

RH/RRH/RS – 50.0027/17

Rio de Janeiro, 18 de janeiro de 2017

À

Federação Única dos Petroleiros - FUP

Prezados Senhores,

A Petrobras encaminha abaixo os ajustes finais em sua última proposta para o Termo Aditivo do Acordo Coletivo de Trabalho 2015-2017:

1. PROPOSTA ECONÔMICA

- Reajuste das tabelas de salário básico em **8,57%** em setembro de 2016;
- Reajuste das tabelas de Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR em **8,57%** em setembro de 2016;
- Reajuste dos valores dos Benefícios Educacionais em **8,97%** em janeiro de 2017;
- Reajuste da tabela do Programa Jovem Universitário em **8,97%** em janeiro de 2017;
- Reajuste do valor do Vale Refeição/Alimentação de R\$ 1.003,64 para R\$ **1.093,84**;
- Reajuste do valor Auxílio Almoço de R\$ 929,28 para R\$ **1.008,92**;
- Reajuste das tabelas do Grande Risco da AMS e do Benefício Farmácia em **8,57%**;
- Reajuste do valor do Adicional do Estado do Amazonas em **8,57%** em setembro de 2016;
- Reajuste do valor da Gratificação de Campo Terrestre de Produção em **8,57%** em setembro de 2016.

2. VALE REFEIÇÃO

- A Companhia disponibilizará a opção de conversão total do Vale Refeição em Vale Alimentação;

- A Companhia manterá o auxílio almoço para os empregados que já o recebam ou tiverem optado por ele até 31/01/2017. Após esta data, somente será permitida a adesão ao Vale Refeição/Alimentação, ficando vedada a conversão do Vale Refeição/Alimentação em Auxílio Almoço.
- Para os empregados admitidos ou transferidos, a partir de 01/02/2017, para prédios onde não seja oferecida alimentação in-natura será concedido o Vale Refeição/Alimentação conforme Norma Interna.

3. JORNADA DE TRABALHO E HORA EXTRA

- A Companhia, a FUP e os Sindicatos acordam que no âmbito da Comissão Permanente de Regime de Trabalho, prevista no Acordo vigente, serão discutidos, em reuniões extraordinárias, os seguintes pontos:
 - a) Parâmetros para implementação da opção de redução da jornada de trabalho de 8 (oito) para 6 (seis) horas, mediante redução de 25% da remuneração, para empregados em horário flexível e sem função gratificada.
 - A discussão sobre o regramento da redução opcional de jornada com redução proporcional de remuneração terá como ponto de partida o regramento apresentado em dezembro de 2016 pela Companhia. A cada reunião será produzido um regramento atualizado com as alterações acordadas na comissão. Caso o regramento não seja finalizado até 31 de março de 2017, fica acordada a implantação, em 03 de abril de 2017, com a última versão definida na comissão, em caráter provisório, até que as partes acordantes determinem o regramento definitivo.
 - b) Realização e o pagamento de Horas Extras na Companhia.
 - O prazo final para a conclusão dos trabalhos se dará em 31/03/2017, e as proposições de consenso serão implementadas imediatamente e passarão a compor o Acordo Coletivo de Trabalho vigente.
- A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregadas lactantes, por até 01 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada, mediante avaliação da equipe de saúde da Companhia.
 - O abono previsto no item acima não se aplica às empregadas que já possuem jornada de trabalho de 6 horas, seja por força de lei ou por

previsão em acordo coletivo de trabalho (ex: médico, dentista, assistente social).

- A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregado com deficiência que exija acompanhamento médico, e desde que atendidos os requisitos previstos na cláusula e regulamentados em padrão interno da Companhia.
 - Para fazer jus ao benefício previsto, o empregado deverá ser avaliado por uma comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, a qual terá plenos poderes para definir tanto a necessidade de abono para o empregado quanto os seus parâmetros, em decisão não passível de reconsideração.
 - A avaliação pela comissão citada acima somente será realizada se for a pedido do próprio empregado.
 - O abono é devido enquanto durar a condição prevista, devendo o empregado ser avaliado periodicamente pela comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, na forma regulamentada em padrão interno.
 - O abono previsto no item acima não se aplica aos empregados que já possuem jornada de trabalho de 6 horas, quer seja por força de lei ou por previsão em acordo coletivo de trabalho (ex: médico, dentista, assistente social).

4. LICENÇA PATERNIDADE

- A Companhia garantirá a licença paternidade à empregada cujo(a) cônjuge ou companheiro(a) esteja em gozo de licença maternidade com benefício reconhecido pelo INSS, a partir da assinatura do Termo Aditivo.
- A Companhia poderá conceder licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, desde que o(a) empregado(a) a requeira, por escrito, no prazo de 02 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) após o parto ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou guarda para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.
 - O período de 20 (vinte) dias de que trata o item acima, será composto pelos 5 (cinco) dias previstos no §1º do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e pelos 15 (quinze) dias

previstos no inciso II do artigo 1º da Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, alterada pela Lei 13.257/2016, condicionados à vigência do incentivo fiscal.

- Caso as condições descritas acima não sejam atendidas, o empregado(a) fará jus à licença de 10 (dez) dias prevista na cláusula 104 do ACT 2015.
- A licença de 20 (vinte) dias descrita acima não é cumulativa com a licença de 10 (dez) dias já prevista no Acordo Coletivo.

5. PLR

- A Companhia, a FUP e os Sindicatos, logo após o fechamento do Termo Aditivo ao ACT 2015/2017, se reunirão para tratar dos novos indicadores que comporão a metodologia para definição e pagamento da PLR no sistema Petrobras, conforme revisão prevista na cláusula 7º do acordo de “Metodologia para definição e pagamento de PLR no Sistema Petrobras”:

Cláusula 7ª - Acordo Coletivo

A participação nos lucros ou resultados com todas as regras estabelecidas acima, serão praticadas mediante assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho de PLR, com vigência de cinco anos a partir da sua assinatura, com avaliação a cada dois anos.

6. BENEFÍCIO FARMÁCIA

- A Companhia, em conjunto com a FUP e os Sindicatos estabelecerá Grupo de Trabalho paritário para definir novo modelo para o Benefício Farmácia, visando implementar melhorias e garantir a sua sustentabilidade. As discussões deverão ser concluídas até 31 de março de 2017.

7. ANUÊNIO ARAUCÁRIA NITROGENADOS SA

- A Companhia já autorizou o Diretor Executivo de Refino e Gás Natural a instruir o voto do representante da Petrobras na Assembleia Geral Extraordinária da Araucária Nitrogenados S.A. no sentido de aprovar a implantação de Anuênio, tão logo seja assinado o Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2015-2017 da Petrobras.

- O anuênio será implantado a partir de setembro de 2016 considerando o tempo em efetivo exercício do empregado, contado a partir da aquisição da fábrica pela Petrobras (1 de junho de 2013).
- O termo aditivo transigirá integralmente os termos da CARTA DG&E 28/2015, bem como o objeto da ação civil pública n.º 0001176-59.2016.5.09.0654, com o qual o sindicato manifesta a desistência quanto ao prosseguimento da referida ação.

CRONOGRAMA DE PAGAMENTO

Assinatura	Pagamento
Até 27/01	08/02
Até 31/01	10/02

As condições pactuadas no Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2015-2017 retroagirão a 1º de setembro de 2016, exceto quando contiverem disposição expressa em contrário, e terão vigência até 31 de agosto de 2017.

Esta proposta traduz o empenho máximo da Companhia no sentido de atender aos pleitos dos empregados. A Petrobras, diante dos avanços inseridos, aguarda um posicionamento favorável dos empregados e das entidades sindicais em relação à proposta final para o Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho de 2015-2017.

Atenciosamente,



Simone Porto Loureiro

Gerente de Recursos Humanos/Relações de RH