiciais relativas aos processos instaurados na Justiça até 28/11/96, os quais digam respeito ao AHRA, resguardando o seu direito de recorrer judicialmente até decisão definitiva sobre o assunto.

#### **Cláusula 16 – Total de Horas Mensais**

A Companhia manterá em 200 (duzentos), 180 (cento e oitenta) e 168 (cento e sessenta e oito) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 40 (quarenta) horas, 36 (trinta e seis) horas e 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos.

**Parágrafo Único** - A Companhia manterá os critérios e procedimentos referentes a descontos de faltas sem motivo justificado e quanto ao número de horas descontadas em função de cada tipo de regime e jornada adotados, bem como os respectivos descontos concomitantes dos números proporcionais de horas referentes ao repouso semanal remunerado.

#### **Cláusula 17 – Serviço Extraordinário**

A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada

necessidade. A Companhia garante que as horas suplementares trabalhadas aos sábados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

#### **Cláusula 18 – Serviço Extraordinário – Parada de Manutenção**

A Companhia remunerará com um acréscimo de 90% (noventa por cento), as horas extraordinárias realizadas de segunda a sexta-feira, no horário diurno (de 5 às 22 horas) durante as paradas de manutenção, pelos empregados de horário administrativo, nelas engajados. As horas extraordinárias realizadas no horário noturno serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento). Além disso, a Companhia continuará adotando medidas visando a atenuar a sobrecarga de trabalho de manutenção do pessoal engajado nas paradas.

#### **Cláusula 19 – Serviços Extraordinários – Convocação sem Programação**

A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com acréscimo, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente do número de horas trabalhadas inferiores a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

#### **Cláusula 20 – Serviço Extraordinário – Regime de Sobreaviso**

A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de sobreaviso, remuneração das horas trabalhadas além da jornada, acrescida de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 1º** – A partir de 01/12/04, a cada ciclo normal de escala, as horas trabalhadas são apuradas e compensadas e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 2º** - Respeitadas as peculiaridades das atividades envolvidas, poderá ser estabelecido horário de trabalho de 10 (dez) horas, com intervalo para repouso e alimentação de 1 (uma) hora, ficando as 2 (duas) horas restantes da jornada para compensação de eventuais trabalhos fora do horário estabelecido de que trata o parágrafo 1º.

#### **Cláusula 21 – Hora Extra – Troca de Turno**

A Companhia efetuará o pagamento, exclusivamente por média, das horas realizadas 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) e o término (saída) 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, considerando-se a média apurada de minutos diários em cada troca, conforme tabela anexa.

**Parágrafo 2º** – Excetuam-se deste pagamento, os períodos de ausências motivadas por férias, cursos com duração acima de 30 (trinta) dias e licenças médicas superiores a 15

(quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e na Gratificação de Natal (13º salário), conforme já previsto no Parágrafo 1º.

**Parágrafo 3º** - O tempo que exceder ao período acordado para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

**Parágrafo 4º** - As condições pactuadas nesta Cláusula, como também as excepcionalidades, serão avaliadas no âmbito da Comissão de Regimes de Trabalho.

#### **Cláusula 22 – Serviço Extraordinário - Revezamento de Turno**

A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de revezamento em turnos, remuneração das horas trabalhadas a título de dobra de turno acrescida de 100% (cem por cento), qualquer que seja o número de horas, seja por prorrogação, seja por antecipação da jornada normal prevista na escala de revezamento.

**Parágrafo Único** – A Companhia e os Sindicatos acordam que as dobras de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de freqüência, não sendo objeto do pagamento de que trata o caput desta cláusula.

#### **Cláusula 23 – Serviço Extraordinário - Revezamento de Turno**

A Companhia incluirá no cálculo das horas extras do pessoal de revezamento de turno os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado.

**Parágrafo Único** - O Adicional de Hora de Repouso e Alimentação será incluído onde couber.

#### **Cláusula 24 – Serviço Extraordinário - Viagem a Serviço**

No caso de viagem a serviço da Companhia que coincida com o dia de folga ou de repouso remunerado, a Companhia garante a sua retribuição como se fora de trabalho extra, nos limites da jornada normal.

#### **Cláusula 25 – Serviço Extraordinário - Regime Administrativo**

A Companhia incluirá no cálculo das horas extras do pessoal de regime administrativo, o Adicional de Periculosidade, o Adicional por Tempo de Serviço e o Adicional Regional, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

#### **Cláusula 26 – Auxílio-Almoço**

A Companhia concederá o Auxílio-Almoço, nas condições estabelecidas na Norma 30-05 de Administração de Cargos e Salários, no valor de R\$ 356,62 (trezentos e cinquenta e seis reais e sessenta e dois centavos) a partir de 01/09/05, que vigorará até 31/08/06.

#### **Cláusula 27 – Adiantamento do 13º Salário**

Nos exercícios de 2006 e 2007, não havendo manifestação em contrário do empregado,

expressa e por escrito, a Companhia pagará, até os dias 20/02/06 e 20/02/07, respectivamente, como adiantamento do 13º salário (Leis 4.090/62 e 4.749/65), metade da remuneração devida naqueles meses. O empregado poderá optar, também, por receber esses adiantamentos por ocasião do gozo de férias, se ocorrer em mês diferente de fevereiro.

#### **Cláusula 28 – Manutenção de Vantagens por Afastamentos**

A Companhia garante, nos casos de períodos de afastamento de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente, devidamente caracterizados pelo Órgão de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que o empregado receberá o 13º Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

#### **Cláusula 29 – Auxílio-Doença**

A Companhia assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento e durante os 3 (três) primeiros anos, para os demais casos de Auxílio-Doença.

**Parágrafo Único** - Cessará o pagamento da vantagem, antes de completados os prazos citados no caput, quando:

- a - Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- b - Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- c - Houver comprovada recusa do empregado em participar do Programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- d - O empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada.

#### **Cláusula 30 – Remuneração de readaptado**

A Companhia continuará praticando, conforme instrução interna, o complemento na remuneração do empregado readaptado em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional, sempre que houver supressão de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.

**Parágrafo Único** – A partir de 01/09/04, o valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço é pago independentemente do complemento de que trata o caput.

#### **Cláusula 31 – Adicional Regional de Confinamento**

A Companhia efetuará, nos termos das Normas 30-02 e 30-03 de Administração de Cargos e Salários, o pagamento do Adicional Regional de Confinamento ao pessoal designado para executar trabalhos em instalações “offshore” (embarcado) ou no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias

embarcados ou confinados.

**Parágrafo Único** - O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais, com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas.

#### **Cláusula 32 – Indenização do Adicional Regional**

A Companhia manterá o pagamento de indenização do Adicional Regional no caso de transferência ou designação do empregado, para servir em localidades onde a concessão da vantagem não esteja prevista em Norma e desde que venha percebendo, por mais de 12 (doze) meses consecutivos.

**Parágrafo Único** - A indenização prevista nesta Cláusula não será devida quando a movimentação ocorrer por iniciativa do empregado.

#### **Cláusula 33 – Gratificação de Campo Terrestre de Produção**

A Companhia se compromete a implantar, em até 90 (noventa) dias após a assinatura do acordo, com retroatividade a 01/01/06, o pagamento de Gratificação de Campo Terrestre de Produção, no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), que vigorará até 31/08/06, para os empregados do regime administrativo que desempenham suas atividades em bases ou áreas remotas dos campos terrestres de produção do segmento de Exploração e Produção (E&P), a serem definidas por comissão específica conjunta com a FUP e Sindicatos e regulamentadas em norma interna.

**Parágrafo Único** – A gratificação de que trata o caput, que visa incentivar a alocação e permanência de empregados nas citadas bases ou áreas, não será aplicada àqueles que recebam o Adicional Regional de Confinamento (ARC) ou Adicional Regional e/ou Auxílio-Almoço.

#### **Cláusula 34 – Valores Vigentes na Data do Efetivo Pagamento**

A Companhia se compromete a adotar valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes, indenizações normativas e demais situações análogas.

### **CAPÍTULO III -DOS BENEFÍCIOS**

#### **Cláusula 35 – Auxílio-Creche/Acompanhante**

A Companhia concederá o Auxílio-Creche ou Auxílio-Acompanhante, até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, nas seguintes condições:

a) Clientela

- Empregadas com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;



- 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.

b) Critério de reembolso

- Reembolso integral das despesas comprovadas na utilização de creche, enquanto a criança tiver até 6 (seis) meses de idade;
- Reembolso parcial das despesas comprovadas na utilização de creche, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, enquanto a criança tiver de 7 (sete) a 36 (trinta e seis) meses de idade;
- Reembolso parcial com despesas de acompanhante, de acordo com a tabela de Auxílio Acompanhante, elaborada pela Companhia, enquanto a criança tiver de 3 (três) a 36 (trinta e seis) meses de idade, não cumulativo com o Auxílio Creche.

**Cláusula 36 – Auxílio Ensino A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:**

- filhos devidamente registrados na Companhia;
- menores sob guarda registrados na Companhia, de acordo com as normas internas vigentes;
- menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia.

**Parágrafo 1º** - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no caput, até a idade limite de 6 anos e 11 meses (seis anos e onze meses), na forma de reembolso de 85% (oitenta e cinco por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, resguardado o direito de os empregados optarem entre o mesmo, o Auxílio Creche ou o Auxílio Acompanhante.

**Parágrafo 2º** - O Auxílio Ensino Fundamental será concedido ao público referido no caput, até a idade limite de 15 anos e 11 meses (quinze anos e onze meses) cursando o ensino fundamental, na forma de reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

**Parágrafo 3º** - O Auxílio Ensino Médio será concedido ao público referido no caput,

cursando o Ensino Médio, na forma de reembolso de 65% (sessenta e cinco por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

### **Cláusula 37 – Programa de Complementação Educacional**

A Companhia manterá o Programa de Complementação Educacional, com o objetivo de dar oportunidade de ascensão funcional a empregados em cargos de nível médio, que não preencham os pré-requisitos de escolaridade previstos no Plano de Classificação e Avaliação de Cargos, nas seguintes condições:

a) Educação Básica (ensino fundamental e ensino médio):

- Reembolso de 90% (noventa por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia.

b) Cursos Técnicos Complementares:

- Reembolso de 80% (oitenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia.

**Parágrafo Único** - As regras e critérios para operacionalização do Programa são definidos em regulamento próprio.

### **Cláusula 38 – Convênios com Instituições de Ensino**

A Companhia se compromete a divulgar os convênios já realizados entre instituições de ensino e a Universidade Petrobras ou suas Unidades, bem como promover ações que garantam a ampliação desses convênios priorizando o ensino superior.

### **Cláusula 39 – Readaptação Funcional**

A Companhia manterá a atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, em cargo compatível com a redução de sua capacidade laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do Órgão Oficial, observadas, quanto à remuneração, as disposições da legislação.

### **Cláusula 40 - Programa Resgate e Redefinição do Potencial Laborativo**

A Companhia implantará o Programa Resgate e Redefinição do Potencial Laborativo, objetivando acompanhar os empregados durante o afastamento do trabalho por motivo

de doença, acidente do trabalho ou doença ocupacional e os reabilitados pela Previdência Social.

**Parágrafo Único** – As diretrizes para operacionalização do Programa estarão definidas em regulamento próprio.

#### **Cláusula 41 – Comissão de AMS**

A Companhia se compromete a manter, na vigência do presente Acordo, Comissão, com a participação de representantes da FUP e dos Sindicatos, com o objetivo de discutir questões relativas ao programa da AMS e de propor sugestões para o seu aperfeiçoamento.

**Parágrafo 1º** - A Comissão se reunirá mensalmente, ou em periodicidade inferior caso acordado entre as partes, comprometendo-se a Companhia em repassar antecipadamente a FUP e Sindicatos todas as informações necessárias aos trabalhos da Comissão.

**Parágrafo 2º** - As modificações no Programa da AMS que forem consenso no âmbito da Comissão e não causarem impacto significativo nos custos, serão implementadas imediatamente. Aquelas que tiverem impacto significativo nos custos, serão submetidas à apreciação de instância superior.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a discutir, no âmbito da Comissão, eventuais alterações no Manual de Operação da AMS.

**Parágrafo 4º** - A Comissão de AMS será paritária e composta por 12 membros, sendo 6 membros indicados pela FUP e Sindicatos e os demais pela Companhia.

#### **Cláusula 42 – Custeio da AMS**

O custeio das despesas com o Programa de AMS será feito através da participação financeira da Petrobras e dos Beneficiários, na proporção de 70% (setenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 30% (trinta por cento) restantes pelos beneficiários, nas formas previstas neste acordo coletivo de trabalho.

#### **Cláusula 43 – AMS**

A Companhia continuará aperfeiçoando os procedimentos técnicos e administrativos do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS de modo a garantir a qualidade dos serviços prestados e adequá-lo aos parâmetros de custeio que permitam preservar o benefício.

**Parágrafo 1º** – Os aperfeiçoamentos de que trata o caput, que vierem a acrescer os custos atuais, só serão implementados mediante a manutenção da relação 70% X 30% de que trata a cláusula anterior.

**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá a FUP e os Sindicatos informados acerca da evolução dos aperfeiçoamentos dos procedimentos técnicos e administrativos do Programa AMS.

#### **Cláusula 44 – Beneficiários da AMS**

A Companhia concederá a AMS para os empregados, aposentados, pensionistas e

respectivos beneficiários constantes da tabela a seguir, condicionada ao atendimento dos demais requisitos e procedimentos constantes do Manual de Operação da AMS e das instruções complementares emitidas pela Companhia.

## BENEFICIÁRIOS DA ASSISTÊNCIA MULTIDISCIPLINAR DE SAÚDE -AMS

### A - Empregado

- Desde que esteja recebendo remuneração da Companhia.

### B -Beneficiário vinculado ao Empregado

1 - Cônjuge ou Companheiro(a) 2 - Filho(a)

3 - Menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia.

- Ficam mantidas as inscrições de beneficiários vinculados ao empregado realizadas até 31/10/97, obedecidos os critérios normativos da AMS.

### C - Aposentado

- Desde que preencha todos os requisitos abaixo:

1 - Requeira sua aposentadoria por intermédio do convênio PETROBRAS/INSS e receba seus proventos (INSS ou INSS + Suplementação PETROS) através da PETROS;

2 - Não haja descontinuidade maior que 90 (noventa) dias entre a data do desligamento da Companhia e a data do início de sua aposentadoria, sendo esta entendida como a data da carta de concessão do benefício do INSS;

3 - Tenha como sua patrocinadora, junto à PETROS, nos casos de Mantenedor-Beneficiário PETROS, a Petróleo Brasileiro S/A - Petrobras;

4 - Não tenha sido dispensado por justa causa ou por conveniência da Companhia.

### D - Beneficiários vinculados ao Aposentado

1 - Cônjuge ou Companheiro(a) 2 - Filho(a) 3 - Menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia.

- Fica garantida ao aposentado a inscrição de novos beneficiários a ele vinculado, mesmo após a data do seu desligamento da Companhia.

## E – Pensionista

- Desde que requeira benefício por intermédio do convênio PETROBRAS/INSS e receba os proventos através da PETROS (pensão do INSS e/ou Suplementação de pensão da PETROS) e tenha sido inscrito na AMS pelo empregado(a) antes de seu desligamento da Companhia.

## F – Beneficiário vinculado ao Empregado Falecido

- É aquele inscrito pelo empregado na AMS, dentro dos critérios normativos, desde que receba os proventos por intermédio da PETROS (pensão do INSS ou pensão do INSS e Suplementação de pensão da PETROS). Não é admitida a inscrição de beneficiário por pensionista.

### Cláusula 45 – Participação Pequeno-Risco

A participação dos empregados e aposentados, bem como de pensionistas a eles vinculados, no custeio dos procedimentos classificados como de Pequeno Risco no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde - AMS, será efetuada conforme tabela a seguir:

Classe de Renda	% de Participação
até 1,3 MSB	7,00
até 2,4 MSB	14,00
até 4,8 MSB	22,00
até 9,6 MSB	35,00
até 19,2 MSB	42,00
> 19,2 MSB	50,00

MSB = Menor Salário Básico

### Cláusula 46 – Participação de Psicoterapia

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio das despesas com Psicoterapia, independentemente de faixa salarial, será de 50% (cinquenta por cento) até o terceiro ano e de 100% (cem por cento) do quarto ao décimo ano.

### Cláusula 47 - Contribuição Grande-Risco

A participação de empregados, aposentados, bem como de pensionistas a eles vinculados, no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS, será efetuada com uma contribuição mensal fixa, conforme tabela abaixo, que vigorará até 31/08/06.

**TABELA GRANDE RISCO – vigência 01/09/2005**

Faixa de Renda (MSB)	Faixa Etária	Contribuição (R\$)	Faixa de Renda (MSB)	Faixa Etária	Contribuição (R\$)
<b>até 1,3</b>	0 a 18	1,20	<b>até 2,4</b>	0 a 18	2,22
	19 a 23	1,33		19 a 23	2,46
	24 a 28	1,46		24 a 28	2,70
	29 a 33	1,59		29 a 33	2,95
	34 a 38	1,73		34 a 38	3,19
	39 a 43	1,86		39 a 43	3,45
	44 a 48	1,99		44 a 48	3,69
	49 a 53	2,12		49 a 53	3,93
	54 a 58	2,25		54 a 58	4,18
	> 58	2,39		> 58	4,42

<b>até 4,8</b>	0 a 18	4,42	<b>até 9,6</b>	0 a 18	8,84
	19 a 23	4,91		19 a 23	9,83
	24 a 28	5,41		24 a 28	10,81
	29 a 33	5,89		29 a 33	11,80
	34 a 38	6,38		34 a 38	12,79
	39 a 43	6,88		39 a 43	13,76
	44 a 48	7,37		44 a 48	14,75
	49 a 53	7,86		49 a 53	15,73
	54 a 58	8,35		54 a 58	16,72
	> 58	8,84		> 58	17,71
<b>até 19,2</b>	0 a 18	17,71	<b>&gt; 19,2</b>	0 a 18	35,41
	19 a 23	19,68		19 a 23	39,34
	24 a 28	21,64		24 a 28	43,28
	29 a 33	23,61		29 a 33	47,21
	34 a 38	25,57		34 a 38	51,14
	39 a 43	27,54		39 a 43	55,09
	44 a 48	29,51		44 a 48	59,02
	49 a 53	31,48		49 a 53	62,95
	54 a 58	33,44		54 a 58	66,89
	> 58	35,41		> 58	70,82

MSB = Menor Salário Básico

**Parágrafo 1º** - Todos os empregados, aposentados e pensionistas serão considerados beneficiários titulares, tanto para os procedimentos de Pequeno Risco quanto para os procedimentos de Grande Risco, devendo participar individualmente para o custeio do Grande Risco, através de contribuição mensal.

**Parágrafo 2º** - A condição de beneficiário titular de que trata o parágrafo anterior exclui a condição de beneficiário vinculado, de que trata a Cláusula 44, item "B", sempre que o cônjuge, companheiro(a) ou filho(a) mantiver vínculo empregatício com a Companhia ou aposentar-se em condição de pleitear o benefício da AMS.

**Parágrafo 3º** - A Companhia reembolsará os gastos com procedimentos hospitalares, por ela autorizados, classificados como de Grande Risco, realizados pelo sistema de "Livre Escolha", pelos valores da tabela praticada pela Companhia.

**Parágrafo 4º** - A Companhia, a FUP e os Sindicatos, na vigência do presente Acordo, promoverão o acompanhamento mensal da evolução dos gastos com os procedimentos relativos ao Grande Risco da AMS, assim entendidas as internações hospitalares de beneficiários, na forma estabelecida nos critérios normativos do Programa da AMS.

**Parágrafo 5º** - Devido à modificação dos custos do Programa de AMS, decorrente das novas ações implementadas, atendimento às sugestões da Comissão de Acompanhamento e, ainda, em razão de outros fatores, a Companhia revisará, até abril/2006, os valores da tabela de Grande Risco, de forma a manter em 70% (setenta por cento) e 30% (trinta por cento) a participação da Companhia e dos beneficiários, respectivamente, no custeio da AMS, mediante entendimentos com a comissão prevista na cláusula 41 do presente acordo.

#### **Cláusula 48 – Diária Hospitalar de Acompanhante**

A diária de um acompanhante terá cobertura financeira de acordo com os critérios normativos do Programa AMS, nos casos de internação de beneficiários descritos abaixo:

- a) empregados, aposentados e pensionistas que sejam beneficiários da AMS, com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos;
- b) beneficiários com até 15 (quinze) anos de idade (inclusive);
- c) beneficiários com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos; e
- d) doentes terminais.

#### **Cláusula 49 – Participação Odontologia**

A participação dos empregados, aposentados, bem como de pensionistas a eles vinculados, no custeio do tratamento odontológico será a mesma aplicada para os procedimentos de Pequeno Risco, descrita na Cláusula 45 do presente Acordo.

#### **Cláusula 50 – Participação Ortodontia**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos serviços de Ortodontia será de 50% (cinquenta por cento), independentemente de faixa salarial.

**Cláusula 51 – Tratamento Odontológico aos Empregados Recém-admitidos**

A Companhia concederá a cobertura da AMS para tratamento odontológico ao empregado recém-admitido e a seus beneficiários inscritos na AMS, independentemente de carência.

**Cláusula 52 – Regra Específica**

A todos os inscritos no Programa de AMS, em planos que prevejam desconto integral do titular, não se aplicam as regras de participação previstas neste Acordo.

**Cláusula 53 – Negociação e Credenciamento**

A Companhia manterá gestões junto às sociedades médicas e odontológicas, excetuando-se as de finalidade comercial, no sentido de analisar a composição das tabelas de procedimentos, bem como desenvolverá esforços para credenciamento de profissionais para o atendimento dos empregados pela AMS, com ênfase naquelas localidades onde as carências de atendimento sejam mais acentuadas.

**Cláusula 54 – Participação Programa de Assistência Especial -PAE**

A participação dos empregados, aposentados, bem como de pensionistas a eles vinculados, no custeio do Programa de Assistência Especial -PAE, será feita de acordo com a tabela a seguir:

CLASSE DE RENDA	% DE PARTICIPAÇÃO
até 1,3 MSB	2,0
até 2,4 MSB	3,5
até 4,8 MSB	6,5
até 9,6 MSB	11,0
até 19,2 MSB	17,0
acima de 19,2 MSB	19,0

MSB = Menor Salário Básico

**Cláusula 55 – Programa de Assistência Especial -PAE – Orientação aos Empregados**

A Companhia manterá, na vigência do presente instrumento, programa destinado à orientação dos empregados quanto ao PAE. Para realização dos programas de orientação, os Sindicatos darão o seu apoio e participação.

**Cláusula 56 – Portadores de Outras Doenças**

A Companhia continuará assegurando aos beneficiários da AMS, portadores do vírus HIV, a mesma assistência proporcionada aos portadores de outras doenças.

**Cláusula 57 – Custeio de Medicamentos**

Fica ainda assegurado, para os empregados, aposentados, bem como aos pensionistas a



eles vinculados, o atual sistema de concessão e custeio dos medicamentos, de acordo com as orientações e Normas da Companhia.

## CAPÍTULO IV -DA SEGURANÇA NO EMPREGO

### Cláusula 58 – Dispensa sem Justa Causa

Na hipótese de proposição de dispensa, sem justa causa, o seguinte procedimento deverá ser observado, no âmbito do Órgão:

- a) Encaminhamento à chefia mediata, da proposta de dispensa do empregado;
- b) O Titular do Órgão designará comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar num prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo um representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado não-gerente;
- c) O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à comissão;
- d) A comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:
  - 1) A efetivação da dispensa; ou
  - 2) A reconsideração da proposta de dispensa.

### Cláusula 59 – Excedente de Pessoal

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e redução de atividades, buscar realocar o pessoal em outros Órgãos da Companhia, na região preferencialmente, ou fora dela, promovendo retreinamento quando necessário.

**Parágrafo Único** - A Companhia manterá os incentivos previstos em norma para facilitar a mobilização dos empregados de uma região para outra.

### Cláusula 60 – Gestante -Garantia de Emprego

A Companhia garante emprego e salário à empregada gestante, até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, Inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

### Cláusula 61 – Acidente de Trabalho - Garantia de Emprego

A Companhia assegura emprego e salário, por 1 (um) ano, ao empregado acidentado no trabalho, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário. Esta garantia não vigorará nos casos

de rescisão de contrato com base no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

#### **Cláusula 62 – Portador de Doença profissional - Garantia de Emprego**

A Companhia assegura as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pelo Órgão de saúde da Companhia ou pelo Órgão competente da Previdência Social.

## **CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

#### **Cláusula 63 – Provimento de Funções de Direção**

Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes do Plano de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculado.

#### **Cláusula 64 – Afastamento para Encargos Públicos**

A Companhia assegura que o afastamento do emprego, em virtude de encargos públicos, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho do empregado.

**Parágrafo Único** - Quando do retorno do empregado, do referido afastamento, o mesmo será lotado no órgão de origem, desde que haja função vaga no seu cargo.

#### **Cláusula 65 – Homologação de Rescisão Contratual**

Acordam a Companhia e os Sindicatos que, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, quando exigidas por Lei, deverão ser realizadas nos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que não haja manifestação contrária e expressa do empregado nesse sentido.

**Parágrafo Único** - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão do seu contrato de trabalho no Sindicato respectivo, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual àquela Entidade, no prazo de uma semana.

#### **Cláusula 66 – Movimentação de Pessoal - Informações**

A Companhia informará mensalmente, a FUP e a cada Sindicato, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

**Cláusula 67 – Divulgação de Processos Seletivos**

A Companhia assegura, nos casos de abertura de processos seletivos públicos, ampla divulgação, respeitada sua área de abrangência.

**Parágrafo 1º** - As fases de recrutamento e seleção dos processos seletivos públicos serão realizadas conjuntamente de forma interna e externa.

**Parágrafo 2º** - A Companhia fornecerá aos empregados todas as informações sobre as condições e andamento de processos seletivos, visando a garantir a sua absoluta transparência.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante a divulgação da lista de aprovados, em ordem de classificação, no final dos processos seletivos públicos.

**Cláusula 68 – Política de Admissão de Novos Empregados**

A Companhia se compromete a praticar uma política de admissão contínua de novos empregados, assegurando que restringirá tais admissões ao atendimento das demandas dos seus negócios, não promovendo rotatividade de pessoal.

**Parágrafo Único** – A Companhia continuará praticando os programas de ajuste da capacitação de seus efetivos às exigências de suas atividades empresariais.

**Cláusula 69 – Contratação de Prestadoras de Serviços**

A Companhia compromete-se a aperfeiçoar o processo de contratação das prestadoras de serviço, visando a dar maior ênfase, aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

**Cláusula 70 – Prestadoras de Serviços – Aperfeiçoamento na Contratação**

A Companhia manterá a FUP e os Sindicatos atualizados com relação a eventuais mudanças que venham a ser feitas em decorrência do aperfeiçoamento do processo de contratação de empresas prestadoras de serviços.

**Cláusula 71 – Efetivo de Pessoal – Fórum para Discussão**

A Companhia se compromete, em comum acordo com a FUP e Sindicatos, a manter um fórum corporativo para discutir questões envolvendo o efetivo de pessoal.

**Parágrafo Único** – No âmbito do fórum descrito no caput, a Companhia compromete-se a analisar os parâmetros aplicados nos estudos em andamento ou concluídos, visando a definição daqueles mais adequados para aplicação em suas unidades.

## CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

### Cláusula 72 – Faltas Acordadas

A Companhia, a FUP e os Sindicatos acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, acarretando essas faltas descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

**Parágrafo 1º** - Será indispensável o entendimento do empregado com a chefia imediata. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

**Parágrafo 2º** - O citado entendimento deverá ser prévio. Essa condição poderá ser relevada sempre que impossível anterior contato com a chefia. O motivo da impossibilidade do contato deverá ser submetido à chefia imediata no dia subsequente à falta.

**Parágrafo 3º** - Ocorrendo falta que não tenha sido objeto de entendimento do empregado com a chefia imediata, a mesma será considerada para todos os efeitos legais, inclusive desconto no salário.

### Cláusula 73 – Jornada nas Atividades de Entrada de Dados

A Companhia garante que o tempo efetivo de entrada de dados não excederá o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o empregado poderá exercer outras atividades inerentes ao seu cargo.

**Parágrafo Único** - A Companhia garante, nas atividades de entrada de dados, um intervalo de 10 (dez) minutos de repouso, para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.

### Cláusula 74 – Jornada de Trabalho -Turno Ininterrupto de Revezamento

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a carga semanal do pessoal engajado no esquema de turno ininterrupto de revezamento é de cinco grupos de turnos, com jornada de 8 (oito) horas diárias e carga semanal de 33,6 (trinta e três vírgula seis) horas, sem que, em conseqüência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém, o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

**Parágrafo Único** - Nas unidades onde sejam praticadas cargas diárias ou semanais diferentes da estabelecida no caput, a Companhia compromete-se a respeitar, enquanto os empregados não manifestarem desejo de modificá-la.

### Cláusula 75 – Jornada de Trabalho – Regime Especial de Campo

A Companhia concederá aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC, a relação de dias de trabalho para dias de folga de 1x1,5, jornada diária de 12 (doze) horas, com intervalo para repouso e alimentação e a carga semanal de 33,6 (trinta e três vírgula seis) horas.

**Parágrafo 1º** - O regime de que trata o caput será aplicado aos empregados engajados em atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso, exercidas em locais confinados em áreas terrestres e/ou em atividades de equipes sísmicas.

**Parágrafo 2º** - O período de trabalho diário será de 10 (dez) horas, sendo as 2 (duas) horas que complementam a jornada consideradas pré-pagas.

**Parágrafo 3º** - Mensalmente, as horas excedentes à jornada serão apuradas, compensadas com as 2 (duas) horas pré-pagas, e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 4º** - A Companhia e a FUP e Sindicatos acordam que a alteração da jornada diária para 12 (doze) horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam compensadas com o acréscimo da relação trabalho-folga de 1x1 para 1x1,5.

#### Cláusula 76 – Jornadas de Trabalho

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas na tabela a seguir:

Regime de Trabalho	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho x Folga
<b>Administrativo</b>	8 h	40 h	200 h	5 x 2
<b>Especial de Campo</b>	12 h	33h 36min	168 h	1 x 1,5
<b>Sobreaviso</b>	12 h	33h 36min	168 h	1 x 1,5
<b>Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)</b>	6 h	33h 36min	168 h	4 x 1
	8 h	33h 36min	168 h	3 x 2
	12 h	33h 36min	168 h	1 x 1,5

#### Cláusula 77 – Trabalho Eventual em Regimes Especiais

A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento, Sobreaviso ou Especial de Campo, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

**Parágrafo Único** – Considera-se eventual o trabalho realizado nos regimes citados no caput, cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias/mês.

#### Cláusula 78 – Comissão de Regimes de Trabalho

A Companhia se compromete a manter, em conjunto com a FUP e Sindicatos, a Comissão de Regimes de Trabalho com o objetivo de analisar as questões, relativas aos diversos regimes existentes, bem como as relativas às horas extras.

**Cláusula 79 – Horário Flexível**

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme instruções normativas internas, para os empregados do regime administrativo, de acordo com as características operacionais locais de cada Unidade, admitindo-se a prorrogação e a compensação de horas.

**Cláusula 80 – Licença Adoção**

A Companhia concederá licença adoção às empregadas que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção e nas instruções emitidas pela Companhia a respeito deste assunto.

**Parágrafo Único** – A Companhia estenderá, a partir da assinatura do acordo, licença-paternidade, na forma da lei, aos pais adotantes.

**Cláusula 81 – Jornada de Trabalho - Administrativo**

A Companhia garante a jornada de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, não sendo permitida qualquer tolerância de horário em suas Unidades, mantidas, apenas, as tolerâncias normativas.

**Cláusula 82 – Compensação de Jornada Administrativa**

A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo, não abrangidos pela Cláusula 79, a possibilidade de prorrogação da jornada diária para compensação por folgas, para regramento das práticas regionais já estabelecidas, mediante celebração de acordo local com a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das Unidades envolvidas, em locais distantes dos centros urbanos.

**Cláusula 83 – Exame Pré-Natal**

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do Órgão de saúde da Companhia.

## CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

**Cláusula 84 - Exames Periódicos**

A Companhia isentará os 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.

**Cláusula 85 - Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas e CIPAs**

A Companhia compromete-se a manter a comissão em sua Sede, e implantar nas suas Unidades, com reuniões bimestrais, ou em periodicidade inferior caso acordado entre as partes, com a FUP e os Sindicatos, com o objetivo de discutir as questões de SMS de empregados próprios e empregados de empresas contratadas, bem como relativas ao funcionamento das CIPAs.

**Parágrafo Único** - A Companhia se compromete a apresentar e discutir nestes fóruns as informações e análises dos dados estatísticos referentes a acidentes de trabalho, bem como a análise das causas dos acidentes graves, quando solicitado.

**Cláusula 86 - Supervisão do Programa de Alimentação**

A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Petrobras é responsável pelo fornecimento da alimentação.

**Parágrafo 1º** - A Companhia compromete-se a discutir este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a aprimorar o programa de alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico.

**Cláusula 87 – Avaliação Nutricional**

A Companhia implantará e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados, garantindo posterior acompanhamento com nutricionista, desde que recomendado por solicitação médica, com custeio e participação definidos pela AMS.

**Cláusula 88 - Funcionamento das CIPAs**

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA, aos respectivos Sindicatos, com antecedência de 90 (noventa) dias, fornecendo aos mesmos, sempre que solicitada, a distribuição dos Setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a verificar junto ao Ministério do Trabalho e Emprego mecanismos para estabelecimento do mandato de 2 (dois) anos para os membros da CIPA, não sendo permitida a reeleição.

**Parágrafo 2º** - A CIPA terá acesso, mediante prévio entendimento, a todos os locais de trabalho e às informações e dados estatísticos referentes à Segurança e Saúde do Trabalho necessários ao bom exercício de suas atividades.

**Parágrafo 3º** - A CIPA indicará 1 (um) representante para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos nas respectivas áreas de atuação, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

**Parágrafo 4º** - A Companhia assegurará a participação do presidente e do vicepresidente da

CIPA nos comitês de gestão de SMS das Unidades.

**Parágrafo 5º** - A Companhia se compromete a proporcionar aos membros de CIPA, os meios necessários e o tempo suficiente para a realização de suas obrigações, enquanto cipista, compatível com seus planos de trabalho.

#### **Cláusula 89 – Representante Sindical na CIPA**

A Companhia assegura a presença, às reuniões da CIPA, de um representante sindical indicado pelo respectivo Órgão de Classe, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

#### **Cláusula 90 - CIPA em Plataformas**

A Companhia se compromete a tratar na base de Macaé a composição de grupos de cipistas nas plataformas da Petrobras que operam na área geográfica da Bacia de Campos e nas plataformas auto-elevatórias que operam no país.

**Parágrafo Único** - A Companhia estabelecerá uma comissão conjunta, em entendimento com a FUP e sindicato, com o objetivo de aprofundar estudos relativos à configuração e mecanismos de funcionamento de grupo de cipistas nas plataformas marítimas, sem prejuízo do que venha a ser decidido em ação judicial em curso.

#### **Cláusula 91 - Comunicação de Acidente de Trabalho**

A Companhia assegura o encaminhamento ao Sindicato, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (C.A.T.).

#### **Cláusula 92 – Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho**

A Companhia se compromete a manter, em articulação com as CIPAs, os Sindicatos e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos duas vezes ao ano, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, e os demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### **Cláusula 93 - Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes**

A Companhia se compromete a assegurar, mediante prévio entendimento, o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e a participação de 1 (um) representante do sindicato na apuração de fatalidades e acidentes graves.

#### **Cláusula 94 - Condições de Segurança e Saúde Ocupacional**

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

**Parágrafo 1º** - A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a



capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

**Parágrafo 2º** - A Companhia assegura o direito dos empregados às informações sobre os riscos presentes nos seus locais de trabalho, assim como as medidas adotadas para prevenir e limitar estes riscos.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante manter disponível em meio eletrônico, para os seus empregados e CIPA, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 4º** - A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento à LER/DORT, onde aplicável com atuações específicas no ambiente de trabalho garantindo a implantação de práticas preventivas à doenças.

**Parágrafo 5º** - A Companhia se compromete a implementar melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, nos próximos processos de contratação de prestação de serviços.

**Parágrafo 6º** - A Companhia compromete-se a dar continuidade aos programas de gerenciamento da saúde, tais como promoção da atividade física, orientação nutricional, programas de prevenção às drogas e ginástica laboral, utilizando-se de dados epidemiológicos dos exames médicos ocupacionais, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absenteísmo.

**Parágrafo 7º** - A companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes de seus empregados, nos segmentos operacionais.

#### **Cláusula 95 - Plano Emergencial de Segurança Operacional**

A Companhia manterá a FUP, os sindicatos e os empregados informados sobre o andamento do seu Plano Emergencial de Segurança Operacional.

#### **Cláusula 96 - Uniformidade de Ações entre SESMTs**

A Companhia compromete-se a elaborar um programa de reuniões específicas entre os Serviços especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências.

#### **Cláusula 97 - Acesso aos locais de Trabalho**

A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 (um) Médico do Trabalho e/ou 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho, do Sindicato, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

#### **Cláusula 98 - Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais**

A Companhia, nos termos e limites estabelecidos na legislação, permitirá que representantes dos empregados da mesma base territorial acompanhem a fiscalização, pelos órgãos

competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador.

**Cláusula 99 - Primeiros Socorros**

A Companhia manterá em seus Órgãos Operacionais material e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim.

**Parágrafo 1º** - Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a implantar, onde aplicável, e a manter, onde já existirem, unidades de resgate aeromédicos para as áreas de confinamento, conforme portaria específica do Ministério da Saúde sobre padronização de veículo de resgate e transporte.

**Cláusula 100 - Acesso ao Resultado do Exame Médico**

A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pelo seu órgão de Saúde Ocupacional, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido.

**Parágrafo Único** - O Órgão de Saúde Ocupacional da Companhia fornecerá, mediante autorização expressa do empregado, ao médico por este indicado, os resultados dos exames e informações sobre a saúde relacionados com suas atividades ocupacionais.

**Cláusula 101 - Exames Médico-odontológicos para Aposentados**

A Companhia realizará exames médico-odontológicos em todo empregado por ocasião da aposentadoria, observada a orientação do Órgão de saúde da Companhia. As despesas com tratamento, caso indicado e desde que haja se configurado doença profissional adquirida na Companhia, correrão por conta da mesma.

**Cláusula 102 - Equipe de Combate a Incêndios**

A Companhia comporá, onde couber, a primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, exclusivamente, com pessoal da área de Segurança Industrial. Quando o profissional não for da área de Segurança Industrial, a Companhia se compromete a fornecer o treinamento adequado.

**Cláusula 103 - Monitoramento Ambiental e Biológico**

A Companhia compromete-se a manter a realização da avaliação dos riscos ambientais de acordo com a legislação de Segurança e Saúde no trabalho, considerando a presença ou não de agentes físicos, químicos ou biológicos. Manterá, à disposição dos empregados, os

dados desta avaliação, relativos à sua área de trabalho.

#### **Cláusula 104 - Política de Saúde**

A Companhia compromete-se a manter a atual Política de Saúde, prosseguindo na priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoamento das ações corretivas e busca de ciclos de melhoria na assistência aos empregados.

#### **Cláusula 105 - Direito de Recusa**

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho, se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

**Parágrafo Único** - A empresa garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

#### **Cláusula 106 - Profissionais de Enfermagem**

A Companhia manterá em seus Órgãos Operacionais, onde couber, até 2 (dois) profissionais de nível médio da área de enfermagem, por grupo de turno e condutor habilitado e treinado para a condução de veículos de urgência.

#### **Cláusula 107 - Prevenção de Doenças**

A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados e aposentados, comprometendo-se a se articular com a PETROS para que o mesmo ocorra nos informativos daquela Fundação.

#### **Cláusula 108 - Doenças Infecto-contagiosas e Tropicais**

A Companhia informará aos Sindicatos, quando solicitada, o número de casos de doenças infecto-contagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, quando ocorrerem em regiões declaradamente endêmicas (com elevada incidência).

**Parágrafo Único** - A Companhia considerará as doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências denexo causal, como acidente ou doença do trabalho.

#### **Cláusula 109 – Acordo do Benzeno**

A Companhia se compromete a cumprir a Norma Técnica COREG/DSST 07/2002 integrando

as plataformas e demais Unidades pertinentes, no campo de aplicação do Acordo de Benzeno e do Anexo 13-A da NR-15.

**Cláusula 110 – Jateamento de Areia**

A Companhia se compromete a adaptar seus métodos e práticas, de modo a não utilizar-se de areia seca ou úmida nos seus processos de jateamento, em consonância com os preceitos normativos constantes na Portaria 99 de 19/10/2004 da Secretaria de Inspeção do Trabalho/TEM.

**CAPÍTULO VIII - DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS**

**Cláusula 111 – Implantação de Novas Tecnologias**

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da eficiência, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados.

**Parágrafo Único** - A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação aos Sindicatos, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

**Cláusula 112 – Realocação de Pessoal**

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de busca de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

**Cláusula 113 – Programas de Treinamento – Novas Tecnologias**

A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

**CAPÍTULO IX - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

**Cláusula 114 – Comissão de Acompanhamento do ACT**

A Companhia, a FUP e os Sindicatos promoverão a instalação e funcionamento de Comissão Mista, para acompanhamento e interpretação das cláusulas do presente instrumento, em reuniões a cada 2 (dois) meses, ou em periodicidade inferior, caso acordado entre as partes.

**Parágrafo Único** - Essa comissão, além de acompanhar as condições estabelecidas

no presente Acordo, terá a incumbência de discutir outras questões de interesse dos empregados.

#### **Cláusula 115 – Reuniões Regionais Periódicas**

A Companhia se compromete a realizar reuniões periódicas entre as Gerências dos Órgãos e os respectivos Sindicatos, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

#### **Cláusula 116 – AMS aos Dirigentes Sindicais**

A Companhia se compromete a estender os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde aos dirigentes sindicais liberados sem remuneração, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

**Parágrafo Único** - A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais, citados no caput e beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelos Sindicatos a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

#### **Cláusula 117 – Contribuição Assistencial**

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembléias Gerais, como Contribuição Assistencial aos Sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição expressa e por escrito do empregado no prazo de 30 (trinta) dias após o recebimento, pela Companhia, da comunicação do sindicato.

**Parágrafo 1º** – O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo previsto no caput desta cláusula, poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.

**Parágrafo 2º** - Sendo a Companhia somente fonte retentora da Contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

#### **Cláusula 118 – Liberação de Dirigente - CLT**

A Companhia manterá em folha de pagamento, para efeitos contábeis, até 2 (dois) dirigentes sindicais liberados sem remuneração, nas condições do art. 543, da CLT, segundo a indicação de cada sindicato.

**Parágrafo 1º** - A Companhia assegura que absorverá as suas parcelas dos encargos, relativos ao INSS, a PETROS e ao FGTS dos dirigentes liberados, na forma do caput.

**Parágrafo 2º** - A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada sindicato ressarcir todos esses custos, com exceção

das parcelas a que se refere o parágrafo anterior.

**Parágrafo 3º** - O ressarcimento dos salários e encargos de que trata o parágrafo anterior será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos dos sindicatos junto à Companhia. O não ressarcimento, pelos sindicatos, qualquer que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido.

**Parágrafo 4º** – Os períodos de liberação, de que trata a presente cláusula, excepcionalmente, serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço para fins de ATS e de período aquisitivo de férias.

**Parágrafo 5º** - Acordam a Companhia e os sindicatos que as condições pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso.

#### **Cláusula 119 – Liberação de Dirigente com Remuneração**

A Companhia assegura a liberação de 1 (um) dirigente sindical, para cada Sindicato, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo Único** - Caberá a cada Sindicato a indicação do dirigente a ser liberado.

#### **Cláusula 120 – Liberação de Dirigente com Remuneração pela Base Territorial**

A Companhia assegura, ainda, aos Sindicatos, a liberação de mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade vincularem-se bases territoriais com mais de 800 (oitocentos), ou mais de 1600 (hum mil e seiscentos), ou mais de 2400 (dois mil e quatrocentos) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 01/09/05.

#### **Cláusula 121 – Dias de Liberação por Ano**

A Companhia assegura que cada Sindicato signatário terá direito a 24 (vinte e quatro) dias por ano, a serem utilizados para a liberação de dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo Único** – Não se aplica esta cláusula aos dirigentes com liberação integral prevista neste acordo.

#### **Cláusula 122 – Liberação de Dirigente - FUP**

A Companhia assegura a liberação para a Federação Única dos Petroleiros -FUP, de 5 (cinco) dirigentes daquela Federação, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 1º** – Adicionalmente, fica assegurada a concessão de mais 8 (oito) liberações de dirigentes sindicais, a serem utilizadas a critério da FUP.

**Parágrafo 2º** - A destinação das liberações, de que trata o parágrafo 1º, deverá ser formalizada à Companhia.

## CAPÍTULO X - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### **Cláusula 123 – Motoristas**

A Companhia garante que seus motoristas profissionais, ou condutores autorizados, não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, às Normas de Relações no Trabalho.

### **Cláusula 124 – Revisão, Denúncia, Revogação**

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

**Parágrafo Único** - A Companhia efetuará o depósito deste Acordo no Ministério do Trabalho, de conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

### **Cláusula 125 – Contribuição para a PETROS**

A Companhia se compromete a divulgar as situações em que seja possível a manutenção do nível de contribuição para a PETROS, com recursos do próprio empregado.

### **Cláusula 126 – Comissão de Terceirização**

A Companhia compromete-se a manter, em sua sede, comissão conjunta com a FUP e Sindicatos para tratar das questões relativas às condições de trabalho dos empregados das empresas prestadoras de serviços, contratadas pela Companhia, realizando reuniões trimestrais, ou em periodicidade inferior, caso acordado entre as partes.

**Cláusula 127 – Plano de Classificação e Avaliação de Cargos - PCAC** A Companhia se compromete a dar prosseguimento ao estudo técnico sobre o atual Plano de Classificação e Avaliação de Cargos – PCAC, conforme cláusula 125 do ACT 2004/2005, promovendo os ajustes que se fizerem necessários nos cargos e carreiras, considerando as descrições, que consistem nas atribuições, responsabilidades, requisitos básicos e específicos dos cargos, bem como análise dos pisos e tetos salariais e outras especificidades.

**Parágrafo Único** - A Companhia se compromete a realizar, trimestralmente, um fórum corporativo com a FUP e Sindicatos, sobre os aspectos que envolvam a revisão a que se refere o caput desta cláusula.

### **Cláusula 128 – PETROS**

A Petrobras se compromete a iniciar, imediatamente após a assinatura do ACT 2005, negociações com a FUP e sindicatos buscando solução conjunta sobre o déficit do Plano

Petros, a ser apurado em 31/12/2005, bem como os problemas estruturais do plano, os pleitos das representações sindicais, além das questões que envolvem os empregados que não possuem plano de previdência complementar, com o prazo de 2 (dois) meses para a conclusão destas negociações.

**Parágrafo Único** - A Companhia manterá o compromisso relativo às questões Petros firmado no item 15, segundo parágrafo, letra "b" da Carta RH – 50.069/04, de 28/10/2004.

## XI - DA VIGÊNCIA

### Cláusula 129 – Vigência

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2005 até 31 de agosto de 2007, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

Rio de Janeiro, de

**P/ PETRÓLEO BRASILEIRO S/A – PETROBRAS** - CNPJ: 33.000.167/0001-01

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS** - CNPJ: 40.368.151/0001-11 - Código Sindical: 460.000.07432

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E DERIVADOS DO ESTADO DA AMAZONAS** - CNPJ: 04.627.543/0001-94 - Código Sindical: 004.279.10021-6

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO DOS ESTADOS DO PARÁ, AMAZONAS, MARANHÃO E AMAPÁ** - CNPJ: 04.975.702/0001-41 - Código Sindical: 004.279.06537-2

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DE PETRÓLEO NO ESTADO DO CEARÁ** - CNPJ: 07.948.565/0001-44 - Código Sindical: 004.279.11596-5

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_



**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE** - CNPJ: 08.554.875/0001-47 - Código

Sindical: 004.279.01845-5

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO PETRÓLEO NOS ESTADOS DE ALAGOAS E SERGIPE** - CNPJ: 12.318.549/0001-08 - Código Sindical:

004.279.12530-8

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO QUÍMICO/PETROLEIRO DO ESTADO DA BAHIA** - CNPJ: 03.912.059/0001-44 - Código Sindical: 004.52790408-5

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DO ESTADO DE MINAS GERAIS** - CNPJ: 16.591.281/0001-34 - Código Sindical:

004.279.07091-0

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DE DUQUE DE CAXIAS** - CNPJ: 29.392.297/0001-60 - Código Sindical:

004.279.87269-34

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO** - CNPJ: 33.652.355/0001-14 - Código Sindical:

004.279.08146-7

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ SINDICATO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE** - CNPJ: 01.322.648/0001-47 - Código Sindical: 000.000.89708-6

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/ SINDICATO UNIFICADO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DE SÃO PAULO** - CNPJ: - Código Sindical: 46.000.015221-02-53

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA** - CNPJ: 58.194.416/0001-78 -

Código Sindical: 004.279.88729-1

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS** - CNPJ: 50.451.327/0001-58 - Código Sindical:

004.279.01589-8

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFINAÇÃO, DESTILAÇÃO, EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DO PETRÓLEO NOS ESTADOS DO PARANÁ E SANTA CATARINA** - CNPJ: 75.600.031/0001-82 - Código Sindical: 004.279.88414-4

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO DO PETRÓLEO DO RIO GRANDE DO SUL** - CNPJ: 92.968.023/0001-02 - Código Sindical: 004.279.05858-9

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/SINDICATO DOS PETROLEIROS NA INDÚSTRIA E COMERCIALIZAÇÃO DE PETRÓLEO E GÁS NATURAL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO** - CNPJ: 31.787.989/0001-59 - Código

Sindical: 004.000.05618-1

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

**P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO DO ESTADO DE PERNAMBUCO E PARAÍBA** - CNPJ: 24.392.268/0001-84 - Código Sindical: 004.279.03727-1

Nome: \_\_\_\_\_ (letra de forma)

CPF: \_\_\_\_\_

## TABELA SALARIAL DE TERRESTRES

Vigência: 01/09/2005

## Nível Médio

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
201	450,82
202	468,85
203	487,64
204	507,17
205	527,47
206	548,57
207	570,54
208	593,39
209	617,15
210	641,86
211	667,55
212	694,30
213	722,10
214	751,04
215	781,09
216	812,37
217	844,89
218	878,74
219	913,91
220	950,50
221	988,56
222	1.028,14
223	1.069,33
224	1.112,11
225	1.156,66
226	1.202,96
227	1.251,14
228	1.301,23
229	1.353,32

## Nível Médio

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
230	1.407,55
231	1.463,89
232	1.522,51
233	1.583,47
234	1.646,88
235	1.712,81
236	1.781,40
237	1.852,74
238	1.926,95
239	2.004,10
240	2.084,31
241	2.167,77
242	2.254,58
243	2.344,88
244	2.438,77
245	2.536,42
246	2.637,98
247	2.743,59
248	2.853,50
249	2.967,73
250	3.086,55
251	3.210,16
252	3.338,69
253	3.472,37
254	3.611,39
255	3.756,01
256	3.906,40
257	4.062,81
258	4.225,48

## TABELA SALARIAL DE TERRESTRES

Vigência: 01/09/2005

## Nível Superior - Linha Administrativa

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
613	2.434,88
614	2.544,43
615	2.658,92
616	2.778,58
617	2.903,61
618	3.034,26
619	3.170,85
620	3.313,51
621	3.462,62
631	3.313,51
632	3.462,62
633	3.618,43
634	3.799,35
635	3.989,30
636	4.188,78
651	4.509,61
652	4.681,00
653	4.858,89
654	5.043,52
655	5.235,16
656	5.434,10
657	5.640,61
671	5.434,10
672	5.640,61
673	5.854,94
674	6.077,42
675	6.308,34
676	6.548,03

## Nível Superior - Linha Engenharia

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
713	2.739,07
714	2.848,73
715	2.962,79
716	3.081,44
717	3.204,85
718	3.333,14
719	3.466,62
720	3.605,42
721	3.742,45
731	3.605,42
732	3.742,45
733	3.884,66
734	4.032,27
735	4.185,50
736	4.344,53
751	4.509,61
752	4.681,00
753	4.858,89
754	5.043,52
755	5.235,16
756	5.434,10
757	5.640,61
771	5.434,10
772	5.640,61
773	5.854,94
774	6.077,42
775	6.308,34
776	6.548,03

TABELA DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

ANUÊNCIAO	
Nº DE ANOS COMPLETOS	PERCENTUAL
01	1
02	2
03	3
04	4,6
05	6,2
06	8
07	9,3
08	10,6
09	12
10	13,3
11	14,6
12	16
13	17,3
14	18,6
15	20
16	21,6
17	23,2
18	25
19	26,6
20	28,2
21	30
22	31,6
23	33,2
24	35
25	36,6
26	38,2
27	40
28	41,6
29	43,2
30	45
31	45
32	45
33	45
34	45
35 ou mais	45

**HORA-EXTRA PELA TROCA DE TURNO  
TABELA DE TEMPO MÉDIO PARA O PAGAMENTO**

UNIDADE	TEMPO MÉDIO (minutos)
CENPES	23
COMPARTILHADO/NSM -TERRA	20
COMPARTILHADO/NSM -PLATAFORMA	20
COMPARTILHADO/RNNE (FAFEN-BA, RLAM, TRANSPETRO MADRE DE DEUS e UN/BA)	30
COMPARTILHADO/RNNE (LUBNOR)	20
COMPARTILHADO/RSPS (Vigilância)	20
COMPARTILHADO/RSUD (Operação)	20
COMPARTILHADO/RSUD (Segurança Patrimonial)	22
ENGENHARIA/SIMA/BGL-1	20
GAPRE (Segurança)	22
GAS-NATURAL/TELECOM./NF -TERRA	20
GAS-NATURAL/TELECOM./NF -PLATAFORMA	20
GAS-NATURAL/TELECOM./RJ	20
TI/NF	20
TI/RJ	20
E-P-CORP	20
E-P/NNE (E-P-SERV/US-SAE-BA)	20
E-P-SERV/NF	20
E-P-SERV/NF -PLATAFORMA	20
E-P-SERV/US-SAE (BA)	20
E-P/SSE (E-P-SERV/NF)	20
UN-BA – MIRANGA/FAZENDA BÁLSAMO	40
UN-BA – DEMAIS LOCALIDADES	30
UN-BC/PLATAFORMAS	20
UN-BSOL	30
UN-ES -TERRA	30
UN-ES -PLATAFORMAS	20
E&P-EXP	20
UN-RIO/NF -TERRA	20

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

UN-RIO/NF -PLATAFORMA	20
UN-RNCE	20
UN-SEAL	30

	TEMPO MÉDIO (minutos)
FAFEN-BA (CAMAÇARI)	30
FAFEN-BA (ARATU)	20
FAFEN-SE	30
LUBNOR	20
RECAP	30
REDUC	36
REFAP	27
REGAP	28
REMAN	27
REPAR	25
REPLAN	25
REVAP	28
RLAM	30
RPBC	30
SIX	20
TRANSPETRO/ANGRA DOS REIS (RJ)	25
TRANSPETRO/BARUERI (SP)	25
TRANSPETRO/BELÉM (PA)	20
TRANSPETRO/CABIÚNAS (NF)	20
TRANSPETRO/CAMPOS ELÍSEOS (RJ)	30
TRANSPETRO/CANOAS E OSÓRIO (RS)	21
TRANSPETRO/CARMÓPOLIS (SE)	30
TRANSPETRO/CCO – SEDE	24
TRANSPETRO/COARI (AM)	29
TRANSPETRO/CUBATÃO – GUARULHOS – GUARAREMA - (SP)	20
TRANSPETRO/GUAMARÉ (RN)	20
TRANSPETRO/ILHAS D'ÁGUA E REDONDA (RJ)	50
TRANSPETRO/MACEIO (AL)	25

TRANSPETRO/MADRE DE DEUS (BA)	20
TRANSPETRO/MANAUS (AM)	32
TRANSPETRO/NORTE-CAPIXABA (ES)	20
TRANSPETRO/PARANAGUA (PR)	20
TRANSPETRO/RIO GRANDE (RS)	21
TRANSPETRO/RIO PARDO (SP)	20
TRANSPETRO/SÃO FRANCISCO DO SUL (SC)	20
TRANSPETRO/SÃO LUIS (MA)	20
TRANSPETRO/SÃO SEBASTIÃO (SP)	40
TRANSPETRO/SANTOS – SÃO CAETANO DO SUL (SP)	30
TRANSPETRO/SUAPE (PE)	30
TRANSPETRO/VITÓRIA, REGÊNCIA (ES)	30
TRANSPETRO/VOLTA REDONDA (RJ)	28



# RESOLUÇÕES SOBRE

## Reestruturação Produtiva e Terceirização na Petrobras

### 1. Introdução

A terceirização é um processo de gestão pelo qual uma empresa contrata terceiros para executar algumas das suas atividades de apoio, ficando a empresa concentrada nas suas atividades principais.

Neste sentido, o SINDIPETRO/RN/FUP e outros Sindipetro's, ao longo dos anos, vêm acumulando lutas e discussões sobre esse processo na Petrobras, onde a terceirização vem sendo usada em todas as atividades, principalmente, para reduzir custos, gerando discriminação, precarização das condições de trabalho, distorções e retirada de direitos dos trabalhadores.

Além disso, pode propiciar a prática da corrupção.

### 2. As razões da terceirização

- Contratação eventual em atividades temporárias;
- Excessiva concentração de atribuições nos órgãos de cúpula;
- Falta de racionalização dos trabalhos;
- Contratação de Mão de Obra e serviços;
- Serviços ineficientes e morosos;
- Demora na tramitação dos processos e atraso nas decisões governamentais em decorrência da burocracia excessiva;
- Subordinação das atividades-fins às atividades-meios;
- Redução de custos.

### 3. Legislação da Terceirização

- Decreto Lei nº 200/67 – Permitiu a terceirização na administração pública direta e indireta;
- Lei nº 6.019/74 – Instituiu o trabalho temporário;
- Súmula do TST 331/93 – Ampliou as possibilidades da terceirização;

- Decreto no 2.271/97 - Regulamentou a forma de contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional;
- Lei nº 8.666/93 – Lei de Licitações;
- Decisão no 1.465/02 do TCU – Determinou o fim da terceirização nas atividades-fim em Furnas Centrais Elétricas S.A.;
- Ação civil publica no RJ no 1.103/03 contra BR Distribuidora;
- Decreto Lei no 2.745/98 – Facilita processos de licitação com base no melhor preço.

### 3.1 Algumas situações consideradas LICITAS na contratação de trabalho terceirizado

- Atividades de vigilância, regidas pela Lei nº 7.102/83;
- Atividades de apoio, asseio, limpeza e conservação;
- Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador;
- Serviços temporários de acordo com a Lei no 6.019/74

### 3.2 Algumas situações consideradas ILÍCITAS na contratação de trabalho terceirizado

- Uso para redução de custos com remuneração;
- Discriminação nas condições de trabalho e salários entre terceirizados e trabalhadores próprios;
- Atividades consideradas fins no processo produtivo da empresa contratante.

## 4. Histórico da terceirização na Petrobras

- A partir de 1985 a empresa restringiu a contratação de novos empregados;
- A partir de 1988 aumenta o processo de terceirização:
  - A empresa adota de forma mais intensa a transferência e reclassificação de trabalhadores entre as diversas unidades;
  - Atividades e setores, cuja a atividade foi considerada secundária pela direção da empresa na época, foi toda ou parcialmente terceirizada.

### Continuação:

- Nos Governos COLLOR E FHC, aumenta a saída de trabalhadores através de demissões e, incentivo à aposentadoria e demissões voluntárias (PDV's);
- Após o afundamento da P - 36, em 2001, o governo FHC foi obrigado a retomar os concursos;

- Com o advento do governo LULA, em 2003, os concursos foram intensificados e efetivadas novas contratações.

## 5. Atividades terceirizadas na Petrobras

- Operação da produção de petróleo e gás e operação de sondas de produção e perfuração;
- Operações especiais em poços de petróleo e gás;
- Saúde;
- Segurança;
- Manutenção;
- Apoio administrativo, técnico, logístico e operacional.

### 5.1 Número de trabalhadores próprios e terceirizados na Petrobras

- 50 mil é o número total de trabalhadores próprios;
- 150 mil é o número total de trabalhadores terceirizados;
- No RN 3 mil é o número de trabalhadores próprios da Petrobras e 12 mil terceirizados
- Aproximadamente 5 mil estão em postos de trabalho permanentes.

## 6. Contradições da terceirização

- Fiscais de contrato, terceirizados, fiscalizando outros contratos;
- Trabalhadores especializados da Petrobras, são obrigados a mudar de atividade e suas atividades de origem são terceirizadas;
- Atividades especializadas, desenvolvidas por profissionais da Petrobras, são terceirizadas por empresas que executam os serviços com trabalhadores que eram da Petrobras;
- Trabalhadores da Petrobras se aposentam e logo em seguida retornam para trabalhar como contratado;
- Ex-gerentes ou ex-diretores da Petrobras, participando de empresas para terceirizar serviços e/ou atividades.

## 7. Algumas conseqüências da terceirização

### 7.1 Para a Petrobras

- Possibilidade de corrupção desde o nível gerencial até à fiscalização e a execução;

- Perda de memória técnica e descontinuidade operacional;
- Possibilidade de geração de passivos trabalhistas;
- Problemas com a qualificação e formação profissional dos trabalhadores contratados;
- Aumento do número de acidentes de trabalho;
- Possibilidade de aumento de custo.

## 7.2 Para os Trabalhadores

- Precarização das condições de trabalho;
- Jornada de trabalho excessiva e não cumprimento dos regimes de trabalho praticados pela Petrobras;
- Não pagamento de horas extras realizadas;
- Não pagamento de adicionais legais (Periculosidade, ATN, AHRA, ASA, etc);
- Aplicação do divisor de horas errado (THM);
- Não pagamento das verbas rescisórias;
- Não recolhimento do INSS e FGTS;
- Política anti-sindical por parte das empresas;
- Atraso no pagamento de salários e perda de férias;
- Trabalhadores sem carteira assinada;

## Continuação

- Salários rebaixados em relação aos praticados pela Petrobras;
- Sub-notificação dos acidentes no trabalho e doenças ocupacionais e não emissão de CAT's;
- CIPAs "de fachada" ou não cumprimento da NR 5;
- Falta de EPI apropriado ou em quantidade insuficiente;
- Falta de investimento em treinamento e qualificação;
- Demissão de trabalhadores acidentados ou doentes;
- Falta de acompanhamento do PPRA (NR 9);
- Falta de acompanhamento do exame admissional e demissional (NR 7);
- Aumento no número de acidentes de trabalho
- Atraso no pagamento de 13º.

# GRUPO 4

## TEMA - SETOR PRIVADO - SUBTEMA - TERCEIRIZAÇÃO

### PROPOSTAS

- 1 - A FUP organizar encontro nacional dos terceirizados.
- 2 - Combater a corrupção nas licitações da Petrobras.
- 3 - Fazer valer a comissão de terceirização da FUP.
- 4 - Piso nacional.
- 5 - Jornada de 40 horas administrativo.
- 6 - Fim do excesso de horas extras
- 7 - A Petrobras deverá estabelecer nos contratos os direitos dos trabalhadores terceirizados (jornada, saúde e adicionais).
- 8 - Ação conjunta do Ministério Público para sindicalizações de todos na área Petrobras aos SINDIPETROS.
- 9 - Realização de seminário para criação de grupo fiscal de contratos.
- 10 - Inserir no ACT 2007 uma cláusula para tratar ACT 2007 para empresas terceirizadas.
- 11 - Denúncia ao Ministério Público para contratação dos concursados que estão aguardando serem chamados.
- 12 - FUP E SINDIPETROS elaborar um programa de ação para o setor privado (terceirização) e para tratar das empresas absorvidas pela Petrobras como termoelétricas e biocombustíveis (próprias e privadas).
- 13 - Socializar com os participantes as práticas de terceirização no ramo e as estratégias de enftreamento que estão sendo desenvolvidas no âmbito dos setores;
- 14 - Construir propostas e desenvolver iniciativas para serem implementadas para a manutenção do maior número possível de trabalhadores diretos (primeirizados) preservando ou ampliando a atual base de representação da entidade sindical.

- Definição de setores que são atividades fins e não passíveis de terceirização;
  - Construção de diagnóstico sobre a organização do processo produtivo e do ciclo produtivo.
  - Acionar o Ministério Público do Trabalho, DRT e poder Judiciário no combate à terceirização e na perspectiva de evitar a terceirização considerada como fim e ou de riscos permanentes.
- 15 - Desenvolver trabalho específico de ação e organização sindical dos terceirizados, considerando a organização por ramo de atividade.
- 16 - Construir um referencial comum sobre as estratégias em relação à terceirização e a racionalização do trabalho;
- 17 - Encaminhadas pelas secretarias setoriais no âmbito da Confederação e Federação;
- 18 - Produzir uma síntese das praticas de enfrentamento que estão sendo desenvolvidos no âmbito de cada entidade;
- 19 - Construir um banco de dados com subsídios apresentados pelos setores e contribuir para a formulação de políticas setoriais.
- 20 - Sabemos que a terceirização é quem mais tem dizimado postos de trabalhos e precarizado condições de trabalho em categorias onde isso antes não existia, o maior exemplo é a nossa categoria dos químicos petroleiros. Neste sentido, o setor ou departamento dos terceirizados tem que está organizado e estruturado para enfrentar a problemática da terceirização que se alastra como epidemia nas indústrias da base. Proponho que o departamento seja bem estruturado com a sala e equipamentos para o trabalho, acompanhado por uma assessoria, de um técnico especializado neste assunto.
- 21 - Exigir da Petrobras que seja estabelecida nas licitações a regulamentação dos regimes de trabalho, respeitando a Lei 5811/72.
- 22 - Construir piso salarial nacional por função.
- 23 - Exigir da Petrobras que as contratadas façam seleção pública.
- 24 - Criar banco de currículo para seleção e qualificação para acabar com o nepotismo.
- 25 - Enquadramento das atividades nos regimes de trabalho da Lei 5811/72.
- 26 - Nas negociações coletivas de trabalho majorar o percentual do adicional de sobreaviso. Acrescendo o adicional de periculosidade no cálculo.
- 27 - Total de horas mensais de 168 a 180 horas, para turno de revezamento e atividade de sobreaviso independente de regime misto praticados pelas empresas.
- 28 - Pagamento de 1/3 das horas que trabalhador estiver de sobreaviso aguardando a

chamada do empregador art.244 da CLT.

29 - Toda a folga suprimida e feriados pagos a 100% Lei 605/44 e art. 7º da Lei 5811/72.

30 - Salário unificado ou contrato padrão diferentes salários em diferentes estados.

31 - SMS padrão Petrobras, planos de saúde muito fraco, com poucos procedimentos.

32 - Comissão de regime de trabalho.

33 - Junto com a greve Petrobras, aprovar um dia nacional de greve pelos direitos dos terceirizados.

34 - Denunciar o assédio moral e sexual.

35 - Proibição da contratação da prestação de serviços de aposentados na área Petrobras na forma de:

- Contratação direta individual.
- Contratação como funcionário da empreiteira.
- Contratação como dono de empreiteira.

36 - Aprofundar o estudo da terceirização privilegiando a manutenção, pois esta impacta na confiabilidade e segurança da Petrobras e seus empregados.

37 - Colaborar para qualificação da mão-de-obra dos contratados junto com os programas da Petrobras e entidades de ensino profissionalizante.

38 - Que seja incluído no edital a experiência comprovada em carteira profissional do trabalho.

39 - Estimular o envolvimento das direções sindicais e categorias nas discussões do setor privado.

40 - Buscar reuniões com Gabrielli e diretoria da Petrobras denunciando e buscando soluções para os problemas na terceirização na Petrobras.

41 - Atuar em conjunto com MTP na busca da solução de terceirização e seus problemas na Petrobras.

42 - Elaborar documento para o governo com cópia para a CUT, denunciando efeitos danosos da terceirização na Petrobras.

43 - Criar banco de dados para uniformizar conquistas em diversas bases do país, bem como seus acordos coletivos.

44 - Identificar, pelos diversos sindicatos filiados a FUP, situações onde terceirizados sejam representados por sindicatos que não sejam do ramo, para fins de fechamento de acordos

coletivos, chamando para si a representação quando for o caso.

45 - Montar pauta objetiva e específica para os trabalhadores terceirizados com PLR e Piso Nacional de Salário.

46 - Promover campanha de sindicalização dos trabalhadores terceirizados com envolvimento dos mesmos.

47 - Promover seminário de terceirização com envolvimento dos trabalhadores terceirizados.

48 - Debater o projeto de lei da CUT sobre terceirização.

49 - Promover luta pelo fim dos contratos EPC (engenharia, produção e construção).

50 - Promover luta pelo fim do trabalho compatível.

51 - Investigar corrupção nos processos de terceirização.

52 - Estabelecer um cronograma para dar conseqüências as discussões sobre terceirização através da comissão FUP X Petrobras.

53 - Continuar com a política de abertura de concursos visando primeirizar todas as atividades permanentes da empresa (atividades-fim);

54 - Ampliar a Assistência Médica para os dependentes e amarrar as condições mínimas desse plano;

55 - Não contratar a mesma empresa para mais de uma atividade;

56 - Ampliar a sindicalização dos trabalhadores do setor privado;

57 - Priorizar a realização de licitações com empresas nacionais;

58 - Padronização dos contratos;

59 - Aperfeiçoar nos contratos os mecanismos de concessão de Assistência Médica e Odontológica para os trabalhadores e dependentes;

60 - Priorizar a realização de licitações com empresas nacionais;

61 - Suspender a prática contratual de concessão de bônus para baixos índices de acidentes;

62 - Evitar a contratação de cooperativas;

63 - Proibir que as empresas contratadas ofereçam brindes e assemelhados aos empregados da Petrobras em qualquer nível;





## CADERNO DE RESOLUÇÕES

- 64 - Suspender a prática contratual de adotar metas de índices de acidentes de trabalho;
- 65 - Adotar nos contratos exigência de acordo, convenção coletiva de trabalho ou contrato padrão com piso salarial por cargo e condições de trabalho mínimas;
- 66 - Não permitir a sub contratação (quarteirização);
- 67 - Implantar a higienização do fardamento do pessoal da área operacional, nos contratos;
- 68 - Estabelecer nos contratos garantias de prioridade na contratação de trabalhadores brasileiros;
- 69 - Adotar nos contratos a garantia de qualificação profissional dos trabalhadores sob responsabilidade da empresa;
- 70 - Implantar a caução inicial e nas receitas mensais da contratada, com liberação ao final do contrato, para garantir verbas remuneratórias e na homologação dos trabalhadores;
- 71 - Adotar critérios de responsabilidade social para efeito de classificação nas licitações;
- 72 - Submeter para avaliação da comissão de acompanhamento de contratos, os recursos de empresas multadas pela fiscalização, sem participação do gerente de contrato;
- 73 - Restringir o uso do convite a necessidades urgentes e não rotineiras;
- 74 - Criar rotina de fiscalização de pagamento de salários, horas extras, 13º salário e gozo de férias nas empresas;
- 75 - Verificar possibilidade de convênio com INSS e Caixa para melhorar a fiscalização dos recolhimentos de FGTS e INSS, solicitando a entrega da relação nominal dos empregados (GFIP);
- 76 - Aplicar isonomia salarial, adicionais e condições de trabalho praticados pela Petrobras entre os seu trabalhadores e os trabalhadores contratados nos cargos similares conforme previsto na legislação (LEI Nº 6.019/74) ;
- 77 - Exigir nos contratos, cumprimento da lei nº 10.101 (PLR);
- 78 - Evitar a ação “monopolista” das empresas, licitando por blocos;
- 79 - Proibir a “venda” de contratos por parte de empresas vencedoras de licitações;
- 80 - Evitar o uso de aditivos nos contratos;
- 81 - Instalar e dinamizar o funcionamento de comissões regionais de acompanhamento de contratos paritárias em todas as bases da Petrobras nos moldes do RN.
- 82 - Estabelecer uma política sindical mais dinâmica, para negociação das questões relativas a terceirização com a Petrobras e demais empresas do setor petróleo.



## EMPRESAS COM DATA BASE EM MAIO/07

- 1 - Schlumberger – Em processo de negociação com muita dificuldade. A empresa adotou uma postura intransigência. Convocar mobilização iniciando com a base Macaé.
- 2 - Koch Petróleo – Empresa apresentou contra-proposta que foi rejeitada pela categoria que exige uma nova contra-proposta. Cobrar nova conta-proposta da empresa.

## EMPRESAS COM DATA BASE EM SETEMBRO/07

I - Empresas com acordo coletivo consolidado: Publicar edital convocando os trabalhadores para assembléias visando recepcionar novas reivindicações para elaboração da pauta de reivindicações do acordo coletivo de trabalho até 20 de julho de 2007.

- Halliburton, Q&B Serviços, BJ Services, Baker Huges, Petro Synergy, Perbrás, Sotep, Empercom, Prest Perfurações, Drillfor Perfurações, Hanover, Universal Compression, W. Washigton, Norserge.

II - Empresas sem acordo coletivo: Publicar edital convocando os trabalhadores para assembléias visando recepcionar novas reivindicações para elaboração da pauta de reivindicações do acordo coletivo de trabalho até 20 de julho de 2007.

### Encaminhamentos de questões específicas:

- 3 - SOTEP – Discutir a 5ª turma com os trabalhadores através de assembléias.
- 4 - BJ - Cobrar da empresa a apresentação da contra-proposta de acordo. Caso negativo, denunciar e mobilizar trabalhadores.
- 5 - Ypiranga – A FUP reivindique junto a Petrobras a reabertura das negociações entre a refinaria Ypiranga e SINDIPETRO-RS.
- 6 - REFAP – Propor a reintegração dos empregados da REFAP, concursados para a Petrobras propondo a cessão destes a Refap S/A.
- 7 - A FUP deverá lutar para que a Petrobras readquira os ativos da REFAP, junto a REPSOL.

### Mensagens para Reflexão

*“Um passo adiante e já não estamos no mesmo lugar”*

Ernesto Tchê Guevara

*“Somos todos petroleiros. Trabalho igual direitos iguais”*

Sindipetro/Rn

# MOÇÕES DO GRUPO 01

## MOÇÃO DE REPÚDIO

Considerando as diversas denúncias que têm chegado á vários Sindicatos, dando conta de que a Petrobras vem, a certo tempo mantendo contato com diversos aposentados do sistema Petrobras e também com trabalhadores aposentáveis a curto prazo, com o intuito de contratar esses trabalhadores para acompanhamento da construção da nova Refinaria de Pernambuco.

Considerando a posição histórica da categoria petroleira, contrária a contratação de aposentados do sistema Petrobras como terceirizados, principalmente para atuarem na área industrial, o XIII CONFUP – Congresso Nacional da Federação Única dos Petroleiros vem, através dessa, repudiar toda e qualquer tipo de trabalhadores aposentados do sistema Petrobras para atuarem em contratos na área da Petrobras, principalmente na nova Refinaria de Pernambuco.

## MOÇÃO

Foi apresentado e aprovado, no Congresso do ramo químico/petroleiro da Bahia a proposta feita pelo deputado federal Luis Carlos Bassuma de batizar a nova unidade de biodiesel da Petrobras, que se localizará na cidade de Candeias, BA com o nome do eterno e sempre presente, companheiro Jorge França.

Nesta mesma linha os congressista aprovaram uma homenagem ao companheiro Antonio Rivas, sendo esta feita com o batismo do seu nome em um dos 22 navios da nova frota da Transpecto.

Ambos faleceram no ano passado, quando davam apoio para campanha presidencial do companheiro Lula.

## MOÇÃO DE APOIO

Moção de apoio ao XIII CONFUP aos companheiros demitidos do MODEPE (Petroflex e Nitroflex), bem como a todos os demitidos pela reforma administrativa do governo Collor, visando ação imediata para anistiar conforme a lei 8878/94 em atenção aos decretos 5115/04, 5954/06 (Subcomissão instalada na Petrobras) e o Decreto no. 6077/07.

A presente situação dos companheiros encontra-se paralisada na CEI – Comissão Especial Interministerial do planejamento, criado em impasse . Reconhecemos que houve avanços, como a instalação da subcomissão do decreto 5954/06 na Petrobras, que vem sendo

esvaziada através do imobilismo dos integrantes da CEI, que vem atrasando o envio da documentação para a devida análise da subcomissão da Petrobras. Os companheiros do MOPEDE continuam com suas dignidades sem a devida reparação.

A categoria petroleira, entende e exige que a anistia desses companheiros é uma questão de justiça e quer que seja equacionada com urgência.

### MOÇÃO DE REPÚDIO

Os delegados do XIII Congresso Nacional da Federação Única dos Petroleiros – CONFUP vêm a público repudiar o pronunciamento do General Luis Cezario da Silveira Filho, Comandante militar do Leste, responsável pelas tropas do Rio de Janeiro, Minas e Espírito Santo, bem como do Comandante do Exército, general Enzo Martins Peri, a respeito da anistia concedida ao capitão Lamarca pela Comissão de Anistia do Ministério da Justiça, classificando-o como desertor e assassino.

Vale lembrar que Lamarca foi um revolucionário que não se conformou com a ditadura militar instalada no Brasil em 1964 e partiu para a luta armada, sendo assassinado covardemente pelas forças da ditadura militar no sertão baiano em 1971.

O pronunciamento dos generais afronta o Congresso, onde a Lei 10.559 (Lei de Anistia) foi democraticamente aprovada. Manifestamos nossa solidariedade com a Comissão de Anistia do Ministério da Justiça. Continuaremos na luta pela manutenção e aperfeiçoamento das instituições democráticas.

Lamentamos que a cultura ditatorial continue povoando a cabeça de alguns comandantes militares.

## ANEXO APROVADO COMO MODELO A PROCESSO A SER MONTADO COM OS SINDIPETROS E A FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR PROCURADOR CHEFE DA PROCURADORIA REGIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

O SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE – SINDIPETRO/RN, por seu Coordenador Geral, vem à augusta presença de Vossa Excelência, expor e solicitar:

1. Esta Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região tem prestado relevantes serviços aos trabalhadores do Estado do Rio Grande do Norte, mormente a categoria petroleira, a qual representamos, através da instauração de inquéritos civis e da impetração de ações civis públicas;
2. Como bem sabemos, em que pese à vigilância constante das entidades e dos órgãos engajados na luta pela cidadania, entre os quais o Ministério Público do Trabalho, os direitos de uma maneira geral e os difusos e coletivos (onde atua o MPT), dos trabalhadores – principalmente, quando se trata de serviços terceirizados - são freqüentemente desrespeitados gerando conflitos entre as categorias econômicas;
3. Neste sentido, a Petrobras tem em todo o Rio Grande do Norte, aproximadamente 3 mil postos de trabalho próprios e cerca de 12 mil terceirizados. Destes, aproximadamente 5 mil são terceirizados em postos fixos de trabalho, que, como veremos mais abaixo, em função da intensificação da terceirização, tem recrudescido esse tipo de desrespeito e de conflitos;
4. O SINDIPETRO/RN questiona e acusa a Petrobras, do uso da terceirização enquanto prática discriminatória e para redução de custos com remuneração e solicita desta Procuradoria, urgentemente, a atenção e atuação o sentido de abrir investigações com o objetivo de coibir os fatos narrados neste relatório.

### 1. Introdução

A Petrobras vem, ao longo dos anos, impondo profunda reestruturação produtiva na sua gestão operacional. Ela se expressa na substituição de seus quadros efetivos por trabalhadores terceirizados, através da contratação de empresas para fornecimento de serviços e mão de obra, entre outras atividades, visando atender suas necessidades operacionais de produção, perfuração, pesquisa, manutenção, apoio administrativo, apoio logístico e serviços especiais em suas atividades-fim diretamente, tais como: operação de estações coletoras de petróleo, estações compressoras, operações de sondagem terrestre e marítima nas áreas de intervenção e perfuração de poços de petróleo e gás, manutenção e apoio operacional,

administrativo e atividades de logística, bem como, contratação de empresas especializadas em operações especiais. Essa reestruturação produtiva tem profundas repercussões no mundo do trabalho. Um dos impactos mais visíveis é a precarização das condições de trabalho e da renda, o que vem causando profundos transtornos para os trabalhadores.

Essa reengenharia produtiva tem levado a redução e, mesmo, eliminação de muitos direitos dos trabalhadores, e, inclusive, muitos são os casos de completo desrespeito à lei por parte de várias empresas.

Os trabalhadores terceirizados enfrentam muitas discriminações. São milhares de trabalhadores que se submetem às condições de trabalho, cada vez mais difíceis, tais como, salários extorsivos; desrespeito e exclusão de direitos sociais e trabalhistas; discriminações de toda ordem, e a prática de assédio moral é cada vez mais acentuada. Como se não bastasse, estão submetidos cada vez mais às condições inseguras de trabalho, sendo, por isso mesmo, as maiores vítimas dos acidentes de trabalho. Mais: são obrigados à prática da multifunção; regime de trabalho diferente do regime de trabalho praticado pela Petrobras; a maioria não tem direito a Participação nos Lucros e Resultados, a PLR. As jornadas de trabalho, em muitos casos, são irregulares e é cada vez mais crescente a “quarteirização”. Ainda por cima, são comuns os casos de atrasos de salários, não pagamento pelo labor extraordinário, demissões imotivadas e, até, aliás, com muita frequência, calote em trabalhadores e fornecedores. O próprio direito à sindicalização tem sido constantemente atacado. Muitos trabalhadores recorrem à justiça para receber salários atrasados, verbas rescisórias ou simplesmente para ter a doença ocupacional ou o acidente de trabalho reconhecidos.

No Rio Grande do Norte, a Petrobras – Petróleo Brasileiro S/A tem cerca de 3 mil trabalhadores próprios, contra aproximados 12 mil terceirizados. Destes, aproximadamente 5 mil estão em postos de trabalho permanentes, porém, com direitos reduzidos e, na grande maioria, com salários bem inferiores aos pagos pela Petrobras aos seus funcionários, ou seja, na prática, a terceirização está sendo usada para reduzir custos com salários, principalmente.

Apesar de constar no próprio acordo coletivo de trabalho que a Petrobras mantém com a Federação Única dos Petroleiros (FUP) e Sindipetro’s de todo o País, cláusulas que garantem o aperfeiçoamento do expediente da contratação de terceiros, na prática, isso não tem se configurado como um padrão de gestão generalizado, muito pelo contrário.

Argumenta-se que a terceirização permite à empresa preocupar-se mais intensamente com as atividades que se constituem o objetivo central de seu empreendimento. De fato, esta técnica transformou-se em uma realidade incontestável por todo o mundo do trabalho, desafiando os estudiosos do direito do trabalho a encontrarem uma fórmula jurídica para sua regulação, e, a própria organização sindical que enfrenta sérias dificuldades para defender os direitos dos trabalhadores.

Para conferir um padrão jurídico ao fenômeno da descentralização do trabalho, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho - TST editou o Enunciado 331, pelo qual se passou a considerar lícita a terceirização, com a limitação de que esta não atinja a atividade-fim da empresa, preservando, ainda, uma responsabilidade “subsidiária” da empresa tomadora dos serviços.

Dentro do modelo jurídico brasileiro atual, ditado pelo Enunciado 331 do TST, portanto, uma

empresa pode oferecer mão-de-obra à outra empresa, para executar serviços no âmbito da primeira, desde que estes serviços não se vinculem à atividade-fim da empresa que contrata a empresa que lhe fornece a mão-de-obra e desde que não haja subordinação direta dos trabalhadores à empresa tomadora.

## 2. Objetivo Geral

O objetivo deste relatório é apresentar uma denúncia sobre a estratégia da terceirização adotada pela Petrobras no âmbito das suas instalações e atividades na Unidade de Negócios do Rio Grande do Norte e Ceará (UN RNCE), como também, atacar uma das questões mais graves que vem ocorrendo com os trabalhadores das empresas do chamado setor privado, que é a questão da discriminação com que a Petrobras tem tratado esses trabalhadores. Na prática, uma terceirização ilícita, onde a Petrobras procura, principalmente, reduzir custos operacionais com base no expediente do menor preço ofertado em licitações de serviços e mão de obra e na burla indireta, através de empresas contratadas, de muitos direitos trabalhistas como, por exemplo, a prática de regime e jornada de trabalho diferenciada, como veremos mais abaixo.

## 3. Objetivos Específicos

Levantar os dados relativos à regime e jornada de trabalho, aos salários, adicionais e outros benefícios, quando for o caso, pagos pelas empresas do setor privado aos seus empregados e comparar com os cargos similares aos da Petrobras, nas atividades com regime de contrato permanente, ou seja, como são praticados esses itens quando se trata dos empregados próprios da Petrobras.

Ainda, deixar claro o aviltamento das condições de trabalho que estão submetidos os trabalhadores das empresas terceirizadas no âmbito da Unidade de Negócio do Rio Grande do Norte e Ceará (UN RNCE), da Petrobras - Petróleo Brasileiro S/A.

## 4. Conceitos de Terceirização

De uma forma geral, a terceirização é um processo de gestão pelo qual uma empresa contrata mão de obra e serviços de algumas das suas atividades de apoio para terceiros, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao seu foco principal. A terceirização, portanto, é uma transferência de atividades para fornecedores, em tese, especializados e detentores de tecnologia própria e moderna para tal, liberando a contratante para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, elevando a sua qualidade e produtividade, reduzindo custos logísticos e ganhando competitividade, desde que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores e algumas premissas, inclusive, constitucionais. A terceirização sempre deverá respeitar o princípio isonômico que inspirou os artigos 5º e 7º, XXXII, da Constituição vigente, não se admitindo que trabalhadores da empresa contratada e contratante trabalhem sob condições idênticas, compartilhando local, horário e ambiente de trabalho no desempenho das mesmas atividades, todavia, permeado

por discriminações salariais e, por dedução, regime e jornada de trabalho diferentes.

Segundo o Professor Mauricio Godinho Delgado, em sua consagrada obra *Curso de Direito do Trabalho*, 6ª Edição, 2007, LTr, pág. 430, terceirização **“é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente”**. Continua o Professor: **“Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente”**.

Tem-se, portanto, uma relação trilateral – ou quadrilateral, no caso, já, da terceirização - em face da contratação de trabalhadores através de empresa interposta: o obreiro, prestador de serviços, que vende sua força de trabalho e realiza suas atividades junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata esse obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e, a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora do trabalhador envolvido, conclui o Professor.

## 5. Terceirização: Menor preço ou melhor preço?

A legislação sobre licitação, seus variados tipos e como será processado o julgamento da disputa, é relativamente ampla e seus conceitos estão intimamente ligados. Existe, portanto, diversos critérios que podem ser adotados, desde que devidamente explicitados no edital ou convite, como por exemplo, menor preço, melhor preço, melhor técnica, melhor técnica e preço.

Cabe, portanto, ao edital, conforme a legislação, definir o tipo de licitação adotado, de forma clara e expressa, com o objetivo de nortear todas as demais ações da licitação. Vejamos, mais abaixo, alguns dos instrumentos do marco legal e referência jurídicas sobre terceirização e licitações:

- Decreto Lei nº 200/67 – Permitiu a terceirização na administração pública direta e indireta;
- Lei nº 6019/74 – Instituiu o trabalho temporário;
- Súmula do TST 331/93 – Ampliou as possibilidades da terceirização;
- Decreto nº 2271/97 - Regulamentou a forma de contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional;
- Lei nº 8.666/93 – Lei das Licitações;
- Decisão 1465/02 do TCU – Determinou o fim da terceirização nas atividades-fim em Furnas Centrais Elétricas S.A;
- Ação civil publica no RJ numero 1103/03 contra BR Distribuidora;
- Decreto Lei 2745/98 – facilita processos de licitação com base no melhor preço.

Infelizmente, no caso da Petrobras, o que temos visto é o uso, na maioria das licitações, do critério do menor preço.



### 5.1 Sobre a caracterização das atividades terceirizadas na Petrobras – Terceirização Ilícita

Impende definir atividades-fim, que segundo o Mestre Mauricio Godinho, in obra já citada, são as *“funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico”*.

São, portanto, as atividades nucleares e definidoras da essência da atividade empresarial do tomador dos serviços.

Ora, a Petrobras, como dito alhures, tem como atividades-fim explorar, produzir, transportar, armazenar e distribuir petróleo e gás natural, segundo a própria empresa, em seu sítio na Internet [www.petrobras.com.br/](http://www.petrobras.com.br/), diretamente e através de subsidiárias, da seguinte forma:

- Exploração (*pesquisa, perfuração e geologia de poço*), Produção e Refino de petróleo – diretamente;
- Produção de Gás Natural – diretamente;
- Transporte e Armazenamento – através da Petrobras Transporte S.A.;
- Distribuição – através da Petrobras Distribuidora (BR).

Se as atividades acima são “fins” para a Petrobras, estas não poderiam ser contratadas com empresas interpostas, ou seja, terceirizadas. Mas não é isto que ocorre na prática, vejamos alguns exemplos de atividades desenvolvidas por empresas terceirizadas pela Petrobras:

- I) Empresas terceirizadas executoras de serviços especiais em poços produtores de petróleo e gás. (HALLIBURTON, SCHLUMBERGER, LUSO, EMPERCOM, TACKER WIRE LINE, PREST PERFURAÇÕES, JIMAG)
- II) Empresas terceirizadas fornecedoras de mão de obra, sob a supervisão direta da Petrobras ou não, executoras de serviços em atividades permanentes de apoio técnico (*informática, projetos, construções, montagens, operação, laboratório*), administrativo e logístico nas áreas de perfuração, produção e manutenção, atuando diretamente nas instalações e com equipamentos da Petrobras (OTC OIL SERVICES, ATOS ORIGIN, PREST MANUTENÇÃO, ENGELÉTRICA, CEGELEC, H. A. SERVIÇOS, HELP SERVICES, WORKTIME, EMPERCOM, NORSERGE, TRANSNOR, ESAI, JIMAG, TELVENT, SERTEL);
- III) Empresas terceirizadas fornecedoras de mão de obra, sob a supervisão direta da Petrobras ou não, para execução de serviços em atividades permanentes de apoio e operação de sondas de perfuração de poços de petróleo e gás, operando nas instalações e com equipamentos da Petrobras (Q&B SERVIÇOS, EMPERCOM);
- IV) Empresas terceirizadas executoras de serviços de perfuração e intervenção em poços de petróleo e gás da Petrobras com equipamento e mão de obra próprios (SOTEP, QUEIROZ GALVÃO, PREST PERFURAÇÕES).

A maioria das atividades acima fogem por completo das “situações-tipo”, claramente

assentadas pelo texto da Súmula 331, do TST, que constitui quatro grandes grupos de situações sócio-jurídicas delimitadas, que caracterizam a terceirização lícita, como seguem:

- a) Situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário (inciso I);
- b) Atividades de vigilância, regidas pela Lei nº 7.102/83 (inciso III, *ab initio*);
- c) Atividades de conservação e limpeza (inciso III); e,
- d) Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

As atividades desempenhadas pelos obreiros das terceirizadas passam longe das situações-tipo definidas na Súmula 331, TST, e, caracterizam-se, sem nenhuma sombra de dúvidas como atividades-fim da Petrobras, aquelas que lhe seriam próprias, de sua essência, *que definem sua posição e classificação no contexto empresarial e econômico*.

É forçoso concluir, portanto, que a Petrobras pratica a denominada **Terceirização Ilícita**, pois, excluídas as quatro situações-tipo acima examinadas, que ensejam a terceirização lícita no Direito Brasileiro, não há no ordenamento legal pátrio, preceito que valide contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não-eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem, sem que este tomador responda, juridicamente, pela relação de trabalho estabelecida.

## 6. Sobre as condições de trabalho e salário

### 6.1. Regime e jornada de trabalho

No levantamento realizado identificamos uma série de regimes e jornadas de trabalhos praticados ou por acordo coletivo ou por decisão unilateral própria da empresa contratada, ou, ainda, conforme contratos da Petrobras, que, por exemplo, exigem regime de trabalho de turno ininterrupto de revezamento de 14 X 14, e outras modalidades conforme descrito mais abaixo.

#### a) Regime Administrativo em áreas Rurais ou Urbanas

Jornada semanal de trabalho para o pessoal administrativo de 44 horas. Opcionalmente, ou por exigência da Petrobras, algumas empresas terceirizadas adotam a jornada de 40 (quarenta) horas semanais, segundo a sua prática, com 08 (oito) horas diárias ou 8 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos no caso de 44 (quarenta e quatro) horas semanais com intervalo para alimentação e descanso e duas folgas semanais.

#### b) Regime de Sobreaviso em terra ou mar – 14 X 14

Regime de Trabalho de Sobreaviso, estabelecido pela Lei 5.811/72, que estipula que os trabalhadores desenvolvam as atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás, bem como aqueles engajados em serviços de geologia de poço ou de apoio às atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás trabalhem uma jornada de 12 (doze) horas por dia, consecutivas ou não, quando embarcados com 01 (uma) hora para alimentação e repouso e 01 (um)

dia de folga para cada dia embarcado.

**c) Regime de Trabalho de Turno Ininterrupto de Revezamento em terra ou mar – 14 X 14**

Neste caso, os obreiros trabalham em áreas que necessitem funcionar 24 (vinte e quatro) horas, para garantir a normalidade das operações terrestres. Novamente é aplicado o regime de revezamento previsto da Lei 5.811/72, que estipula que as atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás, bem como aqueles engajados em serviços de geologia de poço ou de apoio às atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás, os quais deverão cumprir jornada máxima de 12 (doze) horas por dia, com direito a gozar 01 (um) dia de folga para cada dia embarcado em plataforma ou em áreas terrestres remotas.

**d) Regime de Trabalho Misto**

Para os trabalhadores e trabalhadoras que exercem suas atividades em regime Onshore ou Offshore tipo misto, ou seja, sempre que houver necessidade de deslocar pessoal para trabalhos nesses regimes de embarque, são adotados um regime de trabalho misto e/ou sobreaviso de acordo com o que determina a Lei n.º 5.811/72 ou a CLT, quando é o caso.

**e) Regime de Trabalho de Turno Ininterrupto de Revezamento em terra ou mar – 14 X 21**

No caso específico da Petrobras e de algumas poucas empresas terceirizadas é adotado o Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas, com atuação de 05 (cinco) grupos de turnos, com jornada de 12 horas diárias, garantido o pagamento dos seguintes adicionais: Regional de Confinamento, Adicional de Trabalho Noturno - ATN, Adicional de Hora de Repouso e Alimentação - AHRA, e, Adicional de Periculosidade. Em ambos os regimes a relação trabalho x folga é sempre equivalente a 01 (um) dia embarcado, por 1,5 (um e meio) dias de repouso remunerado conforme o que determina a Constituição Federal.

## **6.2. Salários e Remuneração – Isonomia**

Sobre a questão salarial identificamos, em muitos casos, uma disparidade enorme entre os salários pagos pela Petrobras e os que são pagos pelas empresas terceirizadas, muito embora os trabalhadores destas estejam desempenhando cargos que antes eram ocupados por empregados próprios da Petrobras. Esse “fenômeno” é mais evidente nas áreas terrestres, onde os salários e demais benefícios dos terceirizados, são completamente destoantes dos salários pagos pela Petrobras.

A terceirização, mesmo lícita, provoca, naturalmente, debate acerca do tratamento isonômico aplicável ao trabalhador terceirizado em face dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços. São divergentes as opiniões jurisprudenciais e de doutrinadores neste sentido, merecendo amplo debate nos últimos anos.

Porém, a Lei do Trabalho Temporário, nº 6.019/74, determina que, mesmo na hipótese da terceirização por ela regulada, fica garantida ao trabalhador terceirizado “remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora...”

Se a Lei do Trabalho Temporário determina a isonomia remuneratória entre os obreiros da empresa tomadora e terceirizada, esta isonomia se aplicaria a todas as hipóteses de terceirização? Esta é a questão.

Ora, se virmos a terceirização sem o remédio jurídico da comunicação remuneratória, teremos *"um mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do País"*, diz o Professor Mauricio Godinho Delgado, em sua obra dantes citada.

Não é outro o quadro que se apresenta na terceirização empregada pela Petrobrás em sua Unidade de Negócios nos Estados do Rio Grande do Norte e Ceará. Vejamos abaixo, alguns exemplos, dos cargos contratados (terceirizados) e os respectivos pisos salariais e seus similares na Petrobrás:

Tabela salarial (R\$)						
Cargo	Salário Base (R\$) - inicial					
	OTC	Q&B	EMPERCOM	CEGELEC	HELP	Petrobras
Téc. de Manutenção						
Téc. de Mecânica						
Téc. Instrumentação						
Téc. de Segurança						
Téc. de Inspeção						
Torrísta						
Plataformista						
Operador					630,00	
Técnico Químico	1.000,00					
Aux. de Plataf.						
Mecânico(a)						
Eletricista						
Instrumentista						
Soldador						
Aux. de Escritório						
Enfermeira(o)						
Téc. de Enfermagem						
Assist. Administrativo						
Supridor(a)						
Téc. de Suprimento						
Conferente						

Os escólios jurisprudenciais ora transcritos dão suporte as nossas inquietações com relação à isonomia salarial entre trabalhadores da empresa tomadora e a terceirizada, verbis:

“A terceirização é uma atividade lícita e é perfeitamente possível a aplicação, por analogia, do artigo 12, “a”, da Lei 6.019/74, à hipótese do trabalhador exercer suas atividades em uma empresa terceirizada contratada por uma tomadora de serviços, nas mesmas condições que os empregados desta última. Assim, fará jus aos mesmos salários desses empregados, ressalvados benefícios instituídos por instrumento normativo do qual não participou a sua empregadora. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA - APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 12, DA LEI 6.019/74. (TRT-RO-19853/99 - 4ª T. - Rel. Juiz João Bosco Pinto Lara - Publ. MG. 03.06.00)”

“Se a lei assegura aos empregados contratados de forma temporária tal igualdade, o mesmo direito existe, e com maior força, em relação ao empregado que presta serviços de forma permanente, por aplicação analógica em face da similitude das situações, ainda que inexista dispositivo legal específico. A terceirização não pode ser utilizada como instrumento para a redução de custos com a mão-de-obra, em desrespeito ao trabalho, valor social constitucionalmente declarado, e aos princípios basilares do Direito do Trabalho. TERCEIRIZAÇÃO - PRINCÍPIO DA ISONOMIA - LEI N. 6.019/74 - APLICAÇÃO ANALÓGICA. (TRT-RO-20280/00 - 1ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 09.03.01)”

Por fim, cabe mencionar, também, a sentença do Juiz Relator Dr. José Maria Caldeira - j 04.02.03 - DJ MG 13.02.03, pág. (TRT da 3ª R - Ac unânime da 2ª T - RO 16.941/02 - 07), julgando caso análogo aos em tela:

“Ocorrendo tal hipótese, aplicável analogicamente o art. 12, alínea ‘a’, da Lei nº 6.019/74, pois, se trabalhadores temporários não podem sofrer esse tipo de discriminação, muito menos os contratados por tempo indeterminado.”

### 6.3. Adicionais

Na mesma situação dos salários, existe distinção entre os adicionais pagos aos obreiros da Petrobras e aos das empresas terceirizadas. No levantamento realizado identificamos diversos percentuais de adicionais pagos, de acordo com o regime, conforme previstos em Lei ou Acordo Coletivo de Trabalho ou ainda por decisão unilateral da empresa. Identificamos, também, empresas que não pagam alguns adicionais, vejamos:

Regime de trabalho	Adicionais (%) – EMPRESA “A”					
	PER	ATN	AHRA	CONF.	INSAL.	ASA
Turno Inint. de Rev. (terra e mar)						
Sobreaviso (terra e mar)						
Adm. – áreas perigosas						
Adm. – áreas insalubres						

\* do salário mínimo

Regime de trabalho	Adicionais (%) – EMPRESA “B”					
	PER	ATN	AHRA	CONF.	INSAL.	ASA
Turno Inint. de Rev. (terra e mar)						
Sobreaviso (terra e mar)						
Adm. – áreas perigosas						
Adm. – áreas insalubres						

Regime de trabalho	Adicionais (%) – EMPRESA “C”					
	PER	ATN	AHRA	CONF.	INSAL.	ASA
Turno Inint. de Rev. (terra e mar)						
Sobreaviso (terra e mar)						
Adm. – áreas perigosas						
Adm. – áreas insalubres						

Regime de trabalho	Adicionais (%) – EMPRESA “D”					
	PER	ATN	AHRA	CONF.	INSAL.	ASA
Turno Inint. de Rev. (terra e mar)						
Sobreaviso (terra e mar)						
Adm. – áreas perigosas						
Adm. – áreas insalubres						

Regime de trabalho	Adicionais (%) – EMPRESA “E”					
	PER	ATN	AHRA	CONF.	INSAL.	ASA
Turno Inint. de Rev. (terra e mar)						
Sobreaviso (terra e mar)						
Adm. – áreas perigosas						
Adm. – áreas insalubres						

Regime de trabalho	Adicionais (%) – EMPRESA “F”					
	PER	ATN	AHRA	CONF.	INSAL.	ASA
Turno Inint. de Rev. (terra e mar)						
Sobreaviso (terra e mar)						
Adm. – áreas perigosas						
Adm. – áreas insalubres						

Regime de trabalho	Adicionais (%) – EMPRESA “G”					
	PER	ATN	AHRA	CONF.	INSAL.	ASA
Turno Inint. de Rev. (terra e mar)						
Sobreaviso (terra e mar)						
Adm. – áreas perigosas						
Adm. – áreas insalubres						

Na Petrobras:

Regime de trabalho	Adicionais (%)					
	PER	ATN	AHRA	CONF.	INSAL.	ASA
Turno Inint. de Rev. (terra e mar)						
Sobreaviso (terra e mar)						
Adm. – áreas perigosas						
Adm. – áreas insalubres						

## 7. Do Regime e da Jornada de Trabalho - Disparidade

Quando se trata de regime em turno ininterrupto de revezamento, também existe discriminação entre o que pratica a Petrobras e suas empresas tomadoras de serviços.

Do regime de trabalho sob o ponto de vista Constitucional/Legal regem a matéria – Turno Ininterrupto de Revezamento -, a Constituição de 1988, in verbis:

**“artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**

**XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;”**

Por sua vez a Lei 5.811/72, que dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica, e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, instituiu os regimes especiais para permitir a prestação de serviços em turnos de revezamento de 8 e 12 horas, e em sobreaviso, nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos.

*A lei prevê que além da jornada especial de 12(doze) horas de trabalho, com repouso de 24(vinte e quatro) horas entre duas jornadas, assegura-se, à esses trabalhadores, os adicionais previstos em lei, além de alimentação, transporte e alojamento gratuitos.*

Ora, vejamos, por exemplo, o caso do regime de trabalho aplicado aos trabalhadores terceirizados nas sondas de perfuração nas áreas terrestres.

Como não existe acordo coletivo de trabalho sobre essa questão e, como também, nos foi informado que a Petrobras exige nos seus contratos de operação de sondas para com as empresas terceirizadas, que deve ser aplicado o regime de trabalho de 1X1, ou seja, 01 (um) dia de trabalho por 01 (um) dia de folga, aos seus trabalhadores, tal situação se afigura como discriminatória para com os trabalhadores terceirizados, uma vez que os a jornada de trabalho dos trabalhadores da própria Petrobras é de 1X1,5, ou seja, 01(um) dia de trabalho por 1,5 (um e meio) dias de folga, como podemos facilmente comprovar, e, esta conduta fere de morte o ordenamento pátrio, principalmente o Princípio da Isonomia, esculpido na Carta Magna de 1988 em seu artigo 5º, caput, *in verbis*:

**“Artigo 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...”**

Sobre o Princípio Constitucional da Igualdade, esculpido no artigo acima transcrito, diz o Mestre Alexandre de Moraes, em seu livro de Direito Constitucional, Editora Atlas, 9ª Edição, página 63, textualmente:

**“Importante, igualmente, apontar a tríplice finalidade limitadora do princípio da Igualdade – limitação ao legislador, ao intérprete/autoridade e ao particular. O legislador, no exercício de sua função constitucional de edição normativa, não poderá afastar-se do princípio da igualdade, sob pena de flagrante inconstitucionalidade.**

**O intérprete/autoridade não poderá aplicar as leis e atos aos casos concretos de forma a criar ou aumentar desigualdades arbitrárias...**

**Finalmente, o particular não poderá pautar-se por condutas discriminatórias, preconceituosas ou racistas, sob pena de responsabilidade civil e penal, nos termos da legislação em vigor.”**

## 8. Conclusão

**Por todo o exposto**, concluímos, sem nenhuma dúvida, que:

- a) A Petrobras pratica a denominada **Terceirização Ilícita**, pois, excluídas as quatro situações-tipo descritas na Sumula 331, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho - TST, que ensejam a terceirização lícita no Direito Brasileiro, não há no ordenamento legal pátrio, preceito que valide contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não-eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem, sem que este tomador responda, juridicamente, pela relação de trabalho estabelecida;
- b) O regime de trabalho imposto aos trabalhadores das empresas contratadas, em qualquer



área, qual seja, TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO DE 12(DOZE) HORAS, trabalhando 14(quatorze) dias e folgando 14(quatorze) dias (escala de 14 x 14), embarcados em sondas e plataformas, é ilegal, porque fere o princípio da isonomia esculpido na CF de 1988, e até mesmo em função de determinação contratual imposta pela Petrobras às suas empresas terceirizadas, que prevê escala de 01(um) dia de trabalho, por 1 (um) dia de folga;

c) Ainda, fere de morte o art. 7º, XIV, da Carta Magna de 1988, que prevê textualmente turno ininterrupto de revezamento de 06 (seis) horas, salvo negociação coletiva;

d) Por ser a terceirização uma atividade lícita, é perfeitamente possível a aplicação, por analogia, do artigo 12, "a", da Lei 6.019/74, ou seja, na hipótese do trabalhador terceirizado exercer suas atividades nas mesmas condições que os empregados da empresa tomadora, fará jus aos mesmos salários desses empregados, ressalvados benefícios instituídos por instrumento normativo do qual não participou a sua empregadora, mesmo não sendo uma atividade temporária, e, ainda sendo aplicada de forma ilícita, caso vertente ao ora analisado, ainda assim é aplicável a isonomia salarial, até mesmo em observância da isonomia constitucional vigente em nosso ordenamento jurídico (art. 5º, *caput, ab initio*, e, inciso I, CF/88);

e) Desta forma, na terceirização não se admite a discriminação salarial entre os trabalhadores da empresa contratante e a empresa contratada que exerçam suas atividades sob condições idênticas. Fato contrário, se configura em prática discriminatória contra os trabalhadores, de qualquer forma, principalmente nas relações de trabalho, o que se afigura ilegal;

f) Se a Petrobras determina responsabilidades, inclusive contratuais, quanto a quitação de encargos sociais dos trabalhadores da referida, deve, também, determinar procedimentos contratuais administrativos relativos a regime de trabalho, jornada e, pelo princípio constitucional da isonomia, também, com relação a remuneração, uma vez que as empresas terceirizadas mantêm contrato e executam serviços dentro das instalações da Empresa e, esta, pode e é, inclusive, arrolada em processos trabalhistas na condições de "Litiscorsorte", conforme a Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho - TST, em função da geração de passivos decorrentes de descumprimento da legislação vigente, o que, aliás, tem ocorrido constantemente. Tais fatos demandam volumosas somas de recursos públicos para pagamento de passivos que, na prática, são de empresas contratadas.

## 9. Do Pedido

Neste sentido, solicitamos a este Ministério Público Federal do Trabalho do Estado do Rio Grande do Norte, que se digne em proceder abertura de um Inquérito Civil Público, visando a correção imediata das distorções aqui apontadas para que se instale, com relação à jornada de trabalho, onde couber, a exemplo do que a Petrobras adota para os seus próprios trabalhadores, o Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 horas, trabalhando 14(quatorze) dias e folgando 21(vinte e um)

dias, ou seja, na escala de 14 x 21 ou o regime de trabalho de 7X7 e 7X14.

Que sejam as empresas terceirizadas compelidas a praticar a respectiva isonomia salarial, quando as funções desempenhadas pelos trabalhadores de contratante (Petrobras) e contratadas (terceirizadas) sejam idênticas, sob pena de, em se mantendo a situação vigente, os trabalhadores continuarem sendo penalizados nos seus direitos trabalhistas e desrespeitados inclusive, princípios constitucionais, o que é muito grave.

Cabe ressaltar que, reiteradamente, vários juizes de diversas Varas de Trabalho, de vários Tribunais Pátrios, já se manifestaram favoravelmente sobre o assunto em tela, como, aliás, nos referimos acima.

Sem mais para o momento e na certeza da abertura do procedimento solicitado, desde já agradecemos a atenção e, ao tempo em que aguardamos uma resposta, apresentamos as nossas saudações sindicais.

Muito Atenciosamente,

Natal/RN, 02 de Abril de 2007.

**Márcio Azevedo Dias**  
**SINDIPETRO/RN**