

Pontos principais da terceira contraproposta:

ACT válido por 2 anos para todas as empresas do Sistema – periodicidade do Acordo será até 31 de agosto de 2022, mantendo a íntegra do atual ACT na Petrobrás e subsidiárias.

Garantia de emprego – a Petrobrás se compromete a não realizar demissões sem justa causa durante a vigência do Acordo Coletivo, ou seja, até 31 de agosto de 2022.

AMS continua no ACT – uma das principais conquistas é a manutenção de todo o regramento da assistência médica no Acordo Coletivo de Trabalho por mais dois anos. Apesar das resoluções 22 e 23 da CGPAR, que obrigam as empresas estatais a alterarem os planos de saúde até o final de 2021, a AMS está protegida pelo ACT até 31 de agosto de 2022, preservando o benefício para mais de 280 mil usuários, inclusive aposentados e pensionistas sem Petros. Em relação ao reajuste do Grande Risco, a empresa concordou em alterar a tabela anteriormente proposta, cujos aumentos abusivos chegavam a 1.422%, penalizando os beneficiários com mais idade e menores rendas. Com a nova tabela, os reajustes foram reduzidos a menos da metade dos percentuais anteriormente propostos.

Fim do boleto da AMS - Desconto volta a ser no contracheque – a gestão do Sistema Petrobrás finalmente irá acabar com a cobrança da AMS via boletos bancários, garantindo no ACT que os descontos voltem a ser feitos no contracheque, inclusive para os integrantes do PP2, que só tinham a opção dos boletos. Essa é uma luta que as entidades sindicais vinham travando desde abril, quando a empresa alterou a forma de cobrança, prejudicando milhares de aposentados e pensionistas. Muitos deles chegaram a ficar inadimplentes, por conta desta mudança, correndo o risco de perderem o direito à assistência médica em plena pandemia da covid-19.

Teletrabalho – criação de um GT paritário para acompanhar o teletrabalho no Sistema Petrobras. Desde o início de agosto, a FUP

vem discutindo com os gestores da empresa propostas de regramento do trabalho remoto. Só com regras definidas de forma coletiva conseguiremos atender às principais reivindicações dos trabalhadores, dando previsibilidade e segurança à categoria, não só durante a pandemia, como nos momentos seguintes. O regramento é de suma importância, pois o trabalho remoto já vem sendo exercido por mais de 20 mil petroleiros e petroleiras em todo o Brasil e é uma das ferramentas que poderá manter os trabalhadores nas bases que estão sendo desmobilizadas pela gestão do Sistema Petrobrás.

Benefício Farmácia – 16.800 beneficiários situados nas três primeiras faixas de renda serão isentos de desconto e terão o subsídio integral dos medicamentos adquiridos.

Reajuste salarial – a empresa mantém o reajuste zero em 2020 e propõe reajuste automático de 100% do INPC em setembro de 2021. Reajuste do vale refeição/alimentação – correção integral pelo INPC em setembro de 2020 e em setembro de 2021.

Manutenção da Gratificação de Campo Terrestre – a gestão volta atrás na proposta anterior de acabar com a gratificação.

Dobradinha/feriado do turno – está mantido o pagamento das horas extras dos feriados trabalhados, conforme previsto no atual ACT (01 de janeiro, Carnaval, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro). A proposta original da gestão da empresa era de extinguir esse direito.

HE troca de turno – a Petrobrás assume o compromisso de retomar a discussão com os sindicatos sobre a medição do tempo de passagem de serviço nas unidades operacionais.

Banco de horas – a gestão se compromete a retomar a negociação do regramento do banco de horas, após o fechamento do ACT.

SMS – a gestão mantém as cláusulas do capítulo sobre Saúde, Meio Ambiente e Segurança, que já consta no ACT. A proposta anterior era de restringir o acesso dos dirigentes sindicais aos locais de acidentes de trabalho e às inspeções oficiais.

PLR – a empresa se compromete a iniciar a negociação do regramento do pagamento da PLR 2021 imediatamente após o fechamento do ACT.

Relações sindicais – a gestão voltará a praticar o desconto em folha das contribuições assistenciais, respeitando o direito de oposição do trabalhador, mas reduzirá o número de liberações de dirigentes sindicais, tanto para a FUP, quanto para os sindicatos.