Caderno de Resoluções

10ª PLENAFUP

DE 12 A 14 DE MAIO DE 2022

EM MODO ONLINE

BASTA DE RETROCESSO.

PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL

DIEESE

ineep Instituto de Estudos Estratégicos de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis

FUP FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

CUT BRASIL CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

CNQ Confederação Nacional do Ramo Químico CUT

industriall global union

Sumário

Introdução	3
Programação	4
Instrução para utilização do zoom	5
Regimento	8
ACT 2020/2022	11
Textos enviados para contribuições nos congressos	74
Teses e Moções dos sindicatos	109
Sindipetro AM	110
Sindipetro BA	111
Sindipetro CAXIAS	130
Sindipetro CE/PI	132
Sindipetro ES	136
Sindipetro MG	138
Sindipetro NF	142
Sindipetro PE/PB	153
Sindipetro PR/SC e SINDIQUÍMICA PR	154
Sindipetro RN	160
Sindipetro RS	193
Sindipetro SP	196

Introdução

Com o tema "Basta de retrocesso: Pela reconstrução do Brasil", a 10ª Plenária Nacional da FUP acontece em um momento decisivo para o Brasil, em que a Petrobrás é peça chave no debate nacional. O discurso do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, no dia 07 de maio, durante o lançamento da sua pré-candidatura à Presidência da República, enfatizou a importância que a Petrobrás e a soberania nacional terão em sua campanha e, consequentemente, em seu governo, caso seja eleito.

Essa 10ª Plenafup, portanto, além de deliberar sobre as pautas de reivindicações dos trabalhadores do setor de óleo e gás, será um espaço de diálogo para que possamos definir que papel os petroleiros e petroleiras terão nas eleições deste ano, que serão determinantes para o povo brasileiro e o futuro da Petrobrás.

A categoria petroleira, assim como em outros momentos históricos, tem a responsabilidade de discutir e apontar propostas para a reconstrução do Sistema Petrobrás, para um novo modelo energético e para o resgate da soberania nacional. Barrar as privatizações, estancar a exploração predatória do Pré-Sal, mudar a política abusiva de preços dos combustíveis e fortalecer a Petrobrás para que possa alavancar novamente a indústria nacional e conduzir o processo de transição energética são reivindicações urgentes que estão na ordem do dia não só da categoria petroleira, como de todos os trabalhadores brasileiros.

Programação da 10ª Plenafup

12 de maio | quinta-feira
14h (videoconferência)
Eleição da Mesa Diretora, leitura e aprovação do Regimento Interno

16h (transmissão pelas redes da FUP e sindicatos)
Solenidade de abertura
Convidados: Deyvid Bacelar, coordenador geral da FUP; Sérgio Nobre, presidente nacional da CUT; Adilson Araújo, presidente nacional da CTB; Geralcino Teixeira, presidente da CNQ; Lucineide Varjão, vice-presidente da IndustriALL Global

17h às 19h (transmissão pelas redes da FUP e sindicatos)
Mesa 1: Reconstrução e transformação do Brasil: Do que estamos falando?
Convidados: Gleisi Hoffmann, presidente nacional do PT;. Orlando Silva, representante do PCdoB; Leonardo Péricles, presidente nacional da UP; Valério Arcary, da Coordenação Nacional do PSOL
Mediação: Tezeu Bezerra (Sindipetro NF) e Fátima Viana (Sindipetro RN)

13 de maio | sexta-feira
10h às 12h (transmissão pelas redes da FUP e sindicatos)
Mesa 2: Reconstruir a Petrobrás é possível: Propostas da FUP para o setor de óleo e gás nacional
Convidados: Senador Jean Paul Prates (PT/RN) e José Sérgio Gabrielli, pesquisador do INEEP e ex-presidente da Petrobrás
Mediação: Mário Dal Zot (Sindipetro PR/SC) e Mírian Cabreira (Sindipetro RS)

15h às 17h (transmissão pelas redes da FUP e sindicatos)
Mesa 3: Dialogar e mobilizar na diversidade para sustentar a Reconstrução e Transformação do Brasil
Convidados: Pastor Henrique Vieira, professor e militante dos Direitos Humanos; Ana Flávia Marx, jornalista, doutoranda e pesquisadora do Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho da ECA/USP; Jordana Dias Pereira, socióloga e coordenadora do Núcleo de Opinião Pública, Pesquisa e Estudos da Fundação Perseu Abramo
Mediação: Cibele Vieira (Sindipetro SP) e Marcello Bernardo Sá (Sindipetro Duque de Caxias)

18h às 20h (videoconferência)
Mesa 4: Propostas da FUP para os entraves do ACT – Teletrabalho, HETT, Banco de Horas, Fórum de Efetivos, Tabelas de Turno e AMS
Convidados: Deyvid Bacelar, coordenador geral da FUP; Cloviomar Cararine, economista da subseção do Dieese na FUP; Adilson Siqueira, assessor jurídico da FUP
Mediação: Patrícia Jesus Silva (Sindipetro ES) e Paulo Neves (Sindipetro AM)

14 de maio | sábado
9h às 12h (videoconferência)
GRUPOS DE TRABALHO:
GT 1 – AMS e Petros
Coordenação: Paulo César Martin (Sindipetro BA) e José Genivaldo Silva (Sindipetro SP)
GT 2 – ACT 2022/2024 do Sistema Petrobrás (Teletrabalho, HETT, Banco de Horas, Fórum de Efetivo, Tabelas de Turno, Coletivo de Mulheres e outros temas)
Coordenação: Arthur Bob Ragusa (Sindipetro SP) e Míriam Cabreira (Sindipetro RS)
GT 3 – Luta contra as privatizações e organização dos comitês de luta
Coordenação: Mário Dal Zot (Sindipetro PR/SC) e Marcus Ribeiro (Sindipetro AM)
GT 4 – Saúde, Meio Ambiente e Segurança no trabalho do setor petróleo
Coordenação: Antônio Raimundo Teles (Sindipetro NF) e Paulo Sérgio Cardoso (FUP)
GT 5 – Setor Privado
Coordenação: Gerson Castellano (Sindiquímica PR) e Pedro Lúcio Góis (Sindipetro RN)

14h às 17h (videoconferência)
Plenária final
Aprovação das deliberações da 10ª Plenária Nacional da FUP

Instrução para utilização do zoom

APLICATIVO ZOOM

O Zoom é um aplicativo de vídeo conferência baseado em nuvem que você pode usar para se encontrar virtualmente com outras pessoas - por vídeo ou somente áudio ou ambos, durante a realização de reuniões ao vivo.

COMO BAIXAR O APLICATIVO

Google Play

Para acesso via SMARTPHONES - ANDROID favor baixar o aplicativo link abaixo:
https://play.google.com/store/apps/details?id=us.zoom.videomeetings

Para acesso via IPHONE – IOS favor baixar o aplicativo no link abaixo:
https://apps.apple.com/br/app/zoom-cloud-meetings/id546505307

Para acesso via COMPUTADOR, primeiro efetue seu registro, e será conduzido para o download de forma automática:
https://zoom.us/pt-pt/meetings.html

Será necessário sua inscrição no Zoom.

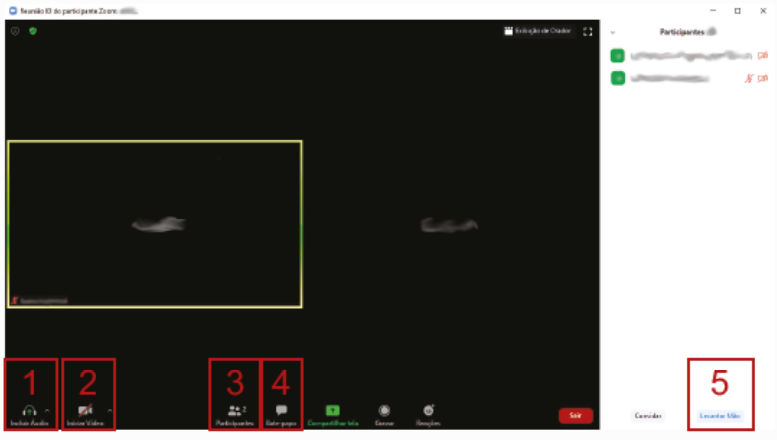
REUNIÃO

Você receberá o LINK POR E-MAIL para acesso a sala de reunião, esse link estará aberto com 30 minutos de antecedência.

TELA DO ZOOM

COMPUTADOR

1 - Habilitar/desabilitar áudio
2 - Habilitar/desabilitar vídeo
3 - Participantes
4 - Habilitar o Bate-Papo
5 - Habilitar/desabilitar 'Levantar Mão



TELA DO ZOOM

CELULAR

1 - Habilitar/desabilitar áudio
2 - Habilitar/desabilitar vídeo
3 - "Mais" Configurações
4 - Habilitar o Bate-Papo
5 - Habilitar/desabilitar 'Levantar Mão

INSCRIÇÕES

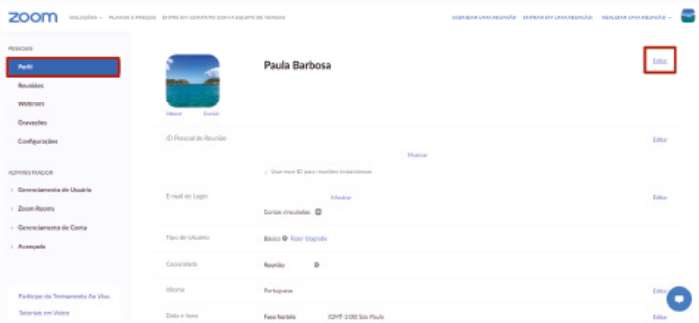
Através do modo 'Levantar Mão' serão feitas as inscrições para intervenções orais na sala fechada.

ALTERAR SEU NOME NO ZOOM

1. Acesse o site: https://zoom.us/pt-pt/meetings.html

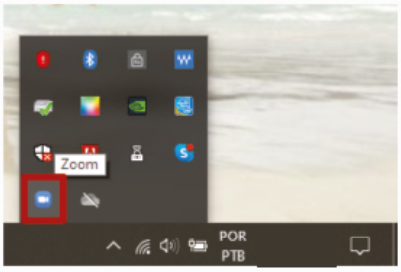
2. Efetue o Login

3. Vá em Perfil e Edite para o nome Completo.

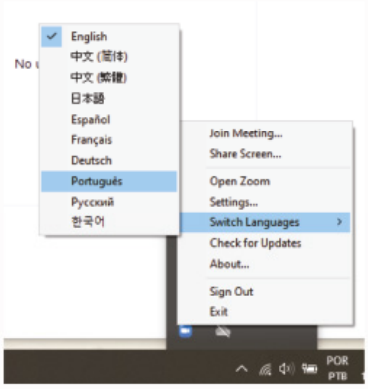


COLOCAR O ZOOM EM PORTUGUÊS

1. Acesse a barra de ferramentas do seu computador:



2. Clique no ícone ZOOM com o botão esquerdo do mouse e selecione Switch Languages:



REGIMENTO INTERNO DA X PLENAFUP

"BASTA DE RETROCESSO. PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL"

CAPÍTULO I - DA CONVOCAÇÃO E DA REALIZAÇÃO

Art. 1º - A Federação Única dos Petroleiros realizará a X PLENÁRIA NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DAS PETROLEIRAS E DOS PETROLEIROS - IX PLENAFUP, extraordinariamente de modo virtual, nos dias 12, 13 e 14 de maio de 2022.
Parágrafo Primeiro - A X PLENAFUP será realizada através do aplicativo para videoconferências Zoom Cloud Meetings.
I - Os links de acesso às salas virtuais serão enviados aos participantes da Plenária, 30 (trinta) minutos antes do início dos debates.
II - Para acessar as salas virtuais o(a) delegado(a) deverá clicar no link enviado, preencher os seus dados completos e clicar no botão pedindo autorização para participar do evento.
Parágrafo Segundo – A Comissão Organizadora da X PLENAFUP poderá autorizar a transmissão de algumas mesas abertas para o público em geral, pelo Facebook e pelo canal do YouTube da FUP.

CAPÍTULO II - DOS OBJETIVOS

Art. 2º - A X PLENAFUP têm como objetivos:
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.

CAPÍTULO III - DO TEMÁRIO

Art. 3º - A X PLENAFUP para cumprir os seus objetivos terá como título "BASTA DE RETROCESSO. PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL" e debaterá e deliberará sobre o seguinte temário através da discussão em Plenário Virtual.
TRABALHOS EM PLENÁRIO
. Análise de Conjuntura Nacional e Internacional, além dos painéis temáticos.
. Plenária Final, aprovação das resoluções e das moções.

CAPÍTULO IV - DA ORGANIZAÇÃO

Art. 4º - A organização da Plenária será desenvolvida pela Comissão Organizadora, composta pelos diretores da FUP: Deyvid Bacelar (Coordenação Geral); Cibele Vieira e Sérgio Borges (Secretaria de Administração e Finanças); Fernando Maia e Paulo Neves (Secretaria de Formação Sindical); Anselmo da Silva e Tadeu Porto (Secretaria de Comunicação), e Arthur Bob Ragusa e Mário Dal Zot (Secretaria de Assuntos Jurídicos e Institucionais).
Art. 5º - A mesa diretora da Plenária será composta por cinco membros eleitos entre os delegados(as) sendo um(a) presidente(a), dois(uas) secretários(as) e dois 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 da X PLENAFUP.

CAPÍTULO V – DOS(AS) DELEGADOS(AS)

Art. 6º - Os(as) delegados(as) da Plenária serão eleitos(as) em Assembleias Gerais e/ou Congressos Regionais, especificamente convocados pelos Sindicatos filiados à FUP, segundo os critérios dos Arts. 8º e 17 do Estatuto da Federação.
Parágrafo Primeiro – Os sindicatos deverão comunicar à Comissão Organizadora da X PLENAFUP, com uma semana de antecedência a data, horário e local da realização das assembleias e/ou Congressos Regionais que elegerão os delegados à Plenária da FUP.
Parágrafo Segundo - Os membros da Diretoria Executiva da FUP serão delegados natos à X PLENAFUP, nos termos do Art. 17, parágrafo 7º, 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 Art. 17 do Estatuto da Federação:

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

Parágrafo Primeiro - Os(as) delegados(as) titulares e suplentes eleitos para a X PLENAFUP deverão estar inscritos junto a Comissão Organizadora, até o dia 25 de abril, via documento;
Parágrafo Segundo - Serão inscritos(as) delegados(as) suplentes para substituição à ausentes da chapa em que se elegeram;
Parágrafo Terceiro - 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 Quarto - Delegados(as) suplentes poderão se inscrever no horário normal de inscrição, caso haja desistência mediante documento assinado dos delegados(as) efetivos(as).

CAPÍTULO VI - DOS OBSERVADORES, DOS ASSESSORES E DOS CONVIDADOS

Art. 8º - 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 Primeiro- 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 às entidades do movimento sindical e sindicatos dos petroleiros tais como DIEESE, INEEP, entre outros, previamente apresentados(as) pelos sindicatos ou pela FUP.
Parágrafo Segundo - Também poderão ser credenciados (as), a critério da Comissão Organizadora, convidados da FUP.

CAPÍTULO VII - DAS TESES E MOÇÕES

Art. 9º - As teses nacionais das concepções políticas, elaboradas pelos Congressos e Assembleias regionais, assim como pelas Forças Políticas, deverão tratar do temário previsto no artigo 3º e deverão ser inscritas junto à Comissão Organizadora, na FUP, até o dia 25 de abril.
Parágrafo Único - As teses, emendas e moções, tratadas acima, deverão ser gravadas no sistema "word", fonte "times new roman", tamanho "12" e enviadas para o e-mail fup@fup.org.br, no prazo estabelecido, para compor o caderno de teses. (Não serão aceitos documentos gravados em pdf).

CAPÍTULO VIII - DO FUNCIONAMENTO, CREDENCIAMENTO E INSTALAÇÃO

Art. 10 - O funcionamento da X PLENAFUP obedecerá a seguinte programação:

12/05/2022 – Quinta-feira
14h - Eleição da Mesa Diretora, Leitura e Aprovação do Regimento Interno
16h - Solenidade de abertura
17h - Mesa 1: Reconstrução e transformação do Brasil: do que estamos falando?

13/05/2022 – Sexta-feira
10h às 12h – Mesa 2: Reconstruir a Petrobrás é possível: proposta da FUP para o setor de óleo e gás nacional
15h às 17h – Mesa 3: Dialogar e mobilizar na diversidade para sustentar a Reconstrução e Transformação do Brasil – como debater com a sociedade?
18h às 20h – Mesa 4: Propostas da FUP para os entraves do ACT (Teletrabalho, HETT, Banco de Horas, Fórum de Efetivo e AMS)

14/05/2022 – Sábado
9h às 12h – Grupos de Trabalhos
GT - 1 – AMS e Petros
GT - 2 – Teletrabalho, Tabelas de turno e banco de horas
GT - 3 – A luta contra a privatização e comitês de luta
GT - 4 – A saúde, meio ambiente e segurança no trabalho no setor petróleo
GT - 5 – Setor privado
14h às 17h – Plenária Final

CAPÍTULO IX - DAS DISCUSSÕES E VOTAÇÕES

Art. 11– A Plenária é órgão máximo e soberano da X PLENAFUP e será composta pelos delegados(as) devidamente credenciados.
Paragrafo Primeiro - Só serão discutidas, na Plenária as propostas de emendas aditivas, modificativas e/ou supressivas que tiverem sido deliberadas nos Congressos Regionais.
Parágrafo Segundo – As moções enviadas pelos Congressos Regionais (Art. 9 deste Regimento) ou colhidas na Plenária, mediante coleta de 10% assinaturas dos(as) delegado(as), serão apreciadas pela Plenária.

Art.12 - Cada delegado(a), devidamente credenciado(a), terá direito a voz e a um voto.

Art. 13 - A definição da votação, nas sessões plenárias e nos grupos, será a de maioria simples.
Parágrafo Primeiro: Nos grupos de trabalho:
I - As propostas vencidas, que obtiverem mais de 1/3 (um terço) dos votos dos(as) delegados(as) que compõem os grupos no momento da votação, serão encaminhadas à Plenária Final para votação juntamente com as propostas vencedoras;
II - As propostas vencedoras, que obtiverem mais de 2/3 (dois terços) dos votos dos(as) delegados(as) que compõem os grupos, serão encaminhadas à Plenária Final para votação, que poderá ser realizada em bloco. Ou seja, sem a necessidade de aprovação específica das mesmas pela Plenária Final.
Parágrafo Segundo - A conferência dos resultados das votações nos grupos e nas sessões plenárias será feita por contagem pela equipe técnica que acompanhará a votação.
Parágrafo Terceiro - Não serão permitidos votos por procuração.

Art. 14 – Todo(a) delegado(a) que desejar intervir na Plenária e nos grupos deverá se inscrever previamente pelo chat, e o fará seguindo a ordem de inscrição.
Parágrafo Primeiro - As inscrições se encerrarão ao final da palavra do(a) terceiro(a) orador(a).
Parágrafo Segundo – As intervenções dos(as) delegado(as) terão o tempo máximo de 3 (três) minutos.

Art. 15 - Qualquer delegado(a) poderá solicitar a mesa, pelo chat, "Questão de Ordem", "Questão de Esclarecimento" ou "Questão de Encaminhamento", limitado a 1(um) minuto.
Parágrafo Único - Qualquer delegado(a) poderá apresentar a mesa, pelo chat, "Declaração de Voto" após ter se abstido na votação, sendo limitado, a 1(um) minuto, e no máximo a 3(três) delegados(as).

CAPÍTULO X - DA DESPESAS E DA PARTICIPAÇÃO

Art. 16- Todas as despesas da X PLENAFUP serão de responsabilidade dos respectivos sindicatos. Os sindicatos devem estar em dia com suas obrigações financeiras junto à FUP, a fim de viabilizar a participação de seus delegados na X PLENAFUP.

CAPÍTULO XI - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17 - Os horários e prazos definidos neste Regimento Interno serão rigorosamente observados pela Comissão Organizadora, podendo ser adequados pela Comissão por motivo de força maior.

Art. 18 - Caberá à Comissão Organizadora, a centralização do recebimento das informações dos sindicatos e a manutenção dos respectivos controles documentais e financeiros.

Art. 19 - Os casos omissos serão apreciados pela Comissão Organizadora do Congresso.
Parágrafo Único – Os casos omissos tratados pela Comissão Organizadora serão apresentados na Plenária de encerramento, sendo divulgado o caso e a tratativa para a questão.

A COMISSÃO ORGANIZADORA

ACT 2020/2022

PETROBRAS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020-2022

Companhia Acordante

Petróleo Brasileiro S/A - PETROBRAS, sociedade de economia mista, com sede na Avenida República do Chile, 65, Rio de Janeiro - RJ.

Entidades 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.

Petróleo Brasileiro S/A - PETROBRAS, doravante denominada Companhia, neste ato representada pelo Gerente Executivo de Recursos Humanos, Cláudio da Costa, e 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, doravante denominados Entidades Sindicais, por seus representantes devidamente autorizados pelas Assembleias Gerais, realizadas nos termos do artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, firmam, nesta data, o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS

Cláusula 1. Tabela Salarial

A Companhia praticará os salários constantes das Tabelas Salariais, anexos I e II, que vigorarão até 31/08/2021.

Parágrafo 1º - As Tabelas Salariais serão reajustadas em 01/09/2021 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2020 a 31/08/2021.

PETROBRAS

Parágrafo 2º - O reajuste concedido em 01/09/2021 não retroagirá a setembro de 2020, vigorando, portanto, de 01/09/2021 a 31/08/2022.

Parágrafo 3º - A tabela praticada na Companhia até 31/12/2006, anexo II, será mantida para fins de correção das suplementações dos aposentados e pensionistas que não aderiram à repactuação do Regulamento Plano Petros do Sistema Petrobras e que foram desligados até 31/12/2006, observando-se, em qualquer hipótese, a vedação contida no parágrafo único do artigo 3º da Lei Complementar nº 108/2001.

Parágrafo 4º - A Companhia garante a aplicação da tabela salarial vigente na data de admissão, para os empregados admitidos após a assinatura do acordo.

CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS

Cláusula 2. Adicional por Tempo de Serviço

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio), aplicado sobre o salário básico, para todos os empregados, de acordo com a tabela (anexo III).

Parágrafo único - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento do anuênio, referido no *caput*, a todos os empregados, exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

Cláusula 3. VPDL 1971/82

A Companhia manterá a concessão da PL-DL-1971/82 aos empregados admitidos até 31/08/1995.

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 1971/1982).

PETROBRAS

Parágrafo 3º - Para os empregados anistiados com base na Lei 8878/1994, admitidos na Petrobras em virtude da citada anistia, serão considerados, a partir de 01/01/2012 e sem efeito retroativo, os mesmos percentuais aplicados a cada um deles na última remuneração percebida na respectiva subsidiária que deu origem à anistia, a título de Vantagem Pessoal-VPDL 1971/1982.

Cláusula 4. Adicionais de Regime e Condições de Trabalho

A Companhia manterá o pagamento dos adicionais de regime e condições de trabalho conforme estabelecido nos parágrafos seguintes.

Parágrafo 1º - Adicional de Periculosidade: A Companhia concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto no padrão normativo interno.

I. 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 no padrão normativo interno. O pagamento do adicional não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais com duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas.

II. Aos empregados admitidos até 31/08/1997, que recebem o Adicional de Periculosidade por extensão, a Companhia efetuará o pagamento desta parcela sob o título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, observado idêntico percentual e as mesmas incidências, a partir de 01/12/2000.

III. Aos empregados admitidos até 31/08/1997, 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.

IV. 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 inciso II do presente parágrafo, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas parcelas retromencionadas.

V. As partes convencionam que o pagamento da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, recebido por aqueles definidos no inciso II do presente parágrafo é excludente do Adicional de Periculosidade, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas partes retromencionadas.

VI. Nas situações em que o empregado, admitido até 31/08/1997, 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 inciso II do presente parágrafo, observada a não cumulatividade das parcelas referidas.

DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS

VII. Nas situações em que o empregado, admitido até 31/08/1997, que perceber Vantagem Pessoal - Acordo Coletivo de Trabalho, na forma prevista no inciso II desse parágrafo, 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 no padrão normativo interno, não admitida a cumulatividade.

Parágrafo 2º - Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA): A Companhia manterá o valor do 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 padrão normativo interno, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.

I. A Companhia cumprirá as decisões judiciais relativas aos processos instaurados na Justiça até 28/11/1996, os quais digam respeito ao AHRA, resguardando o seu direito de recorrer judicialmente até decisão definitiva sobre o assunto.

Parágrafo 3º - Adicional de Sobreaviso (ASA): A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do ASA, incidente sobre o Salário Básico efetivamente percebido no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber.

Parágrafo 4º - Adicional Regional de Confinamento (ARC): A Companhia manterá o percentual do ARC em 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) e 30% (trinta por cento), assegurados os critérios de concessão do referido adicional, conforme padrão normativo interno.

I. A Companhia efetuará, conforme padrão normativo interno, 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.

II. 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.

Parágrafo 5º - Adicional de Regime Especial de Campo (AREC): A Companhia manterá o 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 6º - Adicional de Trabalho Noturno (ATN): A Companhia manterá o valor do ATN em 20% (vinte por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do Salário Básico, conforme padrão normativo interno, aos empregados engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, em substituição ao Adicional Noturno previsto na lei.

PETROBRAS

Parágrafo 7º - Adicional de Regime Especial de Apoio Aéreo (AREAA): A Companhia pagará o Adicional de Regime Especial de Apoio Aéreo 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.

Cláusula 5. Sobreaviso Parcial

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso parcial, remuneradas com 1/3 (um terço) do valor da hora normal, considerando o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade e da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho (VP-ACT), 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 6. Gratificação de Férias

A Companhia pagará a Gratificação de Férias a todos os seus empregados da seguinte forma: 1/3 (um terço) correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição, acrescido de 2/3 (dois terços) pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 (três terços) da remuneração mensal do empregado.

Parágrafo 1º - A Companhia e as Entidades Sindicais 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 - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional, o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

Cláusula 7. Indenização do Adicional Regional

PETROBRAS

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 padrão normativo interno 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 8. 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 padrão normativo interno, no valor de R$ 1.273,72 (hum mil duzentos e setenta e três reais e setenta e dois centavos) que vigorará até 31/08/2021.

Parágrafo 1º - 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 Vale Refeição/Alimentação.

Parágrafo 2º - A Gratificação de Campo Terrestre de Produção será reajustada em 01/09/2021 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2020 a 31/08/2021.

Parágrafo 3º - O reajuste concedido em 01/09/2021 não retroagirá a setembro de 2020, vigorando, portanto, de 01/09/2021 a 31/08/2022.

Cláusula 9. Adicional de Permanência no Estado do Amazonas

A Companhia manterá o pagamento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, condicionado à permanência do empregado nas Unidades, e enquanto estiver efetivamente lotado e trabalhando nesse estado da Federação.

I. Farão jus ao referido adicional apenas os empregados lotados no estado do Amazonas até a data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020 e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da Federação.

II. O empregado não mais fará jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando no estado do Amazonas.

PETROBRAS

Parágrafo 1º - O Adicional de Permanência no Estado do Amazonas será reajustado em 01/09/2021 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2020 a 31/08/2021.

Parágrafo 2º - O reajuste concedido em 01/09/2021 não retroagirá a setembro de 2020, vigorando, portanto, de 01/09/2021 a 31/08/2022.

Cláusula 10. Serviço Extraordinário

A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade, obedecendo, seu pagamento, as disposições previstas nesta cláusula.

Parágrafo 1º - As horas extraordinárias realizadas, tanto em dias de trabalho quanto em dias de folga, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), para todos os regimes de trabalho.

Parágrafo 2º - 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 o acréscimo previsto no parágrafo 1º, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente de o número de horas trabalhadas ser inferior a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

Parágrafo 3º - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que as permutas de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, observando o intervalo mínimo interjornadas e não serão objeto do pagamento de horas extras.

Parágrafo 4º - A Companhia incluirá no cálculo das horas extras dos empregados engajados em regimes especiais de trabalho os adicionais inerentes ao seu regime e efetivamente percebidos pelo empregado. O Adicional de Hora de Repouso e Alimentação será incluído onde couber.

Parágrafo 5º - Fica mantido no cálculo das horas extras dos empregados engajados no regime administrativo, o Adicional de Periculosidade, o Adicional por Tempo de Serviço, o Complemento de RMNR e o Adicional Regional, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

DS DS DS DS DS DS DS DS DS

PETROBRAS

Parágrafo 6º - Aos empregados do regime administrativo abrangidos pelo sistema de horário flexível, a disposição contida nos Parágrafos 1º e 5º se aplicará conforme regras previstas na Cláusula 56 sobre "Horário Flexível".

Parágrafo 7º - Nos casos de parada de manutenção e partidas de novas unidades, a Companhia considerará o Adicional Noturno (AN-CLT) no cálculo das horas extras referente aos trabalhos realizados, no horário entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas no regime administrativo.

Cláusula 11. Banco de Horas

A Companhia praticará um banco de horas para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo e Regimes Especiais).

Parágrafo 1º - As horas extraordinárias realizadas serão prioritariamente utilizadas para compensação dos saldos negativos de frequência.

Parágrafo 2º - Após a compensação dos saldos negativos, as horas extraordinárias realizadas serão creditadas no banco de horas prioritariamente para compensação, a qual será realizada continuamente.

Parágrafo 3º - Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas:

a) O limite de horas positivas acumuladas será de 168 (cento e sessenta e oito) horas;

b) O limite de horas negativas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro horas) horas;

I. As horas que ultrapassarem os limites descritos acima para o banco de horas serão pagas ou descontadas no mês subsequente;

II. No mês de janeiro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas e efetuado o pagamento ou o desconto correspondente.

Parágrafo 4º - As regras do banco de horas não se aplicam à Hora Extra Troca de Turno e a Hora Extra Interjornada, descritas nas cláusulas 14 e 15, respectivamente.

Cláusula 12. Viagem à Serviço

A Companhia garante que serão reconhecidos, como serviço extraordinário, os períodos de viagem a serviço que coincidam com o dia de folga ou de repouso remunerado, até o limite da jornada normal do empregado.

PETROBRAS

Parágrafo único - A Companhia restringirá a realização de viagem a serviço em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade e, quando for o caso, reconhecerá as horas dispensadas na referida viagem, até o limite máximo de 4 (quatro) horas.

Cláusula 13. Feriado Turno

A Companhia remunerará com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas nos dias 1° de janeiro, segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio dia da quarta-feira de cinzas, 21 de abril, 1° de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, aos empregados engajados nos regimes especiais de trabalho previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, que efetivamente trabalharem nessas datas, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo interno da Petrobras.

Cláusula 14. Hora Extra – Troca de Turno

A Companhia efetuará o pagamento do tempo efetivamente dispendido 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 1° - O pagamento de que trata o *caput* será efetuado como hora extra a 75% (setenta e cinco por cento), acrescido dos reflexos cabíveis

Parágrafo 2° - O período que exceder o tempo efetivamente dispendido para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

Cláusula 15. Intervalo Interjornadas – Instalações do E&P

A companhia se compromete a manter a observância do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho dos empregados engajados no regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas nas instalações operacionais do E&P.

Parágrafo 1° - As horas resultantes de eventual diferença entre o intervalo efetivamente realizado e as 11 (onze) horas, decorrentes da alternância dos horários de turnos da tabela praticada, apuradas através das escalas de trabalho pré-definidas anualmente, serão compensadas com pagamento de horas extras.

PETROBRAS

Parágrafo 2º - A companhia efetuará o pagamento, exclusivamente por média, da quantidade de horas de intervalo mínimo Interjornada eventualmente não observadas, em atendimento ao previsto no parágrafo 1º.

Parágrafo 3º - O pagamento de que trata o parágrafo anterior será efetuado como hora-extra a 100% (cem por cento), sob a rubrica Hora Extra Interjornada, considerando-se a média de 3 (três) horas e 12 (doze) minutos por mês por empregado.

Parágrafo 4º - O presente instrumento se aplica aos empregados engajados no regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas nas instalações operacionais do E&P, em que se pratica a alternância de horário dos turnos nas escalas de trabalho pré-definidas anualmente com supressão de horas do intervalo interjornada pela atuação nas referidas escalas.

Parágrafo 5º - Excetuam-se deste pagamento os períodos de ausências motivadas por férias, cursos e trabalhos em escalas administrativas com duração acima de 30 (trinta) dias, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e no 13º salário.

Parágrafo 6º - As partes acordam que, no período compreendido de 11/11/2017 à 31/08/2020, o Intervalo Interjornada foi regido pelas disposições previstas nos acordos coletivos regionais específicos firmados.

Cláusula 16. Assistência Alimentar

A Companhia concederá aos empregados lotados em imóveis ou unidades que não forneçam alimentação *in natura*, nas condições estabelecidas em padrão normativo interno, assistência alimentar exclusivamente por meio de Vale Refeição/Alimentação.

Parágrafo 1º - O valor de R$ 1.218,65 (hum mil duzentos e dezoito reais e sessenta e cinco centavos) referente ao Vale Refeição/Alimentação será reajustado em 01/09/2020 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2019 a 31/08/2020, que vigorará até 31/08/2021, e em 01/09/2021 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2020 a 31/08/2021.

Parágrafo 2º - O valor de R$ 186,52 (cento e oitenta e seis reais e cinquenta e dois centavos) referente ao acréscimo mensal no Vale Refeição/Alimentação concedido aos empregados

com assistência alimentar na forma do *caput* será reajustado em 01/09/2020 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2019 a 31/08/2020, que vigorará até 31/08/2021, e em 01/09/2021 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2020 a 31/08/2021.

Parágrafo 3º - O valor de R$ 186,52 (cento e oitenta e seis reais e cinquenta e dois centavos) referente ao Vale Alimentação concedido aos empregados que recebam assistência alimentar *in natura*, subsidiada, não abrangidos pela Lei 5.811/72 será reajustado em 01/09/2020 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2019 a 31/08/2020, que vigorará até 31/08/2021, e em 01/09/2021 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2020 a 31/08/2021.

Parágrafo 4º - Os reajustes dos parágrafos 1º, 2º e 3º, concedidos em 01/09/2021 não retroagirão a setembro de 2020, vigorando, portanto, de 01/09/2021 a 31/08/2022.

Parágrafo 5º - Será mantida a concessão do Vale Refeição/Alimentação ou do Vale Alimentação durante os períodos de licença maternidade/adoção, de concessão do Auxílio Doença ou do Benefício Afastamento ACT.

Parágrafo 6º - A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do Vale Refeição em Vale Alimentação, e vice-versa.

I. Aos empregados referidos no parágrafo 3º, não será permitida a conversão do Vale Alimentação em Vale Refeição.

Cláusula 17. 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 pela unidade 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 18. 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.

PETROBRAS

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

I. Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;

II. Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;

III. Houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;

IV. O empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada.

V. Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em cumprir o tratamento previsto ou deixar de comparecer à convocação da unidade de saúde da companhia, sem motivo justificado.

Cláusula 19. Remuneração de Readaptado

A Companhia continuará praticando, conforme padrão normativo interno, 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 1º - A partir de 01/09/2004, o valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.

Parágrafo 2º - A partir de 01/09/2009, o valor da evolução salarial decorrente do avanço de nível e da promoção é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.

Cláusula 20. Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR

A Companhia praticará para todos os empregados a Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR, levando em conta o conceito de remuneração regional, a partir do agrupamento de cidades onde a Petrobras atua, considerando, ainda, o conceito de microrregião geográfica utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Parágrafo 1º - A RMNR consiste no estabelecimento de um valor mínimo, por nível e região, de forma a equalizar os valores a serem percebidos pelos empregados, visando o aperfeiçoamento da isonomia prevista na Constituição Federal.

PETROBRAS

Parágrafo 2º - Os valores relativos à já mencionada RMNR estão definidos em tabelas da Companhia (anexo IV) e vigorarão até 31/08/2021.

Parágrafo 3º - Os valores relativos à RMNR serão reajustados em 01/09/2021 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2020 a 31/08/2021.

Parágrafo 4º - O reajuste concedido em 01/09/2021 não retroagirá a setembro de 2020, vigorando, portanto, de 01/09/2021 a 31/08/2022.

Parágrafo 5º - Será paga sob o título de "Complemento da RMNR" a diferença resultante entre a "Remuneração Mínima por Nível e Regime" de que trata o *caput* e: o Salário Básico (SB), a Vantagem Pessoal - Acordo Coletivo de Trabalho (VP-ACT) e a Vantagem Pessoal – Subsidiária (VP-SUB), sem prejuízo de eventuais outras parcelas pagas, podendo resultar em valor superior a RMNR.

Parágrafo 6º - O mesmo procedimento, definido no parágrafo antecedente, aplica-se aos empregados que laboram em regime e/ou condições especiais de trabalho em relação às vantagens devidas em decorrência destes.

Cláusula 21. Concessão de Hospedagem e Diárias para Treinamentos ou Outra Atividade em Terra no Período de Embarque nas Plataformas Marítimas

A Companhia concederá hospedagem e diárias aos empregados engajados em regimes especiais de trabalho nas plataformas marítimas que realizarem treinamento, ou outra atividade determinada pela Companhia, em terra, fora de seu local de domicílio, pelo tempo necessário ao treinamento ou desempenho de atividade, durante o período previsto de trabalho embarcado.

Parágrafo único – O disposto nessa cláusula se aplica também aos trabalhadores engajados em regimes especiais de trabalho nas plataformas marítimas, sem escalas de embarque definidas.

Cláusula 22. Valores Vigentes na Data do Efetivo Pagamento

A Companhia adotará os valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes e indenizações normativas.

PETROBRAS

CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 23. Auxílio-Creche/Acompanhante

A Companhia concederá o Auxílio-Creche até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança para:

I. Empregadas com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;

II. 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;

III. Empregados com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção a partir da idade de 3 (três) meses.

Parágrafo 1º - Até os 6 (seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será integral, para empregadas e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no *caput*.

Parágrafo 2º - A partir dos 7 (sete) meses até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será parcial, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregadas e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no *caput*.

Parágrafo 3º - A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, a Petrobras concederá, também, o reembolso parcial, das despesas comprovadas na utilização de creche, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregado com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção.

Parágrafo 4º - A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o Auxílio Acompanhante será concedido pela Companhia, sob a forma de reembolso parcial, de acordo com a tabela de Auxílio Acompanhante elaborada pela Companhia, para empregadas com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção e 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.

PETROBRAS

Cláusula 24. Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxilio-ensino médio)

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados na Companhia;

II. Menores sob guarda solteiros e registrados na Companhia, de acordo com os padrões normativos vigentes;

III. Menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros;

IV. Enteados (as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros(as) e inscritos (as) no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS;

V. A Companhia manterá o reembolso do Auxílio Ensino para os filhos de empregados já inscritos em um dos benefícios, até a conclusão do último nível de ensino previsto no presente acordo, nas situações em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez acidentária ou previdenciária.

Parágrafo 1º - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no *caput*, até a idade limite de 5 anos e 11 meses (cinco anos e onze meses), conforme legislação vigente, na forma de reembolso de 90% (noventa 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 ou 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 75% (setenta e cinco por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

I. Em Escola Particular:

Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

II. 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 70% (setenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

I. Em Escola Particular:

Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

II. Em Escola Pública:

PETROBRAS

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 4º - Aos empregados, cujos filhos inscritos na Assistência Pré-Escolar e no Auxílio Ensino Fundamental venham a completar a idade limite definida nos respectivos Benefícios (5 anos e 11 meses e 15 anos e 11 meses respectivamente) no decorrer do ano letivo, a Companhia garante a continuidade do reembolso até o encerramento desse ano letivo.

Cláusula 25. Programa Jovem Universitário

A Companhia manterá a concessão do Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo do ensino universitário, aos filhos (as) e enteados (as) de empregados (as) que foram inscritos no referido Programa até 30/09/2019, e que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo da Companhia.

Parágrafo 1º - O incentivo se dará na forma de reembolso de 60% (sessenta por cento) das despesas comprovadas com a universidade, limitado ao valor de cobertura da tabela existente na Companhia, nas seguintes condições.

I. Em Universidade Particular:

Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

II. Em Universidade Pública:

Reembolso semestral dos gastos com material (livros e apostilas).

Parágrafo 2º - Para manutenção da concessão do Programa Jovem Universitário são necessários os seguintes requisitos:

I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior;

II. Enteados (as) solteiros (as) que sejam inscritos no Programa Multidisciplinar de Saúde – AMS, devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

Parágrafo 3º - O pagamento do benefício será descontinuado imediatamente no caso de alteração de curso de nível superior constante da inscrição imediatamente anterior a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020 ou no caso de trancamento de período letivo.

PETROBRAS

Cláusula 26. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário

A Companhia praticará as tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário, que vigorarão até 31/12/2021.

Parágrafo 1º - As tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário serão reajustadas em 01/01/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços - INPC referente ao período de 01/09/2020 a 31/08/2021.

Parágrafo 2º - O reajuste concedido em 01/01/2022 não retroagirá a janeiro de 2021, vigorando, portanto, de 01/01/2022 a 31/12/2022.

Cláusula 27. 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 28. Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS e Afastado por Motivo de Doença

A Companhia concederá o Benefício Afastamento ACT para o empregado aposentado INSS, que esteja com o contrato de trabalho em vigor na Companhia e que venha a se afastar do trabalho por prazo superior a 15 (quinze) dias, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento, e durante os 3 (três) primeiros anos de afastamento para as demais doenças ou acidentes não relacionados ao trabalho, desde que o empregado não faça jus a benefício de auxílio doença concedido por plano de previdência patrocinado pela Petrobras, enquanto a unidade de saúde da Companhia mantiver o afastamento.

Parágrafo 1º - O benefício de que trata o *caput* da cláusula será concedido ao empregado aposentado pelo extinto Convênio Petrobras/INSS e ao empregado aposentado após a extinção desse Convênio.

Parágrafo 2º - O empregado que durante a vigência do Convênio Petrobras/INSS requereu sua aposentadoria fora desse Convênio não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

PETROBRAS

Parágrafo 3º - O empregado admitido na Companhia já aposentado pelo INSS não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

Parágrafo 4º - O Benefício Afastamento ACT será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado.

Parágrafo 5º - O pagamento do Benefício Afastamento ACT está condicionado à inexistência de incapacidade permanente para o trabalho, desde que atestada pela unidade de saúde da Companhia.

Parágrafo 6º - Cessará o pagamento desse Benefício, antes de completados os prazos citados no *caput*, quando:

I. Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;

II. Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantindo ao empregado o seu direito de livre escolha médica;

III. Houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;

IV. O empregado exercer, durante o período de afastamento qualquer atividade remunerada;

V. O empregado, sem motivo justificado, deixar de comparecer à convocação da unidade de saúde da Companhia.

Cláusula 29. Programa de Assistência Especial (PAE)

A Companhia concederá a Cobertura do Programa de Assistência Especial (PAE) para:

I. Empregado da Petrobras com deficiência (Beneficiário Titular da AMS);

II. Beneficiário Dependente na AMS, com os seguintes vínculos com o Beneficiário Titular, desde que atendam aos critérios de elegibilidade do PAE vigentes à época de sua inclusão:

a. Filho;

b. Enteado;

c. Menor sob guarda em processo de adoção; e

d. Dependente sob curatela inscrito até 31/10/1997.

Parágrafo único - A participação dos beneficiários no custeio do Programa de Assistencial Especial – PAE será efetuada conforme tabela (anexo V).

PETROBRAS

Cláusula 30. Beneficiários do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde - AMS

A Companhia concederá a AMS para empregados, aposentados, pensionistas e seus respectivos dependentes, desde que atendam aos critérios de elegibilidade constante no Regulamento da AMS.

Parágrafo 1º - São beneficiários dependentes:

I. Cônjuge ou Companheiro (a);

II. Filho (a);

III. Enteado (a);

IV. Menor sob guarda, em processo de adoção (com até 18 anos);

V. Temporário (recém-nascido até 30 dias de vida de parto coberto pela AMS);

VI. Agregado (beneficiários dependentes exclusivamente dos empregados em missão no exterior, conforme critérios estabelecidos no regramento interno).

Parágrafo 2º - Ficam mantidas as inscrições de beneficiários dependentes do empregado realizadas até 31/10/1997, obedecidos aos critérios normativos da AMS à época.

Parágrafo 3º - Fica garantida ao aposentado a inscrição de novos beneficiários, mesmo após a data de seu desligamento da Companhia.

Parágrafo 4º - São considerados pensionistas aqueles reconhecidos e mantidos pelo INSS, desde que tenham sido inscritos na AMS pelo empregado ou aposentado em vida e estejam inscritos e com validade na AMS na data do óbito do titular.

Parágrafo 5º - Caso não exista pensionista cônjuge ou companheiro, restando, na matrícula (do beneficiário titular falecido), apenas menores como pensionistas, a sua manutenção na AMS será confirmada mediante apresentação de tutor legalmente reconhecido para este menor, perdurando enquanto for mantido o "Benefício Pensão por Morte" da Previdência Social, e após preenchimento e assinatura do "Termo de Responsabilidade para Manutenção de Dependentes de Pensionista Tutelado na AMS".

Parágrafo 6º - Não é admitida a inscrição de beneficiário por pensionista.

Parágrafo 7º - A Companhia manterá, na vigência do presente instrumento, programa destinado à orientação dos empregados quanto ao PAE. Para realização dos programas de orientação, as Entidades Sindicais darão o seu apoio e participação.

PETROBRAS

Parágrafo 8º - A Companhia continuará assegurando a possibilidade de ingresso no Plano 28 aos filhos e enteados dos beneficiários titulares (empregados e aposentados), que não se enquadrem na condição de beneficiários universitários e com idade dos 21 (vinte e um) até completar 29 (vinte e nove) anos, sob o compromisso de permanência por no mínimo 5 (cinco) anos. No caso de saída em prazo inferior será vedado um eventual retorno ao plano. Será permitida a permanência no plano até a data em que o dependente completar 34 (trinta e quatro) anos de idade.

Parágrafo 9º - Haverá perda da condição de beneficiário da AMS para os titulares e, consequentemente, para o seu grupo de dependentes, quando:

I. Solicitarem sua exclusão;

II. Incorrerem em fraudes praticadas pelos beneficiários titulares;

III. Sejam aposentados e tenham causado prejuízo financeiro para a Companhia, decorrente de fraude ou corrupção comprovadas, quando estavam na ativa;

IV. Vierem a falecer. Neste caso, se for empregado ou aposentado titular, a empresa absorve integralmente as despesas pendentes relativas a atendimentos prestados exclusivamente ao beneficiário titular pela Escolha Dirigida, reembolsando, à pessoa, de acordo com o referencial de preço vigente, eventuais despesas relativas a procedimentos realizados pela Livre Escolha;

V. A AMS reserva-se o direito de reembolsar exclusivamente a pessoa nomeada por alvará judicial ou escritura pública de inventário;

VI. Tiverem extinção do seu contrato de trabalho devido à demissão por justa causa;

VII. Tiverem suspenso seu contrato de trabalho por licença sem vencimentos;

VIII. Não estiverem recebendo remuneração da Petrobras;

IX. Na situação de "Cessão de Empregados" em que não estiver recebendo remuneração da Petrobras;

X. Nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, ocorrer inadimplência de pagamento à AMS por 60 (sessenta) dias em um período de um ano, consecutivos ou não;

XI. Tiverem suspenso ou cancelado o recebimento de seus proventos de aposentadoria pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, exclusivamente para os beneficiários titulares anistiados;

Cláusula 31. Custeio da AMS

O custeio de todas as despesas com o Programa de AMS será feito através da participação financeira da Companhia e dos Beneficiários Titulares, nas proporções dos incisos abaixo e nas formas previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho:

PETROBRAS

I. A partir de 01/01/2021 a participação será na proporção de 60% (sessenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 40% (quarenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares.

II. A partir de 01/01/2022 a participação será na proporção de 50% (cinquenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 50% (cinquenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares.

Parágrafo 1º - A Companhia e as Entidades Sindicais estabelecem que se houver mudança ou revogação da Resolução CGPAR 23, em decorrência de atos ou diplomas regularmente baixados pelos poderes executivo ou legislativo, permanecerá a relação 60x40, até novo ajuste entre as partes.

Parágrafo 2º - Devido à modificação dos custos do Programa de AMS, decorrente das novas coberturas e novos Programas implementados, atendimento às sugestões da Comissão de AMS e, ainda, em razão de outros fatores (como variação dos custos médico-hospitalares), a Companhia apurará anualmente, após o fechamento do exercício, se a relação de custeio prevista nesta cláusula foi cumprida, apresentando e propondo ajustes mediante entendimentos com a Comissão de AMS prevista no presente acordo.

Parágrafo 3º - Todos os empregados, aposentados e pensionistas serão considerados Beneficiários Titulares, tendo coparticipação financeira nos procedimentos de Pequeno Risco e sendo responsáveis pelo custeio do Grande Risco, através de contribuição mensal pré-estabelecida.

Parágrafo 4º - Nenhum beneficiário poderá ser inscrito na AMS como Titular e como Beneficiário Dependente, concomitantemente. Os Beneficiários Dependentes (como cônjuge ou companheiro, filho, enteado) que vierem a assumir vínculo empregatício com a Petrobras, passarão a assumir a condição de Beneficiários Titulares.

Parágrafo 5º - A coparticipação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos procedimentos classificados como de Pequeno Risco na AMS será efetuada conforme tabela (anexo VI).

I. Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio 2006 o percentual de coparticipação no Pequeno Risco será conforme faixa específica "Sem Petros" da tabela (anexo VI).

Parágrafo 6º - A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco na AMS será efetuada com uma contribuição mensal fixa e uma contribuição adicional, no mesmo valor da contribuição regular, que será cobrada sempre no mês de novembro.

PETROBRAS

Parágrafo 7º - Para a contribuição do Grande Risco serão praticados os valores constantes nas tabelas anexas VII e VIII, que vigorarão a partir de janeiro de 2021 e janeiro de 2022, respectivamente, sendo certo que a tabela **VIII** (relação de custeio 50x50) é uma projeção e que os valores reais serão definidos em setembro de 2021.

I. Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio 2006 o valor da contribuição do Grande Risco será conforme tabelas do anexo IX.

II. Os valores relativos ao Grande Risco constantes nas tabelas (anexo VII, VIII e IX) serão reajustados em 01/03/2021 e 01/03/2022, pelo índice Variação de Custo Médico-Hospitalar (VCMH), referente ao período de doze meses encerrados, apurado por instituto de referência do mercado de saúde, considerando o percentual acumulado no período de 12 (doze) meses.

III. A aplicação do referido índice, nos termos propostos, incide apenas sobre as mensalidades devidas pelos beneficiários, sem prejuízo da observância dos limites previstos nos incisos do *caput* desta cláusula. Ou seja, a aplicação do referido reajuste não pode ampliar os limites previstos de participação, devendo ser promovidos os ajustes necessários quanto aos valores devidos pelos beneficiários para observar o referido limite, mesmo com a aplicação do reajuste proposto.

Parágrafo 8º - É classificada como Grande Risco toda e qualquer assistência prestada em regime de internação hospitalar ou domiciliar, bem como os atendimentos de emergências e urgências dos beneficiários, realizados nos hospitais/casas de saúde que trabalhem com internação, além de determinados medicamentos e procedimentos de alta complexidade e/ou alto custo, cujo risco securitário seja elevado. Os atendimentos ambulatoriais realizados em ambiente hospitalar serão classificados como Pequeno Risco.

Parágrafo 9º - A coparticipação financeira dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos serviços de Ortodontia será de 50% (cinquenta por cento), independentemente da classe de renda do titular.

Parágrafo 10º - A coparticipação financeira dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos serviços de Odontologia e Psicoterapia será calculada pela tabela de Pequeno Risco.

Parágrafo 11º - Os beneficiários titulares serão distribuídos por faixa etária e em classes de renda para fins de cálculo de participação no custeio do Grande Risco da AMS. Os dependentes serão enquadrados de acordo com sua faixa etária e a classe de renda do Beneficiário Titular. No cálculo da participação de empregados do Quadro de Terra, deverão ser consideradas todas as parcelas de rendimentos, à exceção de:

I. 13º Salário;

II. Gratificação de férias;

III. Diárias de viagem (exceto ajuda de custo complementar);

PETROBRAS

IV. Adicional de interinidade, quando em substituição do titular afastado até o limite de 60 (sessenta) dias;

V. Vantagens por motivo de transferência;

VI. Pagamento por serviço extraordinário;

VII. Benefícios;

VIII. Participação nos Lucros e Resultados – PLR;

IX. Abono ou Gratificação Contingente.

Parágrafo 12º - No cálculo da participação dos aposentados ou pensionistas titulares no Grande Risco deverão ser consideradas todas as parcelas, à exceção do 13º salário. Os dependentes serão enquadrados na mesma classe de renda dos Beneficiários Titulares.

Parágrafo 13º - Todo e qualquer atendimento coberto pela AMS é isento de carência.

Parágrafo 14º - A Companhia garante a manutenção da cobertura de implante dentário a todos os beneficiários da AMS desde que tenham idade igual ou superior a 18 (dezoito) anos, observados os critérios técnicos para a sua utilização conforme normas da AMS.

Parágrafo 15º - O reembolso da Livre Escolha será efetuado conforme abaixo:

I. O processo de reembolso ocorrerá em até 30 (trinta) dias a partir da entrada da documentação completa na AMS;

II. As negativas de reembolso e seus respectivos motivos serão comunicados ao beneficiário e/ou familiar responsável;

III. Os canais de relacionamento já se encontram estruturados de modo a informar aos beneficiários os valores de reembolso para os procedimentos pretendidos, no prazo estabelecido, bem como as regras para efetivação do mesmo, em até 30 dias, uma vez completa a documentação enviada;

IV. A tabela com os valores de referência da Petrobras para fins de reembolso na modalidade de atendimento da Livre Escolha será disponibilizada no Portal AMS;

Parágrafo 16º - 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.

I. Os aperfeiçoamentos de que trata este parágrafo, que vierem a acrescer os custos atuais, só serão implementados mediante a manutenção da relação prevista nos incisos I e II do *caput* desta cláusula.

II. A Companhia manterá as Entidades Sindicais informadas acerca da atualização dos aperfeiçoamentos dos procedimentos técnicos e administrativos do Programa AMS.

PETROBRAS

III. A Companhia manterá disponíveis os padrões de Elegibilidade e Cobertura da AMS no Portal de Gestão e o Regulamento da AMS nos portais corporativos da Petrobras.

IV. Será realizado treinamento sobre procedimentos da AMS para todas as equipes, visando à melhoria do atendimento aos beneficiários.

Cláusula 32. Da autorização de procedimentos da AMS

A autorização de procedimentos da AMS respeitará as seguintes regras:

I. Nenhum procedimento de urgência e emergência dependerá de autorização prévia;

II. Procedimentos necessários ao diagnóstico e acompanhamento de pacientes internados serão liberados em até 24 (vinte e quatro) horas, seja pelos canais AMS ou a partir de avaliação in loco de auditor da AMS;

III. Todos os procedimentos de saúde que requeiram autorização prévia terão sua garantia de cobertura assistencial efetuada de acordo com os prazos previstos na regulamentação específica vigente da ANS;

IV. Com o intuito de garantir o cumprimento do inciso anterior, os prazos de autorização prévia da AMS terão duração média estimada entre 5 (cinco) e 15 (quinze) dias úteis, respeitando os prazos máximos estabelecidos pela ANS;

V. Todos os procedimentos eletivos que necessitem de perícia médica, serão autorizados somente após a realização da mesma;

VI. Os canais de relacionamento da AMS, sempre que acionados, comunicarão o resultado da solicitação de autorização;

VII. As negativas de autorização serão comunicadas ao beneficiário e/ou familiar por profissional qualificado preferencialmente da área de saúde (médicos, enfermeiros, assistentes sociais, entre outros).

Cláusula 33. Da Rede Credenciada

A Companhia assume os seguintes compromissos em relação à Rede Credenciada:

I. A Companhia dará continuidade ao plano estruturado de ampliação da atual Rede Credenciada a partir das indicações recebidas dos beneficiários, contemplando particularidades regionais, em conformidade com a legislação da ANS;

II. A Companhia continuará buscando soluções alternativas de credenciamento para as regiões de baixa densidade de beneficiários, com o objetivo de fornecer uma solução que propicie cobertura ampla por meio de Rede Credenciada, além daquela prevista na Livre Escolha, prioritariamente nas áreas onde estão sendo desenvolvidos os novos empreendimentos da Companhia;

III. O acesso ao credenciamento será realizado de acordo com critérios de suficiência de rede, sendo cumpridas as exigências de qualificação profissional, habilitação e experiência, a depender da quantidade de profissionais credenciados na região, do

número de beneficiários e das competências técnicas identificadas. Para isso, dependemos da oferta de serviços assistenciais nesses locais;

IV. As exigências de qualificação e experiência contemplarão a realidade de cada região;

V. A Companhia continuará estudando a implantação de um modelo de Rede Referenciada, composta por centros especializados e profissionais de referência, acionados a partir de uma central de marcação de consultas, que se somará a Rede Credenciada disponibilizada aos beneficiários AMS.

Parágrafo único – A Companhia acompanhará determinações da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e recomendações das sociedades médicas e odontológicas, excetuando-se as de finalidade comercial ou estética, a fim de atualizar a composição das tabelas de procedimentos, bem como desenvolverá esforços para credenciamento de profissionais e instituições de saúde para o atendimento dos beneficiários da AMS, principalmente nas localidades onde a carência de atendimento for mais acentuada.

Cláusula 34. Da Margem Consignável

Os valores referentes à participação no custo dos atendimentos dos empregados, aposentados e pensionistas serão descontados em folha de pagamento/proventos de aposentadoria e pensão e limitados pela margem de desconto de 30% (trinta por cento), desde que não haja previsão de desconto integral para o beneficiário utilizar a cobertura, observados critérios normativos da AMS.

Parágrafo 1º - Para aposentados e pensionistas, a mudança do valor da margem consignável de 13% (treze por cento) para 30% (trinta por cento) fica condicionada ao estabelecimento da priorização dos descontos da AMS pela Petros em sua folha de pagamentos.

I. Caso a condicionante do parágrafo acima não seja implementada, a margem consignável permanecerá em 13% (treze por cento).

Parágrafo 2º - Situações em que não será respeitada a Margem Consignável da AMS:

I. Cobrança de despesas relativas aos procedimentos classificados como de Pequeno Risco realizados pelos beneficiários dependentes (filho ou enteado) na situação de Plano 28;

II. Cobrança do valor referente à coparticipação financeira dos beneficiários que utilizarem o Benefício Farmácia (medicamentos subsidiados parcialmente e/ou medicamentos não subsidiados);

III. Cobrança da totalidade das despesas de beneficiários incluídos por determinação judicial;

IV. Remoção não justificada em ambulância;

V. Outros a serem negociados na Comissão da AMS, os quais constarão no padrão normativo de AMS da Companhia;

VI. Ressarcimento de despesas por uso indevido.

PETROBRAS

Parágrafo 3º - A Companhia e as Entidades Sindicais reconhecem o caráter obrigatório e compulsório dos descontos das despesas decorrentes do Programa da AMS e, no caso dos aposentados e pensionistas, a entidade sindical e seus representados: aposentados e pensionistas, reafirmam a autorização para que os respectivos descontos sejam efetuados junto à entidade de Previdência Privada Complementar, seja pela Fundação Petrobras de Seguridade Social - PETROS, seja por qualquer outra que o participante passe a integrar, considerados na base de cálculo, também, os proventos decorrentes da previdência social."

Cláusula 35. Desconto Integral

A todos os beneficiários inscritos que não atendam aos critérios de elegibilidade definidos não se aplicam as regras de participação previstas neste acordo, uma vez que todas as suas despesas serão integralmente arcadas pelo titular.

Cláusula 36. Permanência na AMS

A permanência na AMS para empregados aposentados será realizada em observação aos seguintes critérios:

I. Para que seja garantido o direito à AMS após aposentadoria, os empregados admitidos a partir de 01/01/2010 deverão ter contribuído para o benefício por, no mínimo, 10 (dez) anos.

II. Aos empregados anistiados, com base na Lei nº 8.878/1994, será assegurado o direito à AMS desde que tenham o Adicional por Tempo de Serviço (ATS) igual ou superior a 10 (dez) anos, no momento do seu efetivo desligamento na Petrobras e não tenham sido dispensados por justa causa ou por conveniência da Companhia.

III. Para os empregados que já ingressaram na Companhia aposentados, será garantida a AMS, após o efetivo desligamento da Petrobras, desde que tenham no mínimo 10 (dez) anos de vinculação à AMS.

Parágrafo 1º - O prazo de 10 (dez) anos de que trata o inciso I não será aplicada nas situações de falecimento do empregado ou nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez.

Parágrafo 2º - Para aposentados que não atenderem aos prazos citados nos incisos I, II e III, será oferecida a opção de permanência na AMS por período proporcional pelo tempo de contribuição para o benefício, conforme legislação vigente (RN 279 da ANS ou a que vier substituí-la).

Parágrafo 3º - Para os empregados anistiados pela Lei nº 8.878/1994, que ingressaram na Companhia aposentados pela Previdência Oficial aplica-se a regra contida no inciso II.

Cláusula 37. AMS para Empregado Aposentado com Contrato de Trabalho em Vigor

A Companhia manterá a AMS para empregados já aposentados pelo INSS, que estejam com contrato de trabalho em vigor na Companhia, quando estiverem impedidos de trabalhar por motivo de doença ou acidente, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Cláusula 38. Diária Hospitalar de Acompanhante

A Companhia garantirá, quando da negociação de diárias e taxas na rede hospitalar credenciada, alimentação e pernoite para acompanhantes de:

I. Beneficiários da AMS internados, com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos;

II. Beneficiários com até 18 (dezoito) anos, inclusive;

III. Doentes terminais;

IV. Beneficiário com deficiência;

V. Parturientes durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato – conforme determina a ANS nº 428, de 07/11/2017.

Cláusula 39. Auxílio Cuidador

A Companhia disponibilizará o Auxílio Cuidador nas seguintes modalidades:

I. Auxílio Cuidador PAE: para beneficiários inscritos no PAE, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia, prevista em regulamentação normativa.

II. Auxílio Cuidador da Pessoa Idosa: para beneficiários da AMS com mais de 60 (sessenta) anos e com capacidade funcional comprometida, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia da área médica da Companhia, prevista em regulamentação normativa.

Cláusula 40. Benefício Farmácia

A Companhia disponibilizará Programa de Benefício Farmácia para os beneficiários da AMS, cujo custeio do medicamento se dará com a coparticipação do beneficiário.

PETROBRAS

Parágrafo 1º - As doenças cobertas serão classificadas em 4 (quatro) categorias cujos medicamentos terão subsídio integral, especial ou parcial, conforme tabelas (anexo X).

I. Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio 2006 o percentual da coparticipação no Benefício Farmácia será conforme a faixa especifica "Sem Petros" do anexo X.

Parágrafo 2º - O fornecimento dos medicamentos será realizado através de delivery, salvo no caso da aquisição de medicamento acima de R$150,00 (cento e cinquenta reais), cuja indicação seja para tratamento de doenças agudas.

Parágrafo 3º - A Companhia concederá até 100 (cem) glicofitas por mês para pacientes diabéticos insulinodependentes, mediante reembolso custeado pelo Pequeno Risco.

I. O valor de reembolso é limitado ao Preço Máximo ao Consumidor (PMC) vigente.

CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO

Cláusula 41. Dispensa sem Justa Causa

Na hipótese de proposição de dispensa sem justa causa o seguinte procedimento deverá ser observado no âmbito da unidade:

I. Encaminhamento à gerência mediata, da proposta de dispensa do empregado;

II. O Titular da unidade designará Comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar em um prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo 1 (um) representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado não-gerente;

III. O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à Comissão;

IV. A Comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:

a) A efetivação da dispensa; ou

b) A reconsideração da proposta de dispensa.

PETROBRAS

Cláusula 42. Excedente de Pessoal

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e/ou redução de atividades, buscar realocar o pessoal em outras unidades da Companhia, promovendo treinamento e requalificação quando necessário.

Parágrafo 1º - A Companhia comunicará as Entidades Sindicais, com antecedência, as ações de mobilização de empregados de sua base para outras regiões.

I. A Companhia se compromete a analisar as demandas que venham a ser apresentadas pelas Entidades Sindicais em decorrência da comunicação acima.

Parágrafo 2º - A Companhia disponibilizará uma política de incentivos específica quando da mobilização dos empregados de uma região para outra, nos casos decorrentes de reestruturações e/ou redução de atividades.

Parágrafo 3º - A Companhia não promoverá despedida coletiva ou plúrima, motivada ou imotivada, nem rotatividade de pessoal (turnover), sem prévia discussão com as Entidades Sindicais.

I. Excetuam-se do previsto no parágrafo acima os planos de demissão voluntária ou incentivada, bem como os processos de movimentação interna dos empregados.

Parágrafo 4º - A Companhia não promoverá dispensa sem justa causa na vigência deste acordo.

Cláusula 43. Garantias de Emprego

A Companhia garante emprego e salário aos empregados nas seguintes condições:

I. Gestante: à empregada gestante, até 7 (sete) meses após o parto, nos termos do estabelecido no item b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

II. Acidente de trabalho: ao empregado acidentado no trabalho, por 1 (um) ano, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário. Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato por justa causa.

III. Portador de doença profissional: ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego serão observadas as mesmas condições e garantias relativas aos empregados acidentados no trabalho.

DS MVAR DS DS DS DS DS VH DS 4778 DS RMDS DS RSA DS Alexandre G. Jorge

PETROBRAS

Cláusula 44. Implantação de Novas Tecnologias

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da produtividade, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados.

Parágrafo 1º - 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.

Parágrafo 2º - A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação as Entidades Sindicais e as CIPAs, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

Cláusula 45. Realocação de Pessoal

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política 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.

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

Cláusula 46. 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.

Parágrafo único - O disposto no parágrafo 4º da cláusula 42 – *Excedente de Pessoal*, não se aplica aos contratos previstos nesta cláusula.

PETROBRAS

Cláusula 47. Homologação de Rescisão Contratual

Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas nas respectivas Entidades Sindicais representativas 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 ou recusa da referida entidade por qualquer motivo.

Parágrafo único - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão do seu contrato de trabalho na respectiva Entidade Sindical, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual àquela Entidade.

Cláusula 48. Preservação Familiar

A Companhia, em situações de transferência, buscará compatibilizar, quando houver interesse das partes, as necessidades da empresa com aquelas dos empregados, buscando priorizar a mobilidade dos trabalhadores/as com família constituída com o objetivo de preservar a unidade familiar.

CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 49. Faltas Acordadas

A Companhia e as Entidades Sindicais 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 - Será indispensável o entendimento prévio do empregado com a gerência imediata, salvo situações excepcionais que deverão ser submetidas ao gerente no dia subsequente à falta. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS

PETROBRAS

Cláusula 50. Jornadas de Trabalho

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas em tabelas (anexos XI e XII).

Parágrafo 1º - A Companhia manterá em 200 (duzentos), 180 (cento e oitenta), 168 (cento e sessenta e oito), 160 (cento e sessenta), 150 (cento e cinquenta) e 120 (cento e vinte) 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, 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média, 32 (trinta e duas) horas, 30 (trinta) horas e 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo 2º - 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.

Parágrafo 3º - As partes acordam que, no período compreendido de 11/11/2017 à 31/08/2019, o Regime Especial de Apoio Aéreo e o Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12h em unidades de terra foram regidos pelas disposições previstas nos acordos coletivos regionais específicos firmados de cada tema.

Cláusula 51. 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, perfazendo 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém, o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

Cláusula 52. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra

A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, mediante negociação e concordância do respectivo sindicato local, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS

PETROBRAS

Cláusula 53. Jornada de Trabalho – Regime Especial de Apoio Aéreo

A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o Regime Especial de Apoio Aéreo, com jornada de 12 (doze) horas, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento do adicional de periculosidade, quando couber.

Cláusula 54. 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 (um por um e meio), jornada diária de 12 (doze) horas, com intervalo para repouso e alimentação e a carga semanal de 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média.

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 as Entidades Sindicais 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 (um por um) para 1x1,5 (um por um e meio).

Cláusula 55. 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.

PETROBRAS

Cláusula 56. 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.

Parágrafo único - Para os empregados abrangidos pelo sistema de horário flexível será dado o seguinte tratamento:

I. O limite total de horas para compensação será de até 112 (cento e doze) horas;

II. No fechamento da frequência mensal, as horas positivas que ultrapassarem o limite de 112 (cento e doze) horas, serão pagas como horas extras;

III. O excedente negativo de 32 (trinta e duas) horas de Margem de Balanço, até o limite máximo de 112 (cento e doze) horas definido no inciso I desta cláusula, será objeto de compensação no prazo de 90 (noventa) dias, contados da ocorrência de cada hora excedente negativa entre 32 (trinta e duas) horas e 112 (cento e doze) horas. Ao final desse prazo, as horas não compensadas serão enviadas para desconto;

IV. No fechamento da frequência mensal, as horas negativas que porventura ultrapassarem o limite de 112 (cento e doze) horas para compensação, serão enviadas para desconto.

Cláusula 57. 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.

Parágrafo 1º - A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo e não abrangidos pelo horário flexível, 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.

Parágrafo 2º - A compensação das horas pendentes referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2019 e quarta-feira de cinzas de 2020, bem como a compensação das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2020 e quarta-feira de cinzas de 2021 deverão ser realizadas até 31 dezembro de 2021.

I. A compensação das horas acima referidas será retomada a partir do efetivo retorno ao trabalho nas instalações da companhia.

PETROBRAS

Parágrafo 3º - A compensação das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021 e a quarta-feira de cinzas de 2022 deverá ser realizada de 01 de janeiro de 2022 a 31 de agosto de 2022.

Parágrafo 4º - O total de horas a ser compensado será debitado de forma parcelada considerando os prazos previstos nos parágrafos acima.

Parágrafo 5º - Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 (quinze) minutos diários por antecipação do horário, até que seja compensada a totalidade das horas.

I. A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no parágrafo acima, desde que respeitado os prazos previstos nos parágrafos 2º e 3º, e negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.

Parágrafo 6º - São vedadas as formas de compensação que:

I. Impliquem em redução do horário de almoço;

II. Compreendam período diário inferior ou igual a 10 (dez) minutos; ou

III. Compreendam período diário superior a 2 (duas) horas.

Cláusula 58. Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração

A Companhia manterá a possibilidade de redução de jornada de trabalho, por opção do empregado, para os empregados do regime administrativo e sem função gratificada, mediante redução proporcional da remuneração.

Parágrafo 1º - A Companhia manterá para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível e sem função gratificada a opção de redução de jornada de trabalho de 8 (oito) para 6 (seis) horas mediante redução proporcional de 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração.

Parágrafo 2º - A Companhia disponibilizará ainda para os empregados do regime administrativo e do regime administrativo categoria diferenciada (Assistente Social), vinculados tanto ao horário flexível quanto ao horário fixo, que não possuam função gratificada, a opção de redução de 5 (cinco) para 4 (quatro) dias de trabalho semanais, mantendo a jornada diária de trabalho original, mediante redução proporcional de 20% (vinte por cento) da remuneração.

PETROBRAS

Parágrafo 3º - Os ajustes ou alterações no Regramento de Redução de Jornada (anexo XIII) serão tratados na Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula 59. Abono Empregada Lactante

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregadas lactantes, por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada, não prorrogável, mediante avaliação da equipe de saúde da Companhia.

I. As empregadas cujas jornadas de trabalho diárias já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (ex: médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no *caput*.

Cláusula 60. Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico.

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregado com deficiência (especificadas pelo Decreto nº 3.298/99 e pelo Decreto nº 5.296/04, pela Súmula 377 do STJ e/ou pela Lei 12.764/2012) que exija acompanhamento médico, e desde que atendidos os requisitos previstos neste parágrafo e regulamentados no padrão normativo interno da Petrobras.

I. 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;

II. A avaliação pela comissão citada no inciso acima somente será realizada se for a pedido do próprio empregado;

III. 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 no padrão normativo interno;

IV. Os empregados cujas jornadas de trabalho já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (ex: médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no *caput*.

Cláusula 61. Licença Maternidade - Prorrogação

A Companhia garante a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal, totalizando 180 (cento e oitenta) dias.

PETROBRAS

Parágrafo 1º - A prorrogação prevista no *caput* será garantida, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo 2º - Durante o período de prorrogação da licença maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

Parágrafo 3º - A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

Parágrafo 4º - A prorrogação da licença maternidade se aplica à mãe adotiva, independentemente da idade da criança, conforme previsto na Lei 13.257/2016.

Cláusula 62. Extensão da Licença Maternidade – Parto de Prematuro

A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas que tiverem parto prematuro em que o bebê, após o parto, necessitar de internação hospitalar em razão da prematuridade.

Parágrafo 1º - A extensão prevista no *caput* será concedida ao final da licença maternidade, com ou sem prorrogação, por período igual ao tempo de internação do prematuro quando menor que 60 (sessenta) dias ou pelo período máximo de 60 (sessenta) dias quando a internação do prematuro superar esse período.

Parágrafo 2º - Para ter direito a concessão da extensão prevista nesta cláusula, a empregada deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove a internação do prematuro.

Parágrafo 3º - A presente cláusula se aplica nas licenças maternidades que estiverem em curso no ato da assinatura do acordo e para as concedidas após a data de celebração do mesmo.

Parágrafo 4º - O óbito do prematuro, em qualquer momento, cessa os efeitos da extensão prevista nesta cláusula.

DS DS DS DS DS DS DS DS

PETROBRAS

Cláusula 63. Licença Paternidade

A Companhia concederá licença paternidade de 10 (dez) dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou aos que adotarem menores, a partir da decisão judicial deferindo a adoção proferida pelo órgão competente, que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, na forma da lei de adoção.

Parágrafo 1º - A licença paternidade poderá ter duração de 20 (vinte) dias consecutivos, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) após o parto ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

I. O período de 20 (dias) de que trata o parágrafo, será composto pelos 5 (cinco) dias previstos no §1° do art. 10° 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.

II. Caso as condições descritas no parágrafo não sejam atendidas, o empregado fará jus à licença descrita no *caput*.

III. A licença de 20 (vinte) dias descrita acima não é cumulativa com a licença de 10 (dez) dias prevista no *caput*.

Parágrafo 2º - A licença paternidade é extensiva, nas mesmas condições acima estabelecidas, à empregada cujo (a) cônjuge ou companheiro (a) esteja em gozo de licença maternidade com benefício reconhecido pelo INSS.

Cláusula 64. Licença Adoção

A Companhia concederá licença adoção às empregadas e empregados que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção.

Parágrafo único – A adoção conjunta garante a concessão de licença maternidade-adoção a apenas um dos adotantes, conforme cadastro no INSS.

I. Em caso de morte do cônjuge/companheiro titular da licença maternidade-adoção, é assegurado ao outro cônjuge/companheiro, empregado da Companhia, o gozo de licença por todo o período da licença maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito o cônjuge/companheiro titular.

DS DS DS DS DS DS DS DS DS

PETROBRAS

Cláusula 65. 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.

Cláusula 66. Empregado Estudante

A Companhia, em seus procedimentos internos de gestão, buscará contemplar o empregado que necessite liberação para realizar prova escolar dentro da sua jornada de trabalho.

CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

Cláusula 67. 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 de nexo causal das doenças do trabalho.

Parágrafo 1º - A Companhia garantirá a realização dos exames clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691. A Companhia se compromete a informar as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames.

Parágrafo 2º - A Companhia especificará, na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho de acordo com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA - NR-9) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO - NR-7) dos Grupos Homogêneos de Exposição (GHE) dos empregados.

Parágrafo 3º - A Companhia garantirá o direito a todos os empregados, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrarem suas considerações em formulário reservado e específico, e se compromete a encaminhá-las às áreas as quais estão relacionadas.

Parágrafo 4º - A Companhia priorizará nos Exames Periódicos Ocupacionais os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos conforme Norma Petrobras N-2691.

Parágrafo 5º - A Companhia garante a realização dos Exames Periódicos de acordo com o perfil dos empregados, priorizando o Exame Médico Clínico, sem prejuízo da realização de Exames Complementares ou de Pareceres Especializados.

Parágrafo 6º - A Companhia manterá 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.

Parágrafo 7º - A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pela área de Saúde Ocupacional de sua Unidade, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido, sendo-lhe fornecida cópia sempre que requisitada pelo próprio. Mediante autorização expressa do empregado, a área de Saúde Ocupacional de sua Unidade fornecerá ao médico por este indicado os resultados dos laudos, pareceres e exames com o fornecimento de cópias e informações sobre a saúde, relacionados com suas atividades ocupacionais.

Parágrafo 8º - A Companhia realizará exames médico-odontológicos em todo empregado por ocasião da aposentadoria, observada a orientação da Unidade 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 68. 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, da Entidade Sindical, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

Parágrafo único - O relatório anual do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das Unidades serão apresentados aos representantes das Entidades Sindicais nas Comissões de SMS das Unidades.

DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS

PETROBRAS

Cláusula 69. Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas e CIPAs

A Companhia manterá a comissão em sua Sede, com as Entidades Sindicais, 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 1º - A Comissão se reunirá a cada 2 (dois) meses.

Parágrafo 2º - A Companhia apresentará e discutirá nestes fóruns as informações e análises dos dados estatísticos referentes a acidentes e doenças de trabalho, bem como a análise das causas dos acidentes graves, quando solicitado.

Parágrafo 3º - A Companhia e as Entidades Sindicais formarão comissões por Unidade, que serão conduzidas por representações locais, compostas nos mesmos moldes da Comissão de SMS da Sede.

Parágrafo 4º - Sempre que solicitada, a Companhia apresentará a essa comissão os dados estatísticos referentes aos desvios e incidentes ocorridos em suas atividades e instalações, bem como informará as ações preventivas e corretivas adotadas para o tratamento efetivo das anomalias.

Parágrafo 5º - A Companhia apresentará anualmente nas CIPAs e nas Comissões Locais de SMS os documentos básicos e os relatórios das avaliações ambientais e ocupacionais.

Parágrafo 6º - A Companhia, através de suas Unidades, divulgará o calendário anual de reuniões das Comissões Locais de SMS.

Cláusula 70. Programa de Alimentação Saudável

A Companhia manterá o Programa de Alimentação Saudável em suas Unidades e implantá-lo-á onde ainda não houver, fornecendo uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais.

Parágrafo 1º - A Companhia se compromete a discutir o Programa de Alimentação Saudável nas Comissões Locais de SMS.

PETROBRAS

Parágrafo 2º - A Companhia disponibilizará, nos restaurantes das Unidades em que o serviço de alimentação é oferecido pela Companhia, mais de uma opção no cardápio para alimentação dos empregados.

Parágrafo 3º - As Unidades da Companhia disponibilizarão espaço para realização periódica de feiras de produtos agroecológicos, com foco na agricultura familiar.

Parágrafo 4º - 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 5º - A Companhia discutirá este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.

Parágrafo 6º - A Companhia aprimorará o programa de alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico.

Parágrafo 7º - A Companhia assegurará a mesma alimentação para todos os usuários dos restaurantes das Unidades em que esse serviço é oferecido pelas Companhia.

Parágrafo 8º - A Companhia estimulará os empregados a adotarem modos de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas e esportivas, inclusive em suas instalações.

Cláusula 71. Funcionamento das CIPAs

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA, as respectivas Entidades Sindicais, com antecedência de 90 (noventa) dias, fornecendo aos mesmos, a distribuição dos Setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito.

Parágrafo 1º - A CIPA terá acesso, 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 2º - 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 3º - A Companhia assegurará a participação do presidente e do vice-presidente da CIPA nos comitês de gestão de SMS das Unidades.

PETROBRAS

Parágrafo 4º - A Companhia, por meio das suas Unidades, promoverá reunião anual local convidando os representantes das CIPAs da Unidade e das empresas contratadas que nela atuam. Em âmbito nacional, a Companhia promoverá uma reunião anual dos Presidentes e Vices de suas CIPAs.

Parágrafo 5º - A Companhia proporcionará aos membros titulares da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, dentro das instalações da Companhia durante sua jornada e escala de trabalho, para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho, sem prejuízo da remuneração. Caso as atividades ocorram fora da jornada ou escala regular de trabalho, serão consideradas como horas trabalhadas.

Parágrafo 6º - A Companhia viabilizará os meios de transporte e alimentação necessários para os cipistas participarem das reuniões ordinárias, extraordinárias, visitas, auditorias e realizarem atividades do plano de trabalho da CIPA. O transporte em questão será fornecido considerando a base local de trabalho do cipista.

Parágrafo 7º - A Companhia garantirá que os cipistas exercerão atividades de prevenção de acidentes atuando nas Paradas Programadas de Manutenção, mediante negociação com as gerências locais.

Parágrafo 8º - A CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidente e incidentes ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5 (Ministério do Trabalho).

Parágrafo 9º - O número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA é o referido pela NR-5 considerando os trabalhadores lotados no respectivo local, quando da eleição.

Parágrafo 10º - A Companhia assegura a participação às reuniões da CIPA, de um Dirigente Sindical, indicado pela respectiva entidade sindical, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

Parágrafo 11º - No tocante às CIPAs da área Offshore, a Companhia adotará o estabelecido no anexo II da NR-30.

Parágrafo 12º - A Companhia compromete-se a viabilizar a presença, às Reuniões Ordinárias da CIPA em Plataforma, de um representante sindical empregado da Petrobras, escolhido pela Entidade Sindical, três vezes ao ano em cada Plataforma.

PETROBRAS

Parágrafo 13º - Os embarques de representantes sindicais para participação nas reuniões ordinárias da CIPA nas Plataformas ocorrerão no dia anterior ao da reunião, a depender da disponibilidade logística para transporte de pessoal e de vaga a bordo para pernoite. Caso não seja possível, a Unidade deverá apresentar justificativa detalhada dos motivos do impedimento.

Parágrafo 14º - A Companhia compromete-se a discutir com as Entidades Sindicais, nas Comissões Locais de SMS, o andamento do plano de trabalho da CIPA das Plataformas.

Cláusula 72. Comunicação de Acidente de Trabalho

A Companhia assegura o encaminhamento a Entidade Sindical, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT).

Parágrafo único - A Companhia fornecerá, quando for o caso e mediante solicitação expressa do empregado, cópia da CAT.

Cláusula 73. Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho

A Companhia manterá, em articulação com as CIPAs, as Entidades Sindicais 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 74. Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes

A Companhia permitirá o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante da Entidade Sindical empregado da Petrobras na apuração de acidentes e incidentes.

Parágrafo 1º - Sempre que houver participação de representante sindical na Comissão de Investigação e Análise, a gerência que a constituiu deverá, desde que solicitado, encaminhar uma cópia do Relatório à respectiva Entidade Sindical, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.

PETROBRAS

Parágrafo 2º - A Companhia garantirá ao representante da Entidade Sindical integrante das Comissões de Investigação e Análise o acesso a toda documentação relativa aos acidentes, quase acidentes e incidentes graves ocorridos em suas respectivas bases de representação. Conforme já definido no parágrafo anterior, o relatório somente será entregue após assinatura das partes.

Parágrafo 3º - A Companhia assegura as Entidades Sindicais a manutenção das características do local do acidente classes 04 e 05, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.

Parágrafo 4º - A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme estabelecido na NR-5.

Parágrafo 5º - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos, comporá comissão de investigação das causas com a participação da Entidade Sindical e da CIPA.

Cláusula 75. 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 se compromete a informar a seus trabalhadores, por via eletrônica e individualmente, os riscos ambientais do seu Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) e contidos no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da Unidade.

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 a LER/DORT, onde aplicável com atuações específicas no ambiente de trabalho garantindo a implantação de práticas preventivas às doenças.

PETROBRAS

Parágrafo 5º - A Companhia incluirá nos contratos de prestação de serviço, que a contratada se obrigará a realização de exames periódicos e exames específicos dos seus respectivos empregados, em consonância com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Parágrafo 6º - A Companhia implementará 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 fornecerá informações as Entidades Sindicais sobre os programas de gerenciamento da saúde e dados epidemiológicos bem como dará continuidade aos mesmos 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 8º - A Companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes de seus empregados, nos segmentos operacionais.

Parágrafo 9º - A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no GD dos empregados.

Parágrafo 10º - A Companhia assegurará que os novos projetos sejam precedidos de estudos de engenharia de segurança e saúde ocupacional.

Parágrafo 11º - A Companhia se compromete a considerar a estrutura feminina, na especificação dos Equipamentos de Proteção individual (EPI) incluindo os uniformes para os diferentes sexos e gestantes, e implementar as adequações pertinentes após conclusão dos estudos que estão em andamento no "Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça".

Parágrafo 12º - A Companhia se compromete a dar continuidade as tratativas com o DECEA – Departamento de Controle do Espaço Aéreo para estabelecimento de acordo operacional para a viabilização do serviço de busca e salvamento.

Parágrafo 13º - A Companhia realizará, em suas Unidades Operacionais, reuniões trimestrais específicas entre os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências, com a participação de membros das CIPAs e Comissão de SMS local.

PETROBRAS

Cláusula 76. 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.

Parágrafo 1º - A Companhia, desde que previamente informada, comunicará com antecedência, as Entidades Sindicais e CIPA a data, horário e local da fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador pelos órgãos competentes.

I. Havendo a comunicação à Entidade Sindical da base correspondente ao local de inspeção, a ausência do representante da entidade sindical não implica em descumprimento do objetivo da cláusula.

Parágrafo 2º - Salvo conveniência da Companhia, a participação da entidade sindical fica limitada a 1 (um) representante.

Cláusula 77. Combate a Incêndios e Primeiros Socorros

A Companhia manterá, em suas Unidades de Operações, materiais 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 manterá 3 (três) helicópteros ambulância, tipo UTI, nas bases do E&P na região Sudeste. Para as demais Unidades do E&P, não atendidas pelas aeronaves dedicadas, o atendimento aeromédico será efetuado por helicópteros não dedicados exclusivamente a resgate, dotados de equipamentos para a manutenção avançada da vida (UPTI - Unidade Portátil de Terapia Intensiva), após a homologação da UPTI junto aos organismos governamentais de controle da aviação civil.

Parágrafo 3º - A Companhia se compromete a dar treinamento em primeiros socorros aos empregados que atuem como socorristas, sem pertencerem à área da saúde.

PETROBRAS

Parágrafo 4º - A Companhia garantirá o atendimento, em unidade especializada, nos casos de trabalhadores próprios e contratados considerados grandes queimados.

Parágrafo 5º - A Companhia priorizará a composição da primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, com pessoal da área de Segurança Industrial. Quando o profissional não for da área de Segurança Industrial, as Companhia fornecerão o treinamento adequado. Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho.

Cláusula 78. Monitoramento Ambiental e Biológico

A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica de Higiene Ocupacional da Petrobras. Preferencialmente e quando aplicável, o monitoramento biológico será realizado de forma simultânea.

Parágrafo 1º - A Companhia garantirá o monitoramento ambiental nas atividades de rotina e nas atividades críticas (abertura de equipamentos, purgas, drenagens) pela equipe técnica de Higiene Ocupacional.

Parágrafo 2º - A Companhia convidará as Entidades Sindicais para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. Manterá a disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativas à sua área de trabalho.

Parágrafo 3º - A Companhia incluirá na Ambientação dos profissionais de saúde, disciplina específica para conhecimento das atividades da Companhia, visando melhor capacitação para a realização de exames ocupacionais.

Cláusula 79. Política de Saúde

A Companhia efetuará melhorias contínuas à atual Política de Saúde, prosseguindo na priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoando as ações corretivas e buscando ciclos de melhoria na assistência aos empregados.

Parágrafo 1º - A Companhia, em articulação com as Entidades Sindicais, desenvolverá um programa de retorno às atividades no trabalho para os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho.

PETROBRAS

Parágrafo 2º - A Companhia garante à trabalhadora grávida ou que esteja amamentando que o trabalho seja exercido em áreas fora de risco relacionado à gravidez ou ao aleitamento, sem prejuízo dos seus adicionais e/ou condições de trabalho por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada.

Parágrafo 3º - A Companhia se compromete a estruturar Programa de Saúde Mental com foco em ações individuais, coletivas e no ambiente de trabalho como ação de saúde integral para a melhoria das condições de saúde dos empregados, em atendimento aos requisitos legais. O programa deverá ser discutido nas Comissões de SMS nacional e local.

Parágrafo 4º - A Companhia realizará melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na Ergonomia de Concepção e Correção, a fim de preservar a saúde dos empregados.

Parágrafo 5º - A Companhia atuará no sentido de compor as equipes de saúde da Petrobras somente com empregados, em consonância com as demandas legais. A equipe dos Serviços de Saúde de suas Unidades será definida conforme as especificidades de cada Unidade de forma a possibilitar atendimento imediato às emergências médicas.

Parágrafo 6º - A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento de todos os empregados envolvidos em emergência, feitos por uma equipe multidisciplinar da área de saúde.

Cláusula 80. 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 e/ou as instalações e/ou meio ambiente 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 Companhia garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

DS DS DS DS DS DS DS DS DS DS

PETROBRAS

Cláusula 81. 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.

Parágrafo 1º - A Companhia informará as Entidades Sindicais, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, quando ocorrerem em regiões declaradamente endêmicas. As doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências de nexo causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

Parágrafo 2º - A Companhia adaptará seus métodos e práticas, de modo a não se utilizar 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/Ministério do Trabalho.

Parágrafo 3º - A Companhia custeará para os empregados as vacinas indicadas pelo Programa de Imunização Ocupacional e articulará com autoridades de saúde as Campanhas Públicas de Vacinação.

Parágrafo 4º - A Companhia arcará com as despesas vinculadas à recuperação dos trabalhadores portadores de doenças profissionais e suas sequelas.

Parágrafo 5º - A Companhia viabilizará, em cada Área de Negócio, equipe técnica em Higiene Ocupacional.

Cláusula 82. Acordo do Benzeno

A Companhia se compromete a cumprir a Nota 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 83. Campanha Nacional de Segurança

A Companhia realizará campanha enfatizando a importância e a obrigatoriedade do registro de acidentes e incidentes, bem como da prevenção dos mesmos.

PETROBRAS

Parágrafo único - A Companhia disponibilizará, através de sistema informatizado específico, ações apontadas nos relatórios dos acidentes e incidentes potenciais, no prazo de uma semana após a conclusão dos mesmos, definindo os responsáveis pelos prazos e qualidade das divulgações.

Cláusula 84. Perfil Profissiográfico Previdenciário

A Companhia garantirá e agilizará o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor.

Parágrafo 1º - A Companhia recolherá alíquota adicional do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), conforme previsto na Legislação Previdenciária, e informar na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) o código correspondente, conforme o caso.

Parágrafo 2º - A Companhia manterá na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2020-2022, a Comissão Nacional composta por representantes técnicos da Companhia e das Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir, especificamente, os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor.

Cláusula 85. Renovação de Frota, Fiscalização e Treinamento HUET

A Companhia se compromete a continuar praticando a melhoria contínua na renovação da frota de aeronaves, embarcações marítimas e veículos automotores, mantendo as Entidades Sindicais informadas através das Comissões de SMS.

Parágrafo único - A Companhia se compromete a disponibilizar o treinamento de abandono de helicóptero submerso - HUET para todos que desempenham suas atividades nas plataformas e utilizam transporte aéreo por helicóptero.

DS MVAR

DS

DS

DS

DS

DS

DS VH

DS 1778

DS RMDS

DS

DS

PETROBRAS

CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 86. Participação nos Lucros e Resultados - PLR

As Entidades Sindicais serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/2000, de 19/12/2000.

Parágrafo único - A Companhia se reunirá imediatamente após a assinatura do ACT 2020-2022 com as Entidades Sindicais para tratar do regramento da PLR 2021, visando a assinatura de acordo coletivo específico até 31 de dezembro de 2020.

Cláusula 87. Comissões Permanentes

A Companhia e as Entidades sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS) e AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde, que se reunirão a cada 3 (três) meses.

Parágrafo 1º - A Companhia garantirá a realização de reuniões periódicas entre as gerências de Recursos Humanos das Unidades e as respectivas Entidades Sindicais, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

Parágrafo 2º - O custeio do Programa de AMS será discutido no âmbito da Comissão de AMS.

Cláusula 88. Efetivo de Pessoal

A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo o efetivo de pessoal.

Parágrafo 1º - No âmbito do fórum descrito no *caput*, a Companhia compromete-se a analisar os parâmetros aplicados nos estudos em andamento ou concluídos, visando à definição daqueles mais adequados para aplicação em suas Unidades.

Parágrafo 2º - A Companhia, informará trimestralmente às Entidades Sindicais, quando for solicitada, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

Cláusula 89. AMS aos Dirigentes Sindicais

A Companhia estenderá 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 pelas Entidades Sindicais a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

Cláusula 90. Contribuição Assistencial

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias 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 do empregado feita por meio de sistema da Companhia no prazo de 65 (sessenta e cinco) dias após o recebimento, pela Petrobras, da comunicação do sindicato. Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação.

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 mera fonte retentora da Contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por força de decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

Cláusula 91. Mensalidade Sindical

A Companhia se compromete a descontar dos salários dos empregados sindicalizados a mensalidade sindical, na forma estabelecida nos Estatutos ou pelas Assembleias Gerais dos sindicatos acordantes

PETROBRAS

Parágrafo único - Sendo a Companhia somente fonte retentora da mensalidade ou contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

Cláusula 92. Liberações Sindicais

A Companhia garante para cada sindicato as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais para a realização de atividades da referida entidade:

I. De 1 (um) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração;

II. De mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três), ou mais 4 (quatro) ou mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade Sindical vincularem-se bases territoriais com mais de 1.000 (mil), ou mais de 2.000 (dois mil), ou mais de 3.000 (três mil), ou mais de 4.000 (quatro mil), ou mais de 5.000 (cinco mil) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 01/09/2020;

III. De até 18 (dezoito) dirigentes de base, por no máximo 11 (onze) dias por ano para cada um desses dirigentes, sem prejuízo da remuneração;

IV. De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus parcial para a Entidade Sindical;

V. Sem limite de dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus total para a Entidade Sindical.

Parágrafo 1º - A Companhia assegura, ainda, para a FUP, a liberação de 10 (dez) dirigentes dessa Federação, sem prejuízo da remuneração.

I. Adicionalmente, fica assegurada a concessão de mais 5 (cinco) liberações de dirigentes sindicais, a serem utilizadas a critério da FUP.

Parágrafo 2º - As liberações descritas no inciso IV deverão ser totalmente suportadas pela Entidade Sindical, com exceção dos encargos devidos pelo empregador relativos ao INSS, a PETROS e ao FGTS. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

Parágrafo 3º - As liberações descritas no inciso V deverão ser totalmente suportadas pela Entidade Sindical, inclusive com os encargos. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

Parágrafo 4º - O ressarcimento dos salários e encargos de que tratam os parágrafos 2º e 3º será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos das Entidades Sindicais junto à

PETROBRAS

Companhia. O não ressarcimento, pelas Entidades Sindicais, qualquer que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido.

Parágrafo 5º - As liberações descritas no inciso III não se aplicam aos dirigentes com liberação integral prevista neste acordo.

Parágrafo 6º - Os períodos de liberação constantes na presente cláusula serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço para fins de ATS e de período aquisitivo de férias, assim como, quando retornar para o regime de trabalho originário, encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

Parágrafo 7º - As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas à Petrobras com antecedência mínima de 4 (quatro) dias corridos, no caso de empregados que laborem em regime de confinamento, e 2 (dois) dias corridos para os demais regimes, por meio de ofício contendo o nome e lotação dos dirigentes sindicais que serão liberados, a fim de que as atividades da Companhia não restem prejudicadas.

I. Excetuam-se dos prazos previstos no parágrafo acima, os casos de liberação decorrentes de solicitação da Companhia para atividade que requeira a presença de representante sindical.

Parágrafo 8º - As liberações de que trata a presente cláusula, exceto a descrita no inciso III, deverão abranger, no mínimo, todo o período da relação trabalho x folga (conforme anexo XI) de forma que não sejam gerados nem créditos ou débitos de folgas retroativas.

Parágrafo 9º - Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as liberações pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso.

Parágrafo 10º - As liberações previstas nesta cláusula vigerão de 15/09/2020 a 31/08/2022.

CAPÍTULO IX - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

Cláusula 93. Comissão de Representação de Empregados

PETROBRAS

A Companhia não implantará comissões de representação de empregados, conforme possibilidade prevista no artigo 611A da CLT, considerando as alterações advindas da Lei 13.467/17, de 13/07/2017.

Cláusula 94. 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, aos padrões normativos de Relações no Trabalho.

I. A dispensa de ressarcimento dos danos causados não ocorrerá quando for constatada condutas dolosas, envolvendo dolo direto ou eventual.

Cláusula 95. Ponto Eletrônico

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com a Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia.

Parágrafo único – As Entidades Sindicais poderão apresentar à Companhia, no âmbito da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, sugestões de melhoria e aprimoramento do sistema.

Cláusula 96. Fiscalização de Contratos de Prestação de Serviços

A Companhia reafirma o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios, visando a dar maior ênfase aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de segurança meio ambiente e saúde, sendo admitido o apoio de empresas contratadas exclusivamente para as atividades administrativas de verificação do correto recolhimento das contribuições previdenciárias, de FGTS e do cumprimento das obrigações trabalhistas.

Cláusula 97. Diversidade

A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

Parágrafo 1º - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.

Parágrafo 2º - A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédio moral e sexual.

Parágrafo 3º - A Companhia implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

Cláusula 98. 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 da Economia, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e IN nº 16 de 15/10/2013 do Ministério do Trabalho, comprometendo-se, as Entidades Sindicais, a entregar à Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

X - DA VIGÊNCIA

Cláusula 99. Vigência

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2022, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

Parágrafo único - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a Petrobras e seus empregados e que substituem, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento.

PETROBRAS

Cláusula 100. Preservação dos acordos coletivos de trabalho regionais

As partes acordam que serão preservados os acordos coletivos de trabalho regionais em vigor no ato da assinatura do presente Acordo.

Parágrafo único – O presente Instrumento não altera as datas de vigência dispostas nos acordos coletivos de trabalho regionais.

Rio de Janeiro, de setembro de 2020

p/ PETRÓLEO BRASILEIRO S/A – Petrobras

CNPJ: 33.000.167/0001-01

Nome: Cláudio RP Costa

(letra de forma)

CPF: 084 544 758 - 00

P/FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

CNPJ: _____

Nome: Jeyvid Souza Bacelar da Silva

(letra de forma)

CPF: 988.300.155-04

PETROBRAS

DocuSigned by:
Rafael Matos de Souza
AD7912C0CCD2462...

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

CNPJ: 08554875000147

Nome: Rafael Matos de Souza

(letra de forma)

CPF: 05196265406

DocuSigned by:
Jairo Batista
D05ADBDC729D410...

P/SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA

CNPJ: 15532855000130

Nome: Jairo Batista Silva Santos

(letra de forma)

CPF: 93136560515

DocuSigned by:
Alexandre Finamori França Baptista
1870D004562D4D8...

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ: 16.591.281/000134

Nome: Alexandre Finamori França Baptista

(letra de forma)

CPF: 07223932619

PETROBRAS

DocuSigned by:
6FA8ED20D4B34C7...

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DE DUQUE DE CAXIAS

CNPJ: 29392297000160

Nome: Luciano Leite Santos

(letra de forma)

CPF: 07365821779

P/ SINDICATO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

CNPJ: 01.322.648/0001-47

Nome: TEZEU FREITAS BEZERRA

(letra de forma)

CPF: 025.291.343-40

DocuSigned by:
A943FB50C5D2451...

P/SINDICATO UNIFICADO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DE SÃO PAULO

CNPJ: 07.550.157/0001-30

Nome: Juliano Deptula Lima

(letra de forma)

CPF: 287.401.328-54

PETROBRAS

DocuSigned by:
6599662822994C2...

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE REFINAÇÃO,DESTILAÇÃO, EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DO PETRÓLEO NO ESTADO DO PARANÁ E SANTA CATARINA

75600031000182
CNPJ: _____

ALEXANDRO GUILHERME JORGE
Nome: _____

(letra de forma)

03291373952
CPF: _____

DocuSigned by:
DC7E6BA0B64B47B...

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

31787989000159
CNPJ: _____

Valnisio Hoffmann
Nome: _____

(letra de forma)

96817526949
CPF: _____

DocuSigned by:
069D15628F26474...

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO DO ESTADO DE PERNAMBUCO E PARAÍBA

24392268000184
CNPJ: _____

Rogerio Soares de Almeida
Nome: _____

(letra de forma)

02675440493
CPF: _____

PETROBRAS

DocuSigned by:
Fernando Maia da Costa
1DBACE3D98CC454...

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

Nome: Fernando Maia da Costa

(letra de forma)

CPF: 509.747.260-87

DocuSigned by:
MARCUS VINICIUS ALVES RIBEIRO
D14ADC7A1703464...

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E DERIVADOS DO ESTADO DO AMAZONAS

CNPJ: 04627543000119 4

Nome: MARCUS VINICIUS ALVES RIBEIRO

(letra de forma)

CPF: 00972937331

DocuSigned by:
Iran Gonçalves Vieira Filho
9CEFD3B8A3C2464...

P/SIND. DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE PETROLEO NOS ESTADOS DO CEARA E PIAUI

CNPJ: 07948565000144

Nome: Iran Gonçalves Vieira Filho

(letra de forma)

CPF: 28532406300

Textos enviados para contribuições nos congressos

Estudo nº 01

Os resultados da Petrobrás em 2021

Contribuições aos congressos regionais e X PlenaFUP

Rio de Janeiro, abril de 2022

Introdução

Esse material faz parte de um conjunto de outros estudos que as subseções DIEESE estão preparando para subsidiar os debates dos/as delegados/as dos congressos regionais e nacional dos/as petroleiros/as. A **X PlenaFUP** será realizada em formato virtual, entre os dias 05 e 07 de maio de 2022, e terá como tema central **"Basta de retrocesso! Pela reconstrução do Brasil".**

Nesse 1º material, apresentaremos algumas informações sobre a Petrobrás em 2021. Como a empresa vem se comportando em relação à produção e venda de petróleo e gás natural, assim como de refinados?

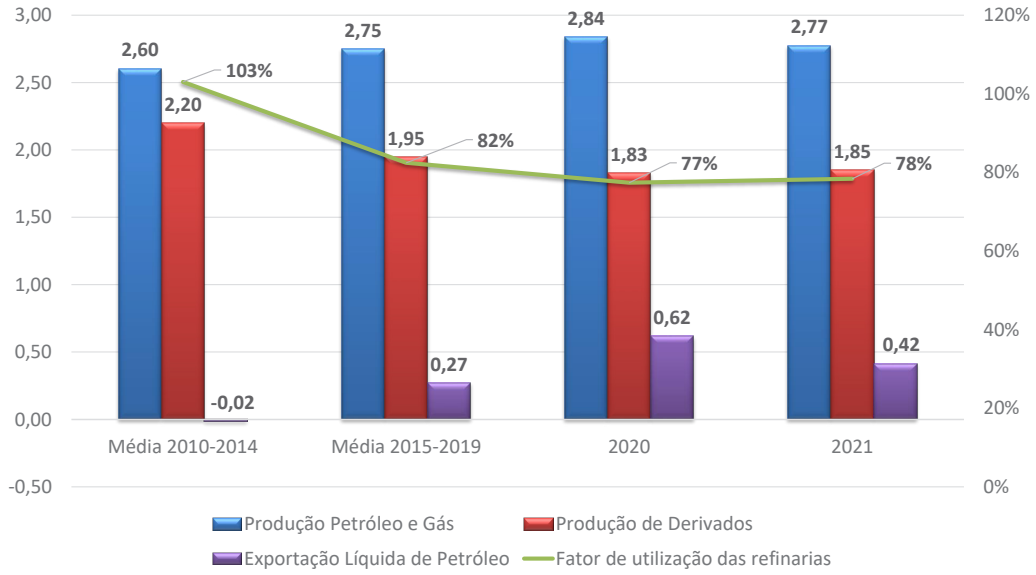
Logo após, apresentaremos algumas informações sobre os resultados financeiros da empresa nesse mesmo ano.

Bom congresso para todos/as!

Petrobrás e sua produção de petróleo, gás natural e derivados

Qual tem sido a estratégia de produção de petróleo e refino da Petrobrás?

Produção de petróleo e gás natural, derivados, utilização das refinarias e exportação de petróleo cru da Petrobrás média 2010 a 2014, média 2015 a 2019, 2020 a 2021 (em milhões barris/dia)



Principais pontos

a) Em 2021, a produção média diária de petróleo e gás natural da Petrobrás foi de 2,77 milhões boe/dia, menor do que em 2020, mas um pouco acima da produção média 2015-2019, o que indica tendência de crescimento

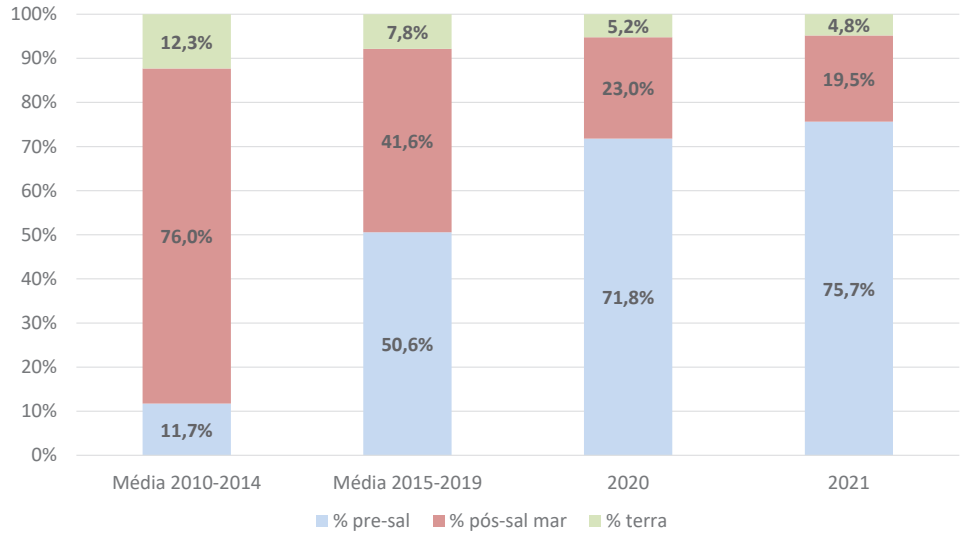
b) Já a produção de derivados ficou em 1,85 milhões de barris/dia em 2021, o que representa queda de 16% em relação à produção média 2010-2014. Como a capacidade de refino em 2021 era de 2,36 milhões barris/dia, as refinarias operaram em 78% de sua capacidade

c) Desde 2016 a empresa vem aumentando o volume de petróleo cru exportado. Em 2021, o saldo de exportações e importações de petróleo cru foi de 415 mil barris/dia

Fonte: Petrobrás, Relatório de Produção e Vendas
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Qual tem sido a importância do pré-sal para a Petrobrás?

Produção de petróleo e gás natural da Petrobrás – por localização do poço média 2010-2014, média 2015-2019, 2020 e 2021 (em %)



Principais pontos

a) Em 2021, os campos do pré-sal representaram 75,7% da produção total no Brasil da Petrobrás

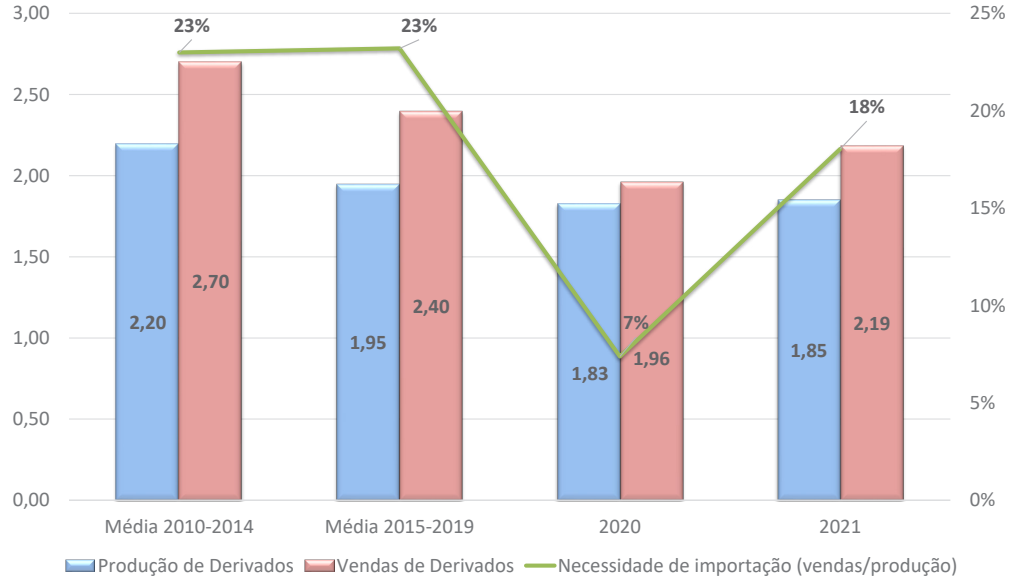
b) A produção nos campos pós-sal, seja no mar ou em terra, vem apresentando queda. Em 2021 representaram 19,5% no mar e 4,8% em terra

c) Entre 2010 e 2014, a situação era bem diferente, com baixa participação do pré-sal, mas já entre 2015 e 2019, a maior parte da produção da empresa passou a se localizar no pré-sal

Fonte: ANP, Produção por poço
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Qual tem sido a capacidade da Petrobrás de atender a demanda interna por derivados?

Produção, venda e necessidade de importação de Derivados da Petrobrás média 2010-2014, média 2015-2019, 2020 e 2021 (em milhões barris/dia)



Principais pontos

a) As refinarias da Petrobrás chegaram em 2021 com uma produção média diária de 1,85 mil barris/dia, produção 1,3% maior do que em 2020, mas bem abaixo das médias 2010-2014 e 2015-2019

b) Já o volume médio de derivados vendidos pela empresa no Brasil foi de 2,19 mil barris/dia em 2021, crescimento de 11,4% em relação a 2020, mas também abaixo dos volumes vendidos em períodos anteriores

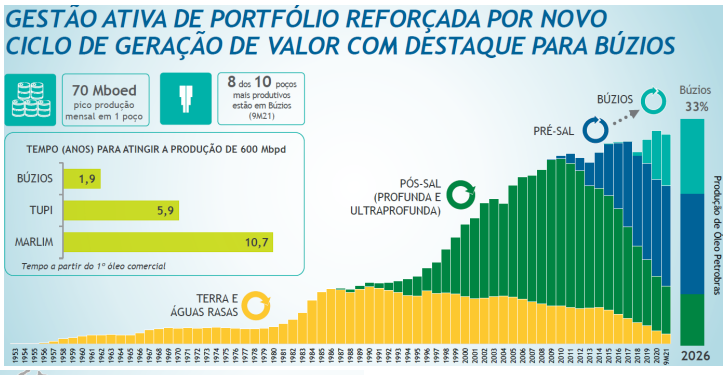
c) Para atender a todo o volume de vendas de derivados no país, precisaríamos ampliar a utilização das refinarias

Fonte: Petrobrás, Relatório de Produção e Vendas
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Petrobrás e seus indicadores financeiros

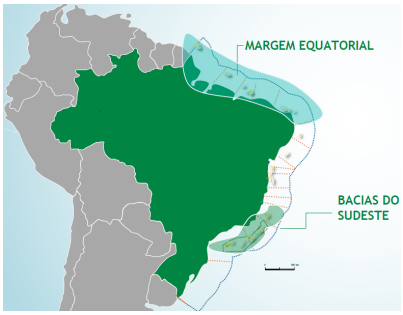
Qual é a estratégia de produção de petróleo e refino da Petrobrás no futuro?

Histórico e perspectivas de produção de petróleo – 1953 a 2026



Perspectivas para o setor de refino – 2021 a 2026

	2021	2026
REFINO	13 refinarias Capacidade 2,2 MMbpd	Refinarias no eixo RJ - SP* Capacidade 1,2 MMbpd
ENERGIA	Usinas Termelétricas GN / OC / participações Capacidade 6,1 GWmed	Usinas Termelétricas GN com alta eficiência Capacidade 4,0 GWmed
GÁS NATURAL	Unidades de Tratamento de GN: 66 MM m³/d Terminais de Regaseificação: 37 MM m³/d	Unidades de Tratamento de GN: 84 MM m³/d Terminais de Regaseificação: 50 MM m³/d



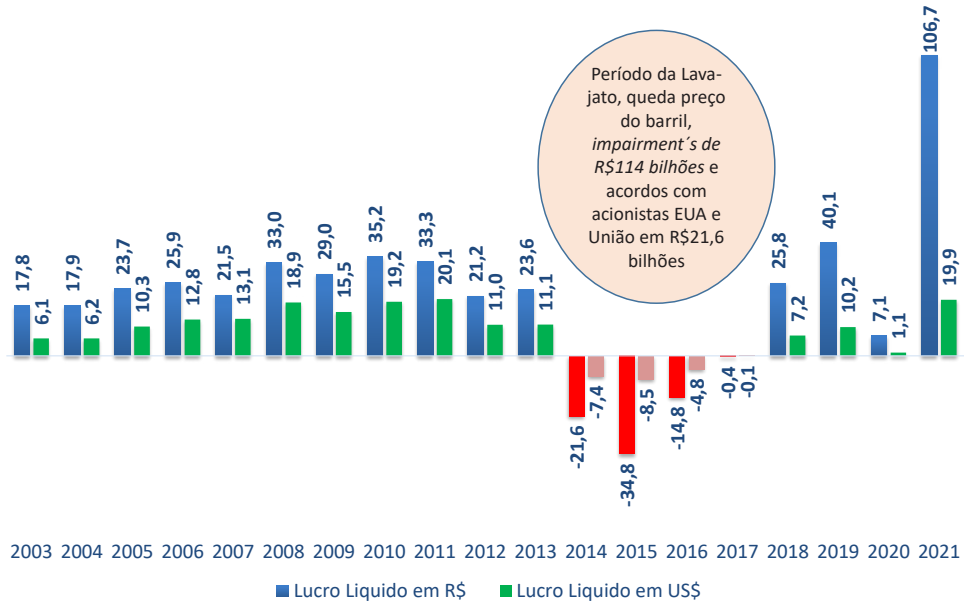
Principais pontos

a) O projeto é focar nos campos do pré-sal, em poucos campos super produtivos
b) Campo de Búzios responderá, sozinho, por 33% da produção de óleo da empresa
c) Não haverá mais produção em campos terrestres na Petrobrás
d) Concentração no Sudeste e Margem Equatorial (em novas descobertas)
e) Refino perderá refinarias, capacidade de refino (1 milhão de barris/dia) e concentrar-se-á no Sudeste

Fonte: Petrobrás, apresentação PNG 2022-2026

Histórico do Lucro Líquido da Petrobrás

Lucro Líquido da Petrobrás – valores nominais
2003 a 2021 - em R$ bilhões e US$ bilhões



Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

a) A Petrobrás teve lucro líquido de R$106,7 bilhões em 2021, o maior lucro, em reais, da história da empresa

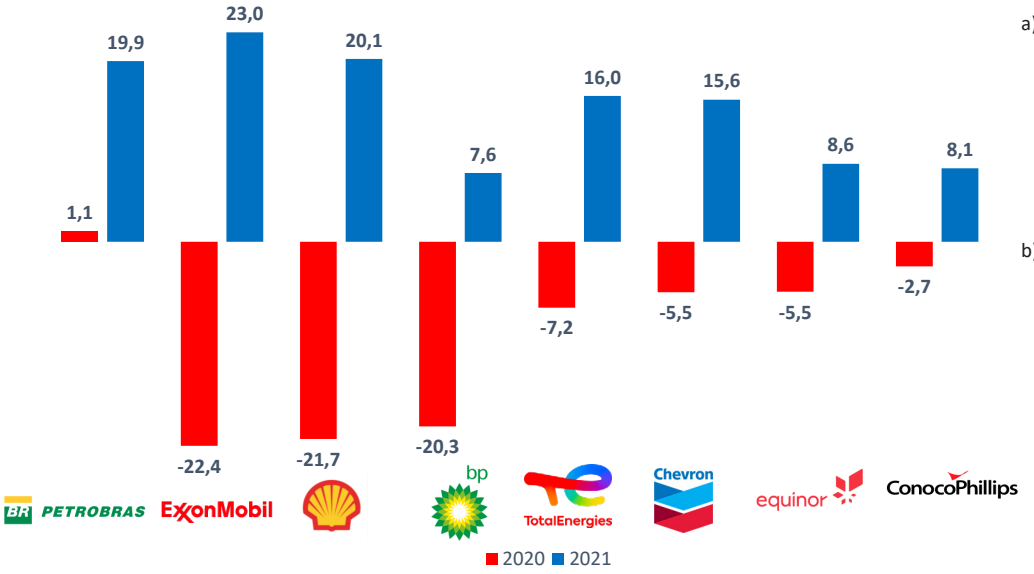
b) Em dólar, o lucro líquido ficou em US$19,9 bilhões, menor apenas do que o lucro de 2011, de US$20,1 bilhões

c) O resultado de 2021 é explicado pela elevação do preço do barril Brent (+77%), pelo aumento dos volumes vendidos e dos preços de derivados no mercado nacional (PPI), pela reversão de *impairment´s* por conta da retomada da RNEST e por causa da venda de ativos

d) A retomada dos lucros em 2018 após o período de crise 2014-2016 trouxe uma série de custos sociais aos brasileiros – elevação dos preços dos derivados por causa do PPI, redução dos investimentos, venda de ativos da empresa

Os lucros das petroleiras em 2021

Lucro Líquido de grandes petroleiras (empresas selecionadas)
2020 a 2021 - em US$ bilhões



Fonte: Form-20 das empresas
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

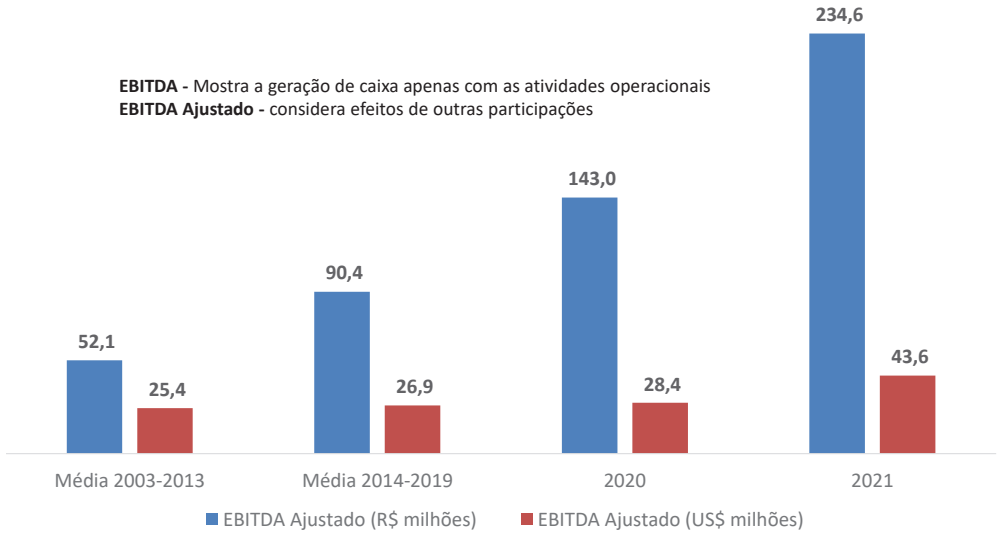
a) O lucro líquido da Petrobrás em 2021 não foi o maior entre grandes petroleiras. A Exxon (US$23 bilhões) e a Shell (US$20,1 bilhões) registraram lucros líquidos maiores. Ainda assim, o lucro líquido da Petrobrás foi maior do que o da BP, Total, Chevron, Equinor e ConocoPhillips

b) Em 2020, ano de maior impacto da pandemia da COVID-19, diferente das outras petroleiras, a Petrobrás obteve lucro líquido (US$1,1 bilhões). Isso se explica por alguns motivos:

- Aumento das exportações de petróleo cru
- Grande mercado consumidor cativo (Brasil) com prática de preços internacionais de derivados
- Grande produtividade do pré-sal

A geração de caixa da Petrobrás

EBITDA Ajustado da Petrobrás em valores nominais
Média 2003-2013, média 2014-2019, 2020 e 2021 (em R$ bilhões e US$ bilhões)



Principais pontos

O EBITDA é um indicador usado pelo mercado para mostrar a capacidade de geração de caixa, que no caso da Petrobrás, nos últimos anos, está vinculada a:

a) Produção focada nos campos do pré-sal

b) Preços de derivados no mercado interno acompanhando a variação internacional

c) Venda de ativos

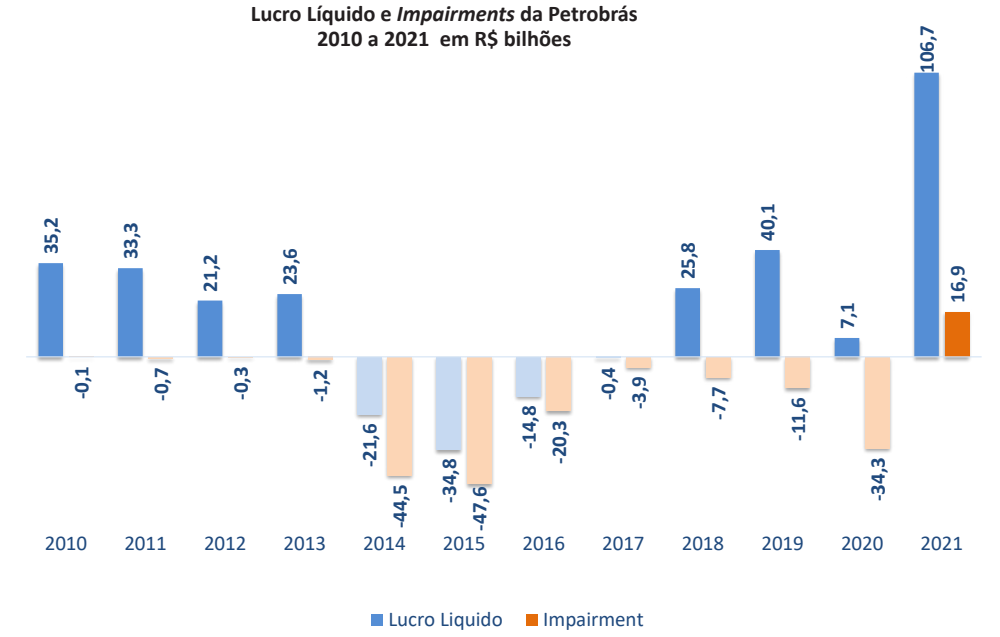
d) Redução dos custos com pessoal

Esse deve ser o papel de uma estatal?

Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos **Elaboração:** SS DIEESE/FUP

Os efeitos dos *impairments* para a Petrobrás

Lucro Líquido e *Impairments* da Petrobrás
2010 a 2021 em R$ bilhões



Principais pontos

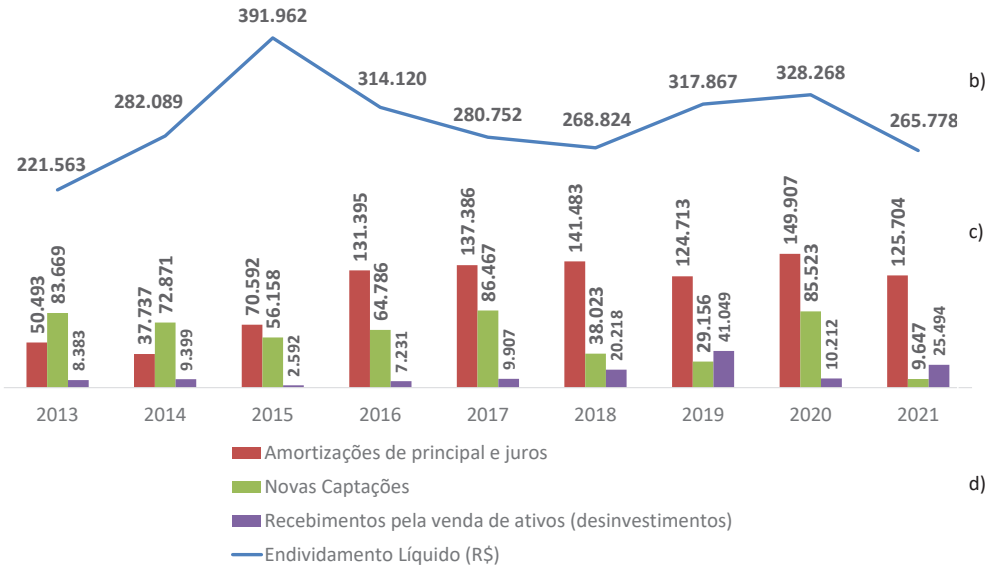
a) A Petrobrás segue reavaliando o valor de seus ativos e realizando testes de *impairments*. Em 2021, pela primeira vez desde 2010 o resultado foi de reversão positiva de *impairments*, resultando em acréscimo de R$16,9 bilhões. Essa reversão contribuiu para o lucro líquido e se deu com base na reavaliação de campos de produção de petróleo e na reativação do 2º trem da Refinaria de Abreu e Lima/PE

b) Desde 2014 a empresa vem realizando grandes perdas contábeis com os testes de *impairments*. Essas reduções tem impactado diretamente no resultado do lucro líquido da empresa. Os grandes prejuízos de 2014 a 2016 são explicados principalmente pelos *impairments*

Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

A venda de ativos e comportamento da dívida da Petrobrás

Dívida Líquida, amortização, novas captações e recebimento de venda de ativos da Petrobrás 2013 a 2021 – em R$ milhões



Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais Pontos

a) A Petrobrás chegou em 2021 com um volume de dívida líquida de R$265,8 bilhões, volume 19% menor do que em 2020

b) No mesmo período a empresa pagou R$125,7 bilhões em amortização do principal e juros da dívida, captou R$9,6 bilhões e recebeu R$25,5 bilhões em ativos vendidos

c) A dívida da Petrobrás tem forte composição em moedas externas (88%), sendo 80% em dólar, 5% em libras e 3% em euro. Porém, o faturamento da empresa se dá em reais, por conta das vendas das refinarias no mercado interno. Ou seja, a dívida é em dólar, mas as receitas são em reais. A desvalorização do real nos últimos meses impactou a dívida

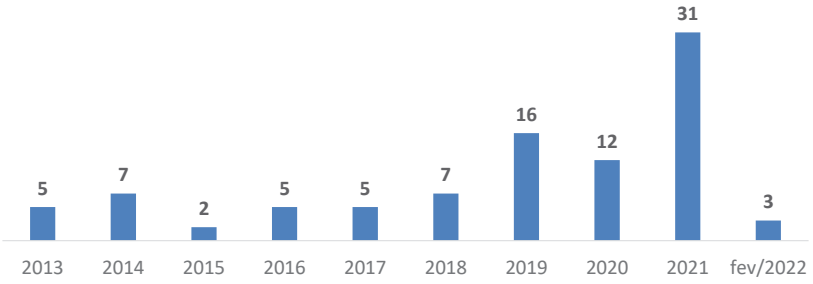
d) Mesmo com recebimento de mais de R$124 bilhões em ativos vendidos, de 2013 a setembro de 2021, o volume de dívida não diminuiu na mesma proporção

A venda de ativos da Petrobrás

Resumo dos ativos anunciados e vendidos pela Petrobrás - jan/2013 a mar/2022

Período	Governo	nº de Teaser's anunciados		Ativos vendidos		Valores (US$ bilhões)	Principais argumentos
		Total	Média mensal	Brasil	Exterior		
jan/2013 a mai/2016	Dilma	16	0,4	8	8	8,3	redução da dívida
jun/2016 a dez/2018	Temer	37	1,2	12	3	17,6	redução da dívida e aumentar concorrência
jan/2019 a mar/2022	Bolsonaro	74	2,0	59	3	33,9	redução da dívida, aumentar concorrência e focar apenas nos setores especializados e mais rentáveis
Total		**127**	**1,2**	**79**	**14**	**59,8**	
Além destes, há ainda outros 34 ativos à venda.							

Ativos vendidos pela Petrobrás em cada ano - jan/2013 a mar/2022



Fonte: Petrobrás, informações ao mercado, atualizado em 01 de março de 2022
Elaboração: DIEESE/FUP

Principais pontos

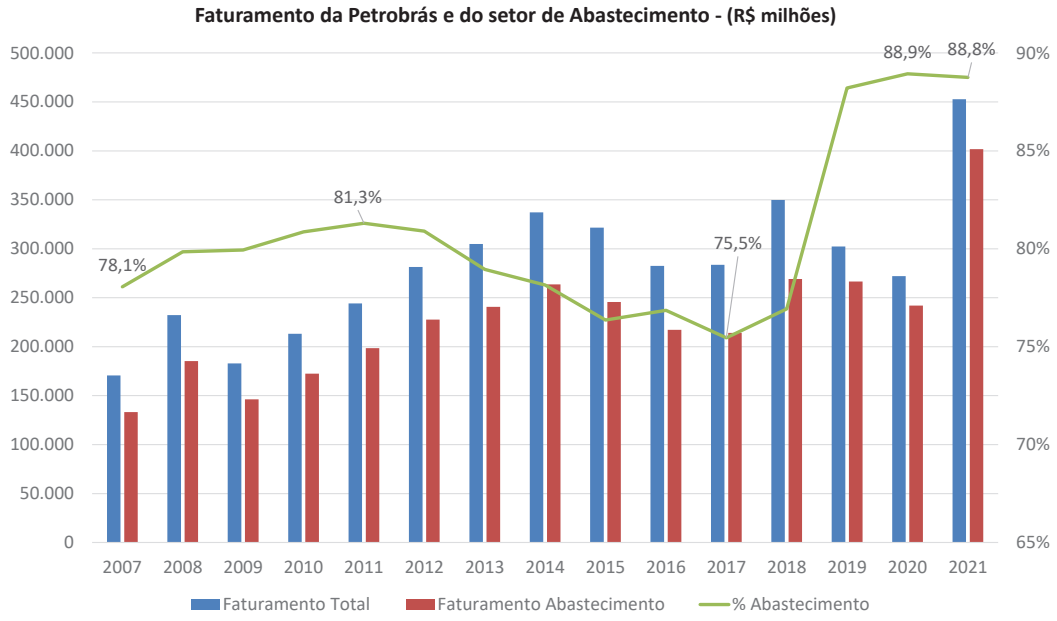
a) De 2013 a 2021 (9 anos), a Petrobrás vendeu 93 ativos (79 no Brasil e 14 no exterior), totalizando US$59,8 bilhões arrecadados

b) Somente no governo Bolsonaro, entre janeiro de 2019 e março de 2022 foram vendidos 62 ativos (67% do total até aqui)

c) Em relação aos anúncios (teaser´s) de novos ativos colocados à venda, também no governo Bolsonaro o ritmo foi superior aos outros governos: em média 2 ativos anunciados por mês

d) Os anos de 2019, 2020 e 2021 apresentaram o maior número de ativos vendidos

O setor de refino (abastecimento) e a geração de receitas para a Petrobrás

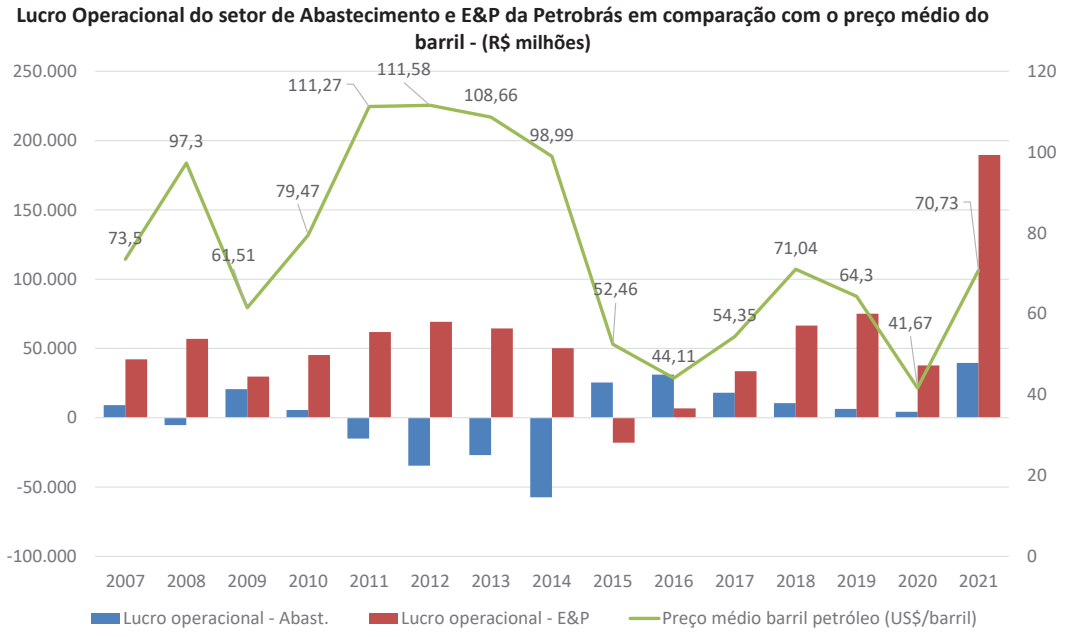


Principais pontos

a) O setor de abastecimento da Petrobrás representou 88,8% do total de faturamento da empresa em 2021. É o grande gerador de caixa para a empresa, seja por conta da agregação de valor ao petróleo, seja por ter um mercado consumidor grande e cativo como o brasileiro.
b) É na transformação do petróleo para os derivados que a empresa gera valor agregado.

Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

O setor de refino (abastecimento) e geração de receitas para a Petrobrás



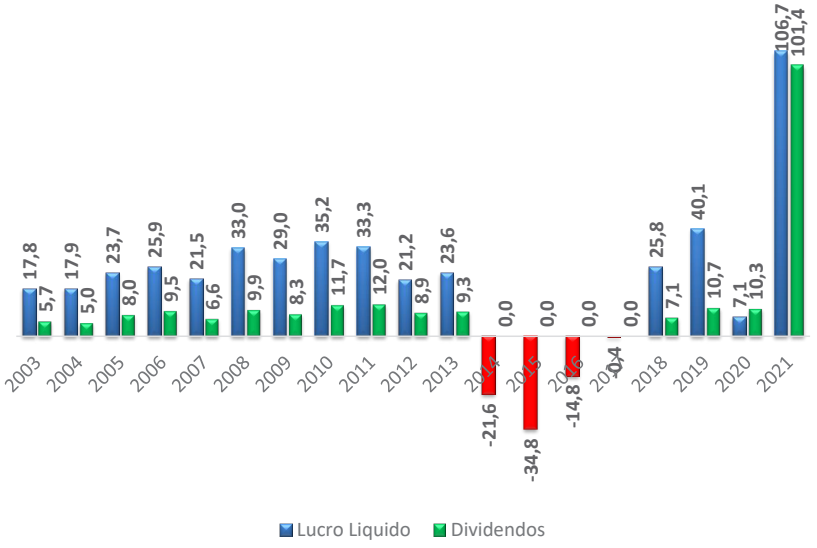
Principais pontos

a) Uma empresa integrada entre E&P e Refino sofre menos com a flutuação no preço do barril de petróleo. Quando há queda no preço do barril de petróleo, o setor de refino apresenta melhores resultados operacionais e E&P piores. Quando o preço sobe, acontece o contrário, mas a Petrobrás vem praticando preços internos com paridade ao preço do barril, ganhando nos dois lados

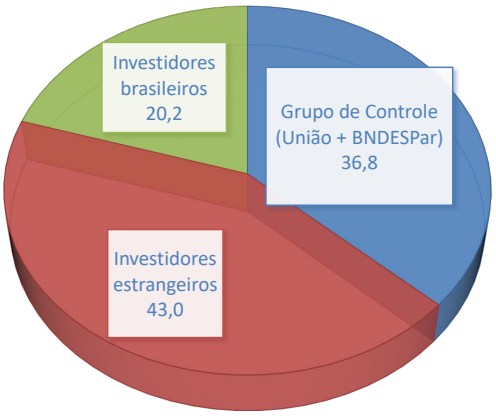
Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Os acionistas e seus ganhos com as escolhas da Petrobrás

Lucro Líquido e Dividendos distribuídos pela Petrobrás 2003 a 2021 (em R$ bilhões)



Distribuição de dividendos na composição acionária da Petrobrás em 2020 e 2021 (em %)



Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Desafios e perspectivas

A conjuntura não está fácil. Para enfrentar os desafios atuais (e os que ainda virão), é preciso pensar “fora da caixinha”, fazer diferente e entrar em campos desconhecidos

A categoria petroleira e, principalmente, suas entidades de representação, tem uma força muito grande. São organizados e influentes sobre outras categorias. Será preciso planejar formas de atuação e resistência para barrar os ataques. Mostrar força e organização pode ser o início de um processo de mudança e servirá de referência para outras categorias

Boa campanha a todos/as!

Obrigado!

Cloviomar Cararine
Subseção DIEESE na FUP
cloviomar@dieese.org.br
cloviomar@fup.org.br

Fonte: imagem retirada do site do Sindicato dos Sapateiros de Franca/SP

Estudo nº 02

As decisões estratégicas da Petrobrás e os efeitos para a sociedade

Contribuições aos congressos regionais e X PlenaFUP

Rio de Janeiro, abril de 2022

Introdução

Esse material faz parte de um conjunto de outros estudos que as subseções DIEESE estão preparando para subsidiar os debates dos/as delegados/as dos congressos regionais e nacional dos petroleiros/as. A **X PlenaFUP** será realizada em formato virtual, entre os dias 05 e 07 de maio de 2022, e terá como tema central, **"Basta de retrocesso! Pela reconstrução do Brasil".**

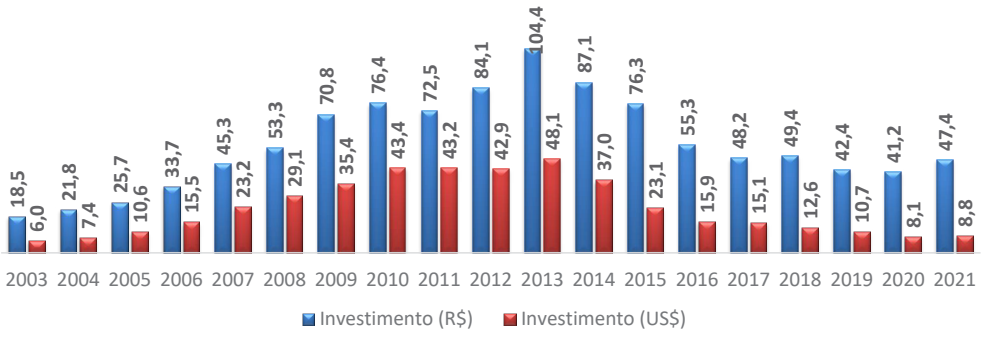
Nesse 2º material, apresentaremos algumas informações sobre as decisões estratégicas tomada pela Petrobrás recentemente. Estas decisões tem impactado a sociedade brasileira de diversas formas, através da redução dos investimentos, da venda de ativos, da priorização dos acionistas e, principalmente, da política de preços praticada em suas refinarias.

Bom congresso para todos/as!

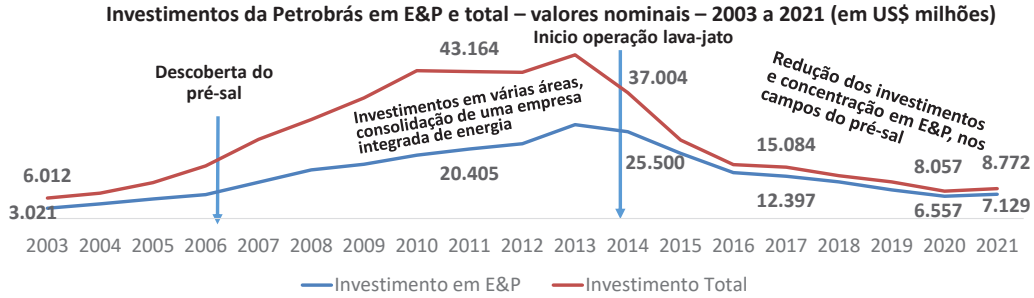
Escolhas da Petrobrás e efeitos para a sociedade

Histórico dos investimentos realizados pela Petrobrás

Investimentos realizados pela Petrobrás – valores nominais – 2003 a 2021 (em R$ bilhões e US$ bilhões)



Investimentos da Petrobrás em E&P e total – valores nominais – 2003 a 2021 (em US$ milhões)



Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

a) A Petrobrás **terminou 2021 com um volume de investimentos de US$8,8 bilhões** (crescimento de 9% em relação a 2020)

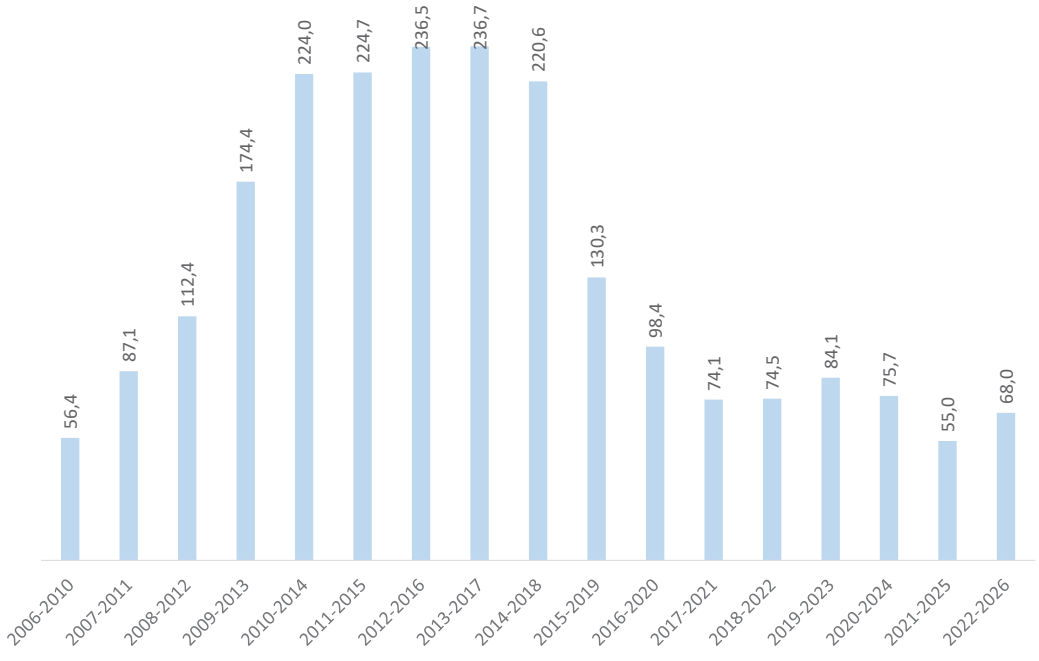
b) Movimento bem diferente do período entre 2003 e 2013, quando **chegou a investir mais de US$40 bilhões/ano entre 2010 e 2013**

c) A partir de 2014 iniciou-se uma fase de queda e, **a partir de 2018, os investimentos ficaram abaixo dos US$15 bilhões/ano**

d) Também a partir de 2014 percebeu-se uma concentração dos investimentos no setor de E&P, **abandonando o projeto de "empresa integrada de energia", construído entre 2006 e 2013**

Qual tem sido a estratégia de investimentos da Petrobrás para o futuro?

Investimentos previstos nos PNGs da Petrobrás – em US$ bilhões

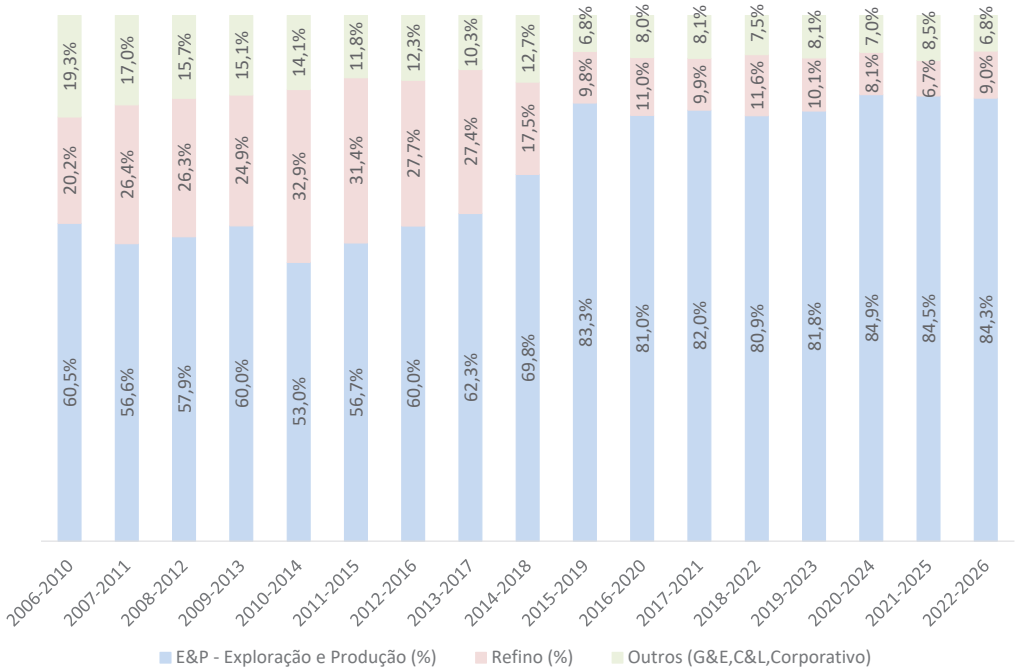


O PNG 2022-2026 apresenta pequeno aumento dos investimentos em relação aos previstos no PNG 2021-2025, embora o montante ainda fique abaixo dos valores previstos nos PNGs anteriores, como os PNG´s de 2007 a 2015.

Fonte: Petrobrás, Planos de Negócios e Gestão, vários anos. **Elaboração**: DIEESE/FUP

Qual tem sido a estratégia de investimentos da Petrobrás no futuro?

Investimentos previstos nos PNGs da Petrobrás por setor – em %



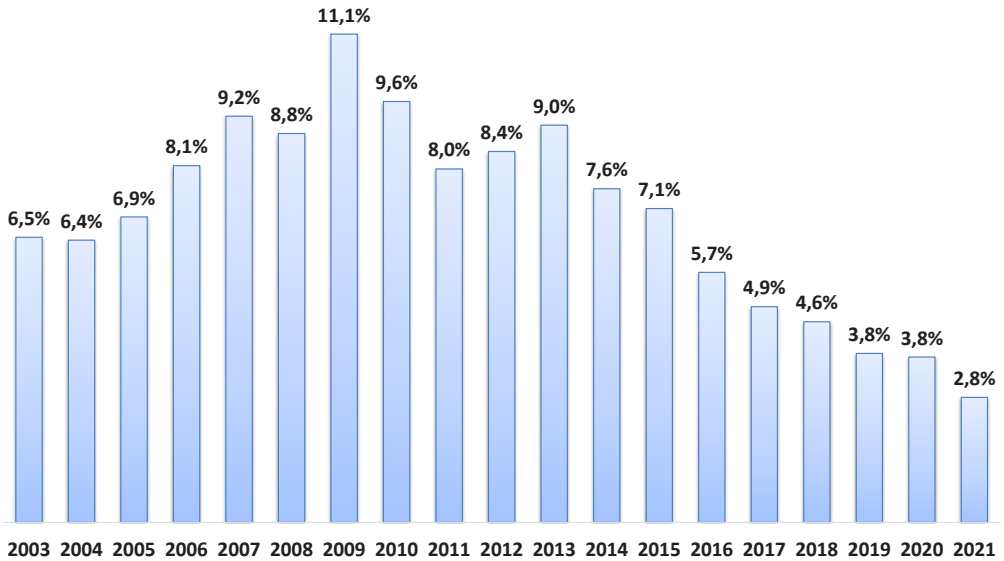
Fonte: Petrobrás, Planos de Negócios e Gestão, vários anos. **Elaboração**: DIEESE/FUP

A Petrobrás, principalmente a partir do PNG 2015-2019, passa a concentrar seus investimentos no setor de E&P. No PNG 2022-2026 os investimentos previstos no E&P dividem-se entre o pré-sal (Sudeste) e a tentativa de descobertas na Margem Equatorial (Norte-Nordeste), concentrando-se em poucos e gigantescos campos, como são os casos de Búzios (cessão onerosa) e Tupi (antigo Lula).

Percebe-se ainda um pequeno aumento dos investimentos em refino, passando a 9% do total dos investimentos do PNG 2022- 2026, um pouco acima do que foi previsto nos dois últimos PNGs, mas abaixo da média de 20% de 2006 a 2019, inclusive entre 2016 e 2019.

Os investimentos da Petrobrás e a relação com os investimentos do Brasil

Relação entre investimentos totais da Petrobrás e FBCF do Brasil – 2003 a 2021 (em %)



Fonte: Relatórios da Petrobrás e IBGE (Contas Nacionais)
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

a) O volume de investimentos realizados pela Petrobrás chegou a representar 11% da Formação Bruta de Capital Fixo (investimentos) do país, em 2009

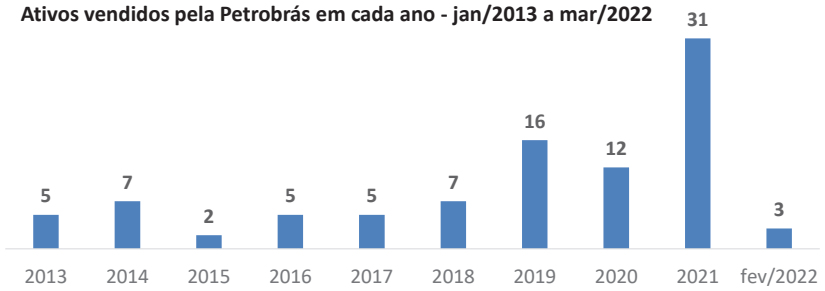
b) Em 2021 representou apenas 2,8% do total de investimentos realizados no Brasil

A venda de ativos da Petrobrás

Resumo dos ativos anunciados e vendidos pela Petrobrás - jan/2013 a mar/2022

Período	Governo	nº de Teaser's anunciados		Ativos vendidos		Valores (US$ bilhões)	Principais argumentos
		Total	Média mensal	Brasil	Exterior		
jan/2013 a mai/2016	Dilma	16	0,4	8	8	8,3	redução da dívida
jun/2016 a dez/2018	Temer	37	1,2	12	3	17,6	redução da dívida e aumentar concorrência
jan/2019 a fev/2022	Bolsonaro	74	2,0	59	3	33,9	redução da dívida, aumentar concorrência e focar apenas nos setores especializados e mais rentáveis
Total		**127**	**1,2**	**79**	**14**	**59,8**	
Além destes, há ainda outros 34 ativos à venda.							

Ativos vendidos pela Petrobrás em cada ano - jan/2013 a mar/2022



Fonte: Petrobrás, informações ao mercado, atualizado em 01 de março de 2022
Elaboração: DIEESE/FUP

Principais pontos

a) De 2013 a 2021 (9 anos), a Petrobrás vendeu 93 ativos (79 no Brasil e 14 no exterior), totalizando US$59,8 bilhões arrecadados

b) Somente no governo Bolsonaro, entre janeiro de 2019 e março de 2022 foram vendidos 62 ativos (67% do total até aqui)

c) Em relação aos anúncios (teaser´s) de novos ativos colocados à venda, também no governo Bolsonaro o ritmo foi superior aos outros governos: em média 2 ativos anunciados por mês

d) Os anos de 2019, 2020 e 2021 apresentaram o maior número de ativos vendidos

A venda de ativos da Petrobrás no exterior

Resumo dos ativos vendidos pela Petrobrás no exterior - jan/2013 a mar/2022

Localização	Empresas	Campos de petróleo e gás
África	Petrobrás Oil & Gas B.V. (“POGBV”)	África - Ativos em Angola e Tanzânia
Argentina	Petrobrás Argentina (PESA)	Argentina - Bacia Austral
Bolívia	Bolívia - Transierra S.A.	
Chile	Petrobrás Chile Distribuidora (PCD)	
Colômbia	Petrobrás Colombia Limited (PEC)	
EUA	Refinaria de Pasadena (NSS)	EUA - Campo de Coulomb
Japão	Refinaria Nansei Seikyu (NSS)	
Paraguai	Petrobrás Paraguay Distribuidora	
Peru	Petrobrás Energia Peru S.A.	
Uruguai	Distribuidora de Gas de Montevideo S.A.	Uruguai - Blocos de petróleo e gás

Fonte: Petrobrás, informações ao mercado, atualizado em 01 de abril de 2022
Elaboração: DIEESE/FUP

A venda de ativos da Petrobrás no Brasil

Resumo dos ativos vendidos pela Petrobrás no Brasil, por estados - jan/2013 a mar/2022

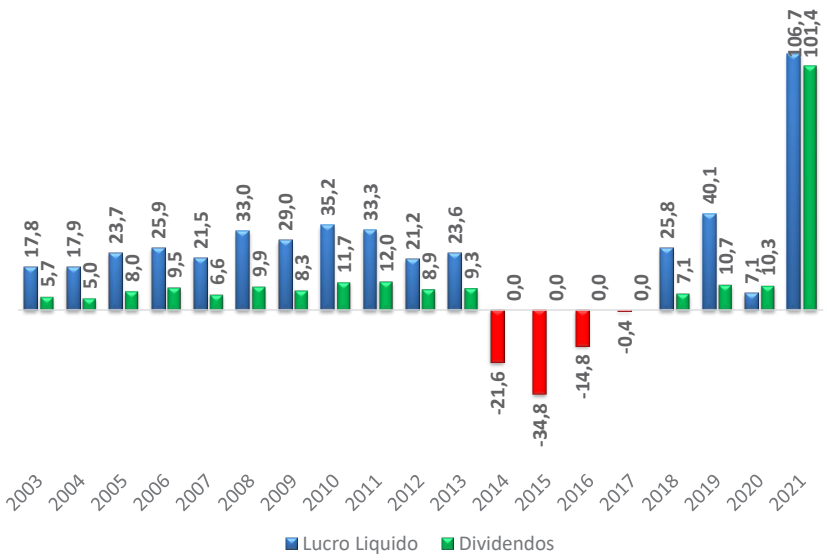
Localização	Empresas	Campos de petróleo e gás
Alagoas		**7 campos terrestres** (Pólo Alagoas) - redução de 4,3 mil boe/dia entre 2014 e 2021
Amazonas	**3 empresas** - Refinaria Isaac Sabbá (REMAN); Innova S.A.; Breitener Energética.	**8 campos terrestres** - (Campo de Azulão e Bacia do Solimões) - redução de 4,7 mil boe/dia entre 2014 e 2021
Bahia	**9 empresas** - Refinaria Landulpho Alves (RLAM); 6 usinas termelétricas; Terminal de Regaseificação de GNL da Bahia (TR-BA); 40% na Companhia Energética Manauara S.A. (CEM)	**74 campos terrestres** (Bacia do Tucano, Polo Remanso, Polo Rio Ventura, Polo Recôncavo, Polo Miranga, Polo Bahia Terra) - redução de 23,8 mil boe/dia entre 2014 e 2021
Ceará		**2 campos terrestres** (Polo Fazenda Belém) - redução de 3,6 mil boe/dia entre 2014 e 2021
Espirito Santo		**37 campos terrestres e/ou marítimos** (Polo Lagoa Parda, Polo Cricaré, Polo Norte Capixaba, Campo de Peroá e Cangoá); Bloco BC-10 - Parque das Conchas
Maranhão	**1 empresa** - 23,5% da Gasmar	
Mato Grosso	**1 empresa** - Fafen - UFN-III	
Minas Gerais	**3 empresas** - Brasil PCH S.A.; Companhia de Gás de Minas Gerais (Gasmig); 8,40% na empresa Bambuí Bioenergia S.A	
Paraná	**1 empresa** - Unidade de Industrialização do Xisto (SIX)	**2 Concessões** (PAR-T-198_R12 e PAR-T-218_R12) - Bacia do Paraná
Pernambuco	**1 empresa** - PetroquímicaSuape e da Citepe	
Rio de Janeiro	**1 empresa** - UTE Norte Fluminense S.A.	**22 campos marítimos** (Bijupirá, Salema, 25% de Roncador, Carcará, Marlim, Sururu, Berbigão, Oeste de Atapu, Lapa, Maromba, Enchova, Pampo, Tartaruga Verde, Espadarte, Pargo, Carapeba, Vermelho, Frade, Papa-terra, 5% de Búzios, Albacora e Albacora Leste)
Rio Grande do Norte	**7 empresas** - Refinaria Clara Camarão; 4 Usinas Eólicas (Mangue Seco 1, 2, 3 e 4); Companhia Energética Potiguar; 20% na Termelétrica Potiguar S.A. (TEP)	**73 campos terrestres e/ou marítimos** (Polo Macau, Campos de Ponta do Mel e Redonda, Polo Pescada, Polo Potiguar, Polo Riacho da Forquilha) - redução de 21,1 mil boe/dia entre 2014 e 2021; Concessão BT-POT-55A, localizada na Bacia Potiguar
São Paulo		**2 campos marítimos no pré-sal** (Campo de Baúna e 10% de Lapa)
Sergipe	**1 empresa** - Fafen-SE	**11 campos terrestres** (Campo de Dó-Ré-Mi, Campo de Rabo Branco e Polo Carmópolis) - redução de 25,5 mil boe/dia entre 2014 e 2021

Fonte: Petrobrás, informações ao mercado, atualizado em 01 de abril de 2022
Elaboração: DIEESE/FUP

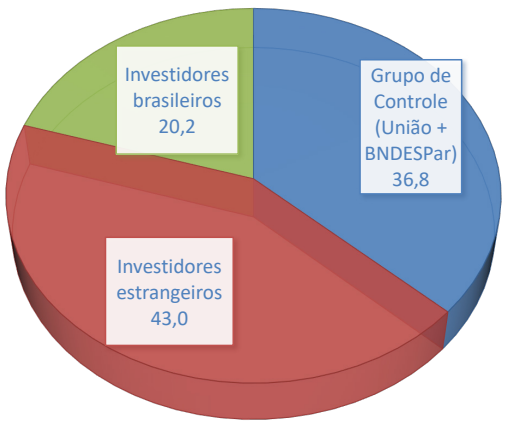
Localização	Empresas
8 Empresas com atuação nacional	Petrobrás Distribuidora (BR); Liquigás Distribuidora S.A. (Liquigas); Petrobras Gás S.A. (Gaspetro); Nova Transportadora do Sudeste (NTS); Transportadora Associada de Gás S.A. ("TAG"); Guarani S.A.; GásLocal (40% das ações); BSBios

Os acionistas e seus ganhos com as escolhas da Petrobrás

Lucro Líquido e dividendos distribuídos pela Petrobrás 2003 a 2021 (em R$ bilhões)

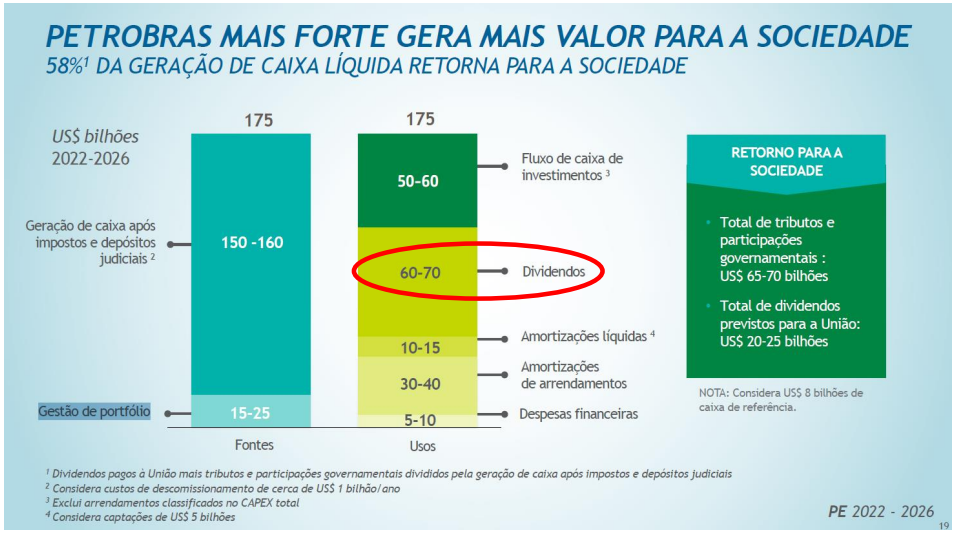


Distribuição de dividendos na composição acionária da Petrobrás em 2020 e 2021 (em %)



Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Qual o papel dos acionistas da Petrobrás no futuro?



Fonte: Petrobrás, apresentação PNG 2022-2026

Foco na geração de valor para acionistas

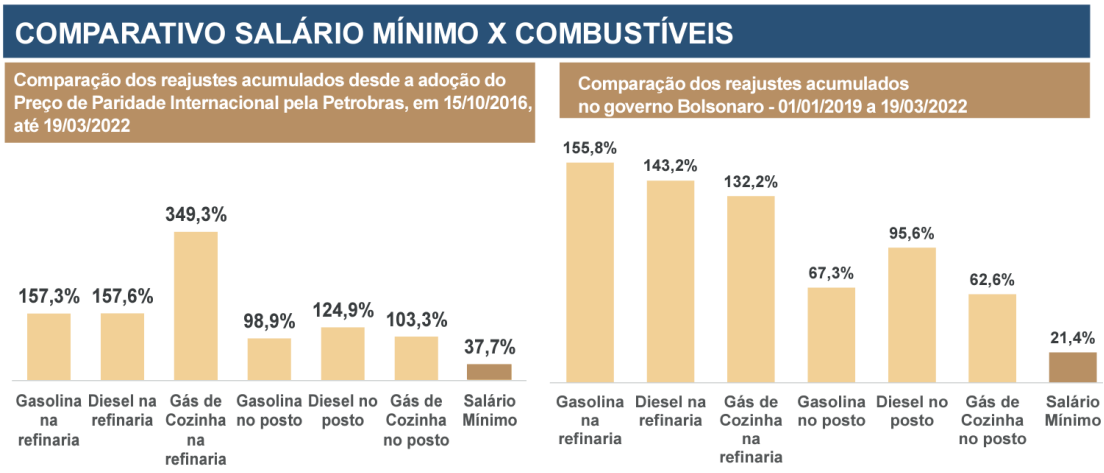
a) Após a redução da dívida (em dólar) para menos de US$60 bilhões, a missão central da empresa agora está em gerar e distribuir valor, com maior remuneração dos acionistas, aprofundando um modelo de empresa privada, em construção desde 2016

b) No PNG 2020-2024 a empresa esperava pagar US$34 bilhões em dividendos, cerca de 18% do total de riqueza gerada pela empresa no período. No PNG 2021-2025 subiu para US$35 bilhões em dividendos, cerca de 23% do valor que se esperava gerar

c) Agora, no PNG 2022-2026, o montante planejado de dividendos sobe para US$70 bilhões, cerca de 40% do valor a ser gerado pela empresa nos próximos 5 anos

d) Pela primeira vez, espera-se um volume de dividendos pagos maior que de investimentos. Além disso, nesse PNG a empresa promete realizar pagamentos trimestrais, no valor mínimo de US$4 bilhões/ano, se o preço do barril ficar acima de US$40

O que está acontecendo com os preços dos combustíveis no Brasil?



Fonte: Agência Nacional do Petróleo (ANS); Petrobras. Elaboração: DIEESE. Obs.: gasolina e diesel são em litros e gás de cozinha em botijão de 13kg

Principais pontos

a) Do início do PPI, em 15/10/2016, até 19/03/2022, a gasolina acumulou reajustes de 157,3%, diesel 157,6% e GLP 349,3%. No mesmo período, o salário mínimo subiu apenas 37,7% e a inflação geral 31,5%;

b) Somente no governo Bolsonaro (01/2019 a 03/2022), nas refinarias da Petrobrás, a gasolina subiu 155,8%, diesel 143,2% e GLP 132,2%, bem acima do salário mínimo (21,4%) e inflação geral (22,2%)

Preços dos derivados nas refinarias após a privatização da RLAM

Comportamento dos preços da gasolina, óleo diesel e GLP nas refinarias da Acelen e Petrobrás – média nacional (R$/litro ou R$/botijão 13kg) – 01/12/2021 a 11/03/2022

Local dos preços	Gasolina				
	Preço inicial	Preço final	Variação	Caiu	Subiu
Refinaria Mataripe (Acelen)	3,1920	4,0268	26,2%	2x	8x
Refinaria Petrobrás	3,1897	3,8590	21,0%	1x	5x
Local dos preços	**Óleo Diesel**				
	Preço inicial	**Preço final**	**Variação**	**Caiu**	**Subiu**
Refinaria Mataripe (Acelen)	3,3216	4,6592	40,3%	2x	7x
Refinaria Petrobrás	3,3586	4,5242	34,7%	1x	5x
Local dos preços	**GLP**				
	Preço inicial	**Preço final**	**Variação**	**Caiu**	**Subiu**
Refinaria Mataripe (Acelen)	50,2723	54,9136	9,2%	1x	2x
Refinaria Petrobrás	50,0374	58,1735	16,3%	0x	2x

Desde 01 de dezembro de 2021 a Petrobrás não vende mais derivados de petróleo no Estado da Bahia.

Fonte: Petrobrás e Acelen.
Elaboração: DIEESE/SS FUP

Principais Pontos

a) Em 01 de dezembro de 2021, a Acelen passou a comercializar combustíveis em quase todo o país, principalmente no Estado da Bahia

b) Segundo informações divulgadas pela Acelen e pela Petrobrás, o preço médio nacional de derivados da Acelen está acima dos preços da Petrobrás entre dezembro de 2021 e março de 2022

c) No caso da gasolina, a Acelen já realizou 10 reajustes nos 100 dias de comercialização, sendo 2 de queda e 8 de subida de preço. Além disso, o percentual reajustado pela Acelen está acima da Petrobrás

d) Para o óleo diesel, percebe-se o mesmo movimento. Foram realizados 9 reajustes, sendo 2 de queda e 7 de subidas de preços. Também vale destacar que os preços dos derivados da Acelen foram reajustados acima dos da Petrobrás

e) Para o gás de cozinha, a Acelen realizou 3 reajustes (1 de queda e 2 de subida) em 100 dias. Nesse caso, o reajuste no preço da empresa ficou abaixo do reajuste realizado pela Petrobrás

Preços dos derivados nos postos da Bahia após a privatização da RLAM

Comportamento dos preços da gasolina ao consumidor final – Brasil e Bahia (R$/litro)

Preço da Gasolina nos postos	01/09/2021	11/03/2022	Variação
Média Nacional	6,0517	6,6612	9,25%
Média Bahia	6,0690	6,9990	15,32%
Relação preço da Bahia/Nacional	**0,3%**	**4,9%**	

Comportamento dos preços do diesel ao consumidor final – Brasil e Bahia (R$/litro)

Preço do Diesel S500 nos postos	01/09/2021	11/03/2022	Variação
Média Nacional	4,7364	5,6390	19,05%
Média Bahia	4,6160	5,9160	28,16%
Relação preço da Bahia/Nacional	**-2,5%**	**4,9%**	

Comportamento dos preços do GLP ao consumidor final – Brasil e Bahia (R$/litro)

Preço do GLP nos postos	01/09/2021	11/03/2022	Variação
Média Nacional	97,3119	103,1970	**6,05%**
Média Bahia	86,5100	98,7680	**14,17%**
Relação preço da Bahia/Nacional	**-11,1%**	**-4,29%**	

Fonte: ANP
Elaboração: DIEESE/SS FUP

Principais pontos

a) Para o consumidor final do Estado da Bahia, a privatização da RLAM trouxe aumento nos preços dos derivados acima da média nacional

b) Em 01/09/2021, ainda sobre a administração da Petrobrás, o preço médio da gasolina vendida nos postos de combustíveis da Bahia eram muito próximos ao preço médio nacional. Em 11/03/2022, após a privatização e inicio da operação da Acelen, o preço médio da gasolina na Bahia estava 4,9% maior do que a média nacional

c) No mesmo período, enquanto o preço médio nacional da gasolina nos postos subiu 9,25%, na Bahia subiu 15,32%

d) Em relação ao diesel, como os reajustes na Bahia foram maiores do que na média nacional por conta da privatização, o preço médio do diesel na Bahia passou a ser maior do o preço médio nacional

e) No caso do GLP (gás de cozinha), por enquanto, o preço médio ao consumidor na Bahia está abaixo da média nacional, mas os reajustes estão acontecendo em maior frequência e intensidade lá

Desafios e perspectivas

A conjuntura não está fácil. Para enfrentar os desafios atuais (e os que ainda virão), é preciso pensar “fora da caixinha”, fazer diferente e entrar em campos desconhecidos

A categoria petroleira e, principalmente, suas entidades de representação, tem uma força muito grande. São organizados e influentes sobre outras categorias. Será preciso planejar formas de atuação e resistência para barrar os ataques. Mostrar força e organização pode ser o início de um processo de mudança e servirá de referência para outras categorias

Boa campanha a todos/as!

Obrigado!

Cloviomar Cararine
Subseção DIEESE na FUP
cloviomar@dieese.org.br
cloviomar@fup.org.br

Fonte: imagem retirada do site do Sindicato dos Sapateiros de Franca/SP

Estudo nº 03

Os desafios e perspectivas para a campanha de renovação do ACT da Petrobrás em 2022

Contribuições aos congressos regionais e X PlenaFUP

Rio de Janeiro, abril de 2022

Introdução

Esse material faz parte de um conjunto de outros estudos que as subseções DIEESE estão preparando para subsidiar os debates dos/as delegados/as dos congressos regionais e nacional dos/as petroleiros/as. A **X PlenaFUP** será realizada em formato virtual, entre os dias 05 e 07 de maio de 2022, e terá como tema central **"Basta de retrocesso! Pela reconstrução do Brasil".**

Nesse 3º material, apresentaremos algumas informações, desafios e perspectivas para a campanha de renovação do ACT dos/as trabalhadores/as da Petrobrás em 2022. Quais as mudanças em relação à categoria? E às negociações de reajuste salarial dos/as trabalhadores/as?

Desafios e perspectivas para a negociação de renovação do ACT da Petrobrás

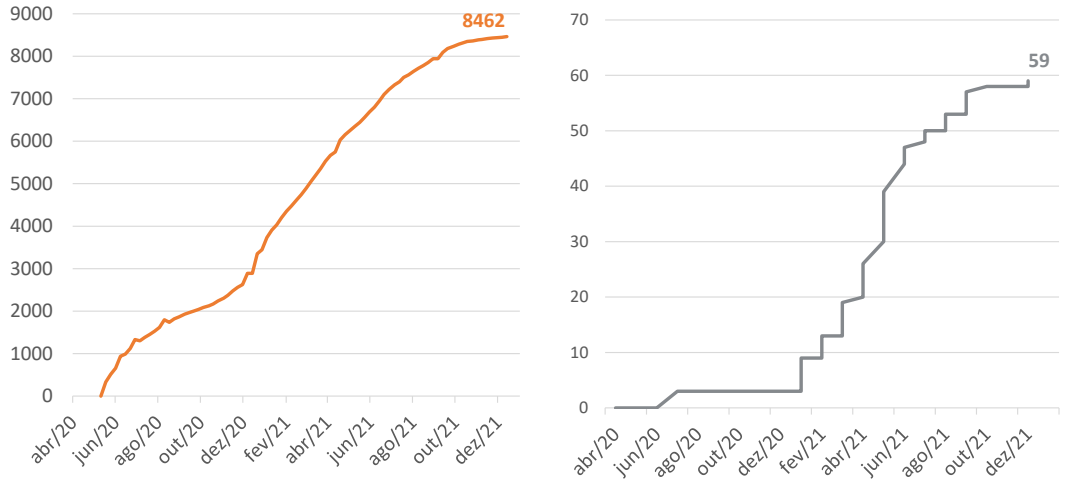
Principais elementos para negociação em 2022

- **Negociação ainda em período de pandemia** – mesas de negociação e mobilização da categoria em novos formatos?
- **Mudanças em relação à gestão da empresa** – negociação em 2020 com a gestão Castello Branco (03/01/2019 a 13/04/2021), depois passou por Silva e Luna (16/04/2021 até 13/04/2022?) e agora como será a gestão José Mauro Coelho (14/04/2022 ...)?
- **Perspectivas de final de mandato presidencial** – como será os últimos meses de governo Bolsonaro e inicio de uma nova gestão?
- **Mudanças em relação ao perfil da categoria petroleira** – redução no número de trabalhadores/as, maior presença no administrativo, jovens e etc.
- **Mudanças pós venda de alguns ativos** – venda das refinarias e mudanças em relação a categoria (regional, perfil, gestão)
- **Como avançar em relação a temas ainda não resolvidos no ACT**?
- **Inflação e desemprego em alta no país** – dificuldades de avanços em relação às negociações coletivas

Petrobrás e seus trabalhadores/as

Efeitos da pandemia de COVID-19 sobre os/as trabalhadores/as da Petrobrás Holding

Números acumulados de trabalhadores/as da Petrobrás contaminados/as (em laranja) e que vieram a óbito (em cinza) – abril de 2020 a dezembro de 2021



De acordo com as informações divulgadas pelo Ministério de Minas e Energia, entre abril de 2020 e dezembro de 2021, somente na Petrobrás holding, entre trabalhadores na ativa, 8.436 trabalhadores foram contaminados, representando 21% de toda a empresa.

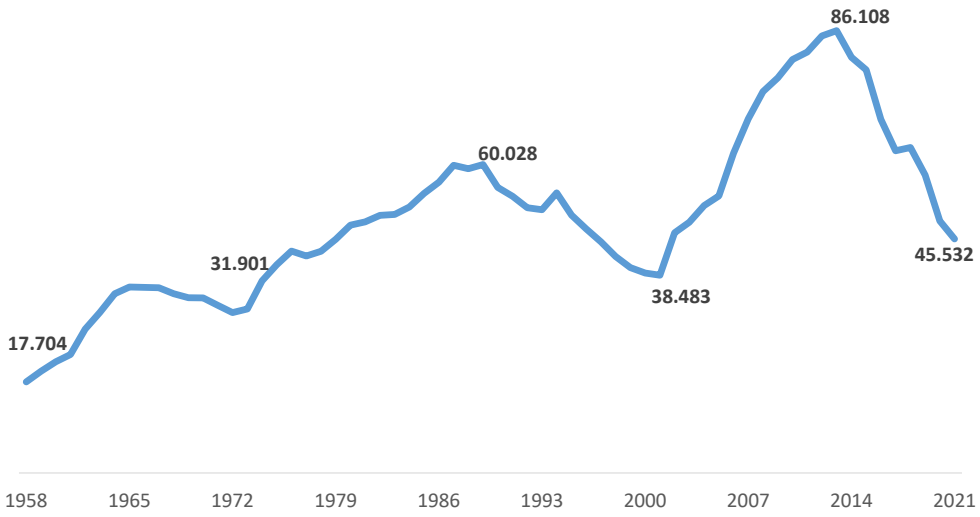
O número de trabalhadores falecidos, no acumulado no mesmo período, chegou a 59 casos.

Fonte: MME
Elaboração: DIEESE

Nestes gráficos, acompanhamos os números acumulados de trabalhadores da Petrobrás, apenas controladora, recuperados e falecidos. Longos períodos nos quais o gráfico do número de óbitos fica em linha reta significam períodos sem novas mortes. Isso acontece em larga medida até meados de jan/21.

Histórico do número de trabalhadores/as no Sistema Petrobrás

Número total de trabalhadores/as no Sistema Petrobrás 1958 a 2021



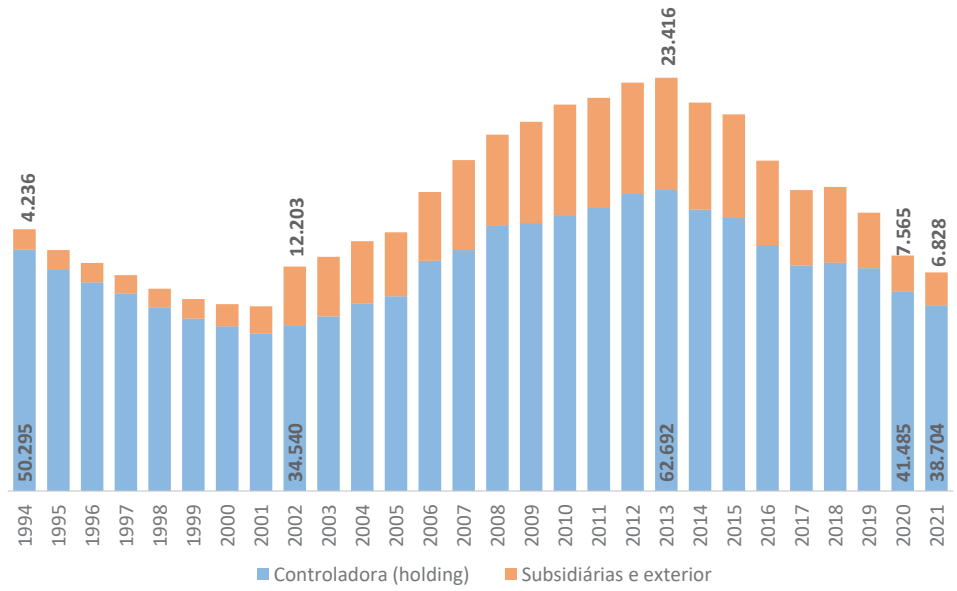
Fases da Petrobrás e seus trabalhadores/as

a) **Fase 1 (1958 a 1973)** – implantação e consolidação da empresa, sai de 17,7 mil trabalhadores/as e chega a 32 mil
b) **Fase 2 (1974 a 1989)** – descoberta da Bacia de Campos, implantação do parque de refino e atuação em diversos setores, chegando a 60 mil trabalhadores/as
c) **Fase 3 (1990 a 2002)** – privatização de subsidiárias, redução dos investimentos e quebra do monopólio, reduzindo para 38,5 mil trabalhadores/as
d) **Fase 4 (2003 a 2013)** – aumento dos investimentos, descoberta do pré-sal, aumento da capacidade de refino, tentativa de retomada da empresa integrada. A empresa chega a 86,1 mil trabalhadores/as, maior número de história
e) **Fase 5 (2014 até hoje)** – operação lava-jato, redução dos investimentos, venda de ativos, maior retorno aos acionistas e concentração em E&P. Redução de trabalhadores/as, chegando a 45,5 mil em 2021

Fonte: Petrobrás
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Histórico do número de trabalhadores/as no Sistema Petrobrás por empresas

Número total de trabalhadores no Sistema Petrobrás, por empresas
1994 a 2021



Principais pontos

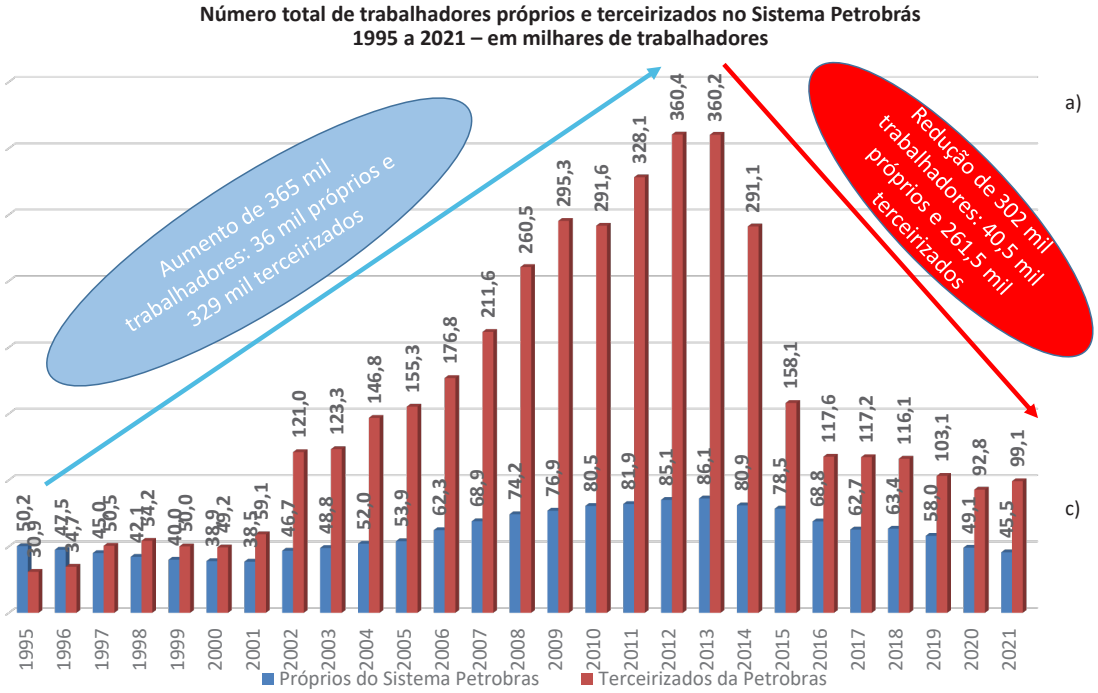
a) A Petrobrás controladora (holding) chegou em 2021 com 38,7 mil trabalhadores/as, queda de 7% em relação a 2020. Segue assim em queda desde 2013, quando chegou a empregar 63 mil trabalhadores/as

b) O número de trabalhadores/as em empresas subsidiárias e no exterior segue também em queda desde 2013. Em 2021 ficou em 6,8 mil trabalhadores/as, uma redução de 10% em relação a 2020

Fonte: Petrobrás
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Histórico do número de trabalhadores/as próprios/as e terceirizados/as no Sistema Petrobrás

Número total de trabalhadores próprios e terceirizados no Sistema Petrobrás
1995 a 2021 – em milhares de trabalhadores



Principais pontos

a) O Sistema Petrobrás chegou em 2021 com um total de 144,6 mil trabalhadores/as, sendo 45,5 mil próprios/as e 99,1 mil terceirizados/as. Em comparação com 2020, cresceu o número de terceirizados/as em 6,9% e caiu de próprios/as em 7,2%

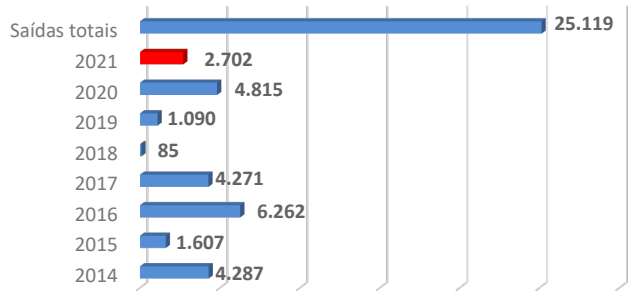
O período de 1995 a 2013 apresentou crescimento contínuo no número de trabalhadores no Sistema Petrobrás, tanto próprios/as (36 mil) quanto terceirizados/as (329 mil)

c) O período de 2013 para cá apresentou queda forte no número de trabalhadores/as. Os próprios/as reduziram em 40,5 mil e terceirizados/as em 261,5 mil

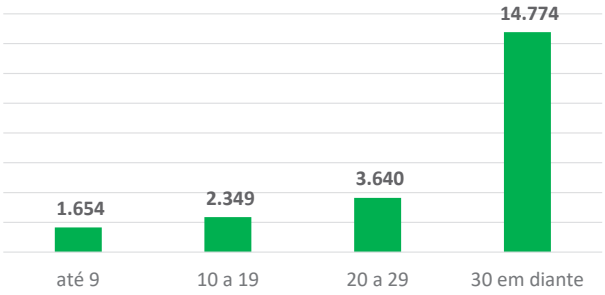
Fonte: Petrobrás
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Programas de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV) da Petrobrás

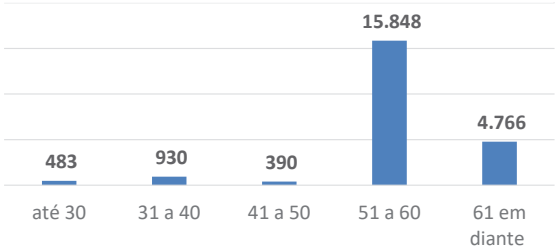
Número de PIDV´s da Petrobrás entre 2014 e 2021



Número de PIDV´s da Petrobrás entre 2014 a 2020 – por tempo de trabalho na empresa



Número dos PIDV´s da Petrobrás entre 2014 e 2020 – por idade



Fonte: Petrobras
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

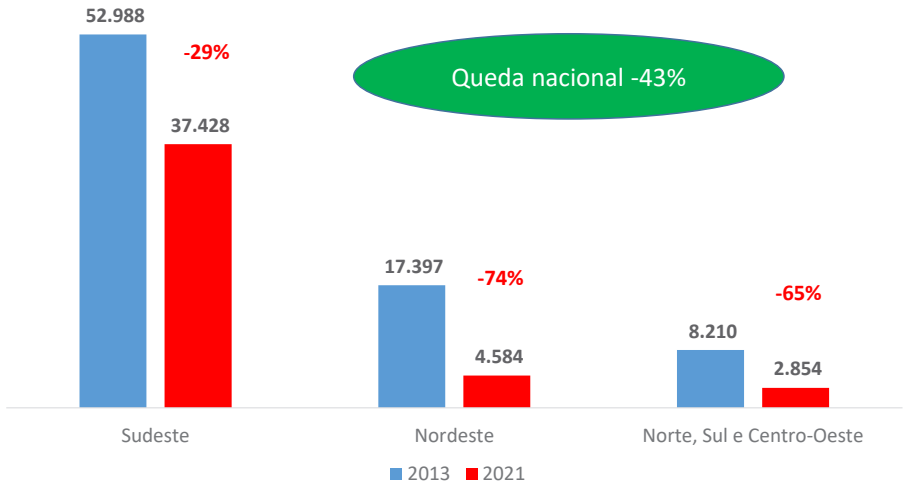
a) **Perdas de postos de trabalho** – entre 2014 e 2021, mais de 25 mil trabalhadores saíram da Petrobrás pelos PIDV´s: 92% deles com mais de 51 anos de idade e 66% com mais de 30 anos de trabalho na empresa

b) **Ganhos para a empresa** – o valor total de indenizações pagas até o momento foi de R$7 bilhões (média de R$312 mil/trabalhador), mas representou retorno financeiro por custos evitados de R$36 bilhões (média de R$1,6 milhões/trabalhador)

c) **Ainda não acabou** – estão abertos o **PIDV 2019** (aprovado em 24/04/2019), o **PIDV Coorporativo**, o **PDV Unidades em processo de Desinvestimentos** (aberto à medida que os ativos são vendidos) e o **PAI** (Programa de Aposentadoria Incentivada aprovado em 07/04/2020)

Distribuição dos/as trabalhadores/as da Petrobrás por região

Número de trabalhadores do Sistema Petrobrás, por região – 2013 e 2021



Fonte: Petrobras
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

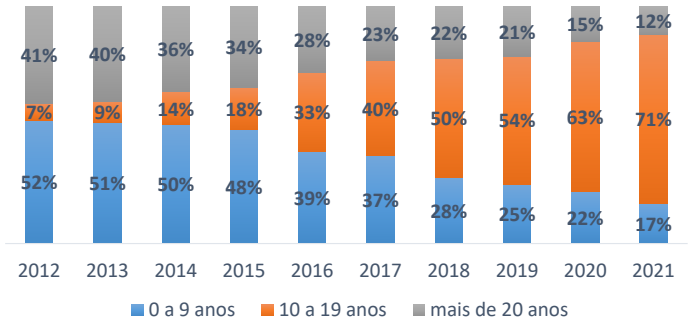
a) Entre 2013 e 2021, o número de trabalhadores da Petrobrás no Brasil caiu 43%

b) O número de trabalhadores caiu em todas as regiões, mas a redução no Sudeste foi menor (-29%), o que indica concentração da empresa nessa região

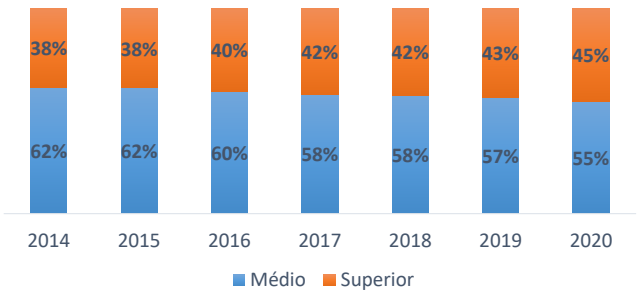
c) A região nordeste foi a que mais perdeu trabalhadores (-74%)

Distribuição dos/as trabalhadores/as da Petrobrás por tempo de trabalho, nível do cargo e escolaridade

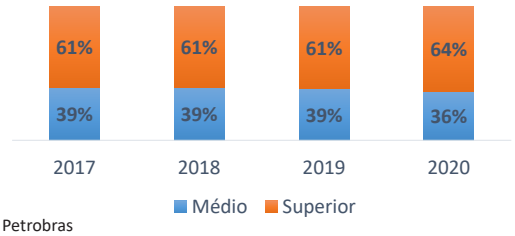
Tempo de Trabalho na Petrobrás, apenas Holding - 2012 a 2021, em %



Nível do cargo na Petrobrás, apenas Holding - 2014 a 2020, em %



Escolaridade do trabalhador da Petrobrás, apenas Holding - 2017 a 2020, em %



Fonte: Petrobras
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

a) Um efeito da redução de empregos na Petrobrás é a mudança do perfil do/a trabalhador/a. Em 2012, 59% dos/as trabalhadores/as tinham menos de 20 anos de empresa, hoje 83% têm

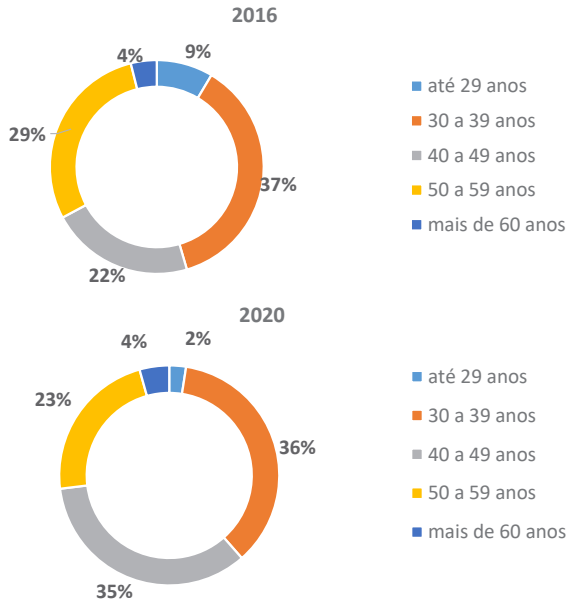
b) Também cresceu o número de trabalhadores/as em cargos de nível superior, passando de 38% em 2014 para 45% em 2020

c) Em relação à escolaridade, o número de trabalhadores/as com formação em nível superior aumentou de 61% em 2017 para 64% em 2020

d) Assim, o perfil dos/as trabalhadores/as da Petrobrás holding está se tornando mais jovem e com formação em nível superior

Idade dos/as trabalhadores/as da Petrobrás Holding em 2016 e 2020

Idade dos trabalhadores da Petrobrás, apenas Holding - 2016 e 2020, em %



Fonte: Petrobras
Elaboração: SS DIEESE/FUP

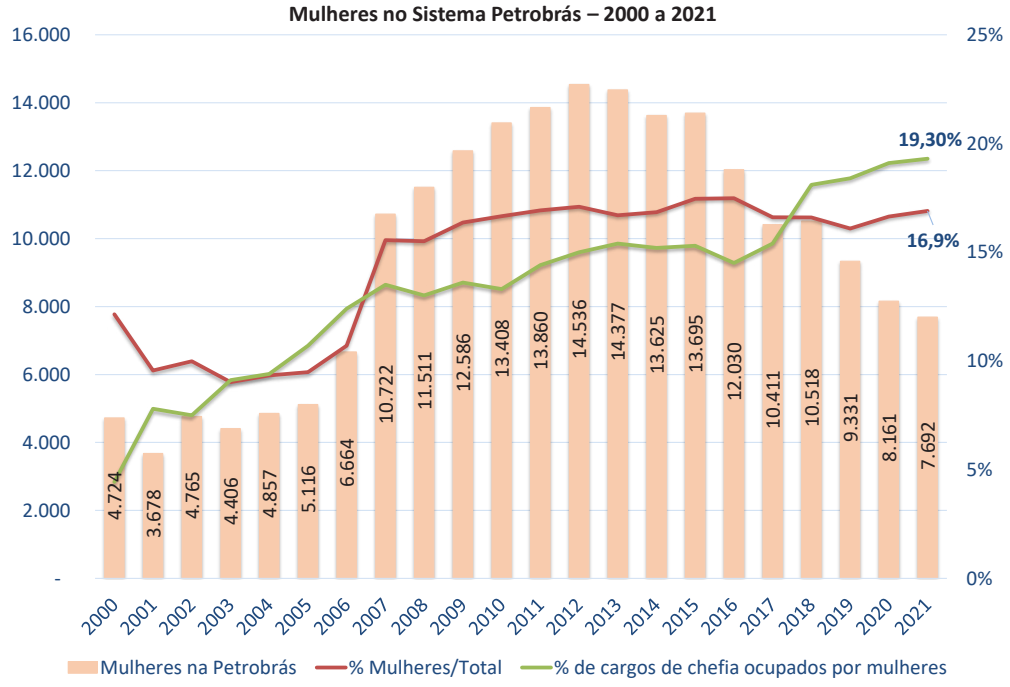
Principais pontos

a) A Petrobras está se tornando uma empresa "mais jovem"

b) Em 2020, 73% dos trabalhadores/as da Holding tinham menos de 50 anos de idade. Em 2016 eram 67% nesta mesma faixa etária

c) Em 2016, 33% dos/as trabalhadores/as tinham mais de 50 anos de idade. Em 2020, 27%

Histórico da presença feminina entre os/as trabalhadores/as do Sistema Petrobrás

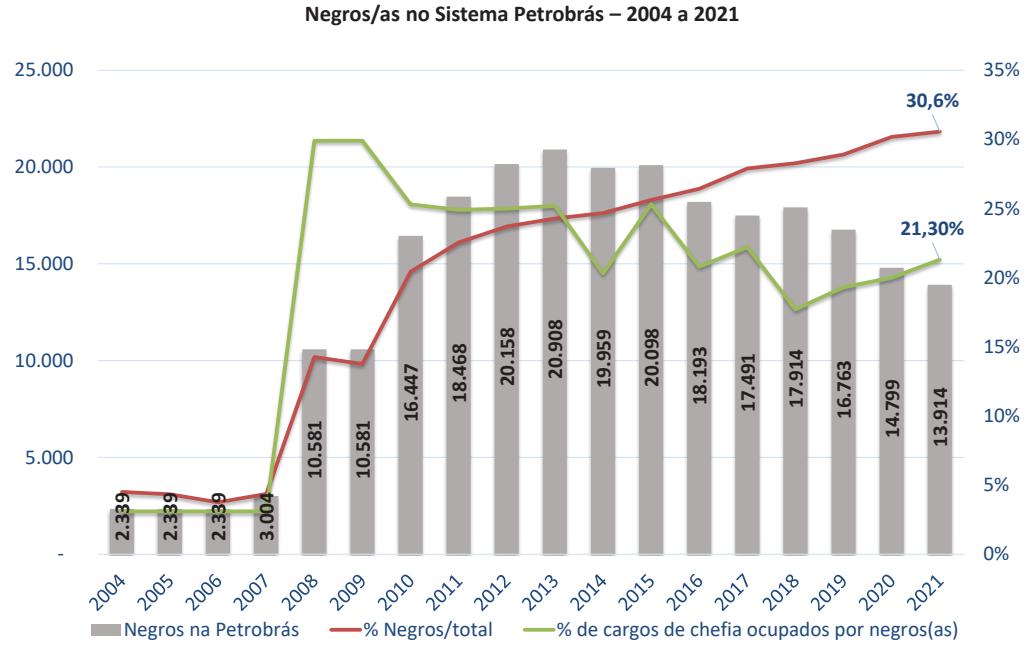


Principais pontos

a) O número de mulheres no Sistema Petrobrás em 2021 foi de 7.692 trabalhadoras, representando 16,9% do total
b) A presença feminina no Sistema Petrobrás cresceu absoluta e relativamente entre 2000 e 2012, passando de 4.724 (12%) para 14.536 (17%) trabalhadoras
c) No entanto, desde 2012 o número de mulheres no Sistema Petrobrás ficou estagnado em 17% do total
d) Já os cargos de chefia ocupados por mulheres continuaram a aumentar, atingindo 19,3% do total

Fonte: Petrobrás, Relatório de Sustentabilidade, vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Histórico da presença negra entre os/as trabalhadores/as do Sistema Petrobrás



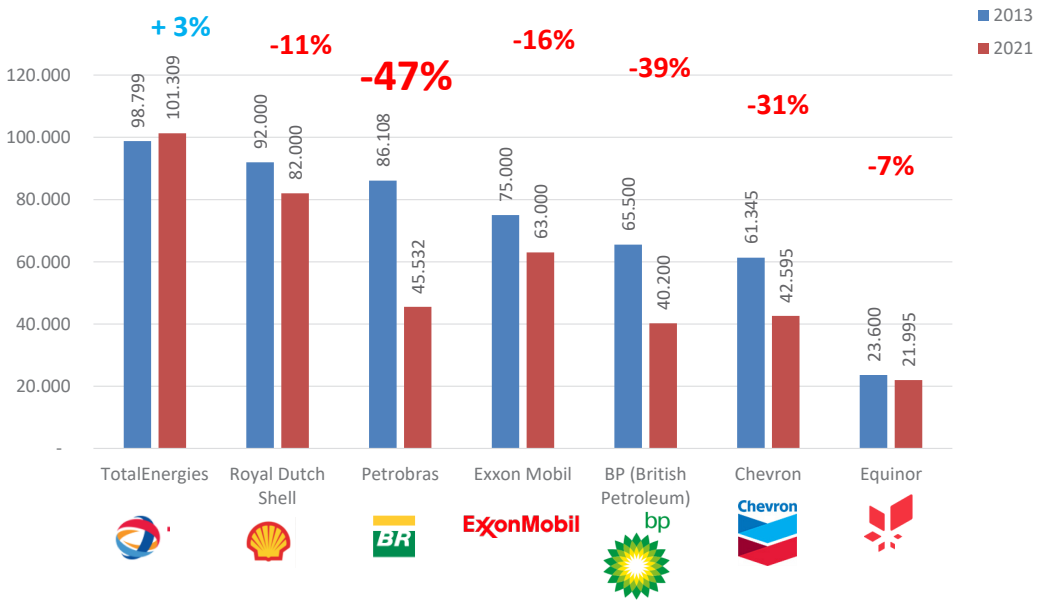
Principais pontos

a) Em 2021, o número de trabalhadores/as negros/as no Sistema Petrobrás foi de 13.914, representando 30,6% do total
b) Já os cargos de chefia ocupados por negros/as representaram 21,3% do total, percentual bem abaixo dos 30,6% de negros/as no Sistema Petrobrás

Fonte: Petrobrás, Relatório de Sustentabilidade, vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Redução do número de trabalhadores/as em petroleiras do mundo

Número de trabalhadores/as em petroleiras selecionadas – 2013 e 2021



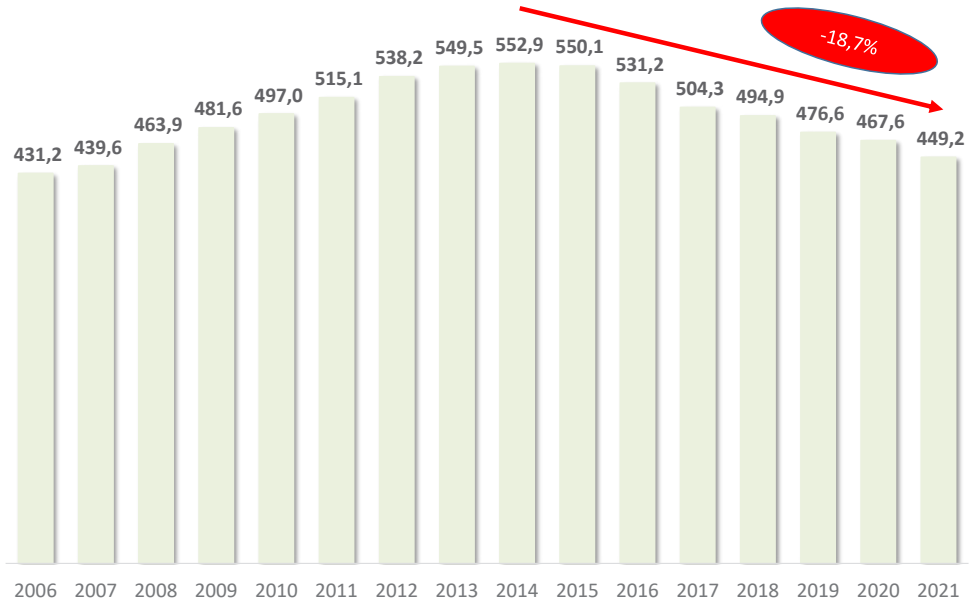
Observações

- As grandes petroleiras também estão em processo de redução no número de trabalhadores, situação diferente apenas para a francesa Total;
- A Petrobrás apresenta uma queda de 47% no número de trabalhadores próprios, entre os anos de 2013 e 2021;
- Nenhuma grande petroleira, estatal ou privada, apresentou uma queda como a da Petrobrás.

Fonte: Balanços anuais das empresas, elaboração DIEESE/FUP

Redução do número de trabalhadores/as nas empresas estatais brasileiras

Número de trabalhadores/as nas Empresas Estatais Federais – 2006 e 2021



Observações

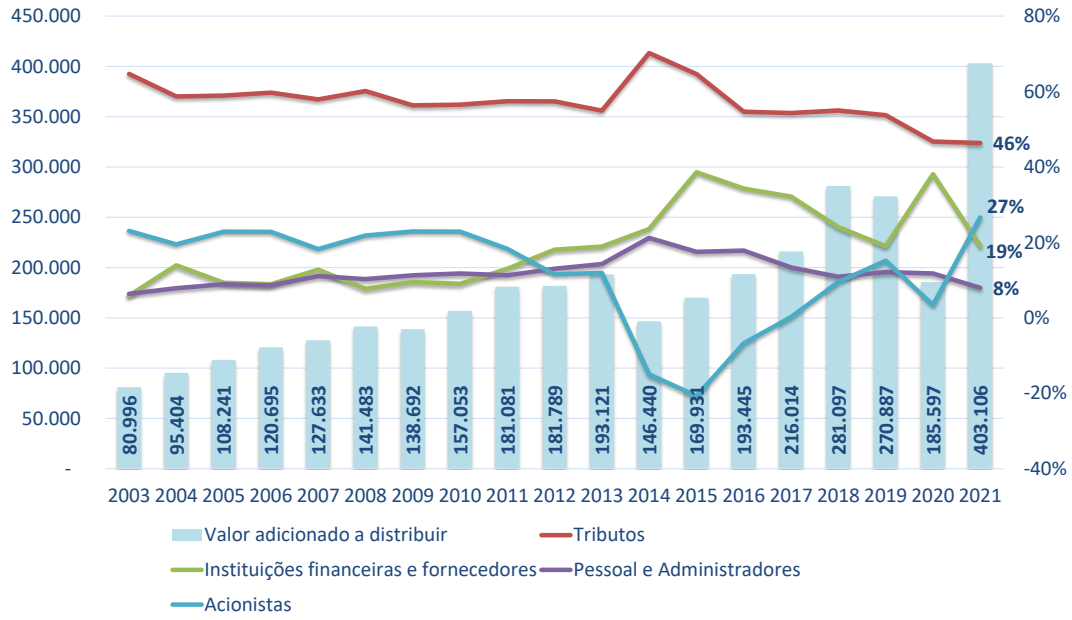
- As empresas estatais federais também estão em processo de redução no número de trabalhadores;
- Depois de período de crescimento, entre 2006 e 2014, o número de empregos passou de 431 mil para 553 mil;
- No segundo momento, depois de 2014, movimento de queda nos empregos, chegando a 449 mil em 2021. Queda de 18,7% em relação a 2015.

Fonte: Ministério da Economia, Boletim das Empresas Estatais Federais

Informações para as negociações coletivas em 2022

Quem fica com a riqueza gerada pela Petrobrás?

Distribuição do Valor Adicionado da Petrobrás – 2003 a 2021 - (R$ milhões)



Principais pontos

a) Em 2021, o Valor Adicionado Distribuído da Petrobrás atingiu o maior valor ao menos desde 2003, chegando a R$403 bilhões

b) Para os governos (União, Estados e Municípios) em pagamentos de tributos, foram destinados 46% desse montante

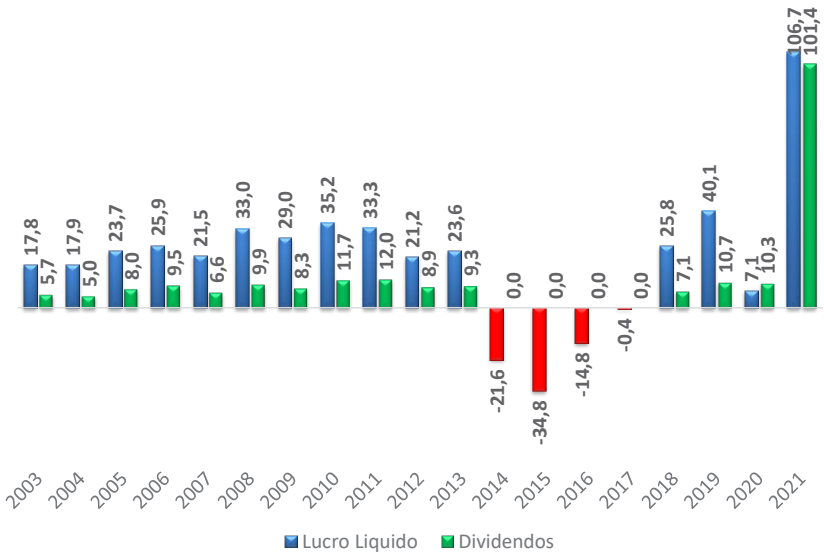
c) Enquanto os/as trabalhadores/as, que geraram a riqueza, ficaram com 8% do Valor Adicionado da Petrobrás em 2021, os acionistas da empresa ficaram com 27% e as instituições financeiras e fornecedores com 19%

d) A participação dos/as trabalhadores/as na distribuição do Valor Adicionado vinha crescendo desde 2003 e atingiu seu pico em 2014 (21%). Porém, de 2015 para cá, essa participação vem caindo

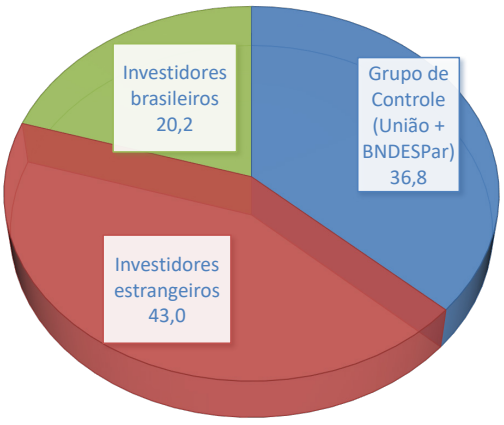
Fonte: Petrobrás, vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Os acionistas e seus ganhos com as escolhas da Petrobrás

Lucro Líquido e dividendos distribuídos pela Petrobrás 2003 a 2021 (em R$ bilhões)



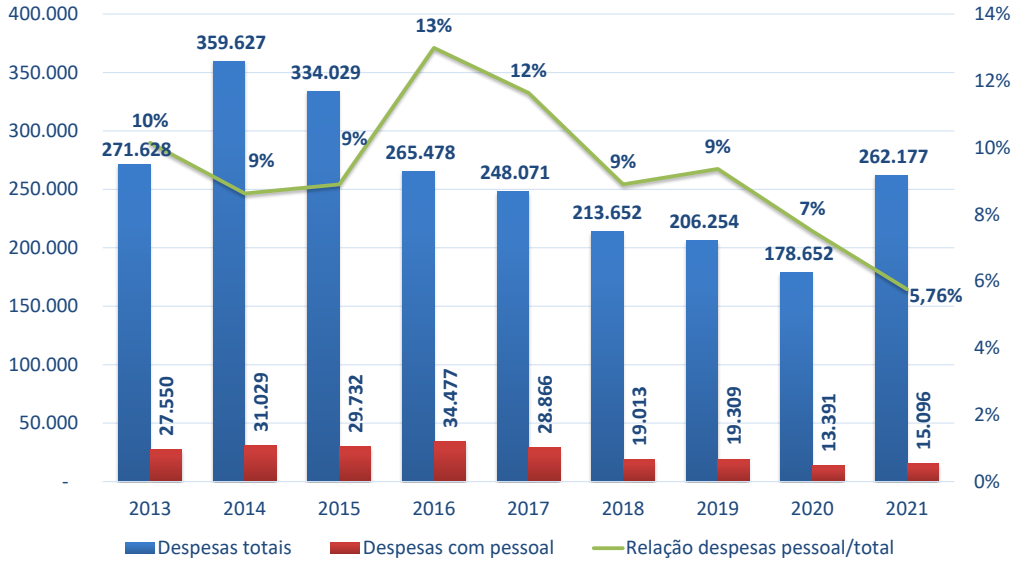
Distribuição de dividendos na composição acionária da Petrobrás em 2020 e 2021 (em %)



Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

A participação dos trabalhadores nas despesas da Petrobrás

Participação das despesas com trabalhadores nas Despesas Gerais do Sistema Petrobrás 2013 a 2021 - (R$ milhões)



Principais pontos

a) Em 2021, as despesas da Petrobrás com custos dos produtos e serviços vendidos, vendas e despesas gerais e administrativas totalizaram R$262 bilhões

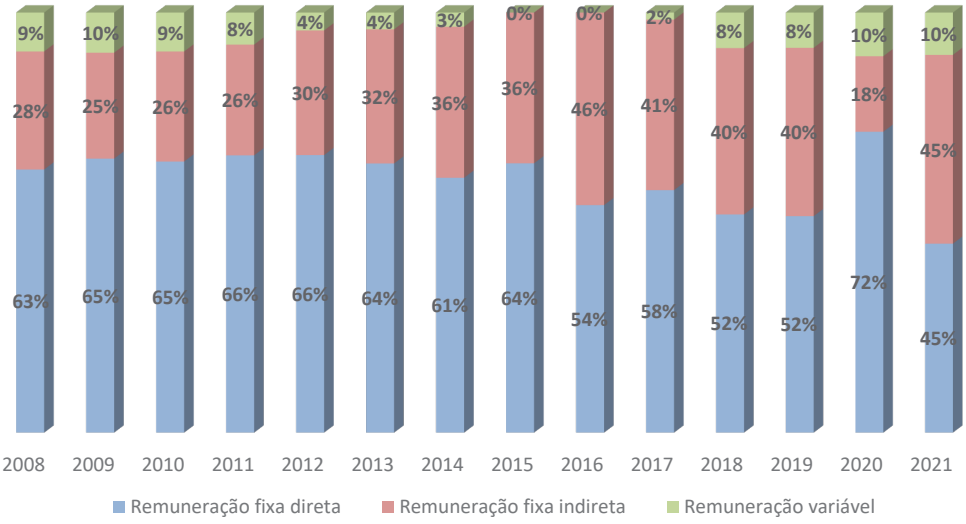
b) Dentro desses custos, os gastos com trabalhadores representou 5,76%

c) Desde 2016, as despesas com trabalhadores/as da Petrobrás vem sendo reduzidas. Somaram R$34,5 bilhões (13%) em 2016 e, em 2021, somaram R$15,1 bilhões (5,76%)

Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

O tipo de remuneração dos/as trabalhadores/as do Sistema Petrobrás

Distribuição dos tipos de remuneração dos/as trabalhadores/as do Sistema Petrobrás 2008 a 2021 - (%)



Remuneração Fixa Direta = Salários;
Remuneração Fixa Indireta = Benefícios (Vantagens, Plano de Pensão e Saúde) e FGTS
Remuneração Variável = PLR e PPP (ou PRVE)

Principais pontos

a) Em 2021, os salários diretos representaram 45% do total de remuneração recebida pelos/as trabalhadores/as

b) Trata-se do menor patamar desde 2008

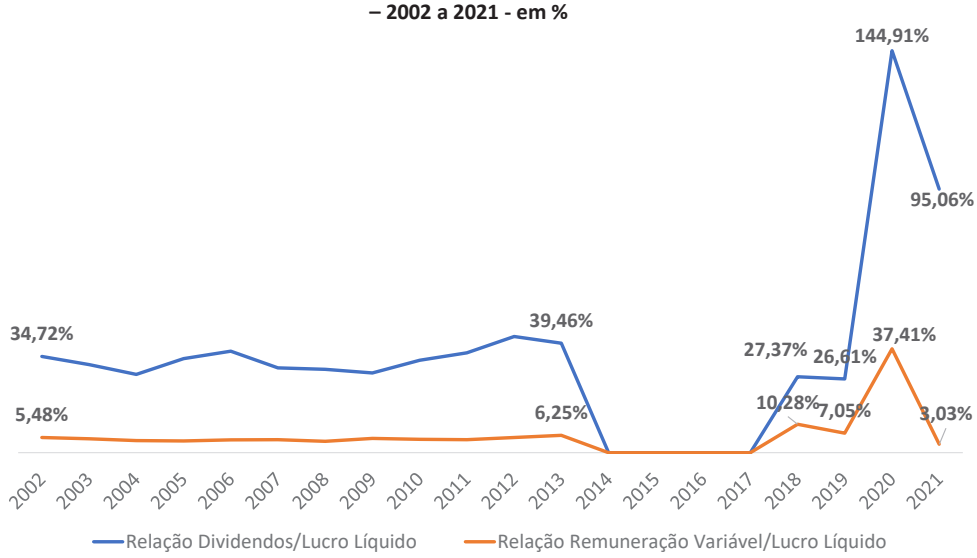
c) Enquanto isso, as remunerações indiretas (vantagens, planos de pensão e saúde, FGTS) vêm crescendo sua participação na remuneração dos trabalhadores/as

d) Em 2021, as remunerações variáveis (PLR e PPP) representaram 10% do total

Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

O tipo de remuneração dos/as trabalhadores/as da Petrobrás

Relação entre o Lucro Líquido, as remunerações variáveis e os dividendos da Petrobrás – 2002 a 2021 - em %



Obs. Em 2018 a Petrobrás reduz seu interesse em continuar com o programa de PLR (Participação nos Lucros e Resultados) e, por falta de acordo com as entidades sindicais, cria um programa de remuneração variável próprio (PRVE e depois PPP - Programa de prêmio por performance). Esse programa não foi aprovado em assembleia pelos trabalhadores, é muito desigual em sua distribuição e tem privilegiado os trabalhadores em cargos de gerência.
Em 2014 e 2017, por conta do acordo de PLR firmado com os trabalhadores em 2013, mesmo a empresa apresentando prejuízos, foram pagos valores em PLR aos trabalhadores por conta das metas operacionais atingidas.

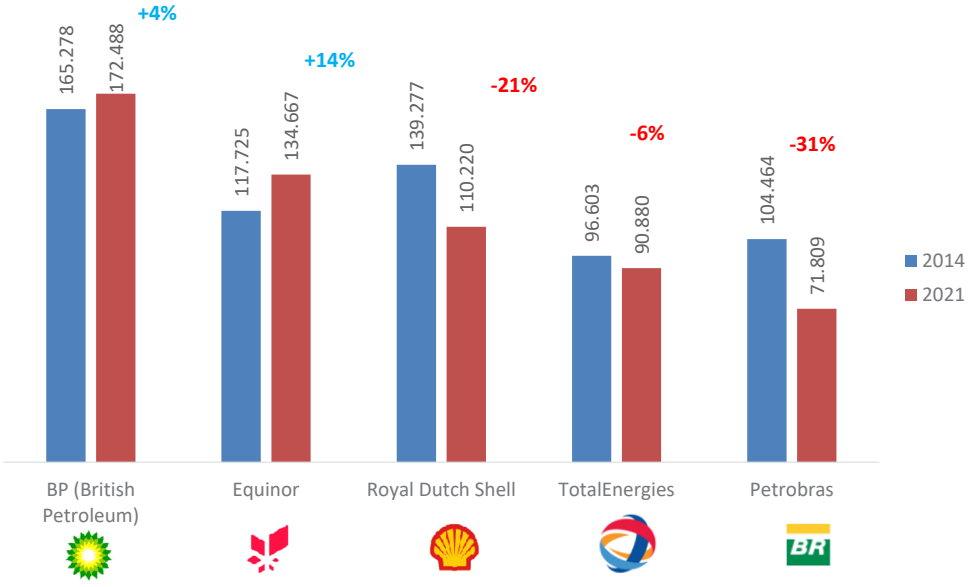
Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

a) Entre 2002 e 2013, a relação entre dividendos e lucro líquido (parte dos acionistas) e remuneração variável e lucro líquido (parte dos trabalhadores) ficou estável. Para os acionistas ficou em torno de 35% do lucro líquido (por lei, o mínimo para eles deve ser 25%), enquanto para os trabalhadores ficou pouco abaixo de 6,25% (por lei, o teto de remuneração variável do tipo PLR seria de 25% dos recebidos pelos acionistas);
b) Entre 2014 e 2017 a Petrobrás não apresentou lucro, não pagou dividendos aos acionistas, embora tenha distribuído PLR aos trabalhadores, por conta do acordo firmado;
c) Em 2020, os acionistas receberam 144,9% do Lucro Líquido obtido pela empresa e os/as trabalhadores/as 37,4% (graças ao PPP que não tem limite legal por ser um programa sem negociação com os trabalhadores) e , em 2021, enquanto os acionistas ficaram com 95% do lucro líquido da empresa, os trabalhadores ficaram com 3,03%

O custo com o/a trabalhador/a da Petrobrás é o problema?

Remuneração média dos trabalhadores nas petroleiras – em US$/ano – 2014 e 2021



Fonte: Form-20 das empresas
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

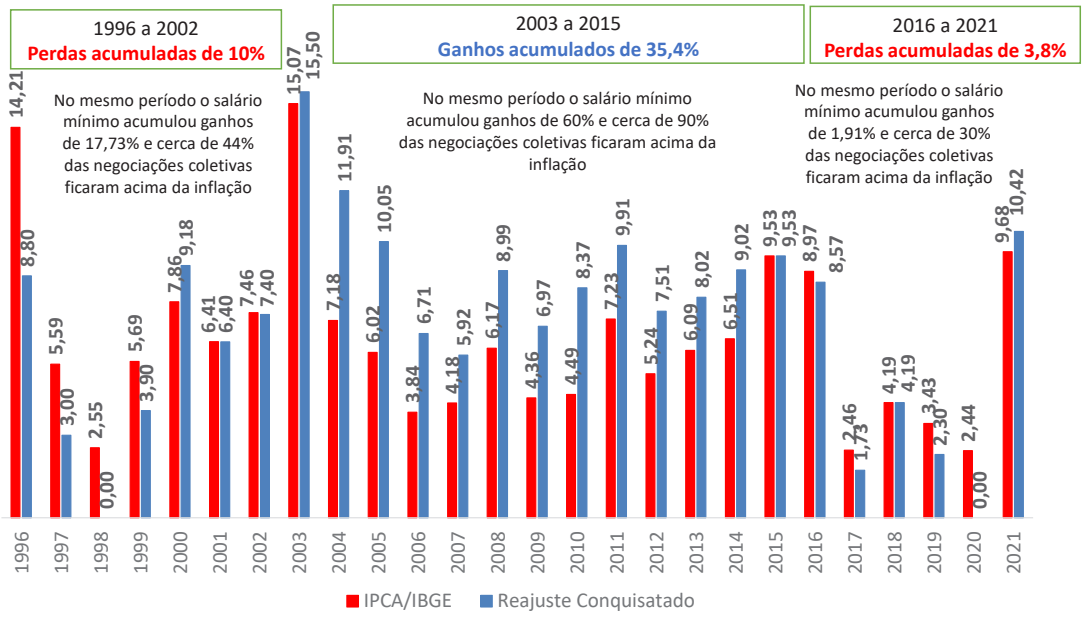
a) Comparando a remuneração dos/as trabalhadores/as da Petrobrás com os/as de outras petroleiras privadas e estatais no mundo, vemos que em 2014 os/as trabalhadores/as da Petrobrás recebiam em média mais do que na Total, mas menos do que na Equinor, Shell e BP

b) Em 2021, os/as trabalhadores/as da Petrobrás tiveram a menor remuneração média anual dentre essas petroleiras, equivalente a US$71.809,00 por trabalhador/ano, menos da metade da BP

c) Isso porque entre 2014 e 2021 a remuneração média anual, em dólares, dos/as trabalhadores/as da Petrobrás reduziu 31%, enquanto a da BP cresceu 4% e Equinor outros 14%. A Total e Shell caíram 6% e 21%.

O comportamento da inflação e os reajustes na Petrobrás

Reajustes conquistados pelos petroleiros da Petrobrás e IPCA – 1996 a 2021 (%)



Fonte: IBGE, ACTs Petrobrás
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

a) O histórico das negociações salariais dos petroleiros da Petrobrás reflete as mudanças vividas pelo país em relação aos governos e suas políticas para os trabalhadores

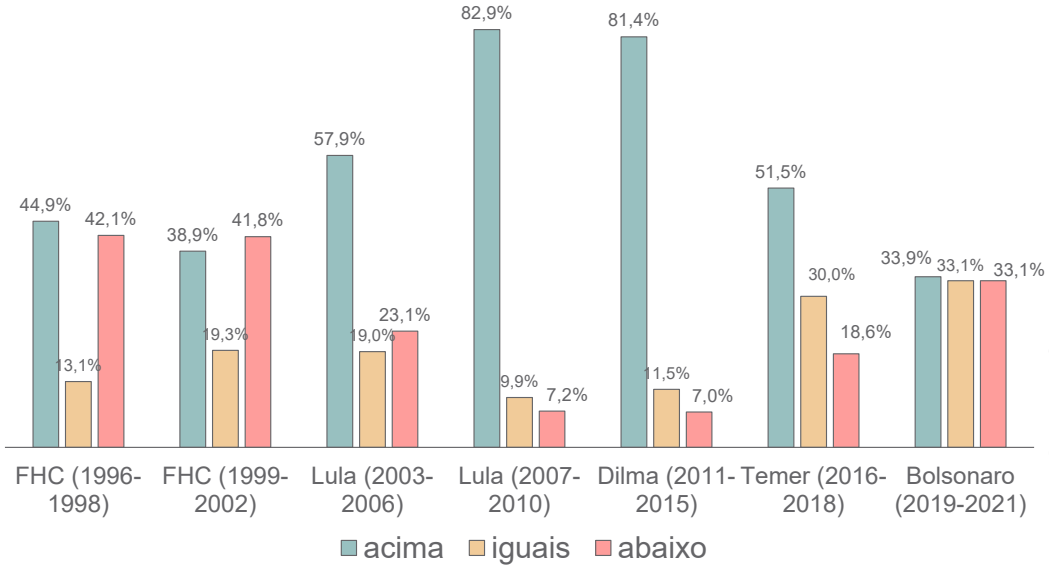
b) Entre 1996 a 2002 os petroleiros da Petrobrás acumularam perdas salariais de 10%

c) Entre 2003 a 2015 foram conquistadas 35,4% de ganho real. No mesmo período, o salário mínimo acumulou 72,3% e cerca de 90% das negociações coletivas ficaram acima da inflação

d) A partir de 2016, a categoria acumula perdas de 3,8% em relação ao IPCA/IBGE

O histórico do comportamento dos reajustes nas negociações coletivas no Brasil, pós Plano Real

Reajustes das negociações coletivas, por governos em comparação com INPC/IBGE – Brasil – 1996 a 2021 (%)



Fonte: DIEESE

Principais questões

a) Nos dois primeiros anos do governo FHC, a porcentagem de negociações coletivas com reajuste salarial acima da inflação era similar a abaixo da inflação. No segundo mandato, 42% das negociações ficaram abaixo da inflação;

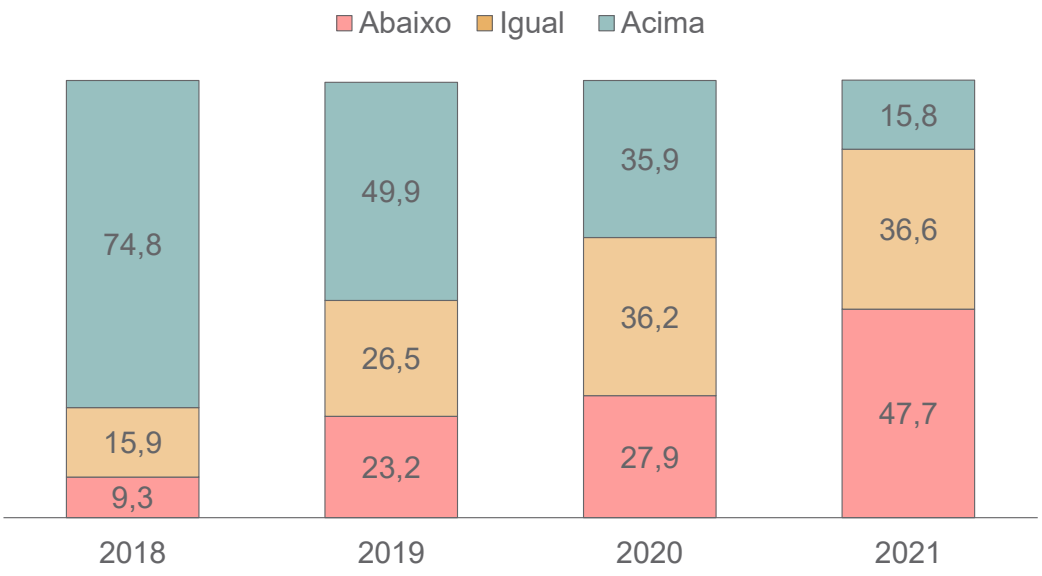
b) Nos governos de Lula e Dilma (2003 a 2015), a grande maioria das negociações coletivas tiveram ganho real, chegando a 83% se considerarmos o 2º mandato do Lula (2007 a 2010);

c) Na gestão Temer, há uma mudança e aumenta o percentual de negociações com perdas salariais;

d) A gestão Bolsonaro, de 2019 a 2021, encontramos um número maior de negociações som perdas salariais ou igualdade em relação a inflação.

O comportamento dos reajustes nas negociações coletivas pós reforma trabalhista de 2017

Reajustes das negociações coletivas, em comparação com INPC/IBGE – Brasil – 2018 a 2021 (%)



Principais questões

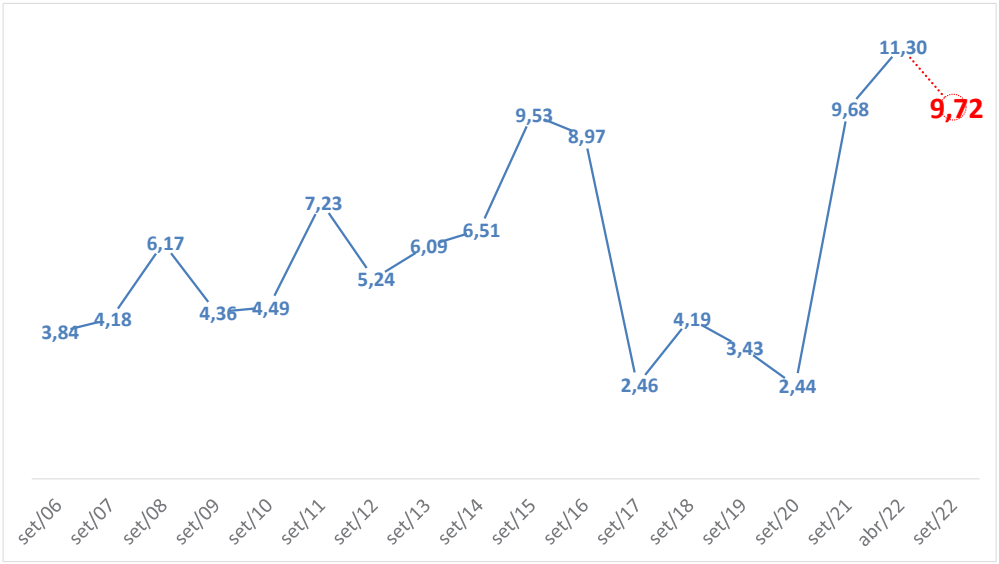
a) Após reforma trabalhista implementada no Brasil em novembro de 2017, percebe-se piora nos resultados das negociações de reajuste salariais no país;

b) Em 2021, quase 50% das negociações coletivas ficaram abaixo da inflação, com perdas no poder de compra. Esse percentual vem crescendo desde 2018;

Fonte: DIEESE

O comportamento da inflação e os reajustes na Petrobrás

Variação do IPCA nas datas-bases (set) dos trabalhadores da Petrobrás – em % de 2006 a 2021, abril de 2022 e expectativa para setembro de 2022



Principais pontos

a) A inflação, medida pelo IPCA/IBGE, para as categorias com data-base em setembro de 2021 ficou em 9,68%

b) Para o período de abril de 2021 a março de 2022 (última divulgação) a inflação está em 11,30%

c) A expectativa do Banco Central é de uma inflação em 9,72% para o acumulado entre setembro de 2021 e agosto de 2022, na data-base da negociação dos petroleiros da Petrobrás

Fonte: IBGE
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Desafios e perspectivas

A conjuntura não está fácil. Para enfrentar os desafios atuais (e os que ainda virão), é preciso pensar “fora da caixinha”, fazer diferente e entrar em campos desconhecidos

A categoria petroleira e, principalmente, suas entidades de representação, tem uma força muito grande. São organizados e influentes sobre outras categorias. Será preciso planejar formas de atuação e resistência para barrar os ataques. Mostrar força e organização pode ser o início de um processo de mudança e servirá de referência para outras categorias

Boa campanha a todos/as!

Obrigado!

Cloviomar Cararine
Subseção DIEESE na FUP
cloviomar@dieese.org.br
cloviomar@fup.org.br

Fonte: imagem retirada do site do Sindicato dos Sapateiros de Franca/SP

Estudo nº 04

A Política de Preços dos Combustíveis da Petrobrás e seus efeitos a sociedade

Contribuições aos congressos regionais e X PlenaFUP

Abril de 2022

Introdução

Esse material faz parte de um conjunto de outros estudos que as subseções DIEESE estão preparando para subsidiar os debates dos/as delegados/as dos congressos regionais e nacional dos/as petroleiros/as. A **X PlenaFUP** será realizada em formato virtual, entre os dias 05 e 07 de maio de 2022, e terá como tema central **"Basta de retrocesso! Pela reconstrução do Brasil".**

Nesse 4º material, apresentaremos algumas informações sobre a politica de preços praticada pela Petrobrás nos últimos anos (PPI), que orientam a discussão sobre como os reajustes praticados nas refinarias da empresa têm impactado a vida dos/as brasileiros/as, penalizado os/as trabalhadores/as e favorecido os acionistas.

Bom congresso para todos/as!

O que está acontecendo com os preços dos derivados no Brasil?

Variação dos preços dos combustíveis nas refinarias da Petrobras e nos postos de combustíveis – períodos específicos

Período		Gasolina na refinaria	Diesel na refinaria	Gás de Cozinha na refinaria	Salário Mínimo	Inflação (IPCA/IBGE)
Início do PPI até hoje	15/10/2016 a 19/03/2022	157,3%	157,6%	349,3%	37,7%	31,5%
Governo Bolsonaro	01/01/2019 a 19/03/2022	155,8%	143,2%	132,2%	21,4%	22,2%
No ano	01/01/2022 a 19/03/2022	23,8%	34,3%	16,0%	10,2%	0,9%

Período		Gasolina no posto	Diesel no posto	Gás de Cozinha no posto	Salário Mínimo	Inflação (IPCA/IBGE)
Início do PPI até hoje	15/10/2016 a 19/03/2022	98,9%	124,9%	103,3%	37,7%	31,5%
Governo Bolsonaro	01/01/2019 a 19/03/2022	67,3%	95,6%	62,6%	21,4%	22,2%
No ano	01/01/2022 a 19/03/2022	9,8%	24,8%	10,0%	10,2%	0,9%

Os preços dos combustíveis e os efeitos na inflação para o trabalhador - IPCA/IBGE Março de 2022

Ítem selecionado do IPCA	no Mês (mar/22)	no Ano (jan a mar/22)	Em 12 meses (abr/21 a mar/22)	Trabalhadores mais afetados	Obs.
Índice geral	1,62%	3,20%	11,30%	População em geral	Acima do teto da meta para a inflação (5,25%)
Alimentação e bebidas	2,42%	4,89%	11,62%	Dono (a) de casa	Sofrem com aumentos dos preços dos alimentos, do gás e energia elétrica
Gás de botijão	6,57%	5,51%	29,56%		
Energia elétrica	1,08%	0,14%	28,52%		
Transporte por aplicativo	7,98%	-9,44%	42,74%	Trabalhador (a) em aplicativos	Sofrem com queda no faturamento e forte crescimento nos custos com combustíveis
Gasolina	6,95%	5,23%	27,48%		
Etanol	3,02%	-4,94%	24,59%		
Gás veicular	5,29%	7,27%	45,54%		
Óleo diesel	13,65%	18,28%	46,47%	Caminhoneiro (a)	Sofrem com aumento dos custos com combustíveis

Fonte: IPCA/IBGE. **Elaboração**: DIEESE/FUP

Principais pontos

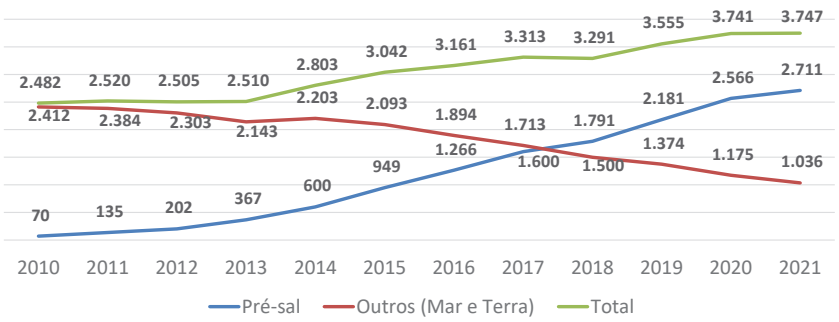
a) Após implantação do PPI pela Petrobras, em 15/10/2016, até 11/03/2022, a gasolina acumulou reajustes de 157,3%, diesel 157,6% e GLP 349,3%. No mesmo período, o salário mínimo subiu apenas 37,7% e a inflação geral 31,5%

b) Somente no governo Bolsonaro (01/2019 a 03/2022), nas refinarias da Petrobras, a gasolina subiu 155,8%. Diesel 143,2% e GLP 132,2%. Bem acima do salário mínimo (2104%) e inflação geral (22,2%)

c) O mesmo efeito pode ser sentido nos postos de gasolina e na inflação medida pelo IPCA/IBGE

O lugar do Brasil na produção de petróleo, no consumo e capacidade de refino no mundo

Histórico da produção de petróleo no Brasil (Mboe/dia)



A Petrobrás é responsável por 93% da produção de óleo e gás e 99% do refino

O lugar do Brasil na produção, consumo e capacidade de refino no mundo - 2021

Ranking	País	Produção de petróleo (mil barris/dia)
1º	Estados Unidos	17.045
2º	Arábia Saudita	11.832
3º	Rússia	11.540
4º	Canadá	5.651
5º	Iraque	4.779
6º	Emirados Árabes	3.998
7º	China	3.836
8º	Irã	3.535
9º	Kuwait	2.996
10º	Brasil	2.877

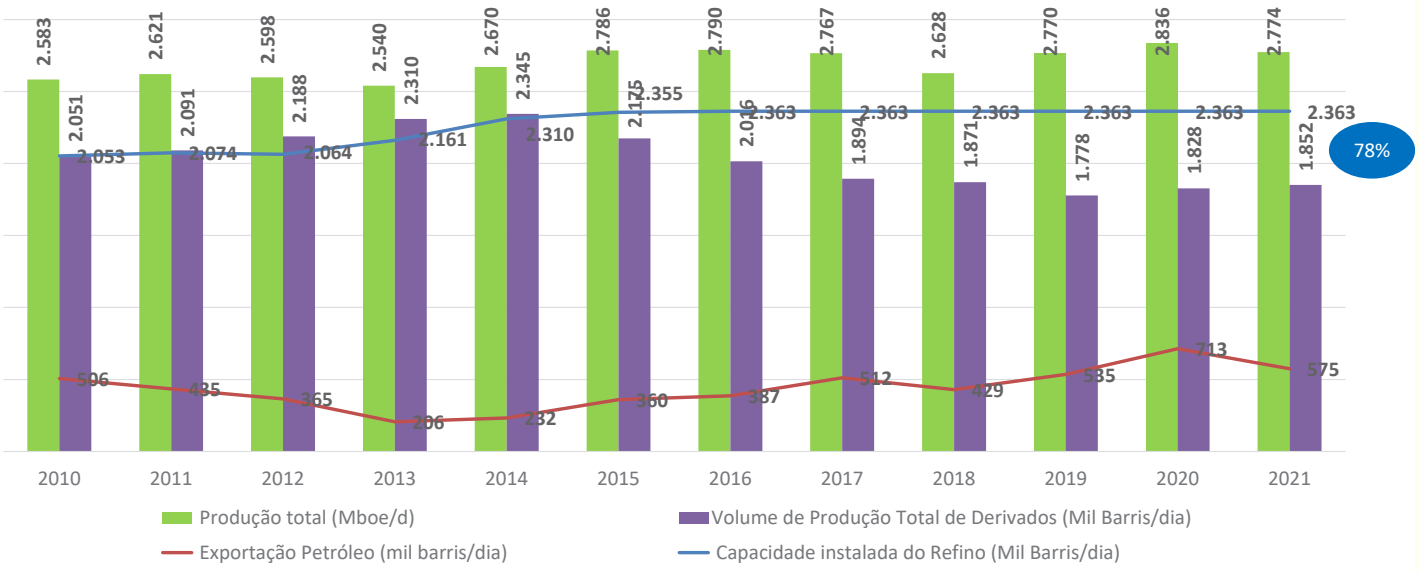
Ranking	País	Consumo de petróleo (mil barris/dia)
1º	Estados Unidos	19.400
2º	China	14.056
3º	Índia	5.271
4º	Japão	3.812
5º	Arábia Saudita	3.788
6º	Rússia	3.317
7º	Coreia do Sul	2.760
8º	Canadá	2.403
9º	Brasil	2.398
10º	Alemanha	2.281

Ranking	País	Capacidade de refino (mil barris/dia)
1º	Estados Unidos	18.974
2º	China	16.199
3º	Rússia	6.721
4º	Índia	5.008
5º	Coreia do Sul	3.393
6º	Japão	3.343
7º	Arábia Saudita	2.835
8º	Irã	2.405
9º	Brasil	2.290
10º	Alemanha	2.085

Fonte: ANP, Anuário estatístico 2020
Elaboração: SS DIEESE/FUP

A produção de petróleo, de refino e as estratégias da Petrobras?

Produção de petróleo, de derivados, capacidade de refino e exportação de petróleo cru da Petrobrás - 2010 a 2021 (em mil barris/dia)



Fonte: Petrobrás, Relatório de Produção e Vendas
Elaboração: SS DIEESE/FUP

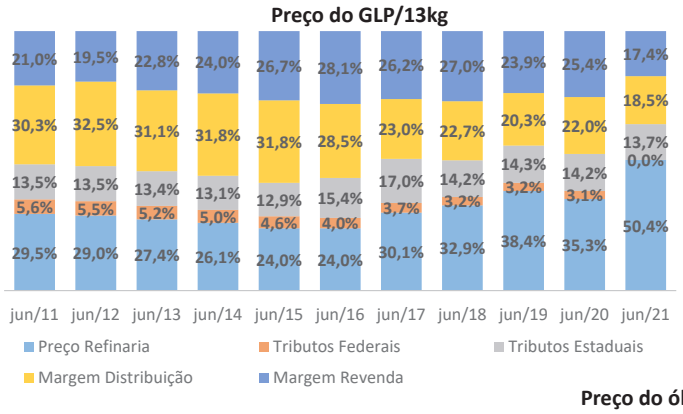
Os custos de produção de petróleo e de refino da Petrobras

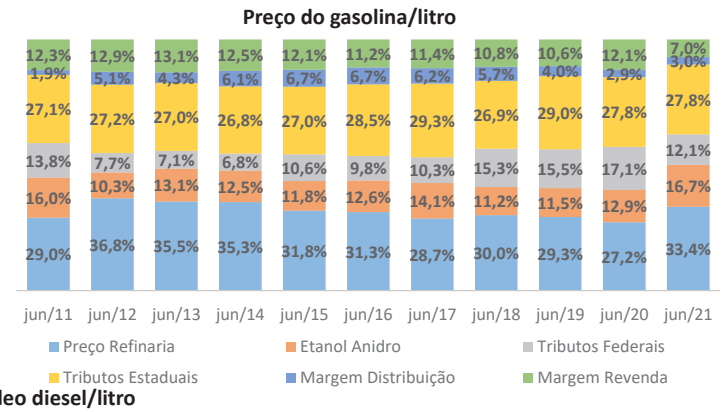
Principais indicadores e custo de extração e refino da Petrobrás - 2019 a 2021				
R$ milhões	**2019**	**2020**	**2021**	**Variação 2021/2019**
Dólar médio de venda	3,95	5,16	5,4	36,7%
Brent (US$/bbl)	64,3	41,67	70,73	10,0%
Preço derivados básicos - Mercado interno (R$/bbl)	296,01	254,4	416,4	40,7%
Lifting cost - Brasil (US$/boe) *				
sem participação governamental e sem afretamento	7,77	5,23	5	-35,6%
sem participação governamental	9,62	6,83	6,65	-30,9%
Terra e águas rasas				
com afretamento	22,52	15,45	13,69	-39,2%
sem afretamento	21,78	14,54	13,69	-37,1%
Pós-sal profundo e ultra profundo				
com afretamento	12,73	11,05	11,25	-11,6%
sem afretamento	10,98	9,55	9,84	-10,4%
Pré-sal				
com afretamento	5,61	4,25	4,61	-17,8%
sem afretamento	3,52	2,53	2,75	-21,9%
com participação governamental e sem afretamento	19,1	11,5	17,97	-5,9%
com participação governamental e com afretamento	20,95	13,1	19,62	-6,3%
Custo do refino (US$/barril) - Brasil	2,46	1,7	1,66	-32,5%
Custo do refino (R$/barril) - Brasil	9,77	8,67	8,94	-8,5%

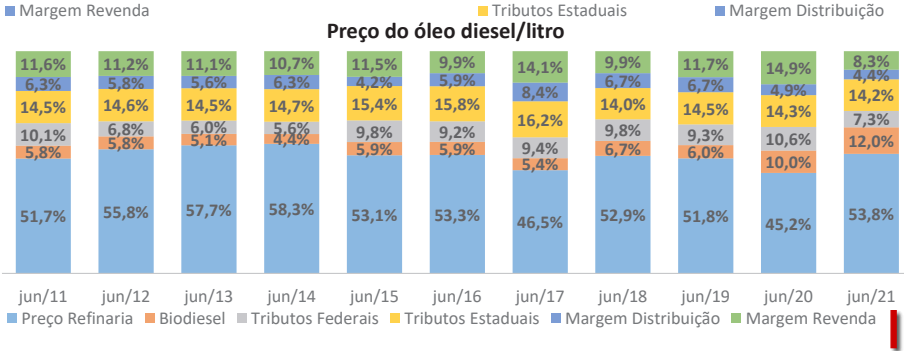
Resumo	
a) Custo de extração (com participação governamental e com afretamento) em R$/bbl	105,95
b) Custo do refino (R$/barril) - Brasil	8,94
Total Custo (a+b)	114,89
Preço derivados básicos - Mercado interno (R$/bbl)	416,40
Lucro básico (sem impostos e investimentos) - R$/bbl	301,51

Fonte: Relatórios de Desempenho Financeiro da Petrobras.
Elaboração: DIEESE/FUP

Histórico da participação dos setores envolvidos nos preços dos derivados ao consumidor



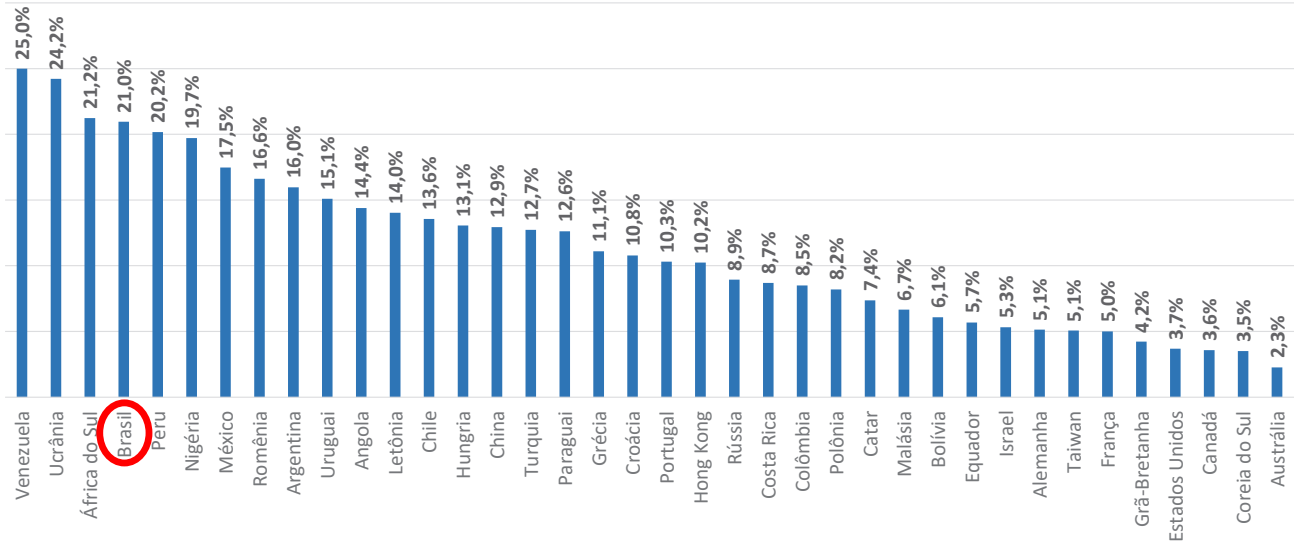




Fonte: MME, Relatório Mensal do Mercado de Derivados de Petróleo, 2011 a 2021;
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Comparação internacional do poder de compra da gasolina

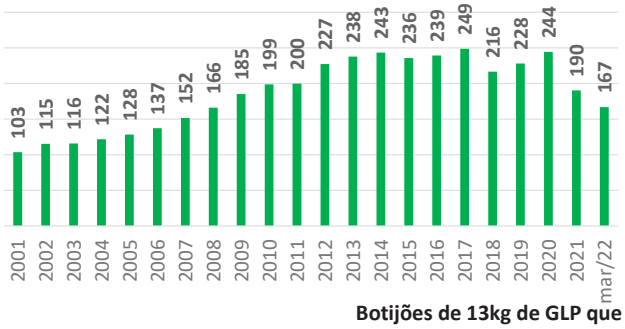
Quantos % salário se gasta para comprar 35 litros de gasolina – países selecionados – em março de 2022



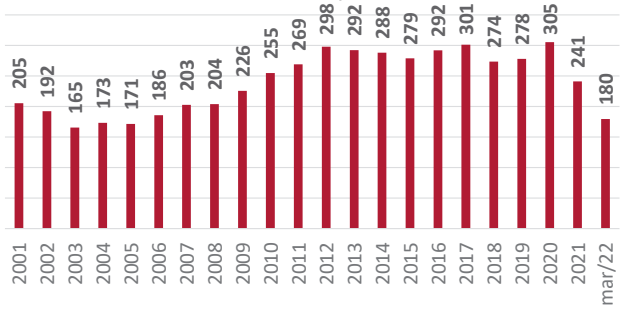
Fonte: Preço gasolina - https://pt.globalpetrolprices.com/gasoline_prices/#hl11
Salário mínimo - https://pt.countryeconomy.com/
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Histórico do poder de compra do salário mínimo em relação aos combustíveis

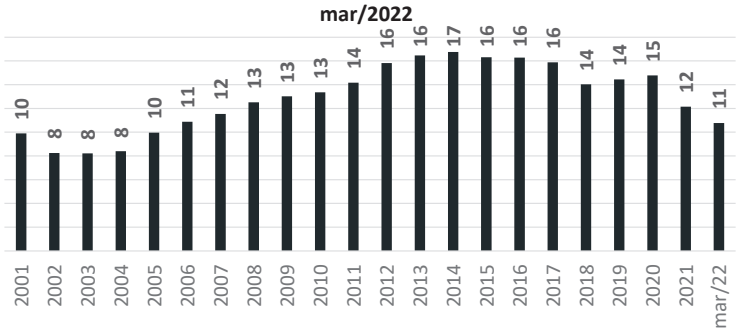
Litros de gasolina que se compram com 1 salário mínimo – Brasil 2001 a mar/2022



Litros de diesel que se compram com 1 salário mínimo – Brasil 2001 a mar/2022



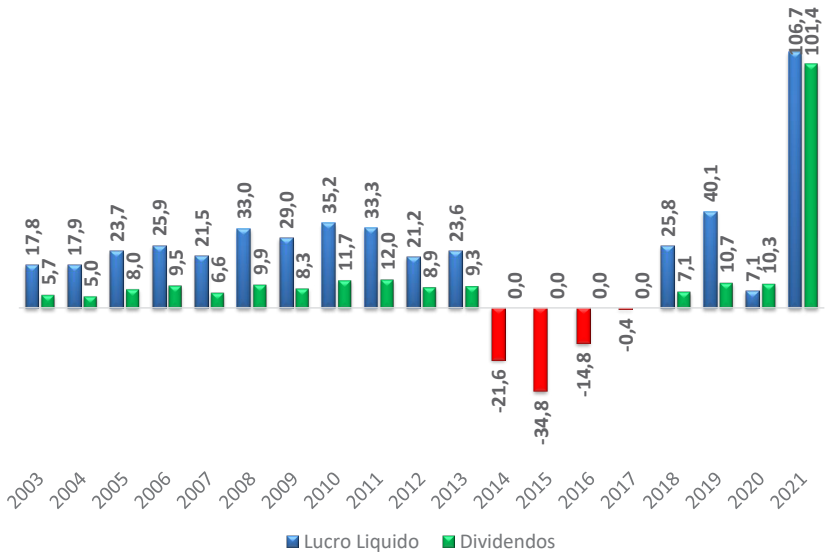
Botijões de 13kg de GLP que se compram com 1 salário mínimo – Brasil 2001 a mar/2022



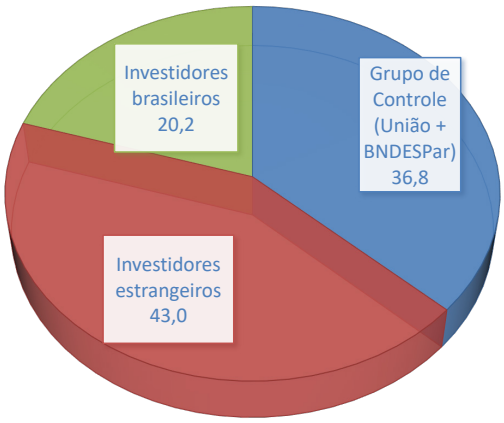
Fonte: ANP. https://www.gov.br/anp/pt-br/assuntos/precos-e-defesa-da-concorrencia/precos/precos-revenda-e-de-distribuicao-combustiveis/serie-historica-do-levantamento-de-precos e DIEESE. https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Quem se beneficia com a PPI aplicada pela Petrobras?

Lucro Líquido e Dividendos distribuídos pela Petrobras 2003 a 2021 (em R$ bilhões)



Distribuição de dividendos na composição acionária da Petrobras em 2020 e 2021 (em %)



Fonte: Petrobras, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Preços dos derivados nas refinarias e nos postos após a privatização da RLAM

Comportamento dos preços da gasolina, óleo diesel e GLP nas refinarias da Acelen e Petrobrás – média nacional (R$/litro ou R$/botijão 13kg) – 01/12/2021 a 11/03/2022

Local dos preços	Gasolina				
	Preço inicial	Preço final	Variação	Caiu	Subiu
Refinaria Mataripe (Acelen)	3,1920	4,0268	26,2%	2x	8x
Refinaria Petrobras	3,1897	3,8590	21,0%	1x	5x

Local dos preços	Óleo Diesel				
	Preço inicial	Preço final	Variação	Caiu	Subiu
Refinaria Mataripe (Acelen)	3,3216	4,6592	40,3%	2x	7x
Refinaria Petrobras	3,3586	4,5242	34,7%	1x	5x

Local dos preços	GLP				
	Preço inicial	Preço final	Variação	Caiu	Subiu
Refinaria Mataripe (Acelen)	50,2723	54,9136	9,2%	1x	2x
Refinaria Petrobras	50,0374	58,1735	16,3%	0x	2x

Fonte: Petrobrás e Acelen
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Comportamento dos preços da gasolina ao consumidor final – Brasil e Bahia (R$/litro)

Preço da Gasolina nos postos	01/09/2021	11/03/2022	Variação
Média Nacional	6,0517	6,6612	**9,25%**
Média Bahia	6,0690	6,9990	**15,32%**
Relação preço da Bahia/Nacional	**0,3%**	**4,9%**	

Comportamento dos preços do diesel ao consumidor final – Brasil e Bahia (R$/litro)

Preço do Diesel S500 nos postos	01/09/2021	11/03/2022	Variação
Média Nacional	4,7364	5,6390	**19,05%**
Média Bahia	4,6160	5,9160	**28,16%**
Relação preço da Bahia/Nacional	**-2,5%**	**4,9%**	

Comportamento dos preços do GLP ao consumidor final – Brasil e Bahia (R$/litro)

Preço do GLP nos postos	01/09/2021	11/03/2022	Variação
Média Nacional	97,3119	103,1970	**6,05%**
Média Bahia	86,5100	98,7680	**14,17%**
Relação preço da Bahia/Nacional	**-11,1%**	**-4,29%**	

Fonte: ANP
Elaboração: SS DIEESE/FUP

A partir de 01 de dezembro de 2021 a Petrobrás não vende mais derivados de petróleo no Estado da Bahia

Desafios e perspectivas

A conjuntura não está fácil. Para enfrentar os desafios atuais (e os que ainda virão), é preciso pensar "fora da caixinha", fazer diferente e entrar em campos desconhecidos

A categoria petroleira e, principalmente, suas entidades de representação, tem uma força muito grande. São organizados e influentes sobre outras categorias. Será preciso planejar formas de atuação e resistência para barrar os ataques. Mostrar força e organização pode ser o início de um processo de mudança e servirá de referência para outras categorias

Boa campanha a todos/as!

Obrigado!

Cloviomar Cararine
Subseção DIEESE na FUP
cloviomar@dieese.org.br
cloviomar@fup.org.br

Fonte: imagem retirada do site do Sindicato dos Sapateiros de Franca/SP

Teses dos sindicatos

SINDIPETRO/AM
Sindicato dos Petroleiros do Estado do Amazonas

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E DERIVADOS DO ESTADO DO AMAZONAS

Órgão de Classe fundado em 01/10/1961 e reconhecido em 28/03/1962. Filiado FUP/CUT

Of. Nº 033/2022 Manaus, 27 de maio de 2022.

A

Federação Única dos Petroleiros - FUP

Companheir@s,

Informamos abaixo, As Resoluções retiradas no XXXVIII Congresso Regional dos Petroleiros realizado nos dias 08 e 09 de abril de 2022.

REFERENDAR:

1 **Negociações Coletivas 2022**

1.1 Manutenção do ACT do Sistema Petrobras com reparo dos temas não resolvidos ou pendentes, desde 2019 (AMS, Banco de Horas, HETT, Efetivo e Teletrabalho). ANEXOS, as nossas propostas já entregues pela FUP ao RH da Petrobras;

1.2 Negociação coletiva para os ACTs das empresas do Setor Privado.

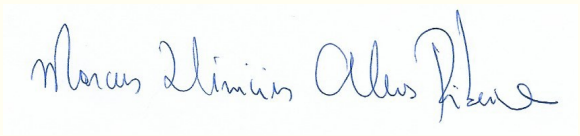
2 **Luta e Resistência contra as Privatizações no Sistema Petrobras**

3 **Apoio à eleição de Lula e de governadores e parlamentares da esquerda e campo democrática.**

INCLUIR

1 . Luta pela garantia do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas nos moldes anteriores a 2019.

Atenciosamente,



Marcus Vinicius Alves Ribeiro - Coordenador Geral
Diretoria Colegiada do SINDIPETRO/AM

Sindipetro
SINDICATO DOS PETROLEIROS DA BAHIA

Grupo 1 Tese 1 | Unidade da classe trabalhadora, Fora Bolsonaro!

A crise financeira do capitalismo, a partir da década de 1970, aprofundou-se em 2008, com o estouro da bolha imobiliária nos Estados Unidos, causada por um aumento nos valores dos imóveis que não foi acompanhado pelo crescimento da renda da população. Sem poder recuperar o poderio econômico, os Estados Unidos ameaçam o mundo para continuar sendo a voz mais forte, apesar da ascensão da China.

O capital globalizado favorece o surgimento de economias cada vez mais monopolizadas, gigantescas instituições financeiras e multinacionais protegidas pelos estados que defendem seus interesses econômicos.

Hoje quem manda no mundo é o sistema financeiro que acaba decidindo o futuro de milhões de pessoas, deixando um rastro de destruição, inclusive, ao meio ambiente e aos povos originários. O capital, comandado pelo Pentágono, também domina o comércio de armas e um trilionário sistema de armamentos nucleares que constantemente ameaça destruir o planeta com uma terceira guerra mundial.

Na atualidade, a OTAN, braço armado desse poderio armamentista, decidiu ameaçar a Rússia, apontando suas armas, a partir da Ucrânia. A Rússia respondeu com uma intervenção armada na Ucrânia para desmilitarizar e desnazificar a Ucrânia.

De forma direta ou indireta, os Estados Unidos impõem sua supremacia em todos os países. Seu potencial bélico é uma ferramenta de pressão na hora de aplicar sanções ou bloqueios econômicos em países que se recusam a praticar os esquemas econômicos que contrariam seus interesses. O jornalista e ex-professor Urias Rocha, de Mato Grosso do Sul, realizou uma breve cronologia das invasões e ataques dos Estados Unidos ao redor do mundo nos últimos 150 anos. A quantidade de mortes pelas quais são responsáveis é de aproximadamente 110 milhões de pessoas. Nunca foram denunciados formalmente ante tribunais internacionais.

Só para citar alguns exemplos da política externa belicista dos Estados Unidos temos os conflitos no Iraque, Líbia, Síria, Afeganistão, Vietnã; nos países da América Latina, considerados historicamente como “seu quintal", e, portanto, interferindo diretamente na política interna e apoiando ditaduras de extrema direita.

Desde a descoberta do pré-sal, durante o governo Lula, em 2007, o Brasil passou a ser alvo da cobiça das empresas petrolíferas norte-americanas. Ao contrário do que vem sendo disseminado, o petróleo não vai se esgotar e é considerado um dos principais recursos naturais utilizados como fonte de energia da atualidade.

As mega reservas de petróleo descobertas na costa brasileira pela estatal tornaram o país numa das três maiores nações petrolíferas do mundo. Localizadas em águas ultra profundas, as reservas do pré-sal deveriam ser integralmente do povo brasileiro, não fosse a ação entreguista dos neoliberais, que acabaram com o monopólio estatal e abriram a exploração das nossas jazidas para as empresas privadas.

O golpe contra a presidenta Dilma Rousseff, em 2016, “com Supremo, com tudo”, foi um dos capítulos mais vergonhosos da história contemporânea brasileira, favorecendo a dominação estrangeira na indústria de petróleo. Junto com a Operação Lava Jato, comandada

pelo juiz e ex-ministro da Justiça do governo Bolsonaro, Sérgio Moro, hoje candidato a presidente pelo Podemos, a elite brasileira, a mídia e o poder judiciário se uniram para derrubar Dilma e depois destruir a imagem da Petrobrás e favorecer sua privatização.

Desde sua criação, em 1953, a conquista da Petrobrás, foi palco de uma intensa luta entre interesses antagônicos que se arrasta até os dias de hoje. De um lado, brasileiros que buscam a soberania e o desenvolvimento nacional, e do outro, aqueles que querem fazer da exploração do petróleo no Brasil apenas mais um bom negócio para o enriquecimento de empresas privadas, principalmente das representantes de grupos financeiros e de governos estrangeiros.

Esses grupos querem o controle da produção de petróleo no Brasil e transferir os lucros para corporações privadas e estatais de governos estrangeiros, em detrimento dos interesses do povo brasileiro.

Sob o governo de Jair Bolsonaro, cuja principal qualidade é a submissão cega e completa aos interesses estrangeiros, a Petrobrás, hoje uma estatal de economia mista, está em acelerado processo de privatização e destruição.

A atual política de preços da Petrobrás tem dificultado a vida financeira dos brasileiros, que se sacrificam diariamente ao abastecer o carro no posto de gasolina, com os constantes aumentos no preço dos combustíveis. E isso também afeta toda a cadeia econômica, envolvendo: frete, preço dos alimentos, o custo do gás de cozinha etc. Nos últimos anos a estatal tem atrelado o preço da gasolina ao custo do barril em dólar americano, favorecendo o mercado internacional, sendo que o Real brasileiro segue sendo desvalorizado pelo atual governo.

Desde janeiro de 2019, quando Bolsonaro assumiu o governo, a gasolina foi reajustada em 116%, o gás de cozinha em 100,1%, e o diesel em 95,5%. A inflação oficial do período, medida pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foi de 20,6%, de acordo com dados da Petrobrás analisados pela subseção do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

A Política de Paridade de Importação (PPI), que reajusta os valores de acordo com o barril de petróleo a partir dos preços internacionais, cotados em dólar, foi implantada pelo governo golpista de Michel Temer (MDB) e mantida por Bolsonaro. De outubro de 2016, quando a PPI foi implementada até 1º de fevereiro de 2022, o gás de cozinha na refinaria subiu 287,2%, a gasolina 117,2% e o diesel, 107,1%. A inflação acumulada no período foi de 29,8%.

Nos postos de combustíveis, os reajustes acumularam no período: 81,6% na gasolina, 88,1% no diesel e 84,8% no gás de cozinha, segundo o estudo.

Os aumentos de preço nas refinarias também repercutem nos postos de revenda, ou seja, no bolso do consumidor final. De janeiro de 2019 até hoje, a gasolina subiu 52,8%, o diesel 63,6% e o GLP, 47,8%, muito acima também do reajuste do salário-mínimo, de 21,4% no período, de acordo com a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP).

Na Bahia, berço da exploração de petróleo e gás, a Petrobrás foi completamente destruída. Os impactos para o estado estão sendo irreversíveis nos investimentos, empregos, royalties, impostos e negócios em geral.

Foi na Bahia que jorrou petróleo pela primeira vez, em 1939, com a descoberta do poço de Lobato em Salvador; surgiu o primeiro campo comercial, em Candeias, em 1941; e onde foi instalada a primeira refinaria nacional: Landulpho Alves, em São Francisco do Conde, em 1950. Nessa longa luta pela autossuficiência e pelo desenvolvimento econômico e social, a Bahia sempre foi o berço da luta nacionalista pelo controle da matriz energética.

A Petrobrás arrendou a Fafen-BA a uma empresa privada; colocou à venda a fábrica de biodiesel; vendeu a RLAM e a Transpetro; desativou o escritório e toda a área administrativa da Torre Pituba; vendeu o Polo Bahia Terra, destruindo o que restava da Unidade de Operações (UO-BA). O cenário é de terra arrasada e o capital internacional comanda os negócios de petróleo na Bahia. Em relação à força de trabalho, além de atacar os direitos, a empresa divide as famílias deslocando os trabalhadores petroleiros para outros estados.

Com a privatização fatiada da Petrobrás, a gestão Bolsonarista da empresa ataca os direitos da categoria petroleira, a exemplo, do plano de saúde AMS, com descontos abusivos, zerando os contracheques de muitos aposentados e pensionistas. Em plena pandemia, a empresa desestruturou a AMS e criou a APS, rejeitada por todos os trabalhadores, da ativa e aposentados.

Para enfrentar o governo Bolsonaro e a gestão privatista da Petrobrás, defendemos a organização da luta dos trabalhadores. A frase de Marx “trabalhadores de todo mundo uni--vos”, faz mais sentido agora do que nunca.
Este ano, teremos eleições presidenciais e parlamentares, por isso, devemos defender candidatos que se manifestem em favor da defesa da Petrobrás e da reestatização de tudo o que foi vendido. Em especial, a Refinaria Landulpho Alves, na Bahia, a primeira a ser vendida pelo governo Bolsonaro para o fundo árabe Mubadala e administrada pela Acelen.

Fora Governo Bolsonaro e seu projeto racista, homofóbico, nazista, misógino, destruidor das empresas públicas, da Amazônia, dos povos indígenas, defensor das milícias, das armas e do agronegócio.
Propomos também

Campanha de lutas

- Campanha Nacional em Defesa da Petrobrás

- Criação de um Comitê Nacional e Comitês Estaduais, envolvendo toda sociedade civil organizada, como as centrais sindicais, organizações estudantis (UNE, UBES), OAB, ABI, MST e associações de bairros. Esta campanha deve utilizar todas as formas de comunicação, como as redes sociais, com produção e divulgação de vídeos e áudios, espaços da televisão, rádios ,jornais, revistas, outdoor, colocação de cartazes nas ruas, distribuição de cartilhas e panfletos nas estações de metrôs e trens, terminais de ônibus, palestras nas escolas e universidades, carros de som nos bairros e manifestações públicas (passeatas e concentrações).

Mobilização

Mobilizar a categoria petroleira e a sociedade contra a privatização da Petrobrás e pela permanência no Nordeste e na Bahia.

Grupo 1 Tese 2 | Curso obrigatório para dirigentes sindicais

Proponho a realização de curso obrigatório para dirigentes do SINDIPETRO Bahia, com formação em gênero, raça, etnia, sindicalismo e juventude, com debate amplo e construção de políticas sindicais, com fornecimento de certificado.

Grupo 1 Tese 3 | Pesquisa, formação e plano de ação

Fomentar e financiar a formação, com base em pesquisa de campo, contemplando raça, gênero, questões geracionais, para embasar plano de ação junto às trabalhadoras e aos trabalhadores.

Grupo 2 Tese 1 | Secretaria de Seguridade para a 10ª Plenafup

TEXTO AOS CONGRESSOS ESTADUAIS, REGIONAIS E A 10ª - PLENAFUP:

Seguridade e Políticas Sociais: Uma prioridade urgente e necessária

Nossa política sindical sempre foi voltada prioritariamente às questões ligadas ao dia a dia do mundo do trabalho, o que, obviamente, é natural e necessário.

Nossa organização e ação sindical também foi definida de acordo com essa política, o que é uma consequência totalmente necessária.

Devido a esse fato, as questões referentes à seguridade (previdência, saúde e assistência social) sempre foram colocadas em segundo plano ou não tiveram a prioridade necessária, enquanto, a definição e a inclusão das políticas sociais, no âmbito da nossa política sindical, sempre foram consideradas incompatíveis ou conflitantes com a concepção e prática cutista e, por isso, praticamente, não fizeram parte da nossa ação sindical.

Isso criou, inicialmente, uma cisão nesse segmento da categoria petroleira, que não se sentia representada pelos nossos sindicatos. Isso levou a criação de Associações de aposentados e pensionistas e o fortalecimento de outras que já existiam como a Ambep e a Aepet.

Entretanto esse cenário, aos poucos vem mudando, devido a uma realidade que se impõe: a redução dos trabalhadores diretos da ativa, o aumento dos aposentados e pensionistas do Sistema Petrobrás e a precarização das suas condições de vida e de saúde, além do aumento, também, dos trabalhadores das empresas privadas de petróleo, em substituição aos trabalhadores do setor petróleo, oriundos das Petrobrás e suas Subsidiárias.

Atualmente, a maior parte da arrecadação e do número dos filiados dos sindicatos dos petroleiros mais antigos é desse segmento da categoria petroleira e crescendo, todo ano, nos demais sindicatos inclusive, daqueles que não são filiados à FUP.

Essa representação dos aposentados e das suas ou seus pensionistas da Petrobrás e das suas Subsidiárias têm crescido devido, principalmente, o processo de saídas de trabalhadores da ativa, devido aos vários PIDVs, pois, estão se filiando aos sindicatos de petroleiros, após a sua rescisão de contrato de trabalho e, também, em alguns Sindicatos, após o falecimento do aposentado, representando 50% do total de filiados de todos os sindicatos da categoria petroleira, considerado.
Vale ressaltar a especificidade dos itens da pauta de interesse desse segmento da categoria petroleira. Neste sentido, é necessário pautar toda esta discussão nos congressos regionais,

para que na PLENAFUP possamos traçar estratégias e definir propostas para garantir essa representação, que vem sendo disputada por essas Associações, que, mais recentemente, tentam atuar de forma nacional, através de uma federação, a Fenaspe, se aliando ou atuando em conjunto com a FNP e seus Sindicatos filiados, desde o racha da FUP, decorrente da disputa, antes, durante e depois da negociação do AOR e sua implementação: Implantação do PP-2, Repactuação do Regulamento do PPSP, Transação Judicial, Paridade plena, Cisão do PPSP.
Apesar disso, é importante destacar, que devido a atuação mais recente da FUP para barrar o PED 2015 (PED assassino) e sua substituição pelo PED 2018, através da ocupação da sede da Petros, no Rio de Janeiro-RJ, a criação do GT-Petros, a negociação com a atual direção da Petros, a cisão dos PPSPs repactuados e não repactuados, entre os pré-70 e os pós-70 e a nossa participação no Fórum das entidades petroleiras, conseguimos reduzir esse isolamento, conseguindo definir candidaturas conjuntas, com a FNP e a Fenaspe, excetuando a Ambep, na eleição da Petros de 2019 e nos aproximando do grupo denominado "Cabeças Brancas", do Rio de Janeiro.
Por isso é um enorme desafio para a gestão da FUP e seus Sindicatos filiados identificar as principais tendências em curso, avaliar suas repercussões e debater que modelo de organização e ação sindical é mais adequado, para lidar com este novo cenário, delineando e definindo ações para a sua implantação.
Isso impõe a necessidade da nossa política, da nossa organização e ação sindicais priorizar a seguridade e as políticas sociais, seja nas nossas lutas, pautas e na nossa organização.

Nesse sentido, um dos maiores problemas enfrentados atualmente, por esse segmento da categoria petroleira é o grave comprometimento do seu orçamento familiar.

Esse comprometimento é decorrente: (1) do grande endividamento na Petros (empréstimos pessoais); (2) da pouca margem para desconto, devido a cobrança, em muitos casos, somente no benefício pago pelos PPSPs e pelo PP2; (3) do aumento nos descontos dos PPSPs pós-70 (PED 2015 e PED 2018); e (4) do aumento nos descontos da AMS, devido a atual tabela de grande risco (custeio 60% x 40,%), ao aumento ilegal da margem de desconto de 13% para 30%, ao reajuste pelo VCMH, a cobrança do saldo devedor, do equacionamento 2018, 2019 e 2020 e aos erros na definição e cobrança de contribições anteriores.

Para cada um dessas causas há necessidade de medidas para tirar os aposentados e pensionistas e, até mesmo, vários trabalhadores da ativa, dessa situação. A reversão dessa situação dependem de uma defesa com unidade e força política, para pressionar a direção da Petrobrás e da Petros a adotá-las

Em relação ao grande endividamento dos aposentados e pensionistas nos empréstimos pessoais da Petros, as suas causas foram decorrentes: (1) do aumento dos prazos do cálculo para sua concessão, após várias campanhas reivindicatórias, para 60, 72, 84, 96 e atualmente 120 meses; (2) da utilização do empréstimo pessoal para aumento da renda; (3) da renovação do empréstimo, após qualquer aumento na margem de desconto, mantendo um constante e alto saldo devedor; (4) da limitação da incidência do IOF, somente no valor liberado e não no valor total do saldo devedor, incentivando o aumento da renovação dos empréstimos; (5) do cálculo e da concessão do empréstimo pessoal de acordo com a renda total, Petros e INSS, através do anterior Convênio Petrobrás / INSS / Petros e o atual Convênio Petros/ INSS; (5) do valor do benefício do INSS ser a maior parte da renda dos aposentados e pensionistas, devido ao pagamento do benefício mínimo dos PPSPs ou devido a maior parte da sua média salarial ser coberta pelo benefício do INSS; (6) da migração dos descontos dos antigos empréstimos, na parcela do INSS, para a parcela da Petros, devido a saída dos aposentados e pensionistas, do Convênio Petros / INSS; e (7) do cálculo, concessão e descontos dos novos empréstimos pessoais serem calculados somente no benefício dos PPSPs e do PP2.

Em relação a defesa das propostas, para a redução do grande endividamento dos aposentados e pensionistas, com os empréstimos pessoais os principais argumentos são: (1) os empréstimos pessoais é o tipo de investimento mais seguro da Petros; (2) os empréstimos pessoais, historicamente, são o investimento da Petros, com uma das melhores rentabilidades; (3) os empréstimos pessoais têm a menor taxa de juros do sistema financeiro, inclusive em relação aos empréstimos consignados com desconto no INSS; (4) o atual governo tenta acabar com o convênio do INSS com os fundos de pensão, para transferir os empréstimos de milhões de aposentados e pensionistas para o sistema financeiro.

Além do alto endividamento dos aposentados e pensionistas com os empréstimos pessoais, da pouca margem de desconto, do aumento nos descontos dos PPSPs pós-70 (PED 2015 e PED 2018), do aumento nos descontos da AMS, há outras demandas que precisam ser atendidas garantindo e ampliando a nossa representação junto a esse segmento da categoria petroleira.

Desta forma, apresentamos as propostas para priorizar a seguridade e as políticas sociais, na nossa política sindical, na nossa organização e ação sindicais e nas nossas lutas e pautas de reivindicação:

As ações necessárias para garantia dos direitos previdenciários e de assistência à saúde dos trabalhadores, dos aposentados, das pensionistas e seus dependentes do Sistema Petrobrás

Além da defesa da Petrobrás e demais empresas do Sistema Petrobrás, contra a sua privatização e a venda de seus ativos, o que irá desempregar milhares de trabalhadores dessas empresas e retirar os direitos dos poucos que eventualmente continuarem trabalhando nessas empresas, os ex-empregados aposentados, as respectivas pensionistas e dependentes dos plano de previdência (PPSPs e PP2) e de saúde (AMS), patrocinados e custeados por essas empresas também terão perdas irreversíveis nos seus direitos, podendo, até mesmo, a serem retirados desses planos.

Portanto essa luta é fundamental, prioritária e unitária. Não há espaço para vacilações ou divergências entre as diversas direções das entidades da categoria petroleira e seus representados.

A FUP e seus Sindicatos filiados cabe a tarefa de organizar e liderar essa luta de resistência até derrotarmos o governo Bolsonaro e a sua substituição por um governo menos agressivo à classe trabalhadora e uma direção que não seja entreguista e reacionária na Petrobrás e suas Subsidiárias.

Nesse sentido, além das diversas ações sindicais que já estão em curso, estamos propondo as seguintes ações para defender e manter os nossos direitos na Petros e na AMS:

Na Petros

PED 2015

1.1- Cobrar da direção da Petros, a inclusão, nas premissas do Simulador do PED 2015, da redução da taxa de inflação futura, para os participantes que optarem pelo menor prazo de parcelamento;
1.2- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2015, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;
1.3- Providenciar assessoria contábil a@s associad@s dos Sindicatos filiados à FUP para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e

2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2015;
1.4- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2015, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.

PED 2018

2.1- Cobrar da atual direção Petros, os estudos necessários para encontrar alternativas que reduzam o valor do PED 2018 para os assistidos que tiveram aumento no valor das suas contribuições extraordinárias decorrentes desse novo equacionamento;
2.2- Cobrar da atual direção da Petros, que entre os estudos cobrados no subitem 2.1, seja analisada a possibilidade de aplicar a taxa proporcional para o cálculo das contribuições extraordinárias, dos assistidos que tiveram aumento nessa contribuição extraordinária decorrente do PED 2018;
2.3- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do PED 2018, com a aplicação das alternativas encontradas nos estudos previstos no subitem 2.1 e 2.2, para todos os assistidos, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente desse novo PED, caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;
2.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do atual PED 2018, alterando os regulamentos do PPSP-R e do PPSP-NR, para dividir a atual contribuição extraordinária de 30%, sobre o valor do anual do 13º benefício, nos 12 meses de cada ano.
2.5- Cobrar da atual direção da Petros, a redução da contribuição extraordinária do novo PED, caso os PPSPs registrem resultado positivo (superávit) nos próximos exercícios financeiros, até a eliminação dessas contribuições extraordinárias;

2.6- Solicitar a ANAPAR que, através dos seus representantes no CNPC – Conselho Nacional de Previdência Complementar, apresentem proposta de alteração da Resolução CNPC 30/2018, que garanta a utilização imediata dos resultados superavitários anuais de cada plano, para redução das suas contribuições extraordinárias de equacionamento de déficits, sem que antes haja a formação da reserva garantidora de 25% do seu patrimônio líquido, prevista na atual legislação da previdência complementar;
2.7- Solicitar a ANAPAR que, através dos seus representantes no CNPC – Conselho Nacional de Previdência Complementar, que pressionem e cobrem, naquele colegiado, a aprovação da proposta de inclusão do exercício de 2022, para apuração e cobrança dos déficits dos planos de previdência, conforme previsto no CNPC 30/2018, e não somente, apurando e cobrando o déficit do exercício de 2021;
2.8- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;
2.9- Providenciar assessoria contábil a@s associad@s dos Sindicatos filiados à FUP para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e 2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2018;
2.10- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.]

Ameaças ao equilíbrio futuro dos PPSP's e do PP2

3.1 - Cobrar da atual direção da Petros, estudos para revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para a redução do percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, acumulativamente, a taxa mediante;

3.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para reduzir o percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, acumulativamente, a taxa mediante, caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;
3.3- Intensificar as ações jurídicas, políticas e institucionais para a cobrança das dívidas das patrocinadoras com os PPSPs, com ampla divulgação das ações realizadas e seus resultados;

3.4- Realizar ampla campanha de esclarecimento sobre todas as ações jurídicas e administrativas que estão em andamento para a cobrança dessas dívidas;
3.5- Verificar e analisar todas as demais ações que estão sendo planejadas e ou executadas que ameaçam o futuro dos PPSPs e do PP2;
3.6- Realizar acompanhamento sistemático e mensal dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs e PP2, com ampla divulgação das análises e críticas realizadas;
3.7- Cobrar da atual direção Petros, maior transparência e acessibilidade à política de investimentos e atos de gestão da Petros, com permanente diálogo com os participantes e assistidos, sobre a aplicação do seu patrimônio, em especial para os que possuem pouco conhecimento em relação a esse assunto;
3.8- Contratar assessorias especializadas na área de investimento, para auxiliar na análise dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs, PP2 e PP3 com ampla divulgação das análises realizadas;
3.9- Ingressar com ações regressivas e ou com denúncias junto ao Ministério Público, para cobrar valores dos dirigentes, patrocinadores e instituições financeiras, decorrentes de investimentos, que não atingirem a rentabilidade mínima necessária, para pagamento dos compromissos desses planos (meta atuarial), caso os estudos e acompanhamento realizado apontem que houve imperícia ou má fé na aplicação desses recursos;
3.10- Cobrar da atual direção da Petros, estudos para separação de massas dos atuais e futuros assistidos do PP2, de acordo com a taxa de juros atuarial aplicada no cálculo dos seus benefícios de renda vitalícia;
3.11- Cobrar da atual direção da Petros, a separação de massas dos atuais e futuros assistidos do PP2, de acordo com a taxa de juros atuarial aplicada no cálculo dos seus benefícios de renda vitalícia;
3.12- Realizar estudo e diagnóstico de todos os fatores externos que podem influenciar ou ameaçar, no curto, médio ou no longo prazo, os planos administrados pela Petros, bem como, todos os movimentos políticos e institucionais, nas várias esferas de poder, relacionados aos ataques ou o desmonte da Petrobrás e demais empresas patrocinadoras;
3.13- Combater as ameaças decorrentes da aplicação CGPAR 25, especialmente em relação ao seu artigo 6º e das iniciativas do governo genocida de Bolsonaro referente a alteração das leis complementares 108, 109 e outras iniciativas de ataque ao sistema fechado de previdência complementar, que vise beneficiar o sistema aberto (bancos e seguradoras), que estabelece a obrigação das empresas estatais e de economia mista, como a Petrobrás, de analisar a gestão dos planos que elas patrocinam, e de transferir essa gestão para as entidades abertas, administradas por bancos e seguradoras, caso seja constatada a 'ausência de economicidade' na gestão desses planos que é feita pelas Fundações, como a Petros;
3.14- Realizar ampla campanha de esclarecimento, junto aos participantes e assistidos dos PPSPs e do PP2, quanto aos riscos, armadilhas e ameaças do novo PP3 e os prejuízos que os seus atuais participantes e assistidos já estão sofrendo.

Aposentadoria especial no INSS, nos PPSP's e no PP2

4.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre as mudanças na aposentadoria especial no RGPS - Regime Geral de Previdência Social (INSS), decorrente da Reforma da Previdência, cuja validade é à partir de 13/11/2019 e os seus reflexos para os benefícios

dos PPSPs e do PP2;
4.2- Incluir nessa mesma campanha de esclarecimento, as demais mudanças decorrentes da Reforma da Previdência do INSS e os seus reflexos nos benefícios dos PPSPs e PP2;
4.3- Intensificar as ações judiciais individuais para a caracterização da insalubridade no local de trabalho, a comprovação e tempo de exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos presentes, a revisão dos PPPs – Perfil Profissiográfico Pessoal e a transformação e ou revisão do benefício de aposentadoria para inclusão da contagem do tempo de aposentadoria especial;
4.4- Intensificar as ações judiciais individuais para as demais revisões de benefício do INSS, concedidos nos últimos 10 anos;
4.5- Elaborar ação coletiva ou ACPU – Ação Civil Pública para a para a caracterização da insalubridade nos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias e sua classificação junto ao INSS e a SRTE – Secretaria Regional do Trabalho e Emprego;
4.6- Intensificar a ação sindical junto as CIPAs para a caracterização das áreas de insalubridade nos Mapas de Risco dos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias;
4.7- Intensificar nossa ação sindical, junto às gerências da Petrobrás e suas Subsidiárias, principalmente dos Setores de SMS – Saúde Meio Ambiente e Segurança e a SRTE, para a classificação dos GHEs – Grupo Homogêneo de Exposição;
4.8- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre a necessidade dos participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, a optarem pela contribuição especial do plano;
4.9- Ingressar com ação coletiva para garantir que todos os participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, possam optar pela contribuição especial do plano, com pagamento dos valores retroativos, referente a todo o seu período de exposição.

Empréstimos da Petros

5.1- Cobrar da atual direção da Petros, o alongamento dos prazos dos empréstimos pessoais dos PPSPs concedidos aos assistidos, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente do PED 2018, de acordo com a sua expectativa de vida, através de adesão individual e opcional, além da possibilidade de renegociação de suas dívidas, sem que haja aumento dos descontos da AMS, devido ao aumento da margem consignável, decorrente da melhoria do valor do benefício líquido, do participante ou assistido, e caso seja negado esse alongamento, avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial;

5.2- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal dos descontos dos empréstimos da Petros, previsto na legislação, seja incluído no limite mensal de 40% do benefício líquido, considerando todos os demais descontos em folha, mas preservando a sua prioridade, dentro desse mesmo limite;
5.2- Cobrar da atual direção Petros, a abertura de canal de comunicação exclusivo para tratar sobre empréstimos, além da possibilidade da negociação das dívidas, para todos os participantes e assistidos da Petros;
5.3- Redução da taxa de juros dos empréstimos pessoais, de acordo com a meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.4- Recálculo do saldo devedor e redução das mensalidades dos empréstimos pessoais concedidos, de acordo com a redução da meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.5- Redução da taxa de administração cobrada nos empréstimos pessoais dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.6- Utilização dos recursos do fundo administrativo dos PPSPs, do PP2 e do PP3, para redução da taxa de administração dos empréstimos já concedidos;
5.6/5.7/5.8 Suprimidos

5.10- Liberação de novos empréstimos pessoais ou renovação dos atuais empréstimos para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3, que tem mensalidades em aberto, nos seus atuais empréstimos, descontando todo o saldo devedor do novo empréstimo e eliminando essa inadimplência;
5.11- Consultoria financeira para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3 que solicitarem empréstimo, a fim de orientar como melhor utilizar o valor emprestado, reduzir o seu endividamento e organizar melhor o seu orçamento familiar;
5.12- Comprar as dívidas dos ativos, aposentados e pensionistas dos PPSPs, do PP2 e do PP3 substituindo-as pelos empréstimos pessoais

Convênio INSS / Petros

6.1- Realizar Campanha de esclarecimento quanto a necessidade da manutenção do Convênio do INSS para garantir os adiantamentos dos benefícios mensais da Petros, os descontos de empréstimos pessoais na parcela do INSS, a concessão de novos empréstimos de acordo com a renda total, incluindo a parcela do INSS e os descontos dos sindicatos, clubes e associações nessa mesma parcela;
6.2- Ingressar com ações judiciais para garantir a manutenção do Convênio da AMS;
6.3- Realizar atos na porta das unidades da Petrobrás e Subsidiárias, para defender a manutenção do Convênio do INSS;

Outras pendências da Petros

7.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs e PP2, referentes a parcela salarial do complemento da RMNR, desde a sua implantação nos contracheques dos trabalhadores do Sistema Petrobrás, a partir de junho de 2007;
7.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos PPSPs e PP2, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs referente a parcela salarial do complemento da RMNR e o pagamento dos respectivos valores retroativos;
7.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, referente ao serviço passado, no período entre a sua respectiva data de adesão ao BPO – Benefício Proporcional Opcional, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, conforme decisão do Conselho Deliberativo da Petros;
7.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos participantes e assistidos do PP2, decorrente do pagamento do serviço passado, entre a sua respectiva data de adesão ao BPO do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes nesse período e o pagamento dos respectivos valores retroativos no PP2.

Eleições da Petros

8.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a revisão do atual Estatuto da Petros para garantir a eleição dos seus próximos diretores da Diretoria de Seguridade – DISE e da Diretoria de Administração e Finanças – DIAF, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e aprovado no Conselho Deliberativo da Petros, que aprovou essa alteração e a encaminhou para a aprovação da direção da Petrobrás que, até a presente data, não a aprovou;
8.2- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros eleitos por seus participantes e assistidos, que pautem esse assunto na reunião do Conselho Deliberativo e que cobrem essa alteração estatutária e a realização da eleição para a escolha dos próximos diretores;
8.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a implantação dos Comitês Gesto-

res dos PPSPs e do PP2, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e do PP3;
8.4- Implementar todas as ações jurídicas, políticas e institucionais para garantir a alteração do Estatuto da Petros e a eleição dos seus diretores na DISE e no DIAF e a eleição dos representantes dos participantes e assistidos nos Comitês Gestores dos PPSPs, PP2 e do PP3;
8.5- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros, que pautem todos os assuntos referentes às cobranças necessárias, junto à direção da Petros, para viabilizar as ações e estudos previstos nos itens anteriores (1 a 5);
8.6- Viabilizar todas as assessorias técnicas necessárias ao bom desempenho do mandato dos nossos atuais Conselheiros Deliberativos eleitos e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos (jurídico, contábil, financeiro, investimentos, atuarial e conformidade);
8.7- Manter a nossa participação no Fórum das entidades representativas dos participantes e assistidos da Petros para: (1) buscar a unidade na definição das candidaturas das próximas eleições da Petros; (2) apoiar e fortalecer a atuação dos Conselheiros Deliberativos e Fiscais e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos; (3) implementar as ações jurídicas, políticas e institucionais necessárias, de forma coordenada, para a execução das ações e estudos previstos nestes itens (1 à 6);

NA AMS

Gestão por RH X Gestão por Associação

1.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre as vantagens, ganhos e segurança, para os beneficiários e as empresas do Sistema Petrobrás, o retorno da gestão da nossa AMS para o RH da Petrobrás;
1.2- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre os prejuízos, perdas e riscos, para os beneficiários e para as empresas do Sistema Petrobrás, decorrentes da atual gestão da Associação privada da nossa AMS;
1.3- Demonstrar com fatos e dados, que qualquer melhoria, que a atual direção da Petrobrás quiser fazer na gestão da nossa AMS, pode ser feita, através da sua gestão por RH, sem precisar dessa Associação;
1.4- Implementar todas as ações jurídicas, políticas e institucionais para impedir a continuidade dessa Associação e retornar a gestão da nossa AMS, para o RH da Petrobrás;
1.4- Manter assessoria especializada na área de gestão de planos de saúde, para elaborar todas a ações jurídicas, políticas e institucionais, necessárias para impedir a continuidade dessa Associação e retornar a gestão da nossa AMS, para o RH da Petrobrás;
1.5- Realizar atos e mobilizações nas unidades administrativas e operacionais da Petrobrás e Subsidiárias para pressionar pelo retorno da gestão da AMS para o RH da Petrobrás e o fim de uma Associação privada para gerir a nossa AMS;
1.6- Manter e ingressar com todas a ações políticas, jurídicas e institucionais, inclusive regressivas e administrativas, necessárias, junto ao Ministério Público e órgãos de controle (TCU, CGU, CVM, SEST, etc), aos poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, contra a continuidade da Associação, seus dirigentes e da Petrobrás, decorrentes dos aumentos de custos, gestão temerária ou fraudulenta e outras irregularidades cometidas, devido a sua implantação e funcionamento da atual gestão da AMS e a precarização dos seus serviços e coberturas;
1.7- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para retornar a gestão da AMS para o RH da Petrobrás encerrar a sua gestão por uma Associação privada.
1.8- Cobrar a transparência total dos gastos da Petrobrás e dos beneficiários com as despesas da AMS, incluindo os gastos da diretoria da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus respectivos empregados;
1.9- Incluir no próximo ACT, que todo e qualquer custo administrativo, decorrente da

gestão da AMS será custeado, integralmente, pela Petrobrás e suas Subsidiárias, independemente da gestão pelo RH, pela Associação privada e qualquer eventual outra forma de gestão da AMS.

Equacionamentos da AMS

2.1- Incluir no próximo ACT, a relação 70% X 30% e a sua revisão anual, na Comissão da AMS, substituindo a atual relação 60% X 40%, devido ao fim da Resolução CGPAR 23;
2.2- Incluir no próximo ACT a realização de auditoria externa independente, por empresa auditora escolhida, de comum acordo, entre a partes, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de 70% X 30%, no custo total da AMS;
2.3- Cobrar na Comissão da AMS e no próximo ACT a realização de auditoria externa nos exercícios de 2020 e 2021, referente ao cumprimento, respectivamente, da relação 70% X 30% e 60% X 40%, no custo total da AMS;
2.4- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias para a realização da auditoria externa para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de 70% X 30% e 60% X 40%, no custo total da AMS, respectivamente, nos exercícios de 2020 e 2021;
2.5- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias a: (1) inclusão, no próximo ACT, da relação 70% X 30% e da auditoria externa para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento dessa mesma relação; (2) realização de auditoria externa, para o cumprimento da relação 70% X 30% e 60% X 40%, no custo total da AMS, respectivamente, nos exercícios de 2020 e 2021;
2.6- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para alterar a atual relação de custeio 60% X 40%, pela relação anterior 70% X 30%, devido a anulação da CGPAR 23, conforme previsto no mesmo ACT;
2.7- Ingressar com ação judicial de descumprimento do ACT, caso a mediação do TST não resolva o impasse na interpretação dessa cláusula.
2.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás a exclusão de todas os gastos da AMS, com os procedimentos autorizados para os diretores da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus empregados, para apuração da relação 70% X 30% e 60% X 40%, no custo total da AMS, respectivamente, nos exercícios de 2020 e 2021 e nos próximos anos, de acordo com a relação de custeio, que estiver prevista nos futuros ACTs.

Descontos abusivos, limites, saldo devedor e extratos financeiros

3.1- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13%, em folha, do salário ou benefício líquido, seja calculado e aplicado, respectivamente, para os ativos e para os aposentados e suas ou seus pensionistas e independentemente, da prioridade de desconto dos empréstimos da Petros, prevista no atual ACT;
3.2- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13% e todos os demais descontos em folha, seja calculado e aplicado para os ativos, aposentados e suas ou seus pensionistas, limitados ao percentual de 40% dos seus respectivos salários e benefícios líquidos;
3.3- Incluir no ACT o cumprimento de todas as decisões judiciais referente aos descontos abusivos da AMS: (1) cumprimento do limite de 13% do benefício líquido, e a devolução dos valores descontados além desse limite, desde janeiro de 2021; (2) exclusão das despesas da AMS, no montante do saldo devedor, ocorridas, antes dos últimos 60 meses - 05 anos; (3) cobrança do equacionamento da AMS referente ao ano de 2020; (4) cobrança dos descontos da AMS exclusivamente em folha de salários ou benefícios e proibição de qualquer desconto da AMS através de boletos bancários; e (5) devolução de todos os descontos que não sejam devidamente comprovados nos extratos financeiros da AMS;
3.4- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para que seja mantida as cláusulas referentes ao limite do desconto mensal da AMS e a limitação da utilização de boleto bancário de cobrança, aos casos previstos no atual ACT;

3.5- Ingressar com ação judicial, caso a mediação do TST não resolva o impasse quanto a manutenção dessas cláusulas;
3.6- Impedir, através de todas as ações políticas, jurídicas e institucionais, a implantação de boleto bancário, para pagamento da AMS, excetuando os casos previsto no ACT;
3.7- Cobrar dos gestores da AMS o cumprimento do limite de desconto previsto no ACT, na cobrança feita através de boletos, até que as ações judiciais ou a mediação do TST ou a renovação do ACT limitem a sua aplicação aos casos previsto no atual ACT;
3.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás que descontos da AMS devem ser prioritários, para cumprimento do desconto de 13% do salário líquido dos beneficiários da ativa, excluindo qualquer desconto sobre parcelas de remuneração que não tenham caráter salarial.
3.9- Realizar Campanha de esclarecimento sobre o extrato da AMS e o saldo devedor acumulado lançado nesse extrato;
3.10- Incluir nessa Campanha, orientações aos beneficiários da AMS como consultar esse extrato, a origem do saldo devedor, a sua formação, como verificar a sua composição, como planejar a utilização da AMS, em relação aos procedimentos eletivos e como evitar o crescimento desse saldo, para que seja o menor valor possível;
3.11- Incluir no ACT, a formação do GT-AMS composto pelos representantes da Petrobrás e da FUP, na Comissão da AMS, e suas respectivas assessorias para realizar estudos com o objetivo de: (1) viabilizar o custeio da AMS; (2) evitar a formação ou aumento do saldo devedor; (3) acabar com qualquer cobrança da AMS, através de boleto bancário; (4) anistiar e ou parcelar o saldo devedor da AMS, mediante a alteração na forma de custeio da AMS; (5) compatibilizar o nível máximo de endividamento possível dos beneficiários; e (6) garantir a sustentabilidade, no longo prazo da AMS.
3.12- Manter os limites de desconto previstos nos subitens 4.1 e 4.2, até a conclusão dos trabalhos do GT AMS, sua aprovação nas instências deliberativas dos beneficiários e da Petrobrás e a sua inclusão no (s) proximo (s) ACT(s);
3.13- Definir o regime contábil da AMS, na sua Comissão, prevista no atual ACT, para que os valores arrecadados, decorrentes da cobrança do saldo devedor, sejam incluídos na apuração cumprimento da relação da relação 70% X 30% e 60% X 40%, no custo total da AMS, respectivamente, nos exercícios de 2020 e 2021.

Correção anual da tabela do Grande Risco

4.1- Incluir no próximo ACT, a correção anual da tabela do Grande Risco, de acordo com o índice do reajuste do VCMH da AMS, substituindo o atual índice do reajuste do VCMH dos planos de saúde do mercado, medido pelo IBESS – Instituto Brasileiro de Estudos de Saúde Suplementar;
4.2- Incluir no próximo ACT, que a variação dos descontos do Grande Risco, seja somente anual, devido ao o índice do reajuste do VCMH da AMS;

Investigação dos Acidentes e doenças do trabalho X Custo da AMS

5.1- Realizar uma ampla investigação dos acidentes e doenças do trabalho, ocorridas nas empresas do Sistema Petrobrás, para estabelecer o nexo causal com o aparecimento de doenças ou outras sequelas, após a rescisão do seu contrato de trabalho, mas cujo tratamento foi ou está sendo feito e custeado pela AMS;
5.2- Incluir nessa investigação os doentes e acidentados do trabalho, que estão com seu contrato de trabalho ativo e que estão ou que tenham utilizado a AMS, para fazer o seu tratamento de saúde, incluindo os exames e tratamentos decorrentes da pandemia do Covid-19;
5.3- Cobrar dos gestores da AMS que expurguem dos custos da AMS, os valores decorrentes dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (9.1 e 9.2);

5.4- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do novo ACT, para que seja incluída cláusula, que garanta o expurgo dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (9.1 e 9.2);
5.5- Ingressar com ação judicial, caso a mediação do TST não resolva o impasse quanto a inclusão dessa cláusula.

Promoção e prevenção à saúde e redução dos custos da AMS

6.1- Cobrar dos gestores da Petrobrás a realização e execução de um programa de acompanhamento de saúde mental dos/as trabalhadores/as das unidades da Petrobras e suas Subsidiárias em parceria com as universidades, principalmente, devido ao assédio moral, transferências decorrentes da venda de seus ativos e dos beneficiários da AMS, principalmente os aposentados e pensionistas devido a cobrança dos descontos abusivos da AMS e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos na AMS;
6.2- Cobrar dos gestores da Petrobrás a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos/as trabalhadores/as acometidos pela COVID-19 nas unidades da Petrobras e suas Subsidiárias e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos e exames na AMS;
6.3- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos doentes crônicos e as ações necessárias para a manutenção e melhoria da qualidade de vida desses beneficiários;
6.4- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa de prevenção à saúde dos aposentados e pensionistas, através do PASA e de outras iniciativas;
6.5- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de uma investigação em todos os procedimentos aprovados na AMS, para definir o perfil epidemiológica dos seus beneficiários e as respectivas e necessárias ações de prevenção;
6.6 Integrar todas as informações referentes a saúde ocupacional e acompanhamento à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras da ativa, com os demais programas da AMS, incluindo os novos programas de acompanhamento a saúde, que vierem a ser implementados, para a definição e execução das necessárias ações de prevenção;
6.7 Ampliar a cobertura do benefício farmácia, e melhorar o seus atual processo operacional e burocrático, facilitando a sua utilização pelos beneficiários da AMS;
6.8 Garantir o custeio dos medicamentos necessários ao tratamento da hormonioterapia trans no Benefício Farmácia;
6.9 Incluir nos procedimentos cobertos pela AMS, o tratamento de todas as cirurgias do processo de redesignação de gênero, como caráter terapêutico/reparador e não estético;
6.10 Incluir todos os tipos de procedimentos cobertos pela AMS referente ao planejamento familiar de Ionga duração e seus dispositivos, devidamente autorizados pelas instituições médicas e da vigilância sanitária;
6.11 Cobrar dos gestores da Petrobrás, controladora da sua empresa subsidiária ANSA, a inclusão dos trabalhadores demitidos da Fafen-PR, no atual, ou num dos demais planos de saúde da operadora Unimed, conforme previsto na legislação e nas resoluções da ANS, garantindo o pagamento do seu custeio integral, por esses beneficiários, de acordo com o custeio do atual plano de saúde e sem a exigência de qualquer carência.

Outras ações necessárias para garantia dos direitos previdenciários e de assistência à saúde dos trabalhadores, dos aposentados, das pensionistas e seus dependentes do Sistema Petrobrás

Qualificar as atuais e futuras direções sindicais, para viabilizar a defesa dos direitos dos aposentados e pensionistas e a sua participação na gestão da Petros e da AMS;
Realizar cursos de formação, para os atuais e futuros dirigentes sindicais, com assessora-

mento voltado à ampliação da nossa representação nesse segmento da categoria petroleira;
Realizar Seminário com os dirigentes dos Sindicatos e da FUP para: (1) definir um projeto de melhoria da gestão da Petros, dos seus planos e da AMS e (2) ocupação dos cargos na gestão da Petros, e da AMS, devido a eventual eleição do governo popular e democrático no executivo federal;
Melhorar o atendimento dos aposentados e pensionistas na FUP e nos seus Sindicatos filiados;
Aperfeiçoar a comunicação da FUP e seus Sindicatos filiados, no ambiente virtual e na mídia impressa, de acordo com a sua participação dos aposentados e pensionistas nas redes sociais e no seu local de moradia;
Desenvolver atividades culturais, de formação, de lazer e esportivas com os aposentados e pensionistas, através dos Sindicatos filiados à FUP;
Firmar convênios e parcerias com as direções da Federação e dos seus Clubes de Empregados da Petrobras - CEPEs filiados, para viabilizar a integração, a saúde e o bem estar físico e mental da categoria petroleira e os seus familiares.
Realizar campanha de filiação dos aposentados e pensionistas, com a finalidade de ampliar a base de representação dos Sindicatos filiados, através da distribuição de brindes, realização de sorteios e outros incentivos;
Realizar comemorações em ocasiões especiais: “10 anos de filiação”, dia dos aposentados, aniversariantes do mês, confraternização de final de ano, entre outras, com distribuição de brindes e sorteios e outros incentivos;
Criar a Associação Beneficente da categoria petroleira, a exemplo da decisão já aprovada no X Congresso do Sindipetro-BA, para atendimento às suas necessidades, principalmente, dos aposentados e pensionistas, em relação a proteção à sua saúde, educação, cultura e demais serviços e a preservação do patrimônio material e imaterial da categoria petroleira, com o apoio logístico, material e imaterial necessários ao atingimento dos seus objetivos;
Criar um Grupo de Trabalho com representantes dos aposentados, pensionistas e trabalhadores petroleiros da ativa, com a finalidade de propor, criar e registrar a Associação Beneficente, tendo como fonte de financiamento e gestão, a estrutura de pessoal, jurídica e financeira dos Sindicatos filiados;
Implantar o atendimento presencial nos Sindicatos ou em outros locais de fácil acesso, para os aposentados e pensionistas, com pessoal treinado e qualificado, para prestar os serviços relativos à Petros, a AMS e outros serviços.
Buscar através de ações políticas, institucionais e jurídicas e Convênios com instituições de interesse, para que a Petros, o INSS e a Petrobrás, retornem com o atendimento presencial, cumprindo as exigências das autoridades sanitárias;
A exemplo da decisão já aprovada no X Congresso do Sindipetro-BA, realizar cursos de treinamento de inclusão digital e de capacitação no uso de plataformas virtuais para os associados aposentados e pensionistas, com avaliação semestral da quantidade de associados que realizaram os cursos e da sua qualidade;

Grupo 2 Tese 2 | Propostas para AMS e Petros

AMS

- Retorno ao custeio da AMS com desconto de 70% Petrobrás x 30% trabalhadores

- Desconto máximo da margem de consignação de 13% e que isso fique claro no ACT

Petros

- Equacionamento justo da Petros

- Que a Petrobrás sane todas as dívidas com a Petros

Grupo 2 Tese 3 | Teses remetidas do X congresso (2021) para o XI congresso (2022)

5 – Que o trabalhador ativo ou aposentado, em caso de separação conjugal e novo casamento, tenha o direito de optar, em manter como dependente na AMS, a ex-esposa ou a atual.

Grupo 2 Tese 4 | Teses remetidas do X congresso (2021) para o XI congresso (2022)

2 – Manter o Benefício Farmácia na forma em que foi criado, com desconto prévio mensal, incluindo na parcela de desconto do grande risco, com o fornecimento de medicamentos exclusivamente para os doentes crônicos e entrega à domicílio, mantendo o modelo atual para os demais medicamentos;

3 – Campanha Nacional envolvendo todos os petroleiros, exigindo da Petrobrás o pagamento imediato, de todos os seus débitos para com a Petros.

Grupo 3 Tese 1 | Segurança, Meio Ambiente e Saúde

Quando iniciamos os debates para a realização deste congresso, tínhamos a ciência que o grave cenário de ofensiva patronal contra as normas de proteção ao trabalho, registrado nessa conjuntura, se agrava cada dia mais. Entre o início de 2014 e hoje, meados de 2022, as normas de proteção ao trabalho, incluindo aquelas que contemplam a saúde e segurança do trabalho, foram fortemente golpeadas, assim como as condições de sua efetivação. Dentre as mudanças normativas mais deletérias, destaca-se a aprovação de projeto de lei que permite a terceirização em todas as atividades empresariais, a despeito das inequívocas evidências da relação entre terceirização, adoecimento e morte de trabalhadores. Quanto às condições de aplicação, vale apontar mudanças na NR 12 (proteção de máquinas e equipamentos) que buscam inviabilizar a atuação da Inspeção do Trabalho, como a garantia de um salvo conduto para a ilegalidade com a edição de um instrumento normativo, pelo Ministério do Trabalho, que prevê ampla aplicação do critério de dupla visita para beneficiar os empregadores infratores, e que já engendra repercussões negativas inclusive na esfera judicial. Registre-se, também, o esvaziamento continuado da Inspeção do Trabalho, cujos quadros funcionais minguam sistematicamente, sem que haja qualquer indício de revisão desse quadro, a despeito de constituir flagrante desobediência à Convenção 81 da

Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil. Uma série de ataques frontais à saúde e segurança do trabalho no Brasil, tanto no que concerne aos limites à exposição a condições e agentes insalubres, que possuem impactos radicais no adoecimento laboral grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: precarização e riscos de morte aos trabalhadores e Trabalhadoras.

Com o processo de privatização em curso e todas as bruscas mudanças que isto apresenta na vida dos trabalhadores em conjunto com o adverso momento sanitário mundial proveniente da Pandemia do Covid-19 e todas as velozes e imprevistas mudanças no mundo do trabalho impostas por ela, os trabalhadores têm desenvolvido patologias diversas. Cabe ao Sindipetro-Ba, buscar caminhos e tentar viabilizar ações conjuntas para ampliar a luta dos trabalhadores e trabalhadoras do setor petróleo na Bahia.
Proposta:
I-Fortalecimento da participação dos trabalhadores e das trabalhadoras, da base nas ações de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do sindicato, através das CIPAS.

II- Realizar diagnóstico territorial de saúde do trabalhador, local e regional, construindo o perfil epidemiológico, sanitário e ambiental e análise da situação da saúde do trabalhador, visando desenvolver ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, fortalecendo o processo de notificação dos agravos relacionados ao trabalho, através das CATs incluindo a revisão da tabela de agravos, e encaminhando para órgãos competentes na Bahia como CEREST, CESAT, SRTE.

III-Criar colegiado/fóruns formado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e sindicatos de classe, que fiscalize as inconformidades nos contratos dos trabalhadores Petrobrás.

IV-Fortalecer as CIPAs para que dê maior subsídio às ações, visando maior responsabilização dos empregadores em relação aos acidentes e doenças do trabalho.

V-Tornar obrigatória a permanência das Comissões Locais de SMS, conforme Cláusula 69 ACT 2020/2022, em cada espaço de trabalho, como forma de organização dos(as) trabalhadores(as) para negociação de melhorias das condições de trabalho e desenvolvimento de ações de promoção e proteção da saúde.

VI - Obrigatoriedade de voltar a manter presencialmente atendimento psicológico e assistência social presencialmente nas unidades tanto no coworking em Salvador quanto em todas as unidades das empresas do sistema Petrobrás na Bahia e empresas do setor privado.

Grupo 3 Tese 2 | Meio Ambiente e Energia Renovável

No período do governo Lula, 2008/2009, houve um encontro de SMS, para tratar de Energia Limpa e Meio Ambiente, na sede Petrobras Rio de Janeiro.
Um dos diretores do Sindipetro-Ba participou representando o setor de SMS, da sondagem, perfuração, onde o público alvo foi Técnicos de Segurança, Técnico Meio Ambiente e gerentes de SMS, onde foi discutido questões do Meio Ambiente e Energia renovável, a gerência se limitou a falar de Biodiesel, como exemplo de investimento em energia limpa. O Sindipetro falou de vários tipos de Energia limpa, já praticadas na Europa, dando o exemplo de uma cidade alemã que já produzia energia solar, alimentando quase 80% da cidade.
O Sindicato questionou a gerência por que a Petrobrás não diversificava em investimentos de energia limpa. A resposta da Petrobrás foi que o foco, naquele momento, era o Pré-sal. Hoje vemos o quanto erramos em não ter opção pública de energia limpa.

I- A proposta para FUP/Sindipetro-Ba, e entidades parceiras no Estado da Bahia, é realizar movimentos, a partir do resultado das eleições, para que a Petrobrás passe a investir também em energia limpa.
II- Fazermos uma varredura, em toda UO-BA, dos impactos e danos ambientais nas comunidades próximas, ocasionados pelas ações da Petrobrás, e, se possível, fazer parceria com a UFBA.

Grupo 4 Tese 1 | Permanência dos trabalhadores do Sistema Petrobrás na Bahia

No momento de mudanças de pessoas e proficiência, na transição da Petrobrás para Acelen, assim como de outras unidades para outras empresas, o que está ocorrendo na Refinaria de Mataripe (eterna RLAM), venho propor a negociação para a permanência por mais 5 anos dos trabalhadores e trabalhadoras em qualquer unidade da Petrobrás na Bahia, seja através de processo de transferência, cessão para outras empresas do Sistema Petrobrás ou prestação de serviço às empresas que vierem adquirir unidades do Sistema Petrobrás na Bahia, sabendo que alguns estão na fase de aposentadoria e muitos e muitas sofrem por ter que abrir mão das suas vivências na terra nordestina. Além deste fato, temos a permanência como um fator importante dentro da proposta de uma futura reestatização da RLAM, mantendo divisas econômicas e resistência do povo "Baiano".

Grupo 4 Tese 2 | Proposta para Campanhas, lutas e pautas de reivindicações

Reestatização das unidades da Petrobrás e das demais empresas do Sistema.

Fim do PPI

Campanha reivindicatória unificada FUP e FNP

Mobilizar a categoria, construindo uma greve nacional, unificando FUP e FNP, com criação de um Comando Único Nacional, unindo todos os petroleiros do Brasil, ativos, aposentados e pensionistas.

Garantir a negociação do futuro acordo coletivo dos trabalhadores e das trabalhadoras da Acelen;

Propostas Pauta de Reivindicações

- Reajuste salarial de acordo com o Índice do DIEESE, recomposição de todas as perdas salariais e ganho real referente ao índice de produtividade da categoria calculado pelo DIEESE;
- Garantia de emprego para ativos, principalmente, nas unidades em desinvestimentos
- Pelo respeito às situações de excepcionalidade dos trabalhadores de unidade em desinvestimentos

Grupo 4 Tese 3 | Propostas para o setor privado de petróleo

Terceirizadas
- Pelo fim da exploração dos trabalhadores nos processos de terceirização
- Pagamento de salários e vantagens para terceirizados iguais aos dos trabalhadores próprios para as mesmas funções.
Pelo pagamento justo da PLR

Grupo 4 Tese 4 | Reajuste salarial - Teses remetidas do X congresso (2021) para o XI congresso (2022)

4 – Reajuste para aposentados e pensionistas não repactuados, corrigindo todas as perdas passadas calculadas pelo DIEESE, mais o ICV-DIEESE de 2021 e 3% de ganho real.

Grupo 4 Tese 5 | Teses Setor Privado

Direitos, proteção e cuidados com os trabalhadores do setor privado

1.1 - Trabalhar para garantir que nas negociações de todos os ACTs das CIAs do setor privado seja promovido a garantia da extensão dos planos de saúde a todos os dependentes diretos dos empregados.
!.2 - Defendemos que o sindicado da categoria deve promover duas vezes por ano, buscando parceiros, cursos de NRs a fim de atualizar a categoria petroleira privada.
1.3 - Que o SINDIPETRO-BA possa realizar duas vezes por ano atividades desportivas voltadas a categoria petroleira com o intuito de unir e juntar os trabalhadores a fim de agregar e fortalecer a participação dos trabalhadores junto ao seu sindicato.
1.4 - Criar uma cláusula única de igual teor para uso em todos os ACTs de todas as empresas onde defendemos e representamos a categoria, que proporcione a filiação dos empregados de forma em sua admissão, com sua concordância, com direito a defesa a oposição de desconto quando da sua vontade a qualquer momento.

Grupo 4 Tese 6 | TESES DO SETOR PRIVADO

Valorização dos salários e benefícios dos trabalhadores do Setor Privado / Terceirizados
Visando a valorização e reajuste digno dos salários e benefícios dos trabalhadores do Setor Privado / Terceirizado propomos:
- Realizar automaticamente na data base de cada empresa, com inclusão da cláusula (aprovada) no ACT da mesma, reajuste salarial e dos benefícios do acumulado do IPCA dos últimos 12 meses da data base, sendo posteriormente negociado o ganho real.
- Elaborar um Plano de Cargos e Salários padrão, usando como base os maiores salários das mesmas funções, sendo inclusas em todos os ACT´s da empresas para que possa atender e garantir a valorização do exercício da função de cada trabalhador do Setor Privado/ Terceirizado.

SINDIPETRO CAXIAS
Sindicato dos Petroleiros de Duque de Caxias
Órgão de Utilidade Pública Municipal lei nº 2537/2013 e Estadual lei nº 6671/2016

Segue abaixo as resoluções e encaminhamentos aprovadas em Assembleias realizadas entre os 15 e 20 de abril de 2022. Estas assembleias foram realizadas na porta da REDUC e TECAM. Contaram com a participação de 488 trabalhadores.
Carta pela Unidade Nacional da Categoria:
Tendo em vista o momento grave em que a conjuntura brasileira vem passando, com as privatizações e precarização dos direitos do povo trabalhador, os petroleiros e petroleiras de Duque de Caxias, através desta declaração, defendem que as federações petroleiras, FUP e FNP, e todos os Sindicatos petroleiros do país se unam.
Nossa proposta é que tenhamos uma pauta comum de reivindicações a ser entregue à Petrobrás, Transpetro e demais empresas do sistema.
Precisamos de uma mesa única de negociação e um fórum onde a pauta e as iniciativas de mobilização e negociação contra a direção da Petrobrás sejam unificadas. Desta forma, nossa proposta é que ocorra um congresso unitário para a elaboração da pauta.

Nenhum Direito a Menos.
UNIÃO JÁ, FUP e FNP.

Reajuste dos salários. Inflação e aumento real. Reajuste dos Benefícios.
Manutenção de todas as cláusulas do ACT durante a negociação.
Pelo fim do Banco de Horas, melhor regramento para o Banco de Horas enquanto existir.
HETT - Hora Extra da Troca de Turno pela Média – 100%.
Regulamentação do Teletrabalho, conforme demanda dos petroleiros e petroleiras.
Recomposição do EFETIVO. Fim da terceirização. Treinamento do efetivo.
Apoio a Pauta das Mulheres conforme IX ENMP da FUP.
Rediscutir nossos Planos de Cargos e Salários (PCR e PCAC).

AMS:
Retorno da relação 70x30.
Resgate da AMS e Extinção da APS.
Estudo crítico/Auditoria do Saldo devedor da AMS. Extinção conforme comprovação de ilegalidades.
Fim do reajuste pelo VCMH e a volta do IPCA ou outro Índice acordado entre Petrobras e Comissões de AMS .
Pelo fim do desconto em duplicidade do Grande Risco no 13°. Retorno à margem consignável de 13%.
Retorno da antiga proporção por faixa salarial e faixa etária.
PETROS - Petrobras pagar suas dívidas com a Petros (algumas são reconhecidas), tais como custos advocatícios de ações, aporte de valores referentes à RMNR e níveis de ações perdidas e que a PETROS já pagou. Aposentado merece respeito. Pelo fim da marginalização.
Negociar o regramento do antigo adicional de gasoduto da TRANSPETRO.
Resoluções Aprovadas na Assembleia do Horário Administrativo – REDUC/UTE/TECAM – 19/04/2022 (Aprovadas por unanimidade):
Ampliar a luta para reversão das punições políticas na esfera nacional.
Contra o equacionamento injusto da Petros.
Retomar avanço de nível e promoção automáticos por antiguidade para o nível superior.
Reconhecimento de adoecimentos decorrentes do teletrabalho.
Resoluções Aprovadas na Assembleia dos Aposentados e Pensionistas – 19/04/2022:
Extinção da cláusula, que hoje permite a exclusão de usuários por inadimplência. (Apro-

vadas por unanimidade)
Que o próximo acordo tenha duração de 01 (um) ano. (Aprovadas por maioria)
Que as reuniões de negociação, entre a empresa e as federações, sejam transmitidas, ao vivo, pelos canais das federações (Youtube, Faceboock, etc.). (Aprovadas por unanimidade)
Resolução Aprovada na Assembleia do Grupo A da REDUC/UTE e Grupo B do TECAM – 20/04/2022:
Troca de Turno no mínimo pela Média. (Aprovada por unanimidade)

DIRETORIA COLEGIADA SINDIPETRO CAXIAS
25 DE ABRIL DE 2022

SINDIPETRO CEARÁ/PIAUÍ

TESE – XXXVII CONGRESSO REGIONAL DOS PETROLEIROS(AS) NOS ESTADOS DO CEARÁ E PIAUÍ

Companheiras e companheiros, talvez se aproxime um dos momentos históricos mais arriscados da categoria petroleira nas últimas décadas. É de conhecimento de todos que mesmo antes do golpe contra a presidenta Dilma, em 2014 elegeu-se o congresso mais conservador desde a ditadura e não demoraram a retribuir as doações empresariais de suas campanhas com ataque aos trabalhadores e aos mais pobres. Aproveitaram o momento de fragilidade econômica e política financiadas e fabricadas por anos de fakenews e ataques midiáticos dos donos do capital, burguesia, especuladores e mercenários apoiadores do deus mercado. A população iludida buscou um salvador da pátria. Culminou na eleição do grotesco Bolsonaro que se aliou às castas mais infames da sociedade, empresários e investidores sem escrúpulos que lucram explorando a população que desesperada, aceita qualquer quantia por sua força de trabalho para sustentar sua família faminta ou a classe média explorada com preços exorbitantes do diesel, gasolina e gás de cozinha. O ciclo vicioso se repete com aumento da inflação e taxa de juros. Só os ricos ganham. Por fim, desindustrialização do Brasil, perda de empregos dignos, dependência internacional e empobrecimento geral da nação. Bolsonaro aliás inovou! Inaugurou uma extrema direita antinacionalista e idólatra dos estadunidenses. Voltando ao golpe de 2016, o ápice desses ataques ocorre meses depois, ainda em outubro/2016 quando o ministro Gilmar Mendes de forma unilateral extingue a ultratividade do ACT impondo perdas históricas aos trabalhadores e desequilibrando de forma insustentável as negociações coletivas. Se isso não bastasse, a contrarreforma trabalhista de 2017 defere ataques às organizações sindicais com perdas significativas de arrecadação, contratos individuais de trabalho, restrição a proteção jurídica do trabalhador, redução da fiscalização e normas de segurança, além da formalização da banalização do trabalho precário com a legalização do trabalho intermitente e outras atrocidades. Junte-se a isto, o aparelhamento da justiça trabalhista em desfavor do trabalhador. Tudo pela “liberdade” do empresariado de demitir, explorar e aumentar seus lucros incessantes! Petroleiros não saíram ilesos. Venda e hibernação de unidades, transferência de trabalhadores, destruição de famílias, síndrome de burnout, ataques aos trabalhadores da ativa e aposentados, AMS e Petros tendo sua função e patrimônio dilapidados. No chão de fábrica, ainda sofremos com metas e cobranças crescentes e por vezes, inconcebíveis, vindas dos gerentes, diretores e alta administração que estão preocupados não com a vida e condições de trabalho e sim, garantir um PPP gordo ao final do ano. No estado do Ceará, corremos sérios riscos da privatização da Lubnor, devolução dos campos marítimos de Paracuru à ANP e descomissionamento do terminal do Pecém. Recentemente, ratificou-se a entrega dos gasodutos operados pela Transpetro à Engie. Os desafios, portanto, são enormes! Tudo isso somado à crescente pressão exercida pelo trabalho remoto e suas novas variantes como o “contrato de teletrabalho por produção ou tarefa sem controle de jornada”(MP 1108/2022), trabalhos à distância em plataformas, uberização das relações trabalhistas, impactos da inteligência artificial e indústria 4.0 no mercado de trabalho, entre outros. Sem esquecer também que o trabalhador ainda enfrenta o luto recente da pandemia e suas consequências desastrosas. Nesse contexto, os petroleiros iniciam uma árdua campanha pelo seu Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). É preciso resistir ou usando uma palavra da moda, ser resiliente. Os petroleiros do Estado do Ceará, através dessa tese pretendem levar a X PLENAFUP os seguintes encaminhamentos, a conhecer:

1) Que a Petrobras siga seu estatuto social, no Art. 3º- A Companhia tem como objeto a pesquisa, a lavra, a refinação, o processamento, o comércio e o transporte de petróleo

SINDIPETRO CEARÁ/PIAUÍ

proveniente de poço, de xisto ou de outras rochas, de seus derivados, de gás natural e de outros hidrocarbonetos fluidos, além das atividades vinculadas à energia, podendo promover a pesquisa, o desenvolvimento, a produção, o transporte, a distribuição e a comercialização de todas as formas de energia, bem como quaisquer outras atividades correlatas ou afins. Sem preconceitos ou represálias com a região Nordeste ou especificamente o estado do Ceará. Para isso, exigimos a suspensão imediata de qualquer acordo com o CADE a respeito de vendas das refinarias até posse da próxima legislatura. Bem como, desinvestimentos de outros ativos localizados na região nordeste.

2) Que a Petrobras se abstenha de desrespeitar o último dissídio coletivo sobre turno ininterrupto de revezamento de 12h nas suas bases terrestres. Aplicando a tabela escolhida pelos trabalhadores e previamente aprovada pela empresa sem que isso signifique reconhecimento prévio da legalidade de outros períodos ou abandono de causas trabalhistas em aberto ou futuras.

3) Que em caso de hibernação, fechamento ou venda de unidades ou escritórios da Petrobras e suas subsidiárias, os empregados lotados nesses estabelecimentos sejam mantidos preferencialmente no seu estado de origem ou transferidos em último caso para estados da mesma região geográfica. Em respeito às famílias, hábitos culturais, regionais e ambiência organizacional.

4) Ainda sobre transferências de empregados, que a Petrobras e suas subsidiárias constituam mecanismos corporativos para permutas ou triangulações entre empregados que desburocratize e facilite o processo, sem que isso signifique recusa às vantagens já pagas aos empregados.

5) Que a Petrobras e suas subsidiárias valorizem a função de brigadista dentro das brigadas de emergências em todas as unidades, com isonomia entre as diversas diretorias. Através da inclusão no ACT da obrigatoriedade de treinamentos práticos periódicos, renovação da frota de viaturas de combate, aquisição de equipamentos, além do retorno do dia do brigadista, prática histórica abolida pelo RGN unilateralmente e ainda em vigor no E&P.

6) Que a Petrobras e suas subsidiárias criem comitês regionais e nacional com participação dos sindicatos exclusivamente para acompanhamento e deliberações sobre saúde mental, assédio moral, sexual e prevenção à síndrome de burnout. Que a Petrobras respeitando o sigilo médico informe aos sindicatos a evolução desses casos registrados no SMS e ouvidoria, bem como, o tratamento adotado e resposta das vítimas ao final do processo.

7) Que a Petrobras contrate auditoria externa independente e exclusiva para apurar os impactos de seus gestores na Petros que culminaram em desequilíbrio financeiro e assuma seu papel como patrocinadora dos planos. De modo que os aposentados e aposentáveis não sejam impactados com parcelas extras que consomem suas remunerações.

8) Que a Petrobras e suas subsidiárias abandonem a ideia unilateral da associação APS e restabeleça a AMS nos moldes anteriores. Que os responsáveis pelos custos da associação sejam investigados e denunciados aos órgãos competentes. Que a AMS ressurja com maior participação dos beneficiários, com abertura de indicações de profissionais, clínicas e hospitais para fortalecimento do plano. No estado do Ceará, que a Petrobras busque encontrar soluções para ampliar a rede de emergências pediátricas.

9) Que a Petrobras estude através do CENPES a extensão do projeto HBio à Lubnor, transferindo o ativo da PBio Quixadá para a Lubnor, ampliando o HDT da ULUB e realizando o REVAMP necessário para melhorar a sustentabilidade e rentabilidade dos ativos. Avaliar cessão dos empregados PBio originalmente lotados em Quixadá para operação da planta.

SINDIPETRO CEARÁ/PIAUÍ

10) Que a Petrobras e suas subsidiárias constituam um programa de incentivo ao registro de desvios e quase acidentes com participação das entidades sindicais, de modo ampliar a base da pirâmide e impedir acidentes graves e fatais.

11) Que a Cegás, retome as discussões para acordo de implementação do plano de previdência complementar de seus empregados.

12) Que a Petrobras e suas subsidiárias reajustem as Tabelas Salariais em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022. Que a Cegás reajuste em sua data-base suas tabelas salariais em no mínimo o valor acumulado do INPC nos últimos 12 meses.

13) Que a Petrobras e suas subsidiárias restabeleçam a co-participação histórica 70x30 nos custeios da AMS.

14) Que a Petrobras e suas subsidiárias mantenham as demais cláusulas do último ACT, reajustando aquelas devidas no mínimo pelo INPC dos últimos 12 meses.

15 - O Sindipetro Ceara/Piauí deverá construir o Comitê de Luta Popular Em Defesa da Petrobras tendo como norte a candidatura Lula Presidente. (Voto em Separado) (Declaração de voto)

16 - O Comitê atuará em defesa de candidaturas progressistas e de esquerda ao congresso e executivo do estado que tenham a defesa da Petrobrás como compromisso.

17 - Formar grupo para discutir PETROS e a volta da responsabilidade da fundação com seus encargos e déficits

18 - Lutar pela criação de um cartão de fidelidade no Benefício Farmácia, com cobertura total de remédios de uso contínuo.

19 - Demais pontos:
Pauta Pelo Brasil contra as privatizações.
Regramento do Teletrabalho
Volta do pagamento da Hora extra troca de turno
Garantia de respeito à margem consignável para que os aposentados e ativos não tenham seus contracheques zerados.
Garantir apoio total a eleição do Lula (Voto em separado) (Abstenção e declaração de voto)

Todo apoio a eleição do Lula, única alternativa para reconstrução do Brasil e retomada da Petrobrás para o povo Brasileiro. (Voto em separado) (Abstenção e declaração de voto)

Somar documento enviado ao Lula sobre as plataformas do Ceará

Que seja formado um grupo de trabalho para confecção do regramento do banco de horas e que no caso de pagamento que seja incluído todos os reflexos normais de horas extras.

É preciso que os Sindipetros se mobilizem para passar a Sociedade Brasileiras, através de Panfletos, Folders e Até mesmo Data Show. Isto é, através de Tendas Armadas em praça públicas. Aqui podemos colocar essa Tenda na Praça do Ferreira. E buscarmos um Alvará de preferência com validade até Outubro de 2022. E essa Tenda fique permanente

na Praça. E incentivamos A POPULAÇAO A VOTAREM EM DEPUTADOS DA ESQUERDA.

Proposta de Moção
Aprovada a assinatura do documento
NOTA DE REPÚDIO ÀS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS DA REITORIA DA UFC E PERSEGUIÇÃO A PROFESSORAS
https://docs.google.com/document/d/1Ki7GE3SHJQ7_I0ZmjouhEvbig2nPOFhU/edit

Delegados eleitos para o Plenafup:
IRAN GONÇALVES VIEIRA FILHO
WAGNER FERNANDES JACINTO
ANTONIA NÚBIA SILVA
FRANCISCO ALEXANDRE MOREIRA MENEZES
MARISTER MOREIRA MENDONÇA
WANDERLEY ANTUNES BEZERRA

OBSERVADORES*
PAULO ROBERTO GIMENES
EMANUEL ANTONIO MENEZES PEREIRA

SINDIPETROES
Sindicato dos Petroleiros do Espírito Santo

Vitória-ES, 25 de abril de 2022.

À FUP – Federação Única dos Trabalhadores Rio de Janeiro - RJ
Prezados Senhores;

Segue as proposições, bandeiras de lutas e os delegados inscritos e aprovadas no 31º CONGREPES para a X PLENAFUP que será realizada nos dias 12,13 e 14 de maio de 2022.

Pauta Trabalhadores da Ativa:

Reajuste salarial com ganho real (além do índice inflacionário), contemplando todas as rubricas de benefícios (auxílio almoço, auxílio educacional, etc).
Obs: Ganho real tendo como referência estudo do DIEESE.

Aumento do menor salário base.
OBS: Solicitar avaliação jurídica e do DIEESE para análise dos reflexos da alteração (descontos X benefícios).

Alteração de 75% para 100% na hora extra troca de turno de todo o Sistema Petrobras.

Inclusão do auxílio deslocamento para o trabalhadores das plataformas, nos moldes do acordo que o NF possui.

Retorno da relação 70x30 da AMS

Retorno do custeio das tabelas de grande risco aos valores do ACT anterior.

Manutenção dos atuais locais de trabalho para serviços em teletrabalho.

Adicional de teletrabalho permanente ou anual para manutenção do mobiliário e custeio da conta de energia elétrica.

Integralidade da proposta de teletrabalho, cláusula 58, proposta pela FUP em 2020.

Possibilidade de cumprimento de jornada de trabalho presencial da unidade mais próxima da residência do trabalhador.

Reconhecimento de hora extra em teletrabalho.

Gratificação pra técnicos e superior para completar 2 remunerações não descontando PLR (PPP Transpetro).

Licença paternidade de 60 dias.

Abono dos dias não trabalhados 24 e 31 de dezembro de 2019, quarta feira de cinzas e 24 e 31 de dezembro de 2020 e 2021 para os profissionais do regime administrativo em teletrabalho pois não tiveram a opção de compensar as horas em função da pandemia.

Criação de grupo de trabalho bipartite, específico para estudar e elaborar política de prevenção e tratamento dos casos de doenças psicossomáticas.

Extinção do banco de horas dos trabalhadores de turno, mantendo o banco de horas em bases administrativas.

Pagamento do saldo do banco de horas anterior ao act 2020/2022 e zerar para quem estava negativo.

PAUTA DOS APOSENTADOS E PENSIONAISTAS

REAJUSTE
Reajuste salarial com ganho real (além do índice inflacionário); Obs: Ganho real tendo como referência estudo do DIEESE.

AMS
Retorno da relação 70x30 da AMS;

Retorno da referência do custeio das tabelas de grande risco aos parâmetros do ACT anterior (2019/2020);

Reestruturação dos canais de atendimento AMS (postos físicos, telefones exclusivos, assegurada interação com funcionários especialistas nas soluções);

Reestruturação dos canais de atendimento do Programa PAE, relativos à terceirização para o saúde Petrobrás (falta de respostas para renovação, tratamento, reembolsos; melhor divulgação das regras etc);

Manutenção da AMS e fim da Saúde Petrobrás (APS);

Fixação de índice máximo e exclusivo de 13% para custeio AMS;

Impedimento de descontos não autorizados e previamente esclarecidos, com extratos e informações gerais de origem;

BANDEIRAS DE LUTA:

Fim do PPP

Fim da curva forçada para obtenção de progressão na carreira.

Fim da gestão Saúde Petrobras e retorno da AMS.

Aumento de uma cadeira no Conselho de Administração da Petrobras para os trabalhadores.

Impedir a Terceirização do SESMT Atenciosamente,

Valnisio Hoffmann
Coordenador Geral do SINDIP7ETRO-ES (27) 3315-4014

PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTOS APROVADAS NO 36° CONGRESSO DOS PETROLEIROS E PETROLEIRAS DE MINAS GERAIS

AMS e Petros

Retomar a relação 70% X 30% no custeio total da AMS;
Auditoria externa independente para avaliar o custo e o custeio da AMS em acordo com as entidades;
Reajuste das tabelas da AMS pelo IPCA;
Desconto máximo da AMS de 13% sobre a remuneração;
Melhorar o diálogo da Petros com os aposentados e pensionistas (retorno do Boletim de Investimentos).

ACT e reajustes econômicos

Reajuste salarial segundo o INPC (todas as cláusulas econômicas);
O ACT deve abranger todas as subsidiárias, inclusive a cláusula de garantia de emprego;
Manutenção das atuais cláusulas do atual acordo, exceto pelos ajustes, alterações e inclusões citadas nesta pauta de reivindicação.

Horas Extras

Regramento do banco de horas:
Autonomia do trabalhador na escolha do tratamento das horas extras (Pagamento/banco de horas);
Resolução do passivo anterior a 2020 do banco de horas e saldo AF;
Pagamento de todos os reflexos das horas extras tratadas como banco de horas;
HETT: Sanar pendências não resolvidas do último ACT.

Efetivo e Condições de Trabalho

Retorno ao número mínimo anterior à pandemia (referência histórica) nas unidades operacionais;
A alteração do horário de trabalho (PHT) deve ser condicionada ao aceite prévio do funcionário;
Cobrar a reversão dos processos de terceirização ocorridos no SMS, Laboratório e Operação;
Criar um fórum de debate sobre o processo de terceirização;
Retomar o fórum de efetivo nacional contando com comissões locais;
Regulação do Teletrabalho;
Garantia do processo de realização de exames periódicos de saúde sem ônus para o trabalhador;

Brigada de Incêndio

Incluir no ACT o dia do Brigadista e o ingresso voluntário do trabalhador na brigada;
Realização de exames que garantam aptidão física e mental para o desempenho da função;
Criação de grupo de trabalho local com a participação do Sindicato e da CIPA para tratar das questões relativas à brigada;
Intensificar o treinamento para os brigadistas e realizá-lo em período de trabalho excepcional;

Constituir uma política de valorização da brigada e avaliar a criação de uma vantagem remuneratória;
Obrigação da empresa comunicar ao sindicato toda vez que houver falta de pessoal na composição da brigada.

Pautas LGBTI+

Alterar o art. 97 para que conste a seguinte redação:

Cláusula 97 – Diversidade

As Companhias valorizarão a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e o combate a todas as formas de discriminação no local de trabalho

Parágrafo 1º - As Companhias não praticarão qualquer diferença salarial de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero, orientação sexual ou transgeneridade.

Parágrafo 2º - As Companhias implementarão Programas de Combate às Opressões direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero, étnico/racial, orientação sexual e transgeneridade, bem como prevenção de práticas de assédio moral e sexual.

Parágrafo 3º - As Companhias implementarão o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre eficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e nas Companhias

Parágrafo 4º Os programas acima mencionados deverão ter um calendário de ações, indicadores de acompanhamento e metas de avanço na percepção de respeito à diversidade na Companhia, que deverão ser apresentadas nas reuniões de acompanhamento do ACT.

Inclusão do Item “Hormonioterapia do processo transexualizador” na categoria Subsídio Integral do benefício farmácia:

Art. 14. Ficam incluídos na Tabela de Procedimentos, Medicamentos e OPM do SUS os procedimentos a seguir:
Procedimento 03.03.03.009-7- Tratamento hormonal no processo transexualizador. Consiste na utilização de terapia medicamentosa hormonal disponibilizada mensalmente para ser iniciada após o diagnóstico no Processo Transexualizador (estrógeno ou testosterona).

Estender a licença maternidade para casais homoafetivos e pais e mães solo.

Bandeiras de Luta

PLR como a única remuneração variável, de forma máxima e linear, em conjunto com o fim do PPP;
Fim das privatizações na Petrobrás;
Anulação das punições políticas;
Não a APS;
Não a terceirização e precarização das condições de trabalho nas unidades operacionais;
Não ao assédio moral nas unidades.

Privatizações

Destacar a importância da derrota de Bolsonaro nas eleições de 2022, além da eleição de parlamentares compromissados com a nossa pauta, para interromper o processo de privatização da Petrobrás;
Denunciar as privatizações na Petrobrás e em outros setores e estatais, dialogando com a sociedade sobre seus impactos para a mesma;
Apoio às lutas em curso de categorias contra a privatização do setor público e estatais;
Denunciar a imoralidade e o conflito de interesses envolvendo a ida de ex-diretores da Petrobrás para empresas privadas beneficiadas pelo processo de privatização conduzidas pelos mesmos;
Elaborar uma carta compromisso contra a privatização da Petrobrás em Minas para entregar para candidatos nas eleições de 2022;
Intensificar campanha de comunicação sobre a questão da privatização, tanto para o público externo quanto para o interno - especialmente entre terceirizados - com destaque para o tema dos combustíveis;
Retomar o trabalho de diálogo com estudantes e sociedade civil organizada sobre a importância da Petrobrás pública e a serviço do povo;
Em caso de proposta de privatização da Petrobrás pelo governo, seja por venda de ações ou por projeto lei, organizar uma greve da categoria petroleira;
Reforçar o trabalho da categoria na campanha Petroleiros pela Vida.

Outras propostas

Realizar encontros dos aposentados no Sindipetro/MG;
Incluir no ACT a criação de Fórum sobre saúde mental e um canal exclusivo para denúncias de assédio, com a participação e acompanhamento do Sindicato.

MOÇÃO APROVADA NO 36° CONGRESSO DOS PETROLEIROS E PETROLEIRAS DE MINAS GERAIS

MOÇÃO EM APOIO AO COMITÊ DAS PETROLEIRAS E PETROLEIROS DE MINAS GERAIS POR LULA PRESIDENTE

A profunda crise social, econômica e política que vive o Brasil hoje não deve ser encarada como simples consequência da pandemia da COVID-19 ou das secas e enchentes, mas sim como o resultado da adoção de políticas neoliberais por parte do governo brasileiro – em especial desde que Michel Temer deu um golpe na presidenta eleita, Dilma Rousseff, e assumiu a presidência em 2016. Se entre 2016 e 2018 o povo brasileiro viu suas condições de vida piorarem, desde 2019, com o início do governo Bolsonaro, a vida da classe trabalhadora do nosso país vem se tornando insustentável.
Hoje, apesar de ser o 3° maior produtor de alimentos do mundo, metade da população brasileira vive com insegurança alimentar e mais de 20 milhões passam fome; enquanto 94% do petróleo refinado no Brasil é nacional, os combustíveis e o gás de cozinha são vendidos a preços absurdos atrelados ao dólar; são mais de 12 milhões de desempregados e quase 5 milhões de desalentados e, após dois anos de pandemia do coronavírus, são mais de 660 mil vítimas do descaso de um governo genocida. Além disso, Bolsonaro tem se portado como um vetor de projetos políticos autoritários e fascistas, tensionando as instituições e colocando em risco a nossa tão jovem e frágil democracia.
A desestruturação das políticas públicas voltadas para o combate à desigualdade, a destruição dos direitos trabalhistas e da Constituição de 1988 foram sintomas do longo e estruturado projeto assumido por esse governo para destituir o Brasil da sua posição de país emergente e construtor de sua soberania. Nessa mesma esteira a entrega das empresas estatais – em especial a Petrobrás, em profundo e intenso processo de desmonte e privati-

zação – para conglomerados internacionais são mais um largo passo rumo a desindustrialização da economia brasileira.

Nesse cenário, a organização da luta de petroleiros e petroleiras não pode se limitar à afirmação das suas justas pautas corporativas ou da defesa legítima do próprio emprego – é dever político e histórico da nossa categoria lutar em defesa de uma Petrobrás estatal, servindo aos interesses do povo brasileiro, atuando como indutora de desenvolvimento tecnológico, econômico e social e símbolo de soberania sobre o nossas riquezas e territórios. Entretanto, para reverter a situação em que se encontra o Brasil hoje e estancar esse processo de destruição da Petrobrás, é fundamental a derrota de Bolsonaro nas ruas, nas redes e nas urnas.

Em um momento tão ímpar da breve história da democracia brasileira, a classe trabalhadora organizada não pode vacilar na necessária combinação de todas as formas de luta. Isto é, não cabe privilegiar a luta institucional em detrimento da organização de base e vice-versa: é preciso que o povo organizado seja a retaguarda das mudanças necessárias para a reconstrução das bases mínimas de um projeto popular, justo e igualitário para o Brasil. Nesse sentido, a organização de comitês populares em torno das campanhas eleitorais é de suma importância não somente para a derrota eleitoral de Jair Bolsonaro, mas também para enfrentar o avanço do bolsonarismo e reconstruir um processo político permanente de organização, formação e luta pela base.

Precisamos transformar a forte referência política que Lula possui na categoria petroleira e no povo brasileiro – dado o cenário atual, o único candidato em condições políticas e eleitorais de derrotar Bolsonaro – em organização popular, para que sua eleição seja fruto de um amplo movimento de massas. Por isso, a tarefa de constituir comitês de base, como o Comitê das Petroleiras e Petroleiros de Minas Gerais, é louvável e necessária diante da atual conjuntura. É preciso que aquelas e aqueles que hoje constituem essa categoria tão importante para o desenvolvimento e a soberania do nosso país sejam parte ativa do primeiro passo a ser dado na reconstrução da nação brasileira. Que essa iniciativa se desdobre em mais comitês e que reaproxime mineiras e mineiros de um fazer político comunitário, propositivo e vitorioso.

SINDIPETRONF
Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense

Macaé, 14 de abril de 2022

RESOLUÇÕES DO XVIII CONGRENF

Pautas aprovadas:
1 - Uma Petrobrás maior e mais forte para o Brasil e seu povo:
- Fortalecer a luta contra as privatizações, reforçando a necessidade de recuperar uma Petrobrás integrada, com o retorno de investimentos e retomando o seu papel como mole propulsora do desenvolvimento nacional;
- Garantindo aos trabalhadores ativos próprios e terceiros, assim como para os aposentados melhores condições de trabalho e remuneração.
- Fortalecer a campanha de candidatos da categoria no processo eleitoral de 2022, vez que a presença de petroleiros nas instâncias de poder é fundamental para a luta pelo fortalecimento da Petrobrás e dos trabalhadores na luta por melhores condições. O apoio expresso da categoria ao Zé Maria, pré-candidato à Deputado Federal, e o ao Alessandro Trindade, pré-candidato à Deputado Estadual.
2 – Somos tod@s Petroleir@s
- Debater estratégias de ampliação de representação dos trabalhadores do setor privado;
- Priorizar a garantia de melhores condições salariais e de direitos, principalmente para os trabalhadores terceirizados;
- Encaminhar inclusão de cláusula nos contratos da Petrobrás com as empresas prestadoras de serviço, a obrigatoriedade de garantia de plano de saúde a todos @s trabalhad@res e seus dependentes.
- Encaminhar a necessidade de limitar a diferenciação salarial entre os petroleiros próprios e terceiros.
- Colocar termos no ACT que prevejam multas a empresa no que tange descumprimento de cláusulas, exemplificamos isso com a falta de transparência da empresa com os dados epidemiológicos durante a pandemia.
- Garantir que nenhum aposentado de nenhuma subsidiária, mesmo que já vendida ou desativada fique sem plano de saúde nos mesmos moldes dos aposentados da holding.
3 – Fortalecer @ trabalhad@r é fortalecer a Petrobrás
- Regrar o teletrabalho, conforme construção realizada pela FUP nos últimos 2 anos;
- Repor imediatamente o efetivo em todas as áreas da empresa;
- Garantir para o PCAC a mesma verba para níveis que é usada com o PCR;
- Reaver o pagamento da HE troca de turno como era pago anteriormente para os funcionários da Petrobrás;
- Garantir que todos os trabalhadores que embarcam, mesmo que esporadicamente, que a aplicação do disposto na legislação e no Acordo Coletivo de Trabalho;
- Retornar à relação 70x30 na contribuição do plano de saúde;
- Ratificar a pauta apresentada pelo Conselho Nacional dos Aposentados (CNAP) com os aprimoramentos apresentados no XVIII CONGRENF (em anexo).
Moções
1 - Repúdio a demissão do companheiro Alessandro Trindade.
2 - Moção contra o descumprimento das ações judiciais por parte da Petrobrás/Petros.
3 - Moção de repúdio a gestão da Petrobrás que foi negligente em vários momentos no que tange o combate à pandemia.
4 - Moção de apoio a assinatura da Convenção da OIT 190, onde pressiona o governo federal a adesão do Brasil no combate à Violência e Assédio no ambiente de Trabalho.
5 - Moção de repúdio ao atual governo brasileiro que tem usado a Petrobrás para deixar os ricos mais ricos e enquanto isso o povo sofre o preço dos combustíveis e desemprego.

PAUTA DO CNAP APROVADA NO XVIII CONGRENF

Na Petros

1. PED 2015

1.1- Cobrar da direção da Petros, a inclusão, nas premissas do Simulador do PED 2015, da redução da taxa de inflação futura, para os participantes que optarem pelo menor prazo de parcelamento;
1.2- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;
1.3- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP disponibilização de assessoria contábil aos seus associados para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e 2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2015;
1.4- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.

2. PED 2018

2.1- Cobrar da atual direção Petros, os estudos necessários para encontrar alternativas que reduzam o valor do PED 2018 para os assistidos que tiveram aumento no valor das suas contribuições extraordinárias decorrentes desse novo equacionamento;
2.2- Cobrar da atual direção da Petros, que entre os estudos cobrados no subitem 2.1, seja analisada a possibilidade de aplicar a taxa proporcional para o cálculo das contribuições extraordinárias, dos assistidos que tiveram aumento nessa contribuição extraordinária decorrente do PED 2018;
2.3- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do PED 2018, com a aplicação das alternativas encontradas nos estudos previstos no subitem 2.1 e 2.2, para todos os assistidos e participante, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente desse novo PED, caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;
2.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do atual PED 2018, alterando os regulamentos do PPSP-R e do PPSP-NR, para suspender o desconto de 30% no 13º e caso não seja possível, dividir a atual contribuição extraordinária de 30%, sobre o valor anual do 13º benefício, nos 12 meses de cada ano, de acordo com a opção de cada participante e assistido.
2.5- Cobrar da atual direção da Petros, a redução da contribuição extraordinária do novo PED, caso os PPSPs registrem resultado positivo (superávit) nos próximos exercícios financeiros, até a eliminação dessas contribuições extraordinárias;
2.7- Solicitar a ANAPAR que, através dos seus representantes no CNPC – Conselho Nacional de Previdência Complementar, que pressionem e cobrem, naquele colegiado, a aprovação da proposta de inclusão do exercício de 2022, para apuração e cobrança dos déficits dos planos de previdência, conforme previsto no CNPC 30/2018, e não somente, apurando e cobrando o déficit do exercício de 2021;
2.8- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;
2.9- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP disponibilização de assessoria contábil para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e 2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2018;

2.10- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.

3. Ameaças ao equilíbrio futuro dos PPSP's e do PP2

3.1 - Cobrar da atual direção da Petros, estudos para revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para a redução do percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante;
3.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para reduzir o percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;
3.3- Intensificar as ações jurídicas, políticas e institucionais para a cobrança das dívidas das patrocinadoras com os PPSPs, com ampla divulgação das ações realizadas e seus resultados;
3.4- Realizar ampla campanha de esclarecimento sobre todas as ações jurídicas e administrativas que estão em andamento para a cobrança dessas dívidas;
3.5- Verificar e analisar todas as demais ações que estão sendo planejadas e ou executadas que ameaçam o futuro dos PPSPs e do PP2;
3.6- Realizar acompanhamento sistemático e mensal dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs e PP2, com ampla divulgação das análises e críticas realizadas;
3.7- Cobrar da atual direção Petros, maior transparência e acessibilidade à política de investimentos e atos de gestão da Petros, com permanente diálogo com os participantes e assistidos, sobre a aplicação do seu patrimônio, em especial para os que possuem pouco conhecimento em relação a esse assunto;
3.8- Sugerir a contratação de assessorias especializadas na área de investimento, para auxiliar na análise dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs e PP2, com ampla divulgação das análises realizadas;
3.9- Ingressar com ações regressivas e ou com denúncias junto ao Ministério Público, para cobrar valores dos dirigentes, patrocinadoras e instituições financeiras, decorrentes de investimentos, que não atingirem a rentabilidade mínima necessária, para pagamento dos compromissos desses planos (meta atuarial), caso os estudos e acompanhamento realizados pela FUP, através das suas assessorias, apontem que houve imperícia ou má fé na aplicação desses recursos;
3.10- Cobrar da atual direção da Petros, estudos para separação de massas dos atuais e futuros assistidos do PP2, de acordo com a taxa de juros atuarial aplicada no cálculo dos seus benefícios de renda vitalícia;
3.11- Realizar estudo e diagnóstico de todos os fatores externos que podem influenciar ou ameaçar, no curto, médio ou no longo prazo, os planos administrados pela Petros, bem como, todos os movimentos políticos e institucionais, nas várias esferas de poder, relacionados aos ataques ou o desmonte da Petrobrás e demais empresas patrocinadoras;
3.12- Combater as ameaças decorrentes da aplicação do IMK e da CGPAR 25, especialmente em relação ao seu artigo 6º, que estabelece a obrigação das empresas estatais e de economia mista, como a Petrobrás, de analisar a gestão dos planos que elas patrocinam, e de transferir essa gestão para as entidades abertas, administradas por bancos e seguradoras, caso seja constatada a 'ausência de economicidade' na gestão desses planos que é feita pelas Fundações, como a Petros;
3.13 - Combater as ameaças decorrentes das propostas do atual Governo Bolsonaro contra o Sistema fechado de Previdência Complementar, através das alterações nas Leis Complementares 108/01 e 109/01, defendendo as propostas elaboradas pela ANAPAR.
3.14- Realizar ampla campanha de esclarecimento, junto aos participantes e assistidos dos PPSPs e do PP2, quanto aos riscos, armadilhas e ameaças do novo PP3 e os prejuízos que os seus atuais participantes e assistidos já estão sofrendo.

4. Aposentadoria especial no INSS, nos PPSP's e no PP2

4.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre as mudanças na aposentadoria especial no RGPS - Regime Geral de Previdência Social (INSS), decorrente da Reforma da Previdência, cuja validade é a partir de 13/11/2019 e os seus reflexos para os benefícios dos PPSPs e do PP2;
4.2- Incluir nessa mesma campanha de esclarecimento, as demais mudanças decorrentes da Reforma da Previdência do INSS e os seus reflexos nos benefícios dos PPSPs e PP2;
4.3- Sugerir aos Sindicatos filiados a intensificação das ações judiciais individuais para a caracterização da insalubridade no local de trabalho, a comprovação e tempo de exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos presentes, a revisão dos PPPs – Perfil Profissiográfico Profissional e a transformação e ou revisão do benefício de aposentadoria para inclusão da contagem do tempo de aposentadoria especial;
4.4- Intensificar as ações judiciais individuais para as demais revisões de benefício do INSS, concedidos nos últimos 10 anos;
4.5- Elaborar ação coletiva ou ACPU – Ação Civil Pública para a caracterização da insalubridade nos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias e sua classificação junto ao INSS e a SRTE – Secretaria Regional do Trabalho e Emprego;
4.6- Intensificar a ação sindical junto as CIPAs para a caracterização das áreas de insalubridade nos Mapas de Risco dos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias;
4.7- Intensificar nossa ação sindical, junto as gerencias da Petrobrás e suas Subsidiárias, principalmente dos Setores de SMS – Saúde Meio Ambiente e Segurança e a SRTE, para a classificação dos GHEs – Grupo Homogêneo de Exposição;
4.8- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre a necessidade dos participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, a optarem pela contribuição especial do plano;
4.9- Ingressar com ação coletiva para garantir que todos os participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, possam optar pela contribuição especial do plano, com pagamento dos valores retroativos, referente a todo o seu período de exposição.

5. Empréstimos da Petros

5.1- Cobrar da atual direção da Petros, o alongamento dos prazos dos empréstimos pessoais dos PPSPs concedidos aos assistidos, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente do PED 2018, de acordo com a sua expectativa de vida, através de adesão individual e opcional, além da possibilidade de renegociação de suas dívidas;
5.2- Cobrar as atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal dos descontos dos empréstimos, previsto na legislação, seja incluído no limite mensal de 30% do benefício líquido, considerando todos os demais descontos em folha, preservando a sua prioridade, dentro desse mesmo limite e não fazer cobrança dos valores excedentes através de boletos bancários e muito menos em cobranças judiciais;
5.3- Cobrar da atual direção Petros, a abertura de canal de comunicação exclusivo para tratar sobre empréstimos, além da possibilidade da negociação das dívidas, para todos os participantes e assistidos da Petros;
5.4- MANTER A TAXA DE JUROS ATUAL E AMPLIAR O VOLUME DAS OPERAÇÕES DE EMPRÉSTIMO COM OS PARTICIPANTES E ASSISTIDOS
5.5- Recalculo do saldo devedor e redução das mensalidades dos empréstimos pessoais concedidos, de acordo com a redução da meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.6- Redução da taxa de administração cobrada nos empréstimos pessoais dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.7- Utilização dos recursos do fundo administrativo dos PPSPs, do PP2 e do PP3, para redução da taxa de administração dos empréstimos já concedidos;

5.8 - Cobrar da direção da Petros que elabore e apresente um programa de recuperação financeira para os participantes e assistidos com empréstimos pessoais que estão inadimplentes.
5.9- Liberação de novos empréstimos pessoais ou renovação dos atuais empréstimos para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3, que tem mensalidades em aberto, nos seus atuais empréstimos.
5.10- Consultoria financeira para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3 que solicitarem empréstimo, a fim de orientar como melhor utilizar o valor emprestado, reduzir o seu endividamento e organizar melhor o seu orçamento familiar;
5.11- Comprar as dívidas dos ativos, aposentados e pensionistas dos PPSPs, do PP2 e do PP3 substituindo-as pelos empréstimos pessoais.

6. Convênio INSS / Petros

6.1- Realizar Campanha de esclarecimento quanto a necessidade da manutenção do Convênio do INSS para garantir os adiantamentos dos benefícios mensais da Petros e do INSS.
6.2- Avaliar a possibilidade de ingressar com ações judiciais, caso necessário, para garantir a manutenção do Convênio PETROS/INSS;
6.3- Realizar atos na porta das unidades da Petrobrás e Subsidiárias, para defender a manutenção do Convênio do PETROS/INSS, para os que assim optarem;

7. Outras pendências da Petros

7.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs e PP2, referentes a parcela salarial do complemento da RMNR, desde a sua implantação nos contracheques dos trabalhadores do Sistema Petrobrás, a partir de junho de 2007;
7.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos PPSPs e PP2, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs referente a parcela salarial do complemento da RMNR e o pagamento dos respectivos valores retroativos;
7.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, referente ao serviço passado, no período entre a sua respectiva data de adesão ao BPO – Benefício Proporcional Opcional, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, conforme decisão do Conselho Deliberativo da Petros;
7.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos participantes e assistidos do PP2, decorrente do pagamento do serviço passado, entre a sua respectiva data de adesão ao BPO do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes nesse período e o pagamento dos respectivos valores retroativos no PP2.
7.5 - Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal de todos os descontos em folha dos assistidos da Petros seja limitado no máximo a 30% do seu respectivo benefício líquido.

8. Eleições da Petros

8.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a revisão do atual Estatuto da Petros para garantir a eleição dos seus próximos diretores da Diretoria de Seguridade – DISE e da Diretoria de Administração e Finanças – DIAF, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e aprovado por unanimidade no Conselho Deliberativo da Petros, que aprovou essa alteração e a encaminhou para a aprovação da direção da Petrobrás que, até a presente data, não a aprovou;
8.2- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros eleitos por seus participantes e as-

sistidos, que pautem esse assunto na reunião do Conselho Deliberativo e que cobrem essa alteração estatutária e a realização da eleição para a escolha dos próximos diretores;
8.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a implantação dos Comitês Gestores dos PPSPs e do PP2, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e do PP3;
8.4- Reforçar a necessidade da Implementação todas as ações jurídicas, políticas e institucionais para garantir a alteração do Estatuto da Petros e a eleição dos seus diretores na DISE e no DIAF e a eleição dos representantes dos participantes e assistidos nos Comitês Gestores dos PPSPs, PP2 e do PP3;
8.5- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros, que pautem todos os assuntos referentes às cobranças necessárias, junto à direção da Petros, para viabilizar as ações e estudos previstos nos itens anteriores (1 a 5);
8.6- Analisar a possibilidade da contratação das assessorias técnicas necessárias ao bom desempenho do mandato dos nossos atuais Conselheiros Deliberativos eleitos e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos (jurídico, contábil, financeiro, investimentos, atuarial e conformidade);
8.7- Manter a nossa participação atual no Fórum, somente com as entidades representativas, legitimamente eleitas, pelos participantes e assistidos da Petros e grupamentos reconhecidos pelas entidades para: (1) buscar a unidade na definição das candidaturas das próximas eleições da Petros; (2) apoiar e fortalecer a atuação dos Conselheiros Deliberativos e Fiscais e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos; (3) implementar as ações jurídicas, políticas e institucionais necessárias, de forma coordenada, para a execução das ações e estudos previstos nestes itens (1 à 3);
8.8 – Discutir e buscar implementar espaço democrático para discussão das questões de Seguridade com todos os segmentos da categoria petroleira;

INCLUSÃO:

Cobrar da atual direção da PETROS a inclusão da resolução 49 ao pessoal da ativa dos PPSPs com o objetivo de evitar futuros déficits atuariais em consequência de inclusão de novos dependentes. Como desdobramento dessa ação deve-se revisar a premissa de longevidade dos planos PPSPs em função da redução da estimativa de vida do último beneficiário estimado para o pior cenário
A PETROS deve incentivar e perseguir que os participantes ativos, se aposentem recebendo pelo teto máximo do INSS, além de incentivar aos assistidos a revisão da aposentadoria para os casos que diminua o complemento da Petros
De modo a reduzir o desembolso da PETROS.

Pelo retorno ao atendimento presencial aos aposentados e pensionistas Petrobras/Petros

A Petrobras Pagar as suas dívidas já reconhecidas com a petros

Custos Advocatícios, Aporte de valores RMNR e Níveis E de ações Perdidas

NA AMS

1. Gestão por RH X Gestão por Associação

1.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre as vantagens, ganhos e segurança, para os beneficiários e as empresas do Sistema Petrobrás, o retorno da gestão da nossa AMS para o RH da Petrobrás;
1.2- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre os prejuízos, perdas e riscos, para os beneficiários e para as empresas do Sistema Petrobrás, decorrentes da atual gestão da Associação privada da nossa AMS;

1.3- Demonstrar com fatos e dados, incluindo estudos realizados anteriormente pela Petrobrás, que qualquer melhoria, que a atual direção da Petrobrás quiser fazer na gestão da nossa AMS, pode ser feita, através da sua gestão por RH, sem precisar dessa Associação;
1.4- Dar continuidade a todas as ações jurídicas, políticas e institucionais, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para impedir a gestão dessa Associação e retornar a nossa AMS, para o gerenciamento do RH da Petrobrás;
1.5- Manter assessoria especializada na área de gestão de planos de saúde, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para elaborar todas a ações jurídicas, políticas e institucionais, necessárias para impedir a a gestão dessa Associação e retornar a gestão da nossa AMS, para o gerenciamento do RH da Petrobrás;
1.6- Realizar atos e mobilizações nas unidades administrativas e operacionais da Petrobrás e Subsidiárias para pressionar pelo retorno da gestão da AMS para o RH da Petrobrás e o fim de uma Associação privada para gerir a nossa AMS;
1.7- Manter e ingressar com toda a ações políticas, jurídicas e institucionais, inclusive regressivas e administrativas, necessárias, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, junto ao Ministério Público e órgãos de controle (TCU, CGU, CVM, SEST, etc.), aos poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, contra a continuidade da Associação, seus dirigentes e da Petrobrás, decorrentes dos aumentos de custos, gestão temerária ou fraudulenta e outras irregularidades cometidas, devido a sua implantação e funcionamento da atual gestão da AMS e a precarização dos seus serviços e coberturas;
1.8- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para retornar a gestão da AMS para o RH da Petrobrás e encerrar a sua gestão por uma Associação privada.
1.9- Cobrar a transparência total dos gastos da Petrobrás e dos beneficiários com as despesas da AMS, incluindo os gastos da diretoria da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus respectivos empregados;
1.10- Incluir no próximo ACT, que todo e qualquer custo administrativo, decorrente da gestão da AMS será custeado, integralmente, pela Petrobrás e suas Subsidiárias, independemente da gestão pelo RH, pela Associação privada e qualquer eventual outra forma de gestão da AMS.

2. Equacionamentos da AMS

2.1- Retomar no próximo ACT a relação 70% X 30% no custeio total da AMS.
2.2- Incluir no próximo ACT a realização de auditoria externa independente referente ao exercício de 2022, por empresa auditora escolhida, de comum acordo, entre a partes, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de 70% X 30%, no custo total da AMS;
2.3- Cobrar na Comissão da AMS e no próximo ACT a realização de auditoria externa nos exercícios de 2019, 2020 e 2021, referente ao cumprimento da relação de custeio prevista para esses exercícios,
2.4- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias para a realização da auditoria externa, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de custeio prevista nos exercícios de 2019, 2020 e 2021.
2.5- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias a: (1) inclusão, no próximo ACT, da relação 70% X 30% e da auditoria externa, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento dessa mesma relação; (2) realização de auditoria externa, para o cumprimento relação de custeio prevista nos exercícios de 2019, 2020 e 2021, no custo total da AMS.
2.6- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para alterar a atual relação de custeio, pela relação anterior 70% X 30%.
2.7- Ingressar com ação judicial de descumprimento do ACT, caso a mediação do TST

não resolva o impasse na intepretação dessa cláusula.
2.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás a exclusão de todas os gastos da AMS, com os procedimentos autorizados para os diretores da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus empregados, para apuração da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021 e nos próximos anos, no custo total da AMS,
2.9 – Cobrar dos gestores da AMS, em caso do não cumprimento dos prazos de autorizações estabelecidas na cláusula 32 do atual ACT, que o aumento dos custos decorrentes do não atendimento desses prazos sejam suportados única e exclusivamente pela Petrobras;
2.10 - Cobrar dos gestores da AMS que o cálculo e os descontos referente as despesas dos beneficiários sejam efetuados exclusivamente no salário ou benefício líquido;
2.11 - Cobrar dos gestores da AMS que todos os custos relativos ao grande risco, incluindo os atendimentos por profissionais e por quaisquer outros prestadores de serviço não credenciados, sejam pagos exclusivamente pela Petrobras.

3. Descontos abusivos, limites, saldo devedor e extratos financeiros

3.1- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13%, em folha, do salário ou benefício líquido, seja calculado e aplicado, respectivamente, para os ativos e para os aposentados e suas ou seus pensionistas e independentemente, da prioridade de desconto dos empréstimos da Petros, prevista no atual ACT, para os aposentados e pensionistas;
3.2- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13% e todos os demais descontos em folha, seja calculado e aplicado para os ativos, aposentados e suas ou seus pensionistas, limitados ao percentual de 30% dos seus respectivos salários e benefícios líquidos;
3.3- Incluir no ACT o cumprimento de todas as decisões judiciais referente aos descontos abusivos da AMS: (1) cumprimento do limite de 13% do benefício líquido, e a devolução dos valores descontados além desse limite, desde janeiro de 2021; (2) exclusão das despesas da AMS, no montante do saldo devedor, ocorridas, antes dos últimos 60 meses - 05 anos; (3) cobrança do equacionamento da AMS referente ao ano de 2020; (4) cobrança dos descontos da AMS exclusivamente em folha de salários ou benefícios e proibição de qualquer desconto da AMS através de boletos bancários; (5) devolução de todos os descontos que não sejam devidamente comprovados nos extratos financeiros da AMS; (6) ações que garantam direitos acordados coletivamente relativos à AMS e (7) demais ações que vierem a serem implementadas pela direção da Fup e seus Sindicatos filiados;
3.4- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para que seja mantida as cláusulas referentes ao limite do desconto mensal da AMS e a limitação da utilização de boleto bancário de cobrança, aos casos previstos no atual ACT;
3.5- Ingressar com ação judicial, caso a mediação do TST não resolva o impasse quanto a manutenção dessas cláusulas;
3.6- Impedir, através de todas as ações políticas, jurídicas e institucionais, a implantação de boleto bancário, para pagamento da AMS, excetuando os casos previsto no ACT;
3.7- Cobrar dos gestores da AMS o cumprimento do limite de desconto previsto no ACT, na cobrança feita através de boletos, até que as ações judiciais ou a mediação do TST ou a renovação do ACT limitem a sua aplicação aos casos previstos no atual ACT;
3.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás que os descontos da AMS devem ser prioritários, para cumprimento do limite de desconto de 13% do salário líquido dos beneficiários da ativa.
3.9- Realizar Campanha de esclarecimento sobre o extrato da AMS e o saldo devedor acumulado lançado nesse extrato;
3.10- Incluir nessa Campanha, orientações aos beneficiários da AMS como consultar esse extrato, a origem do saldo devedor, a sua formação, como verificar a sua composição, como planejar a utilização da AMS, em relação aos procedimentos eletivos e como evitar o crescimento desse saldo, para que seja o menor valor possível;

3.11- Incluir no ACT, a formação do GT-AMS composto pelos representantes da Petrobrás e da FUP, na Comissão da AMS, e suas respectivas assessorias para realizar estudos com o objetivo de garantir a continuidade da AMS, enquanto plano de autogestão, os direitos dos seus beneficiários e a melhoria de seu atendimento.
3.12- Manter os limites de desconto previstos nos subitens 4.1 e 4.2, até a conclusão dos trabalhos do GT AMS, sua aprovação nas instâncias deliberativas dos beneficiários e da Petrobrás e a sua inclusão no(s) próximo (s) ACT(s);
3.13- Definir o regime contábil da AMS, na sua Comissão, prevista no atual ACT, para que os valores arrecadados, decorrentes da cobrança do saldo devedor, sejam incluídos na apuração do cumprimento relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021, no custo total da AMS.

4. Correção anual da tabela do Grande Risco

4.1- Incluir no próximo ACT, a atualização anual da tabela do Grande Risco, de acordo com o que for definido na Comissão da AMS.
4.2- Incluir no próximo ACT, que a atualização dos descontos do Grande Risco, seja somente anual.

5. Investigação dos Acidentes e doenças do trabalho X Custo da AMS

5.1- Realizar uma ampla investigação dos acidentes e doenças do trabalho, ocorridas nas empresas do Sistema Petrobrás, para estabelecer o nexo causal com o aparecimento de doenças ou outras sequelas, após a rescisão do seu contrato de trabalho, mas cujo tratamento foi ou está sendo feito e custeado pela AMS;
5.2- Incluir nessa investigação os doentes e acidentados do trabalho, que estão com seu contrato de trabalho ativo e que estão ou que tenham utilizado a AMS, para fazer o seu tratamento de saúde, incluindo os exames e tratamentos decorrentes da pandemia do Covid-19;
5.3- Cobrar dos gestores da AMS que expurguem dos custos da AMS, os valores decorrentes dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (5.1 e 5.2);
5.4- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do novo ACT, para que seja incluída cláusula, que garanta o expurgo dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (5.1 e 5.2);
5.5- Ingressar com ação judicial, caso a mediação do TST não resolva o impasse quanto a inclusão dessa cláusula.

6. Promoção e prevenção à saúde e redução dos custos da AMS

6.1- Cobrar dos gestores da Petrobrás a inclusão, no programa de acompanhamento de saúde mental e dos/as trabalhadores/as das unidades da Petrobras e suas Subsidiárias em parceria com as universidades, devido ao assédio moral, transferências decorrentes da venda de seus ativos e dos beneficiários da AMS, e também os aposentados e pensionistas, devido a cobrança dos descontos abusivos da AMS e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos, dos trabalhadores da ativa e aposentados e pensionistas, do custo da AMS;
6.2- Cobrar dos gestores da Petrobrás a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos/as trabalhadores/as acometidos pela COVID-19 nas unidades da Petrobras e suas Subsidiárias e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos e exames na AMS;
6.3- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa

para acompanhamento da saúde dos doentes crônicos e as ações necessárias para a manutenção e melhoria da qualidade de vida desses beneficiários;
6.4- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a divulgação do programa e seus procedimentos além da realização e execução de um programa de prevenção à saúde dos aposentados e pensionistas, através do PASA e de outras iniciativas; Os sindicatos deverão divulgar as regras e vantagens para a categoria petroleira na utilização desse benefício
6.5- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um investigação em todos os procedimentos aprovados na AMS, para definir o perfil epidemiológica dos seus beneficiários e os respectivas e necessárias ações de prevenção;
6.6- Integrar todas as informações referentes a saúde ocupacional e acompanhamento à saúde dos trabalhadores da ativa, com os demais programas da AMS, incluindo os novos programas de acompanhamento a saúde, que vierem a ser implementados, para a definição e execução das necessárias ações de prevenção;
6.7- Ampliar a cobertura do benefício farmácia, e melhorar o seu atual processo operacional e burocrático, facilitando a sua utilização pelos beneficiários da AMS;
6.8- Garantir o custeio dos medicamentos necessários ao tratamento da hormonioterapia trans no Benefício Farmácia;
6.9- Incluir nos procedimentos cobertos pela AMS, o tratamento de todas as cirurgias do processo de redesignação de gênero, como caráter terapêutico/reparador e não estético;
6.10- Incluir todos os tipos de procedimentos cobertos pela AMS referente ao planejamento familiar de Ionga duração e seus dispositivos, devidamente autorizados pelas instituições médicas e da vigilância sanitária;
6.11- Cobrar dos gestores da Petrobrás, controladora da sua empresa subsidiária ANSA, a inclusão dos trabalhadores demitidos da Fafen-PR, no atual, ou num dos demais planos de saúde da operadora Unimed, conforme previsto na legislação e nas resoluções da ANS, garantindo o pagamento do seu custeio integral, por esses beneficiários, de acordo com o custeio do atual plano de saúde e sem a exigência de qualquer carência.

Outras ações necessárias para garantia dos direitos previdenciários e de assistência à saúde dos trabalhadores, dos aposentados, das pensionistas e seus dependentes do Sistema Petrobrás

Qualificar as atuais e futuras direções sindicais, para viabilizar a defesa dos direitos dos aposentados e pensionistas e a sua participação na gestão da Petros e da AMS;
Realizar cursos de formação, para os atuais e futuros dirigentes sindicais, com assessoramento voltado a ampliação da nossa representação nesse segmento da categoria petroleira;
Realizar Seminário com os dirigentes dos Sindicatos e da FUP para: (1) definir um projeto de melhoria da gestão da Petros, dos seus planos e da AMS e (2) Garantia em ACT de Participação efetiva dos trabalhadores na gestão da Petros, e da AMS, devido a eventual eleição do governo popular e democrático no executivo federal;
Melhorar o atendimento dos aposentados e pensionistas na FUP e nos seus Sindicatos filiados;
Aperfeiçoar a comunicação da FUP e seus Sindicatos filiados, no ambiente virtual e na mídia impressa, de acordo com a participação dos aposentados e pensionistas nas redes sociais e o seu local de moradia;
Desenvolver atividades culturais, de formação, de lazer e esportivas com os aposentados e pensionistas, através dos Sindicatos filiados a FUP;
Firmar convênios e parcerias com a direção da Federação e dos seus Clubes de Empregados da Petrobras - CEPEs filiados, que ainda resistem aos ataques e os desmontes da governança bolsonarista da Petrobras, para viabilizar a integração, a saúde e o bem-estar físico e mental da categoria petroleira e os seus familiares.
Realizar campanha de filiação dos aposentados e pensionistas, com a finalidade de ampliar a base de representação dos Sindicatos filiados, através da distribuição de brindes, realização de sorteios e outros incentivos;

Realizar comemorações em ocasiões especiais: “10 anos de filiação”, dia dos aposentados, aniversariantes do mês, confraternização de final de ano, entre outras, com distribuição de brindes e sorteios e outros incentivos;
Criar a Associação Beneficente da categoria petroleira para atendimento às suas necessidades, principalmente, dos aposentados e pensionistas, em relação a proteção à sua saúde, educação, cultura e demais serviços e a preservação do patrimônio material e imaterial da categoria petroleira, com o apoio logístico, material e imaterial necessários ao atingimento dos seus objetivos.
Criar um Grupo de Trabalho com representantes dos aposentados, pensionistas e trabalhadores petroleiros da ativa, com a finalidade de propor, criar e registrar a Associação Beneficente, tendo como fonte de financiamento e gestão, a estrutura de pessoal, jurídica e financeira dos Sindicatos filiados;
Implantar o atendimento presencial nos Sindicatos ou em outros locais de fácil acesso, para os aposentados e pensionistas, com pessoal treinado e qualificado, para prestar os serviços relativos à Petros, a AMS e outros serviços.
Buscar através de ações políticas, institucionais e jurídicas e Convênios com instituições de interesse, tais como Petros, INSS e Petrobrás, o retorno do atendimento presencial nas instalações da companhia ou em locais de grande concentração de usuários, de acordo com o cumprimentos das exigências das autoridades sanitárias, inclusive com a possibilidade de ceder espaço nas Sede e subsedes do Sindicatos filiados;
Realizar cursos de treinamento de inclusão digital e de capacitação no uso de plataformas virtuais para os associados aposentados e pensionistas, com avaliação semestral da quantidade de associados que realizaram os cursos e da sua qualidade;
1- Auditoria do Saldo devedor da AMS.
2- Exclusão do ACT de possibilidade de equacionamento da AMS pelos participantes. Em caso de não atingimento da relação de custeio, a Petrobrás assumirá o percentual faltante.
4- Pelo fim do desconto em duplicidade do GR no 13°.
Além da inconstitucionalidade deste ato, o custeio da AMS já é corrigido pelo indexador cobrado em cada ano negociado do ACT. Portanto com a nova proposta de retornar o custeio 70 x 30, o retorno do IPCA como novo indexador de reajuste e o fim do equacionamento sugerido, não haverá razão para a duplicidade dessa cobrança em novembro de cada ano.
Não sendo possível a retirada desta contribuição, propor que seja duodecimada, de forma opcional, a preservar o 13º pago em Novembro e que já sofre com o desconto pelo NPP de 30% + IR.
5- Pelo fim da marginalização do Aposentado – Crachá Azul
Não é justo que a Petrobras nos impeça de entrar nos prédios administrativos e até mesmo no último local de trabalho, sequer para irmos ao banheiro ou até estacionarmos um carro, como se fossemos pessoas estranhas e perigosas à empresa, somos mais que um legado da Empresa fomos e ainda somos os responsáveis por ter conduzido até aqui a Petrobras ao status de Maior Empresa do Brasil.
6- Cobrar dos gestores da AMS desenvolver uma forma para que o titular tenha acesso ao total do valor da mensalidade do GR, estratificando por cada um dependente, com filtro de mês e ano. A grande maioria dos beneficiários titulares não sabem fazer esse cálculo.

XVIII Congresso Regional dos Petroleiros de Pernambuco e Paraíba

O governo Bolsonaro vem impondo, desde o primeiro dia de mandato, inúmeros retrocessos aos trabalhadores com aprofundamento da política neoliberal comandada pelo ministro da economia Paulo Guedes. Já a jovem democracia brasileira sofreu uma erosão sem precedentes nos últimos dez anos, mas acentuando-se após o golpe na presidente Dilma, conforme relatório divulgado por um instituto sueco IDEA (Institute for Democracy and Electoral Assistance) sendo apontado um retrocesso nos índices referentes a liberdades democráticas assim como o sistemático ataque do próprio Presidente às Instituições, às Eleições e à imprensa.
Os indicadores econômicos não poderiam ser piores, com a galopante inflação que ultrapassou e muito a meta do governo. Preços de combustíveis, alimentos e serviços crescem mês a mês enquanto os salários dos trabalhadores não acompanham e são corroídos pela inflação. Aliada a uma crescente taxa de juros, o resultado de toda essa combinação é uma taxa de desemprego nas alturas e uma recessão econômica que agrava a situação socioeconômica do país, elevando índices de condição de extrema pobreza e fome.
Na esfera ambiental, infelizmente o Brasil perdeu a posição de protagonista deste debate, passando a pária internacional, quando o governo Bolsonaro promoveu políticas que visam destruição do meio ambiente e de matas nativas para dar lugar a pastagens, e com a liberação de garimpos em terras indígenas, assim como o desmantelamento de órgãos de fiscalização. Esse governo literalmente "passou a boiada" na agenda ambiental.
Já a categoria petroleira sofreu nos últimos anos com a deterioração da Petrobras. A política de privatizações, fechamentos de unidades, saídas de setores estratégicos e a manutenção do PPI acentuaram o quadro de terra arrasada, dentro da maior empresa brasileira. O que podemos perceber com a brutal queda do número de trabalhadores do sistema, próprios ou terceirizados.
O ano de 2022 é o divisor de águas da democracia brasileira e também das relações trabalhistas deste país, assim como é o ano crucial para a existência da maior empresa do Brasil que resiste desde sua fundação em 1953. O Brasil não aguenta mais 04 anos com Bolsonaro na presidência. Os mais necessitados do país, as minorias, o meio ambiente, os trabalhadores não suportarão mais 04 anos deste desgoverno.

A categoria petroleira presente no XVIII Congresso Regional do Petroleiros de Pernambuco e Paraíba consciente de sua importância diante do atual contexto decidiu, de forma democrática, aprovar as seguintes resoluções que serão levadas para apreciação no 10° PLENAFUP:

Manutenção do ACT do Sistema Petrobrás com reparo não resolvidos ou pendentes, desde 2019 (AMS, Banco de horas, HETT, Efetivo e Teletrabalho);
Aprovada proposta econômica de reposição da inflação mais ganho real de 3,8% referente às perdas econômicas acumuladas (2016 a 2021) apresentadas pelo DIEESE;
Luta e Resistência contra as Privatizações no Sistema Petrobras;
Apoio à eleição de Lula e de governadores e parlamentares da esquerda e campo democrático;
Aprovadas as Resoluções do IX ENMP FUP (Encontro Nacional das Mulheres Petroleiras da FUP);
Aprovado o texto do CNAP apresentado pela Secretaria de Seguridade e Políticas Sociais da FUP

Recife, 09 de abril de 2022

Curitiba, 25 de abril de 2022

À
FUP – Federação Única dos Trabalhadores
Rio de Janeiro - RJ

Prezados Senhores;

Segue as proposições, bandeiras de lutas, moções e os delegados inscritos e aprovadas no 9º Congresso Unificado do Sindipetro PR e SC e do Sindiquímica PR para a X PLENAFUP que será realizada nos dias 12,13 e 14 de maio de 2022.

ACT - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
Cláusula econômica:
Reposição pelo INPC acumulado no período 2021-2022;
Reposição das perdas acumuladas nos últimos 5 anos, de 3.7% conforme apresentação do dieese;
Garantida reposição pelo INPC acumulado no período 2022-2023.

Validade do ACT:
Acordo para 02 anos.

PLR e PPP ou PDS:
Encaminhar manutenção da cláusula 86 do ACT, sindicatos como interlocutores para negociação de PLR;
Acordo de PLR deve ser firmado dentro do ACT, momento em que a categoria tem mais força de mobilização;
Montante de recursos do PPP e PDS devem ser incorporados aos recursos da PLR, para distribuição entre toda força de trabalho com regras justas;
PPP e PDS devem ser extintos.
Recalcular os valores retroativos, pagos em PPP e PDS, de forma que sejam redistribuídas de forma igualitária, como sendo uma PLR isonômica a todos os trabalhadores.

Teletrabalho (Documento de referência: Cláusula 58 proposta FUP)
No item relativo ao meio de comunicação (parágrafo 2°, item 2), substituir o termo WhatsApp por qualquer aplicativo de comunicação – sejam eles de redes particulares ou corporativas - de modo impedir a comunicação da empresa com o trabalhador fora do horário de trabalho;
No item relativo ao auxílio de custos, (parágrafo 3°, item 3) o valor do auxílio deve ser em unidades de diárias, em vez de semanas. Deve ser considerado um incremento no valor do auxílio inicial (hoje em R$1.000,00) considerando os custos dos insumos e materiais

vigentes na realidade atual de mercado;
No item relativo ao controle de acesso (parágrafo 2°, incluir) deve existir definição formal - por parte do EMPREGADOR - quanto à forma de controle de acesso, bem como formas alternativas de registro, em caso de impossibilidade de conexão e registro pela forma definida inicialmente pelo EMPREGADOR;
Trabalhadores com deficiência e aqueles com filhos menores de 4 anos e/ou filhos com deficiência - prioritariamente os atendidos pelo programa PAE - devem ter preferência na adesão ao regime de teletrabalho. Essa preferencia aplica-se também aos trabalhadores das bases desmobilizadas; (incluir)
Na transição entre os regimes de TELETRABALHO e PRESENCIAL, o prazo mínimo de comunicação do EMPREGADO pelo EMPREGADOR deve ser igual ou superior a 30 dias, sendo necessário ainda por parte do EMPREGADOR, e em comum acordo com o EMPREGADO a adoção de calendário mensal que permita melhor previsibilidade das mudanças de regime por ambas as partes; (incluir)
A adesão ao TELETRABALHO deve ser via termo específico, sendo as condições definidas via cláusulas do ACT; (incluir)
Cabe ao EMPREGADO a opção pelo regime de TELETRABALHO - de acordo com a realidade da função e atividades desenvolvidas por ele – podendo o EMPREGADO optar por até 5 dias em regime de TELETRABALHO, na semana; (incluir)

AMS
Incluir no próximo ACT, que todo e qualquer custo administrativo, decorrente da gestão da AMS será custeado, integralmente, pela Petrobrás e suas Subsidiárias, independentemente da gestão pelo RH, pela Associação privada e qualquer eventual outra forma de gestão da AMS.
Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13%, em folha, do salário ou benefício líquido, seja calculado e aplicado, respectivamente, para os ativos e para os aposentados e pensionistas e independentemente, da prioridade de desconto dos empréstimos da Petros, prevista no atual ACT, para os aposentados e pensionistas;
Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13% e todos os demais descontos em folha, seja calculado e aplicado para os ativos, aposentados e pensionistas, limitados ao percentual de 30% dos seus respectivos salários e benefícios líquidos;
Incluir no próximo ACT, a atualização tabela do Grande Risco seja anual e de acordo com o que for definido na Comissão da AMS.
Corrigir pelo IPCA as tabelas de pequenos risco e os programas complementares (PAE/PASA/PAD e AUXÍLIO CUIDADOR);
Retornar relação de custeio da AMS para 70% X 30%.
7 - Cobrar dos gestores da Petrobrás, controladora da sua empresa subsidiária ANSA, a inclusão dos trabalhadores demitidos da Fafen-PR, no atual, ou num dos demais planos de saúde da operadora Unimed, conforme previsto na legislação e nas resoluções da ANS, garantindo o pagamento do seu custeio integral, por esses beneficiários, de acordo com o custeio do atual plano de saúde e sem a exigência de qualquer carência.

Setor Privado
Sindipetros discutam a representação do Setor Privado. Ainda, criação de associações ou cooperativas.
Devem ser combatidos os contratos de prestação de serviço que levam em conta o menor preço e que ainda peçam desconto, evitando as consequências: baixa qualidade da mão de obra, risco da segurança de todos, falta de verba de mobilização e desmobilização.

Privatização
Apoio a candidaturas do campo progressista que tenham pautas a defesa da Petrobrás estatal e as relações trabalhistas.
Apoio as candidaturas de petroleiros e petroquímicos em todo Brasil.

Relações Sindicais
Na Cláusula 92: Retomar as condições do acordo anterior no que diz respeito as liberações.
Incluir parágrafo que conste que qualquer das liberações não pode impactar em prejuízo de qualquer natureza na remuneração dos empregados.
Inclusão de Cláusula: Garantia de acesso de representação sindical para fiscalizar as condições dos locais de trabalho, em condições negociadas com a empresa localmente.

Fiscalização de contratos:
Inclusão de Cláusula: Proteção ao fiscal: não pode haver punição sem o devido processo e amplo direito de defesa, garantida a participação do sindicato acompanhando a apuração;

HETT (Hora Extra Troca de Turno):
Cláusula 14. Hora Extra – Troca de Turno:
Atual - A Companhia efetuará o pagamento do tempo efetivamente dispendido 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.
Proposta de Alteração 1 (com revisão do jurídico) - A Companhia efetuará o pagamento do tempo conforme tabela anexa XXX 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.
Proposta de Alteração 2 – (com revisão do jurídico) O registro das horas efetivamente realizadas será considerado entre o período do acesso na área fabril dos trabalhadores e a efetiva saída das instalações da unidade.
Atual - Parágrafo 1º - O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 75% (setenta e cinco por cento), acrescido dos reflexos cabíveis.
Proposta de Alteração (com revisão do jurídico) - Parágrafo 1º - O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 100% (cem por cento), acrescido dos reflexos cabíveis.
Atual - Parágrafo 2º - O período que exceder o tempo efetivamente dispendido para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.
Proposta de Alteração (com revisão do jurídico) - Parágrafo 2º - O período que exceder o tempo para troca de turno conforme tabela anexa xxx somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno. (exclusão do termo dobra de turno).

Banco de horas:
Cláusula 11. Banco de Horas A Companhia praticará um banco de horas para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo e Regimes Especiais).
Parágrafo 1º - As horas extraordinárias realizadas serão prioritariamente utilizadas para compensação dos saldos negativos de frequência.
Parágrafo 2º - Após a compensação dos saldos negativos, as horas extraordinárias realizadas serão creditadas no banco de horas prioritariamente para compensação, a qual será realizada continuamente. Parágrafo 3º - Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas: a) O limite de horas positivas acumuladas será de 168 (cento e sessenta e oito) horas; b) O limite de horas negativas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro horas) horas; I. As horas que ultrapassarem os limites descritos acima para o banco de horas serão pagas ou descontadas no mês subsequente; II. No mês de janeiro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas e efetuado o pagamento ou o desconto correspondente.

Proposta: Exclusão da cláusula 11

Tabela de turno
Cláusula 52. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos , mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, mediante negociação e concordância do respectivo sindicato local, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

Proposta de Alteração (com revisão do jurídico) - Cláusula 52. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, com tabelas escolhidas pelos trabalhadores/as através de assembleias realizadas pelos sindicatos, de acordo com critérios pré-estabelecidos, conforme anexo xx mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, mediante negociação e (retirada do termo negociação) concordância do respectivo sindicato local, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

Efetivo de Pessoal
Cláusula 88. Efetivo de Pessoal: A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo o efetivo de pessoal. Parágrafo 1º - No âmbito do fórum descrito no caput, a Companhia compromete-se a analisar os parâmetros aplicados nos estudos em andamento ou concluídos, visando à definição daqueles mais adequados para aplicação em suas Unidades.
Parágrafo 2º - A Companhia, informará trimestralmente às Entidades Sindicais, quando for solicitada, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.
Proposta de Alteração (com revisão do jurídico). Cláusula 88. Efetivo de Pessoal: A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo o efetivo de pessoal. Parágrafo 1º - No âmbito do fórum descrito no caput, a Companhia compromete-se a implementar os parâmetros definidos por metodologia acordada entre a companhia e sindicatos nos estudos.
Parágrafo 2º - A Companhia encaminhará trimestralmente às Entidades Sindicais, quando for solicitada (exclusão), a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.
Inclusão - Parágrafo 3º - No âmbito local a companhia se compromete a discutir e analisar os pleitos construídos na CIPA e/ou comissão de SMS.

Propostas de Mobilizações:
Juntar nossa mobilização com a de outras categorias nacionais, com data base em período semelhante;
Envolver lideranças políticas de peso nacional e regional durante a campanha e nos possíveis piquetes;
Construir mesa conjunta FUP/FNP para maior força de negociação;
Iniciar a negociação e possível greve durante a vigência do atual ACT, para maior proteção da categoria;
Preparar-nos jurídica e politicamente para os ataques da gestão, governo, mídia e judiciário.

Bandeiras de Luta:

Trabalhar a consciência de classe na categoria, visando o coletivo.
Mobilização: Realizar seminários de qualificação de mobilizações
Resolução:
Os delegados e delegadas do 9° congresso unificado petroleiros e petroquímicos do PR e SC declaram o apoio incondicional a eleição para a presidência da República do pré-candidato, companheiro Luiz Inácio LULA da Silva, bem como recomenda o voto em candidatos para o governo estadual, senado, câmara e assembleias legislativas do campo progressista.

Moções de Repúdio

Repúdios a atitude da Petrobras/ANSA.
Entre março e julho de 2020 a Petrobrás/Araucária Nitrogenados demitiu aproximadamente 1000 trabalhadores diretos com o fechamento da FAFEN-PR. Passados 2 anos a Petrobrás anuncia que irá reincidir o contrato com a Central Nacional Unimed trazendo prejuízos agora para os aposentados. Aposentados que dedicaram muitos anos de trabalho e muitas vezes com prejuízo da saúde. Agora no momento em que mais precisam de cuidados médicos serão abandonados? Repudiamos a atitude da Petrobras/ANSA por mais este golpe aos petroquímicos e petroleiros que construíram e constroem esta empresa. Manter os aposentados no plano de saúde é um direito coletivo, é uma obrigação moral da Petrobras/ANSA.

Apoio a LULA Presidente do Brasil:
As delegadas e delegados reunidos no dia 9 de abril de 2022 no 9 Congresso Regional dos Petroleiros e Petroquímicos do Paraná e Santa Catarina declaram apoio e a urgência da eleição de Luiz Inácio Lula da Silva para presidente da república do Brasil em 2022. Os ataques a Petrobrás nos últimos anos por meio da entrega de refinarias, de plataformas, de reservas de petróleo ou fechamento de unidades, como o Fafen PR, por parte do governo da extrema direita requerem a retomada da soberania do Brasil no setor petróleo e petroquímico. A população brasileira que é a principal acionista da Petróleo Brasileiro S.A. vem sofrendo com combustíveis caríssimos atrelados a PPI –Preço de Paridade de Importação, quando poderiam ser beneficiados por combustíveis mais baratos, evitando a inflação galopante com elevação de todos os preços, especialmente dos alimentos. Lamentavelmente parte do povo voltou a miséria e passa fome. O Brasil precisa de Lula para salvar a Petrobrás da entrega a interesses internacionais e recolocá-la nos interesses do Brasil, no desenvolvimento e não atendendo a poucos acionistas privados.

Apoio a Requião Governador do Paraná
As delegadas e os delegados do 9º Congresso Regional Unificados dos Petroleiros e Petroquímicos do Paraná e Santa Catarina, reunidos no dia 9 de abril de 2022, declaram apoio à eleição de Roberto Requião a governador do Paraná em 2022.
Os ataques à Petrobrás nos últimos anos por meio da privatização de refinarias e plataformas, entrega de reservas de petróleo e até mesmo pelo fechamento de importantes unidades, como a Fafen-PR, feitos pelo governo de extrema direita, apontam para a urgente e necessária retomada da soberania nacional nos setores de petróleo, gás e fertilizantes.
A população brasileira, inclusive o povo paranaense, que é a principal acionista da Petróleo Brasileiro S.A., sofre com os combustíveis caríssimos, cujos preços estão atrelados à política chamada de PPI (Preços de Paridade de Importação), quando poderia ser beneficiada por combustíveis a preços justos, o que também contribuiria para evitar a disparada da inflação no país, uma vez que os preços dos combustíveis afetam os valores dos demais produtos, principalmente dos alimentos.
Tristemente, parte do povo voltou à miséria e passa fome. O Brasil precisa de Lula para

salvar a Petrobrás e o Paraná precisa de Requião governador, Gleisi Hofmann deputada federal, assim como bancadas de deputados federais e estaduais e senadores comprometidos com os interesses do povo paranaense, mantendo a Usina do Xisto (SIX), a Fábrica de Fertilizantes Nitrogenados do Paraná (Fafen-PR), assim como a Refinaria do Paraná (Repar), a Transpetro e a TBG sob o controle da Petrobrás estatal e pública. Também é preciso manter as empresas estatais estaduais como a Copel, a Sanepar e outras sob o domínio do povo paranaense, não do mercado financeiro.

Atenciosamente;
Composição da delegação do SINDIPETRO PR/SC para a X Plenafup

Sem mais,
Saudações Sindicais;

Alexandro Guilherme Jorge
Presidente

SINDIPETRO-RN
Sindicato dos Petroleiros e Petroleiras do RN

Pauta aprovada

SEGURIDADE SOCIAL

Seguridade e Políticas Sociais: Uma prioridade urgente e necessária Nossa política sindical sempre foi voltada prioritariamente as questões ligadas ao dia a dia do mundo do trabalho, o que, obviamente, é natural e necessário. Nossa organização e ação sindical também foi definida de acordo com essa política, o que é uma consequência totalmente necessária. A criação de diversas entidades voltadas à seguridade social, assim como a modificação e transição da categoria petroleira para o segmento de aposentados, dinamizou e oxigenou as discussões sobre esta temática, o que passou a exigir das entidades sindicais maior atenção e agilidades nas tratativas de seguridade social.

Essa representação dos aposentados e das suas ou seus pensionistas da Petrobrás e das suas Subsidiárias tem crescido devido, principalmente, ao processo de saídas de trabalhadores da ativa, devido aos vários PIDVs, pois, estão se filiando aos sindicatos de petroleiros, após a sua rescisão de contrato de trabalho e, também, em alguns Sindicatos, após o falecimento do aposentado. Atualmente esse seguimento da categoria caminha para ser a maioria dos associados dos Sindicatos da FUP. Vale ressaltar a especificidade dos itens da pauta de interesse desse segmento da categoria petroleira.

Neste sentido, é imprescindível e necessário pautar toda esta discussão no congresso, para que na PLENAFUP possamos traçar estratégias e definir propostas para garantir essa representação, que vem sendo disputada por essas Associações, que, por vezes e contraditoriamente apoiam e se mobilizam por candidatos e governos responsáveis pelo recrudescimento e retirada de direitos deste referido segmento e temática.

Apesar disso, é importante destacar, que devido a atuação mais recente da FUP para barrar o PED 2015 e sua substituição pelo PED 2018, através da ocupação da sede da Petros, no Rio de Janeiro-RJ, a criação do GT-Petros, a negociação com a atual direção da Petros, a cisão dos PPSPs repactuados e não repactuados, entre os pré-70 e os pós-70 e a nossa participação no Fórum das entidades petroleiras, conseguimos penetrar e permitir liderando a unificação da pauta e dos petroleiros, reduzir os impactos que poderiam ser ainda muito maiores. Por isso é um enorme desafio para a gestão da FUP e seus Sindicatos filiados identificar as principais tendências em curso, avaliar suas repercussões e debater que modelo de organização e ação sindical é mais adequado, para lidar com este novo cenário, delineando e definindo ações para a sua implantação, isso impõe a necessidade da nossa política, da nossa organização e ação sindicais priorizar a seguridade e as políticas sociais, seja nas nossas lutas, pautas e na nossa organização.

Nesse sentido, um dos maiores problemas enfrentados atualmente, por esse segmento da categoria petroleira é o grave comprometimento do seu orçamento familiar. Esse comprometimento é decorrente do aumento nos descontos da AMS, devido a atual tabela de grande risco (custeio 60% x 40%), ao aumento ilegal da margem de desconto de 13% para 30%, ao reajuste pelo VCMH, a cobrança do saldo devedor, do equacionamento 2018, 2019 e 2020 e aos erros na definição e cobrança de contribuições anteriores.

Para cada uma dessas causas há necessidade de medidas para tirar os aposentados e pensionistas e, até mesmo, vários trabalhadores da ativa, dessa situação. A reversão dessa situação depende de uma defesa com unidade e força política, para pressionar a direção da Petrobrás e da Petros a adotá-las.

Em relação a defesa das propostas, para a redução do grande endividamento dos aposentados e pensionistas, com os empréstimos pessoais os principais argumentos são:

(1) os empréstimos pessoais é o tipo de investimento mais seguro da Petros;

(2) os empréstimos pessoais, historicamente, são o investimento da Petros, com uma das melhores rentabilidades;
(3) os empréstimos pessoais têm a menor taxa de juros do sistema financeiro, inclusive em relação aos empréstimos consignados com desconto no INSS;
(4) o atual governo tenta acabar com o convênio do INSS com os fundos de pensão, para transferir os empréstimos de milhões de aposentados e pensionistas para o sistema financeiro. Além do comprometimento da renda dos aposentados e pensionistas com os descontos dos PPSPs pós-70 (PED 2015 e PED 2018) e do aumento nos descontos da AMS, há outras demandas que precisam ser atendidas garantindo e ampliando a nossa representação junto a esse segmento da categoria petroleira. Desta forma, apresentamos as propostas para priorizar a seguridade e as políticas sociais, na nossa política sindical, na nossa organização e ação sindicais e nas nossas lutas e pautas de reivindicação: As ações necessárias para garantia dos direitos previdenciários e de assistência à saúde dos trabalhadores, dos aposentados, das pensionistas e seus dependentes do Sistema Petrobrás Além da defesa da Petrobrás e suas subsidiárias, contra a sua privatização e a venda de seus ativos, o que ameaça desempregar milhares de trabalhadores dessas empresas e retirar os direitos dos poucos que eventualmente continuarem trabalhando nessas empresas, os ex-empregados aposentados, as respectivas pensionistas e dependentes dos planos de previdência (PPSPs e PP2) e de saúde (AMS), patrocinados e custeados por essas empresas também terão perdas irreversíveis nos seus direitos. Portanto essa luta é fundamental, prioritária e unitária. Não há espaço para vacilações ou divergências entre as diversas direções das entidades da categoria petroleira e seus representados.
À FUP e seus Sindicatos filiados cabe a tarefa de organizar e liderar essa luta de resistência até derrotarmos o governo Bolsonaro e a sua substituição por um governo menos agressivo à classe trabalhadora e uma direção que não seja entreguista e reacionária na Petrobrás e suas Subsidiárias. Nesse sentido, além das diversas ações sindicais que já estão em curso, estamos propondo as seguintes ações para defender e manter os nossos direitos na Petros e na AMS:

Na Petros
1- PED 2015
1.1- Cobrar da direção da Petros, a inclusão, nas premissas do Simulador do PED 2015, da redução da taxa de inflação futura, para os participantes que optarem pelo menor prazo de parcelamento;
1.2- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;
1.3- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP disponibilização de assessoria contábil aos seus associados para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e 2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2015, mediante a observação da lei;
1.4- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.
2- PED 2018
2.1- Cobrar da atual direção Petros, os estudos necessários para encontrar alternativas que reduzam o valor do PED 2018 para os assistidos que tiveram aumento no valor das suas contribuições extraordinárias decorrentes desse novo equacionamento;
2.2- Cobrar da atual direção da Petros, que entre os estudos cobrados no subitem
2.1- Seja analisada a possibilidade de aplicar a taxa proporcional para o cálculo das contribuições extraordinárias, dos assistidos que tiveram aumento nessa contribuição extraordinária decorrente do PED 2018;
2.3- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do PED 2018, com a aplicação das alternativas encontradas nos estudos previstos no subitem 2.1 e 2.2, para todos os assistidos,

que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente desse novo PED, caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;
2.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do atual PED 2018, alterando os regulamentos do PPSP-R e do PPSP-NR, para dividir a atual contribuição extraordinária de 30%, sobre o valor do anual do 13º benefício, nos 12 meses de cada ano, de acordo do assistido.
2.5- Cobrar da atual direção da Petros, a redução da contribuição extraordinária do novo PED, caso os PPSPs registrem resultado positivo (superávit) nos próximos exercícios financeiros, até a eliminação dessas contribuições extraordinárias, ou ainda a redução de meta atuarial mediante compensação dos resultados mencionados;
2.6- Solicitar a ANAPAR que, através dos seus representantes no CNPC – Conselho Nacional de Previdência Complementar, que pressionem e cobrem, naquele colegiado, a aprovação da proposta de inclusão do exercício de 2022, para apuração e cobrança dos déficits dos planos de previdência, conforme previsto no CNPC 30/2018, e não somente, apurando e cobrando o déficit do exercício de 2021;
2.7- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;
2.8- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP disponibilização de assessoria contábil para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e 2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2018, mediante observação da lei;
2.9- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.
3- Ameaças ao equilíbrio futuro dos PPSP's e do PP2
3.1 - Cobrar da atual direção da Petros, estudos para revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para a redução do percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante;
3.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para reduzir o percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;
3.3- Intensificar as ações jurídicas, políticas e institucionais para a cobrança das dívidas das patrocinadoras com os PPSPs, com ampla divulgação das ações realizadas e seus resultados;
3.4- Realizar ampla campanha de esclarecimento sobre todas as ações jurídicas e administrativas que estão em andamento para a cobrança dessas dívidas;
3.5- Verificar e analisar todas as demais ações que estão sendo planejadas e ou executadas que ameaçam o futuro dos PPSPs e do PP2;
3.6- Realizar acompanhamento sistemático e mensal dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs e PP2, com ampla divulgação das análises e críticas realizadas;
3.7- Cobrar da atual direção Petros, maior transparência e acessibilidade à política de investimentos e atos de gestão da Petros, com permanente diálogo com os participantes e assistidos, sobre a aplicação do seu patrimônio, em especial para os que possuem pouco conhecimento em relação a esse assunto;
3.8- Sugerir a contratação de assessorias especializadas na área de investimento, para auxiliar na análise dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs e PP2, com ampla divulgação das análises realizadas;
3.9- Ingressar com ações regressivas e ou com denúncias junto ao Ministério Público, para cobrar valores dos dirigentes, patrocinadoras e instituições financeiras, decorrentes de investimentos, que não atingirem a rentabilidade mínima necessária, para pagamento

dos compromissos desses planos (meta atuarial), caso os estudos e acompanhamento realizados pela FUP, através das suas assessorias, apontem que houve imperícia ou má fé na aplicação desses recursos;
3.10- Cobrar da atual direção da Petros, estudos para separação de massas dos atuais e futuros assistidos do PP2, de acordo com a taxa de juros atuarial aplicada no cálculo dos seus benefícios de renda vitalícia;
3.11- Realizar estudo e diagnóstico de todos os fatores externos que podem influenciar ou ameaçar, no curto, médio ou no longo prazo, os planos administrados pela Petros, bem como, todos os movimentos políticos e institucionais, nas várias esferas de poder, relacionados aos ataques ou o desmonte da Petrobrás e demais empresas patrocinadoras;
3.12- Combater as ameaças decorrentes da aplicação CGPAR 25, especialmente em relação ao seu artigo 6º, que estabelece a obrigação das empresas estatais e de economia mista, como a Petrobrás, de analisar a gestão dos planos que elas patrocinam, e de transferir essa gestão para as entidades abertas, administradas por bancos e seguradoras, caso seja constatada a ausência de economicidade na gestão desses planos que é feita pelas Fundações, como a Petros;
3.13 - Combater as ameaças decorrentes das propostas do atual Governo Bolsonaro contra o Sistema fechado de Previdência Complementar, através das alterações nas Leis Complementares 108/01 e 109/01, defendendo as propostas elaboradas pela ANAPAR.
3.14- Realizar ampla campanha de esclarecimento, junto aos participantes e assistidos dos PPSPs e do PP2, quanto aos riscos, armadilhas e ameaças do novo PP3 e os prejuízos que os seus atuais participantes e assistidos já estão sofrendo.
4- Aposentadoria especial no INSS, nos PPSP's e no PP2
4.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre as mudanças na aposentadoria especial no RGPS - Regime Geral de Previdência Social (INSS), decorrente da Reforma da Previdência, cuja validade é a partir de 13/11/2019 e os seus reflexos para os benefícios dos PPSPs e do PP2;
4.2- Incluir nessa mesma campanha de esclarecimento, as demais mudanças decorrentes da Reforma da Previdência do INSS e os seus reflexos nos benefícios dos PPSPs e PP2;
4.3- Sugerir aos Sindicatos filiados a intensificação das ações judiciais individuais para a caracterização da insalubridade no local de trabalho, a comprovação e tempo de exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos presentes, a revisão dos PPPs – Perfil Profissiográfico Profissional e a transformação e ou revisão do benefício de aposentadoria para inclusão da contagem do tempo de aposentadoria especial;
4.4- Intensificar as ações judiciais individuais para as demais revisões de benefício do INSS, concedidos nos últimos 10 anos;
4.5- Elaborar ação coletiva ou ACPU – Ação Civil Pública para a caracterização da insalubridade nos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias e sua classificação junto ao INSS e a SRTE – Secretaria Regional do Trabalho e Emprego;
4.6- Intensificar a ação sindical junto as CIPAs para a caracterização das áreas de insalubridade nos Mapas de Risco dos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias;
4.7- Intensificar nossa ação sindical, junto as gerencias da Petrobrás e suas Subsidiárias, principalmente dos Setores de SMS – Saúde Meio Ambiente e Segurança e a SRTE, para a classificação dos GHEs – Grupo Homogêneo de Exposição;
4.8- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre a necessidade dos participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, a optarem pela contribuição especial do plano;
4.9- Ingressar com ação coletiva para garantir que todos os participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, possam optar pela contribuição especial do plano, com pagamento dos valores retroativos, referente a todo o seu período de exposição.
5- Empréstimos da Petros
5.1- Cobrar da atual direção da Petros, o alongamento dos prazos dos empréstimos pes-

soais dos PPSPs concedidos aos assistidos, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente do PED 2018, de acordo com a sua expectativa de vida, através de adesão individual e opcional, além da possibilidade de renegociação de suas dívidas;
5.2- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal dos descontos dos empréstimos, previsto na legislação, seja incluído no limite mensal de 30% do benefício líquido, considerando todos os demais descontos em folha, preservando a sua prioridade, dentro desse mesmo limite e não fazer cobrança dos valores excedentes através de boletos bancários e muito menos em cobranças judiciais;
5.3- Cobrar da atual direção Petros, a abertura de canal de comunicação exclusivo para tratar sobre empréstimos, além da possibilidade da negociação das dívidas, para todos os participantes e assistidos da Petros;
5.4- Redução da taxa de juros dos empréstimos pessoais, de acordo com a meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.5- Recalculo do saldo devedor e redução das mensalidades dos empréstimos pessoais concedidos, de acordo com a redução da meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.6- Redução da taxa de administração cobrada nos empréstimos pessoais dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.7- Utilização dos recursos do fundo administrativo dos PPSPs, do PP2 e do PP3, para redução da taxa de administração dos empréstimos já concedidos;
5.8 - Cobrar da direção da Petros que elabore e apresente um programa de recuperação financeira para os participantes e assistidos com empréstimos pessoais que estão inadimplentes.
5.9- Liberação de novos empréstimos pessoais ou renovação dos atuais empréstimos para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3, que tem mensalidades em aberto, nos seus atuais empréstimos;
5.10- Consultoria financeira para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3 que solicitarem empréstimo, a fim de orientar como melhor utilizar o valor emprestado, reduzir o seu endividamento e organizar melhor o seu orçamento familiar;
5.11- Comprar as dívidas dos ativos, aposentados e pensionistas dos PPSPs, do PP2 e do PP3 substituindo-as pelos empréstimos pessoais
6- Convênio INSS / Petros
6.1- Realizar Campanha de esclarecimento quanto a necessidade da manutenção do Convênio do INSS para garantir os adiantamentos dos benefícios mensais da Petros e do INSS;
6.2- Avaliar a possibilidade de ingressar com ações judiciais, caso necessário, para garantir a manutenção do Convênio PETROS/INSS;
6.3- Realizar atos na porta das unidades da Petrobrás e Subsidiárias, para defender a manutenção do Convênio do PETROS/INSS;
7- Outras pendências da Petros
7.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs e PP2, referentes a parcela salarial do complemento da RMNR, desde a sua implantação nos contracheques dos trabalhadores do Sistema Petrobrás, a partir de junho de 2007;
7.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos PPSPs e PP2, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs referente a parcela salarial do complemento da RMNR e o pagamento dos respectivos valores retroativos;
7.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, referente ao serviço passado, no período entre a sua respectiva data de adesão ao BPO – Benefício Proporcional Opcional, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, conforme decisão do Conselho Deliberativo da Petros;
7.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos participantes e assistidos do PP2, decorrente do pagamento do serviço passado, entre a sua respectiva data de adesão ao BPO do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2,

em 2010, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes nesse período e o pagamento dos respectivos valores retroativos no PP2.
7.5 - Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal de todos os descontos em folha dos assistidos da Petros seja limitado no máximo a 30% do seu respectivo benefício líquido.
8- Eleições da Petros
8.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a revisão do atual Estatuto da Petros para garantir a eleição dos seus próximos diretores da Diretoria de Seguridade – DISE e da Diretoria de Administração e Finanças – DIAF, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e aprovado por unanimidade no Conselho Deliberativo da Petros, que aprovou essa alteração e a encaminhou para a aprovação da direção da Petrobrás que, até a presente data, não a aprovou;
8.2- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros eleitos por seus participantes e assistidos, que pautem esse assunto na reunião do Conselho Deliberativo e que cobrem essa alteração estatutária e a realização da eleição para a escolha dos próximos diretores;
8.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a implantação dos Comitês Gestores dos PPSPs e do PP2, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e do PP3;
8.4- Reforçar a necessidade da Implementação todas as ações jurídicas, políticas e institucionais para garantir a alteração do Estatuto da Petros e a eleição dos seus diretores na DISE e no DIAF e a eleição dos representantes dos participantes e assistidos nos Comitês Gestores dos PPSPs, PP2 e do PP3;
8.5- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros, que pautem todos os assuntos referentes às cobranças necessárias, junto à direção da Petros, para viabilizar as ações e estudos previstos nos itens anteriores (1 a 5);
8.6- Analisar a possibilidade da contratação das assessorias técnicas necessárias ao bom desempenho do mandato dos nossos atuais Conselheiros Deliberativos eleitos e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos (jurídico, contábil, financeiro, investimentos, atuarial e conformidade);
8.7- Manter a nossa participação atual no Fórum, somente com as entidades representativas, legitimamente eleitas, pelos participantes e assistidos da Petros para:
(1) buscar a unidade na definição das candidaturas das próximas eleições da Petros;
(2) apoiar e fortalecer a atuação dos Conselheiros Deliberativos e Fiscais e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos;
(3) implementar as ações jurídicas, políticas e institucionais necessárias, de forma coordenada, para a execução das ações e estudos previstos nestes itens (1 à 6);
8.8 – Discutir e buscar implementar espaço democrático para discursão das questões de Seguridade com todos os segmentos da categoria petroleira;

NA AMS
1- Gestão por RH X Gestão por Associação
1.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre as vantagens, ganhos e segurança, para os beneficiários e as empresas do Sistema Petrobrás, o retorno da gestão da nossa AMS para o RH da Petrobrás;
1.2- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre os prejuízos, perdas e riscos, para os beneficiários e para as empresas do Sistema Petrobrás, decorrentes da atual gestão da Associação privada da nossa AMS;
1.3- Demonstrar com fatos e dados, que qualquer melhoria, que a atual direção da Petrobrás quiser fazer na gestão da nossa AMS, pode ser feita, através da sua gestão por RH, sem precisar dessa Associação;
1.4- Dar continuidade a todas as ações jurídicas, políticas e institucionais, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para impedir a gestão dessa Associação e retornar a nossa AMS, para o gerenciamento do RH da Petrobrás;
1.5- Manter assessoria especializada na área de gestão de planos de saúde, observando

os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para elaborar todas a ações jurídicas, políticas e institucionais, necessárias para impedir a a gestão dessa Associação e retornar a gestão da nossa AMS, para o gerenciamento do RH da Petrobrás;
1.6- Realizar atos e mobilizações nas unidades administrativas e operacionais da Petrobrás e Subsidiárias para pressionar pelo retorno da gestão da AMS para o RH da Petrobrás e o fim de uma Associação privada para gerir a nossa AMS;
1.7- Manter e ingressar com toda a ações políticas, jurídicas e institucionais, inclusive regressivas e administrativas, necessárias, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, junto ao Ministério Público e órgãos de controle (TCU, CGU, CVM, SEST, etc.), aos poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, contra a continuidade da Associação, seus dirigentes e da Petrobrás, decorrentes dos aumentos de custos, gestão temerária ou fraudulenta e outras irregularidades cometidas, devido a sua implantação e funcionamento da atual gestão da AMS e a precarização dos seus serviços e coberturas;
1.8- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para retornar a gestão da AMS para o RH da Petrobrás e encerrar a sua gestão por uma Associação privada.
1.9- Cobrar a transparência total dos gastos da Petrobrás e dos beneficiários com as despesas da AMS, incluindo os gastos da diretoria da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus respectivos empregados; 1.10- Incluir no próximo ACT, que todo e qualquer custo administrativo, decorrente da gestão da AMS será custeado, integralmente, pela Petrobrás e suas Subsidiárias, independemente da gestão pelo RH, pela Associação privada e qualquer eventual outra forma de gestão da AMS.
2- Equacionamentos da AMS
2.1- Retomar no próximo ACT a relação 70% X 30% no custeio total da AMS;
2.2- Incluir no próximo ACT a realização de auditoria externa independente, por empresa auditora escolhida, de comum acordo, entre a partes, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de 70% X 30%, no custo total da AMS;
2.3- Cobrar na Comissão da AMS e no próximo ACT a realização de auditoria externa nos exercícios de 2020 e 2021, referente ao cumprimento da relação de custeio prevista para esses exercícios;
2.4- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias para a realização da auditoria externa, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021.
2.5- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias a:
(1) inclusão, no próximo ACT, da relação 70% X 30% e da auditoria externa, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento dessa mesma relação;
(2) realização de auditoria externa, para o cumprimento relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021, no custo total da AMS.
2.6- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para alterar a atual relação de custeio, pela relação anterior 70% X 30%.
2.7- Ingressar com ação judicial de descumprimento do ACT, caso a mediação do TST não resolva o impasse na intepretação dessa cláusula.
2.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás a exclusão de todas os gastos da AMS, com os procedimentos autorizados para os diretores da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus empregados, para apuração da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021 e nos próximos anos, no custo total da AMS.
2.9 – Cobrar dos gestores da AMS, em caso do não cumprimento dos prazos de autorizações estabelecidas na cláusula 32 do atual ACT, que o aumento dos custos decorrentes do não atendimento desses prazos sejam suportados única e exclusivamente pela Petrobras;
2.10 - Cobrar dos gestores da AMS que o cálculo e os descontos referente as despesas dos beneficiários sejam efetuados exclusivamente no salário ou benefício líquido;
2.11 - Cobrar dos gestores da AMS que todos os custos relativos ao grande risco, incluin-

do os atendimentos por profissionais e por quaisquer outros prestadores de serviço não credenciados, sejam pagos exclusivamente pela Petrobras.

3- Descontos abusivos, limites, saldo devedor e extratos financeiros

3.1- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13%, em folha, do salário ou benefício líquido, seja calculado e aplicado, respectivamente, para os ativos e para os aposentados e suas ou seus pensionistas e independentemente, da prioridade de desconto dos empréstimos da Petros, prevista no atual ACT, para os aposentados e pensionistas;

3.2- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13% e todos os demais descontos em folha, seja calculado e aplicado para os ativos, aposentados e suas ou seus pensionistas, limitados ao percentual de 30% dos seus respectivos salários e benefícios líquidos;

3.3- Incluir no ACT o cumprimento de todas as decisões judiciais referente aos descontos abusivos da AMS:

(1) cumprimento do limite de 13% do benefício líquido, e a devolução dos valores descontados além desse limite, desde janeiro de 2021;

(2) exclusão das despesas da AMS, no montante do saldo devedor, ocorridas, antes dos últimos 60 meses - 05 anos;

(3) cobrança do equacionamento da AMS referente ao ano de 2020;

(4) cobrança dos descontos da AMS exclusivamente em folha de salários ou benefícios e proibição de qualquer desconto da AMS através de boletos bancários;

(5) devolução de todos os descontos que não sejam devidamente comprovados nos extratos financeiros da AMS;

(6) ações que garantam direitos acordados coletivamente relativos à AMS e

(7) demais ações que vierem a serem implementadas pela direção da Fup e seus Sindicatos filiados;

3.4- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para que seja mantida as cláusulas referentes ao limite do desconto mensal da AMS e a limitação da utilização de boleto bancário de cobrança, aos casos previstos no atual ACT;

3.5- Ingressar com ação judicial, caso a mediação do TST não resolva o impasse quanto a manutenção dessas cláusulas;

3.6- Impedir, através de todas as ações políticas, jurídicas e institucionais, a implantação de boleto bancário, para pagamento da AMS, excetuando os casos previsto no ACT;

3.7- Cobrar dos gestores da AMS o cumprimento do limite de desconto previsto no ACT, na cobrança feita através de boletos, até que as ações judiciais ou a mediação do TST ou a renovação do ACT limitem a sua aplicação aos casos previstos no atual ACT;

3.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás que os descontos da AMS devem ser prioritários, para cumprimento do limite de desconto de 13% do salário líquido dos beneficiários da ativa.

3.9- Realizar Campanha de esclarecimento sobre o extrato da AMS e o saldo devedor acumulado lançado nesse extrato;

3.10- Incluir nessa Campanha, orientações aos beneficiários da AMS como consultar esse extrato, a origem do saldo devedor, a sua formação, como verificar a sua composição, como planejar a utilização da AMS, em relação aos procedimentos eletivos e como evitar o crescimento desse saldo, para que seja o menor valor possível;

3.11- Incluir no ACT, a formação do GT-AMS composto pelos representantes da Petrobrás e da FUP, na Comissão da AMS, e suas respectivas assessorias para realizar estudos com o objetivo de garantir a continuidade da AMS, enquanto plano de autogestão, os direitos dos seus beneficiários e a melhoria de seu atendimento.

3.12- Manter os limites de desconto previstos nos subitens 4.1 e 4.2, até a conclusão dos trabalhos do GT AMS, sua aprovação nas instâncias deliberativas dos beneficiários e da Petrobrás e a sua inclusão no(s) próximo (s) ACT(s);

3.13- Definir o regime contábil da AMS, na sua Comissão, prevista no atual ACT, para que os valores arrecadados, decorrentes da cobrança do saldo devedor, sejam incluídos

na apuração do cumprimento relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021.
4- Correção anual da tabela do Grande Risco
4.1- Incluir no próximo ACT, a atualização anual da tabela do Grande Risco, de acordo com o que for definido na Comissão da AMS.
4.2- Incluir no próximo ACT, que a atualização dos descontos do Grande Risco, seja somente anual.
5- Investigação dos Acidentes e doenças do trabalho X Custo da AMS
5.1- Realizar uma ampla investigação dos acidentes e doenças do trabalho, ocorridas nas empresas do Sistema Petrobrás, para estabelecer o nexo causal com o aparecimento de doenças ou outras sequelas, após a rescisão do seu contrato de trabalho, mas cujo tratamento foi ou está sendo feito e custeado pela AMS;
5.2- Incluir nessa investigação os doentes e acidentados do trabalho, que estão com seu contrato de trabalho ativo e que estão ou que tenham utilizado a AMS, para fazer o seu tratamento de saúde, incluindo os exames e tratamentos decorrentes da pandemia do Covid-19;
5.3- Cobrar dos gestores da AMS que expurguem dos custos da AMS, os valores decorrentes dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (5.1 e 5.2);
5.4- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do novo ACT, para que seja incluída cláusula, que garanta o expurgo dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (5.1 e 5.2);
5.5- Ingressar com ação judicial, caso a mediação do TST não resolva o impasse quanto a inclusão dessa cláusula.
6- Promoção e prevenção à saúde e redução dos custos da AMS
6.1- Cobrar dos gestores da Petrobrás a inclusão, no programa de acompanhamento de saúde mental e dos/as trabalhadores/as das unidades da Petrobras e suas Subsidiárias em parceria com as universidades, devido ao assédio moral, transferências decorrentes da venda de seus ativos e dos beneficiários da AMS e também os aposentados e pensionistas, devido a cobrança dos descontos abusivos da AMS e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos, dos trabalhadores da ativa, do custo da AMS;
6.2- Cobrar dos gestores da Petrobrás a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos/as trabalhadores/as acometidos pela COVID-19 nas unidades da Petrobras e suas Subsidiárias e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos e exames na AMS;
6.3- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos doentes crônicos e as ações necessárias para a manutenção e melhoria da qualidade de vida desses beneficiários;
6.4- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa de prevenção à saúde dos aposentados e pensionistas, através do PASA e de outras iniciativas;
6.5- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de uma investigação em todos os procedimentos aprovados na AMS, para definir o perfil epidemiológica dos seus beneficiários e os respectivas e necessárias ações de prevenção;
6.6- Integrar todas as informações referentes a saúde ocupacional e acompanhamento à saúde dos trabalhadores da ativa, com os demais programas da AMS, incluindo os novos programas de acompanhamento a saúde, que vierem a ser implementados, para a definição e execução das necessárias ações de prevenção;
6.7- Ampliar a cobertura do benefício farmácia, e melhorar o seu atual processo operacional e burocrático, facilitando a sua utilização pelos beneficiários da AMS;
6.8- Garantir o custeio dos medicamentos necessários ao tratamento da hormonioterapia trans no Benefício Farmácia;
6.9- Incluir nos procedimentos cobertos pela AMS, o tratamento de todas as cirurgias do

processo de redesignação de gênero, como caráter terapêutico/reparador e não estético;
6.10- Incluir todos os tipos de procedimentos cobertos pela AMS referente ao planejamento familiar de longa duração e seus dispositivos, devidamente autorizados pelas instituições médicas e da vigilância sanitária;
6.11- Cobrar dos gestores da Petrobrás, controladora da sua empresa subsidiária ANSA, a inclusão dos trabalhadores demitidos da Fafen/PR, no atual, ou num dos demais planos de saúde da operadora Unimed, conforme previsto na legislação e nas resoluções da ANS, garantindo o pagamento do seu custeio integral, por esses beneficiários, de acordo com o custeio do atual plano de saúde e sem a exigência de qualquer carência.
Outras ações necessárias para garantia dos direitos previdenciários e de assistência à saúde dos trabalhadores, dos aposentados, das pensionistas e seus dependentes do Sistema Petrobrás
1- Qualificar as atuais e futuras direções sindicais, para viabilizar a defesa dos direitos dos aposentados e pensionistas e a sua participação na gestão da Petros e da AMS;
2- Realizar cursos de formação, para os atuais e futuros dirigentes sindicais, com assessoramento voltado a ampliação da nossa representação nesse segmento da categoria petroleira;
3- Realizar Seminário com os dirigentes dos Sindicatos e da FUP para:
(1) definir um projeto de melhoria da gestão da Petros, dos seus planos e da AMS e
(2) ocupação dos cargos na gestão da Petros, e da AMS, devido a eventual eleição do governo popular e democrático no executivo federal;
4- Melhorar o atendimento dos aposentados e pensionistas na FUP e nos seus Sindicatos filiados;
5- Aperfeiçoar a comunicação da FUP e seus Sindicatos filiados, no ambiente virtual e na mídia impressa, de acordo com a participação dos aposentados e pensionistas nas redes sociais e o seu local de moradia;
6- Desenvolver atividades culturais, de formação, de lazer e esportivas com os aposentados e pensionistas, através dos Sindicatos filiados a FUP;
7- Firmar convênios e parcerias com a direção da Federação e dos seus Clubes de Empregados da Petrobras - CEPEs filiados, que ainda resistem aos ataques e os desmontes da governança bolsonarista da Petrobras, para viabilizar a integração, a saúde e o bem-estar físico e mental da categoria petroleira e os seus familiares.
8- Realizar campanha de filiação dos aposentados e pensionistas, com a finalidade de ampliar a base de representação dos Sindicatos filiados, através da distribuição de brindes, realização de sorteios e outros incentivos;
9- Realizar comemorações em ocasiões especiais: “10 anos de filiação”, dia dos aposentados, aniversariantes do mês, confraternização de final de ano, entre outras, com distribuição de brindes e sorteios e outros incentivos;
10- Criar a Associação Beneficente da categoria petroleira para atendimento às suas necessidades, principalmente, dos aposentados e pensionistas, em relação a proteção à sua saúde, educação, cultura e demais serviços e a preservação do patrimônio material e imaterial da categoria petroleira, com o apoio logístico, material e imaterial necessários ao atingimento dos seus objetivos.
11- Criar um Grupo de Trabalho com representantes dos aposentados, pensionistas e trabalhadores petroleiros da ativa, com a finalidade de propor, criar e registrar a Associação Beneficente, tendo como fonte de financiamento e gestão, a estrutura de pessoal, jurídica e financeira dos Sindicatos filiados;
12- Implantar o atendimento presencial nos Sindicatos ou em outros locais de fácil acesso, para os aposentados e pensionistas, com pessoal treinado e qualificado, para prestar os serviços relativos à Petros, a AMS e outros serviços.
13- Buscar através de ações políticas, institucionais e jurídicas e Convênios com instituições de interesse, tais como Petros, INSS e Petrobrás, o retorno do atendimento presencial, de acordo com os cumprimentos das exigências das autoridades sanitárias, inclusive com a possibilidade de ceder espaço nas Sede e subsedes do Sindicatos filiados;

14- Realizar cursos de treinamento de inclusão digital e de capacitação no uso de plataformas virtuais para os associados aposentados e pensionistas, com avaliação semestral da quantidade de associados que realizaram os cursos e da sua qualidade; Assina esse texto a Secretaria de Seguridade e Políticas Sociais da FUP.

REGIMES DE TRABALHO
TELETRABALHO

As Companhias observarão o conteúdo da presente cláusula para a relação de trabalho dos empregados em trabalho à distância, aplicável a todas as situações e jornadas não presenciais.

Parágrafo 1° - O procedimento de adesão dos empregados ao teletrabalho observará o exato mesmo rito da adesão à redução opcional de jornada, conforme regramento interno vigente em junho de 2020, que atendeu ao disposto no parágrafo 1º, cláusula 9ª, do Acordo Coletivo de Trabalho então vigente, e as condições abaixo:

I - O empregado que aderir ao teletrabalho poderá trabalhar fora das instalações da empresa 4 (quatro), 8 (oito) ou 12 (doze) dias por mês, conforme escala negociada no momento de adesão, ou todos os dias, conforme opção do trabalhador.

II - Instituído o teletrabalho nos termos da presente cláusula, as Companhias reabrirão as opções de saída da, e de adesão à jornada reduzida regulada pela cláusula 57 do presente ACT.

III - Aplicam-se para a jornada de 6 horas, de segunda a sexta, as disposições acima, com a necessária adaptação das disposições relativas à duração da jornada, e com a proporcionalização do valor estipulado para auxílio ao empregado, assim reduzido a 75% do previsto. 29

Parágrafo 2° - A jornada e regime de trabalho, e o controle do acesso do trabalhador aos sistemas das Companhias, observarão o seguinte:

I - A lotação do empregado permanecerá a mesma, independente da opção pelo teletrabalho.

II - Ao aderir ao teletrabalho, o empregado poderá optar entre regime administrativo fixo ou horário administrativo flexível, sendo vedado o acesso à rede e sistemas das Companhias fora do horário da jornada administrativa, inclusive a utilização de WhatsApp, e-mail coorporativo e ferramentas individuais.

III - Fica limitada a jornada de trabalho excedente ao horário flexível, de segunda a sexta-feira, sendo vedado o acesso aos sistemas da empresa fora deste horário. Por motivos de força maior, fica autorizada, nas jornadas de trabalho de 8h, a realização de até 2 (duas) horas extraordinárias, a ser contabilizada na forma da Cláusula 11.

IV - O registro de ponto será realizado através do login do empregado no acesso inicial ao computador da Petrobras através do sistema próprio da empresa. Caso a Rede Privada Virtual, ou o sistema corporativo não esteja disponível, o registro de horário poderá ser realizado pelo e-mail ou aplicativo de controle de jornada.

Parágrafo 3° - Para a plena efetivação do teletrabalho, as Companhias ficam obrigadas: ao fornecimento dos equipamentos (hardware) e dos programas (software) necessários ao empregado; a realização das manutenções necessárias, e a garantia da segurança do sistema (antivírus).

I - Para os casos particulares de empregados portadores ou não de deficiências (PcD), as Companhias disponibilizarão mobiliário e dispositivos adaptáveis que sejam indispensáveis à ergonomia do trabalho (cadeiras, mesas, etc.).

II - Eventuais solicitações de aquisição ou manutenção, feitas pelas Companhias ao empregado, deverão compreender instruções específicas, quanto a equipamentos ou serviços, bem como quanto ao procedimento a ser observado. Da mesma forma as Companhias, em tais eventualidades, deverão explicitar seu necessário compromisso em reembolsar o empregado, dos gastos assim realizados.

III - As Companhias concederão, à título de auxílio home office, exceto para cargos gerenciais, o valor semanal de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), a fim de auxiliar o

custeio com uso de equipamento próprio, internet, telefonia, energia elétrica, limpeza e demais despesas decorrentes do trabalho em sua residência, valor este que não integra a remuneração. 31

Parágrafo 4° - Para critérios quantitativos de cumprimento de NRs, e de outras normas de segurança, será considerado o total de trabalhadores em teletrabalho no município, inclusive para a fiscalização das condições de exercício do trabalho, mesmo no período de teletrabalho. O mesmo critério será também utilizado para a criação de CIPAs, e/ou ampliação das atribuições da CIPA da lotação originária do empregado, especificamente destinadas à atuação em relação aos empregados em teletrabalho.

I – As CIPAS elaborarão protocolos de atendimento a emergências aos empregados em teletrabalho.

II - As Companhias deverão disponibilizar uma cartilha, e fornecer orientações aprovadas na CIPA: para a adequação ao teletrabalho, e para o desempenho das atividades visando o bem-estar do trabalhador, inclusive com programas de condicionamento físico como medida preventiva e de preservação de sua saúde.

III - Não poderá haver discriminação em relação aos trabalhadores em teletrabalho, no que tange à distribuição de atividades e avaliação de desempenho. Configurada discriminação, tal prática será considerada assédio moral.

Parágrafo 5° - A adesão ao regime de teletrabalho não altera de forma alguma os benefícios e condições, previstas no ACT vigente.

ESPECIAL DE CAMPO ÁREA REMOTA

Renovação compensação de jornada, em regime diário de 10 horas, em áreas classificadas como remota, a saber Alto do Rodrigues.

FUNDO GARANTIDOR PARA PETROLEIROS TERCEIRIZADOS

Retomada de fundo garantidor, em contratos celebrados a partir da data base, a fim de garantir quitação de débitos trabalhistas nos contratos celebrados.

RETOMAR A DEMOCRACIA: A PETROBRAS É DO POVO BRASILEIRO

Lula 2022: A história também o absolverá

Hegel, filosofo alemão, disse certa vez que "a história se repete sempre, pelo menos duas vezes", a qual outro filosofo, também alemão, Karl Marx acrescentou: "a primeira vez como tragédia, a segunda como farsa". Ousamos dizer que no Brasil, a história com Bolsonaro, sem sombra de dúvidas, está se repetindo em uma segunda vez como tragédia, e não como farsa, depois que esse maldito filhote da ditadura e do golpe covarde perpetrado contra a presidenta Dilma Rousseff em 2016, chegou ao governo impulsionado pelos setores capitalistas interessados, pelas mentiras nas redes sociais e na grande mídia lavajatista e golpista, e pela classes médias empreendedoras e assalariadas dos setores estatal e privado ressentidas.

O voto decisivo e obtuso dado pelos brasileiros naquele domingo de outubro de 2018, marcou para sempre e para pior a história do maior país da América Latina. A vitória do miliciano e fascista de extrema direita, Jair Bolsonaro, prevista pelas pesquisas e tão denunciado e alertado pelas forças democráticas e progressistas desse país, mergulhou o Brasil num abismo sem fim, um poço profundo que arrastou a nossa democracia para as profundezas da iniquidade e de onde está sendo muito difícil ser resgatada.

Entramos em período em que um "programa econômico", cuja receita fúnebre do ultraliberalismo dos "chicago boys" de malfadada lembrança na América Latina, está impondo consequências terríveis para o povo trabalhador, para as pequenas, médias e, pasmem, até para grandes empresas e indústrias que tiveram que fechar suas portas e sair do país. Foi a vitória do preconceito e da intolerância. O fim da agenda ambiental e a destruição da Amazônia, e do sistema de cotas nas universidades entre outros mecanismos de inclusão social. O que impera é a agenda do fascismo expressa na escalada do ódio, da apologia a tortura,

da bala e dos assassinatos em escala desenfreada. A violência em todas as suas formas.
O desgoverno bolsonarista arrebentou com a indústria nacional e destruiu nossa soberania de forma vergonhosa, entregando nossas riquezas naturais ao capital estrangeiro numa sanha vil e criminosa. Nesse particular, a Petrobrás, nossa maior empresa e com um legado de desenvolvimento extraordinário, está sendo utilizada para extorquir criminosamente o povo brasileiro e beneficiar os acionistas com bilhões de reais em dividendos. A Petrobrás e toda a imensa riqueza petrolífera do país está sendo privatizada e nossa soberania energética destruída em prol dos estrangeiros. Empresas estatais de importância fundamental para o Brasil estão sendo sucateadas com o objetivo de privatização selvagem e criminosa como são os casos do Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Eletrobrás.
O resultado são níveis cada vez maiores de desemprego, miséria, fome, corrupção, inflação e desalento e marginalização onde prevalece a ideia de uma enorme desilusão com a democracia e, por isso mesmo, as pessoas não se interessem em defendê-la porque não se come democracia e nem evita que te violentem de qualquer forma. A ideia de democracia para milhões de desalentados e marginalizados perdeu o sentido do ponto de vista da melhoria das condições de vida diante de tanta injustiça, impunidade e golpismo. Para eles o que vale mesmo é o poder do dinheiro e a lei do mais forte. Esse é o modelito que foi estabelecido por esse desgoverno miliciano em um país como o Brasil que, como era de se supor, fosse um baluarte da democracia. Na verdade, diante de tudo isso, a própria democracia está ameaçada e em risco.
Se já não bastasse tudo isso, a visão negacionista por parte desse desgoverno, sua obsessão eleitoreira e um comportamento irresponsável, no que se refere à saúde e à economia, o Brasil foi submetido a uma tragédia sem precedentes em nossa história. A pandemia do Covid-19 teve por parte desse genocida escolhas “políticas” criminosas que nos levaram a uma das piores situações mundiais em termos de casos e mortes. A “gestão da crise” foi uma demonstração clara de atitudes criminosas por parte de Bolsonaro, seus ministros e apoiadores, com declarações incentivando o não adoção de medidas preventivas e protetivas como o uso de álcool gel e máscaras e, no caso das vacinas, foi ainda pior porque utilizaram da negação cientifica para desacreditar as vacinas e retardar sua aquisição para favorecer a prática da corrupção descarada. O resultado é que já são mais de 650 mil pessoas mortas e que poderiam, muitas delas, ter sobrevivido caso tivesse tido por parte desse desgoverno a atitude correta. A CPI apurou tudo isso e, o mínimo que se espera, é que Bolsonaro e muitos dos seus ministros sejam condenados por crimes contra a humanidade.

TESE APROVADA AO 37º CEPETROVIRTUAL.RN

CONJUNTURA POLÍTICA NACIONAL

O desgoverno Bolsonaro é uma tragédia política e criminosa

Hegel, filosofo alemão, disse certa vez que "a história se repete sempre, pelo menos duas vezes", a qual outro filosofo, também alemão, Karl Marx acrescentou: "a primeira vez como tragédia, a segunda como farsa”. Ousamos dizer que no Brasil, a história com Bolsonaro, sem sombra de dúvidas, está se repetindo em uma segunda vez como tragédia, e não como farsa, depois que esse maldito filhote da ditadura e do golpe covarde perpetrado contra a presidenta Dilma Rousseff em 2016, chegou ao governo impulsionado pelos setores capitalistas interessados, pelas mentiras nas redes sociais e na grande mídia lavajatista e golpista, e pela classes médias empreendedoras e assalariadas dos setores estatal e privado ressentidas.
O voto decisivo e obtuso dado pelos brasileiros naquele domingo de outubro de 2018, marcou para sempre e para pior a história do maior país da América Latina. A vitória do miliciano e fascista de extrema direita, Jair Bolsonaro, prevista pelas pesquisas e tão denunciado e alertado pelas forças democráticas e progressistas desse país, mergulhou o Brasil num abismo sem fim, um poço profundo que arrastou a nossa democracia para as

profundezas da iniquidade e de onde está sendo muito difícil ser resgatada.
Entramos em período em que um "programa econômico", cuja receita fúnebre do ultraliberalismo dos "chicago boys" de malfadada lembrança na América Latina, está impondo consequências terríveis para o povo trabalhador, para as pequenas, médias e, pasmem, até para grandes empresas e indústrias que tiveram que fechar suas portas e sair do país. Foi a vitória do preconceito e da intolerância. O fim da agenda ambiental e a destruição da Amazônia, e do sistema de cotas nas universidades entre outros mecanismos de inclusão social. O que impera é a agenda do fascismo expressa na escalada do ódio, da apologia a tortura, da bala e dos assassinatos em escala desenfreada. A violência em todas as suas formas.
O desgoverno bolsonarista arrebentou com a indústria nacional e destruiu nossa soberania de forma vergonhosa, entregando nossas riquezas naturais ao capital estrangeiro numa sanha vil e criminosa. Nesse particular, a Petrobrás, nossa maior empresa e com um legado de desenvolvimento extraordinário, está sendo utilizada para extorquir criminosamente o povo brasileiro e beneficiar os acionistas com bilhões de reais em dividendos. A Petrobrás e toda a imensa riqueza petrolífera do país está sendo privatizada e nossa soberania energética destruída em prol dos estrangeiros. Empresas estatais de importância fundamental para o Brasil estão sendo sucateadas com o objetivo de privatização selvagem e criminosa como são os casos do Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Eletrobrás.
Se já não bastasse tudo isso, a visão negacionista por parte desse desgoverno, sua obsessão eleitoreira e um comportamento irresponsável, no que se refere à saúde e à economia, o Brasil foi submetido a uma tragédia sem precedentes em nossa história. A pandemia do Covid-19 teve por parte desse genocida escolhas "políticas" criminosas que nos levaram a uma das piores situações mundiais em termos de casos e mortes. A "gestão da crise" foi uma demonstração clara de atitudes criminosas por parte de Bolsonaro, seus ministros e apoiadores, com declarações incentivando o não adoção de medidas preventivas e protetivas como o uso de álcool gel e máscaras e, no caso das vacinas, foi ainda pior porque utilizaram da negação cientifica para desacreditar as vacinas e retardar sua aquisição para favorecer a prática da corrupção descarada.
O resultado é que já são mais de 650 mil pessoas mortas e que poderiam, muitas delas, ter sobrevivido caso tivesse tido por parte desse desgoverno a atitude correta. A CPI apurou tudo isso e, o mínimo que se espera, é que Bolsonaro e muitos dos seus ministros sejam condenados por crimes contra a humanidade.
O Brasil pós golpe e eleição de Bolsonaro é um país de miseráveis e famintos. Os são níveis cada vez maiores de desemprego, corrupção, inflação, desalento e marginalização beira a uma catástrofe social onde prevalece a ideia de uma enorme desilusão com a democracia e, por isso mesmo, as pessoas não se interessem em defendê-la porque simplesmente não consideram sua importância e nem acreditam que seus problemas possam ser resolvidos pelo sistema. Não se come democracia e nem esta evita que a violência os alcance de qualquer forma e em qualquer lugar. A ideia de democracia para milhões de desalentados e marginalizados perdeu o sentido histórico do ponto de vista da melhoria das condições de vida diante de tanta injustiça, impunidade e golpismo. Para eles o que vale mesmo é o poder do dinheiro e a lei do mais forte. Esse é o modelito que foi estabelecido por esse desgoverno miliciano em nosso país que, como era de se supor e esperar, fosse um baluarte da democracia. Na verdade, diante de tudo isso, a própria democracia está ameaçada e em risco.

AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A ECONOMIA POLÍTICA

O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem. – Friederich Engels

---

SINDIPETRO-RN
Sindicato dos Petroleiros e Petroleiras do RN

O mundo do trabalho e a luta de classes

Não é fácil contextualizar e analisar as transformações do Mundo do Trabalho, porque dizem respeito ao desenvolvimento das sociedades e isso é muito complexo. Mais difícil ainda é tentar compreender como a humanidade pôde produzir resultados tão extraordinários e, às vezes, até inacreditáveis em meio a profundos antagonismos e interesses de classes absolutamente inconciliáveis. As duas classes fundamentais da sociedade produtora de mercadorias travam uma luta de classes que é a expressão maior dos conflitos no nosso tempo, lutam entre si pelo poder e o direito de conduzir os processos políticos, econômicos, sociais e culturais à sua maneira, de acordo com a sua ideologia e protagonismo histórico. De um lado - a burguesia - classe outrora revolucionária, detentora dos meios de produção e do poder político do Estado e, do outro, o proletariado, a classe desprovida dos meios de produção, luta para resistir a toda exploração e jugo do capital para construir um novo mundo livre da opressão de classe.

É, na verdade, uma luta titânica entre o trabalho e capital e toda sua ideologia reacionária, onde o materialismo histórico e dialético confronta o idealismo; o pensamento coletivo se contrapõe ao individualismo; a verdade enfrenta a mentira; a realidade concreta contra toda ilusão; a essência por trás da aparência e o trabalho humano, como centro de todo esse processo de transformação, construção e humanização se rebela contra toda a exploração. Essa é a luta da classe que vive do trabalho. No lado da burguesia, o encaminhamento é bem outro e a história tem demonstrado que a tentativa é para alienar e desumanizar o trabalho, visando atender os seus interesses históricos de explorar a classe trabalhadora, para se apropriar das riquezas geradas pelos que vivem do trabalho.

Diante de tamanho desafio, dissipar as cortinas de fumaça que impedem a maioria dos trabalhadores de enxergar e refletir sobre a realidade do contexto da luta de classes, deve ser um dos grandes objetivos da luta política. Questões, sobre como o trabalho se consolidou como atividade humana fundamental para o desenvolvimento das sociedades e como, no seu movimento físico e intelectual, foi e continua sendo, o principal responsável para o avanço e as grandes transformações cientificas e civilizacionais ao longo da história estão na ordem do dia, desde sempre.

Logo, partindo dessa compreensão, de que o trabalho e a luta de classes são categorias centrais, o ponto de partida para compreender as transformações no mundo do trabalho, no nosso entendimento, passa por revisitar os conteúdos, especificidades e complexidades nos diversos modos de produção que já existiram, notadamente no capitalismo com suas forças produtivas e relações de produção estabelecidas e, tendo como horizonte os grandes eventos geopolíticos, sociais e científicos desencadeados pela economia política de cada época.

As grandes guerras, revoluções políticas, revoluções industriais do passado e até os dias atuais com o advento da revolução digital em curso, com todas as suas tecnologias transformadoras nos setores público e privado são exemplos de eventos catalizadores das transformações do mundo do trabalho. Da mesma maneira, indústria e comércio, saúde, energia, serviços, comunicações, educação, segurança, agricultura, transportes, economia e finanças, defesa, meio ambiente e, enfim, todas as atividades da sociedade e da superestrutura estatal e, inclusive, no ambiente espacial são exemplos de setores impactados por estas transformações.

É certo, também, que nenhum estudo que se pretenda exitoso sobre o mundo do trabalho e sua evolução, pode prescindir do exame minucioso do significado das fontes de energia, particularmente, da descoberta e exploração do petróleo e das chamadas “comodities” metálicas. Nesse contexto, o estudo das principais indústrias de transformação, tecnologia e setor de serviços financeiros e não financeiros, entre outras, são fontes essenciais por serem setores extremamente competitivos e importantes do ponto de vista da pesquisa cientifica e dos avanços tecnológicos; notadamente, nos campos da automação, controle, robótica, informação e computação. E, claro, por serem determinantes para a geração de empregos, divisão do trabalho, arrecadação de tributos, acumulação e reprodução do capital.

A era dos computadores e da revolução digital

Aqui, cabe relembrar e registrar importantes tecnologias que foram fundamentais para a evolução da humanidade. O Telégrafo (1794) e o Telex que criou, provavelmente, o primeiro sistema internacional de comunicações escritas e de teletrabalho e que prevaleceu até ao final do século XX; o Código Morse (1835); o Telefone (1850); o Rádio (1895); a Televisão (1923) e o próprio Telefone Celular (1947) e, especialmente, um acontecimento importantíssimo nessa trajetória que foi a criação do primeiro computador, projetado e produzido nos Estados Unidos. Isso foi em 1946, início da Terceira Revolução Industrial, pós Segunda Guerra Mundial. Uma máquina gigantesca chamada de Electronic Numerical Integrator And Computer (Computador e Integrador Numérico Eletrônico) ou ENIAC, como ficou conhecido, pesava 30 toneladas, tinha 5,5 metros de altura por 25 metros de comprimento e ocupava uma área de 180 metros quadrados.

A partir daí, a indústria da computação avançou rapidamente e evoluiu para um patamar superior, com máquinas cada vez mais potentes com tecnologias e arquiteturas sofisticas e diversificadas para todos os tipos de aplicação possíveis, em todas as cadeias produtivas e setores da vida material. Porém, o certo é que de 1946 até os nossos dias, transcorreram-se apenas 74 anos; então, é difícil entender como a ciência conseguiu desenvolver tanto a tecnologia em tão pouco tempo para chegar aonde chegamos com o advento da tecnologia computacional.

A criação do primeiro computador abriu caminho para, em 1969, foi surgimento da Internet, depois a Internet 1.0 e, em seguida a Internet 2.0. Em 1991, foi criada a Internet 3.0 e com ela a Rede Mundial de Computadores (World Wide Web) e as redes sociais. Finalmente chegamos na era da Internet 4.0, um feito extraordinário que está possibilitando o desenvolvimento dos principais fatores que dão sustentação à chamada Revolução da Indústria 4.0. Internet da Coisas (IoT); Segurança da Informação; coleta, análise e gerenciamento de dados de grande magnitude através de diferentes formas de captura; Computação em Nuvem e memória de altíssima capacidade, conteúdos diversificados, compartilhamento e customização. Um sistema extremamente complexo, dinâmico, inteligente e capaz de proporcionar suporte à tomada de decisões de forma automática, por meio de algoritmos e Inteligência Artificial entre tantas outras inovações. Isso tudo em pouco mais de 30 anos.

Não podemos esquecer da telefonia móvel que saiu com uma escala de tecnologia de 1G (1980), depois para 2G (1990), seguida 3G (2000), 4G (2010) e, em 2020, o mundo está sendo surpreendido com o advento da geração 5G e, como já anunciado, a geração 6G. Essas tecnologias possibilitam a internet móvel com capacidade de conexões mais estáveis para transferência e recebimento de dados, conteúdo e navegação com cobertura mais ampla, em altíssima velocidade e em tempo real. Tudo isso vai permitir maior e melhor interação com a chamada Internet das Coisas e outras aplicações. E, veja bem, se passaram somente 40 anos, desde que a primeira geração de conexões sem fio para dispositivos móveis começou a ser usada.

O sistema financeiro e monetário em xeque pelo Blockshain

Nesse mundo digital, de revoluções tecno-científicas, cada vez mais velozes e intensas, atenção muito especial deve ser dada ao centro do poder político e ideológico capitalista atual, que é a indústria financeira especulativa global e altamente concentrada nas esferas pública e, principalmente privada, sustentado por um sistema monetário composto por um banco central ou, no caso dos Estados Unidos, um sistema de bancos centrais regionais e privados regulados e fiscalizados por um banco central, também privado. A Europa, por sua vez, tem um único megabanco central que controla um sistema de bancos centrais nacionais e é responsável pela política monetária da União Europeia.

Mas, ao fim e ao cabo, todos são bancos privados e estatais responsáveis pela circulação

da moeda – e pelas máquinas que produzem dinheiro, - de cada país e administrados como parte da política econômica nacional. Ressalte-se, ainda, o enorme poder de organismos de "cooperação" econômica como o Fundo Monetário Internacional e do Banco Mundial, Organização Mundial do Comércio entre outros. Essas instituições são os pilares do capitalismo global e definem os rumos da economia política mundial, através dos seus métodos ultraliberais.

Na prática, esses sistemas monetários são dominados por grandes grupos capitalistas e, principalmente, pela indústria financeira especulativa global. É essa oligarquia ultraliberal que utiliza o poder político e tecnologias avançadas, de forma combinada para controlar os governos e a economia da maioria dos países do planeta. Uma ditadura econômica que impõe as sociedades, especialmente, a classe trabalhadora, toda ideologia e receituário ultraliberal do nosso tempo. Em resumo, esse é o sistema de poder do capital sintetizado, após a queda do "Muro de Berlin", como o "Consenso de Washington".

Porém, há contradições e nem tudo é o que parece. Já não passa mais despercebido que, se por um lado, esse sistema dominante opera com muito poder bélico, político, econômico, financeiro e um nível tecnológico de última geração para ganhar grandes somas de dinheiro e aumentar ainda mais o seu poder; por outro, inegavelmente, se mostra desgastado e sua concepção econômica já não tem correspondência com a realidade concreta das necessidades de milhões e talvez bilhões de pessoas. São crises cada vez mais agudas e, se a crise de 2008 foi implacável com os trabalhadores, foi, também, com o próprio sistema, pois grandes grupos empresariais, inclusive, financeiros, foram à bancarrota e o surrado discurso privatista foi desmascarado, quando o Banco Central dos Estados Unidos (FED) e o Banco Central Europeu (BCE) e outros, usaram muito dinheiro público para implementar um programa agressivo de compra de ativos podres para socorrer corporações financeiras e não financeiras e, com isso, expôs os verdadeiros interesses de classe por trás de toda a crise.

A realidade dessa situação demonstra na prática que o capitalismo está chegando no seu limite histórico. Não tem mais condições de honrar seus compromissos com a humanidade e nem com os próprios investidores e grandes especuladores. São muitas as contradições. As promessas de alta rentabilidade na economia real e, também, na economia dos ativos futuros virtuais simplesmente não podem ser cumpridas, ou seja, o capitalismo no tempo presente não consegue dar conta da crise atual acelerada pela pandemia do coronavírus e, não consegue também, efetivar a sua razão de ser que é a acumulação de capital nas mãos dos capitalistas.

O fato é que, de crise em crise, o que se sabe é que as máquinas de fabricação de dinheiro, especialmente de dólares americanos, estão funcionando freneticamente para produzir as "verdinhas" com o objetivo de tentar conter a bancarrota do sistema e saciar a ganância dos especuladores. O resultado desse frenesi tem sido o crédito fácil desde 2008 e agora com a pandemia quando governos, corporações financeiras e não financeiras e a classe trabalhadora com salários aviltados, enfim, todos continuarão mergulhados em dívidas crescentes, formando um ambiente propício a uma explosão inflacionária gigantesca, devido ao descontrole das políticas monetária, fiscal e cambial.

Uma dívida histórica e impagável

Para que fique mais claro sobre a questão do endividamento, segundo o Instituto de Finanças Internacionais (IIF), a dívida global subiu para o maior valor de todos os tempos e alcançou a soma assombrosa de 247,1 trilhões de dólares, no primeiro trimestre de 2018. Isto representa 318% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, que é de aproximadamente 88 trilhões de dólares. De acordo com análise do IIF, os níveis de endividamento das famílias, empresas e governos atingiram 186,5 trilhões de dólares, enquanto a dívida do setor financeiro alcançou um recorde de 60,6 trilhões de dólares. Nesse particular assusta o que se fala dos EUA. Segundo dados governamentais, a dívida americana já ultrapassou a casa dos 23 trilhões de dólares, veja bem, essa é a dívida oficial.

No entanto, pessoas influentes do meio acadêmico e financeiro comentam que se considerarmos a dívida que não consta nos livros oficiais - fruto das promessas e compromissos - para garantir alta rentabilidade à milhares de classes de ativos prometidas ao mercado de capitais no prazo imediato e futuro, ultrapassa os 222 trilhões de dólares. Uma cifra absolutamente impagável porque esse dinheiro não existe, ou "existe" apenas no mundo virtual, sem qualquer relação com capacidade produtiva dos países. Falta liquidez até para atender as demandas de correntistas.

Soma-se a tudo isso, as questões das mudanças climáticas, avanço da digitalização e as tensões políticas, comerciais e geopolíticas entre Estados Unidos e China, as duas maiores potências econômicas da atualidade. São questões que envolvem mudanças estruturais profundas para as economias da maioria dos países que, literalmente, estão cada vez mais se separando da ordem multilateral da década de 1990, em meio a ausência de liderança e de uma direção política e econômica claras sobre esses quatro temas. Então, as possibilidades de colapso do sistema são cada vez mais fortes.

Mas os fatos que levaram o sistema capitalista a essa situação são bem anteriores. Entre 1815 e 1914 a economia mundial era lastreada no padrão-ouro, ou seja, o valor da moeda de cada país correspondia às reservas que que cada um possuía. Esse padrão possibilitou que o mundo vivenciasse, nesse período, uma forte expansão econômica, industrial e tecnológica marcada por estabilidade política, econômica e comércio recorde entre os países, principalmente, os mais ricos, pois, estes determinavam – como ainda determinam - a divisão internacional do trabalho a seu favor. No entanto, em 1914, eclodiu a Primeira Guerra Mundial, e as potências econômicas abandonaram o padrão-ouro, para emitir dinheiro sem lastro e financiar os altos custos da guerra.

Desde então, as coisas se deterioraram. E só pioraram com a Segunda Guerra Mundial e, mais recentemente, em 1971, quando os EUA anunciaram o rompimento do sistema monetário internacional que havia sido firmado em 1944 com o tratado de Bretton Woods e tornaram o dólar americano em moeda de reserva mundial; ou seja: converteram, de forma oportunista e falsa, o próprio dólar em ouro. A valor da moeda, então, passou a não ter mais correspondência com as reservas de ouro de cada país e o "novo" padrão-dólar, passou a ser determinado pelas "verdinhas" como se costuma dizer por aí. Porém, ao longo do tempo esse padrão-dólar, como referência e meio de troca internacional, já não tem mais o consenso inquestionável e tem se mostrado muito mais como instrumento de especulação e chantagem dos EUA, do que como fator de equilíbrio, reserva de valor com poder de compra e medida de riqueza, muito embora, ainda seja a moeda dominante no mundo capitalista.

Mas, o dólar a cada dia perde a confiança e é questionado por muitos países. Está se enfraquecendo e sem correspondência com a produção de riquezas da economia real. Por isso mesmo, o que se vê é cada vez mais os países comprando ouro ou, simplesmente, negociando entre si com suas próprias moedas. Então, ao que parece, estamos diante de uma situação que caminha para uma mudança completa na forma, manuseio e, também, no conteúdo do padrão monetário tradicional. Existem incontáveis exemplos de que corporações financeiras e não financeira estão sob um clima de desconfiança global, ainda mais forte diante da era digital.

O mundo da matemática comanda a revolução digital

A revolução digital é o tempo virtual a frente do mundo real e está pondo em xeque a lógica centralizada de toda a ordem financeira oligárquica e, como nos ensina a dialética, a exaustão de um processo significa a ascensão de um outro, e é isso que estamos vivenciando no funcionamento do sistema capitalista na atualidade, notadamente, os sistemas monetários ultrapassados. Diante dessa situação, o desenvolvimento de projetos das chamadas moedas digitais, com base na nova tecnologia Blockshain, avança no padrão de funcionamento das economias dos países e isso já está tendo consequências.

Denominadas de "Blockshain" ou "protocolo de confiança", essa é a denominação do

algoritmo da criptografia que possibilitou a criação das chamadas moedas digitais descentralizadas, independentes e fora do sistema monetário governamental e bancário tradicional, como também, por dentro desses sistemas, sendo o Bitcoin a mais conhecida. Lançada oficialmente em 2009 pelo seu inventor Satoshi Nakamoto, logo após o início da crise capitalista de 2008. Blockshain não é apenas uma tecnologia que criou o Bitcoin, ou que sirva para minerar moedas digitais. É muito mais que isso, pois é aplicável a um campo muito vasto de utilização em todos os setores e não apenas na economia digital e, por esse motivo, tem atraído cada vez mais o interesse de pessoas, corporações financeiras e não financeiras, empresas, indústrias e também, de governos.

O Blockchain e, sua face mais visível, as chamadas criptomoedas são frutos da engenhosidade das ciências da matemática concreta e não apenas abstrata. E não é exagero algum afirmar que o mundo que está emergindo caminha para ser "comandado" por essa classe de cientistas que estão se propondo, a partir dessa nova era digital, entre outras tantas coisas, a transformar a sociedade e, junto com ela, todo o sistema monetário atual do mesmo modo que a Internet impactou e mudou completamente as comunicações entre empresas de todos os portes, governos e pessoas, bem como, todas as formas de comunicações. Por sua vez, a classe dos chamados financistas já percebeu que os dados e os algoritmos são as novas comodities do nosso tempo e, se o Bitcoin é o ouro digital, os dados são o petróleo digital e os algoritmos o seu principal derivado. Essa é a nova era, pode-se até afirmar, num certo sentido, que estamos vivendo o tempo da energia digital.

É um novo ecossistema de amplíssimo espectro, caracterizado por tecnologias avançadas de hiper conectividade e navegação em altíssimas velocidades, redes e mídias sociais, computação em nuvens, masternodes, robotização, nanotecnologia, coleta e análise de dados de grande magnitude, novas tecnologias da informação e algoritmos super avançados, computação cognitiva, inteligência artificial e outros tipos de protocolos eletrônicos criptografados com aplicação em todas as áreas científicas, tecnológicas, humanas e não humanas presentes na sociedade e capaz de proporcionar um nível de produção material, de serviços, entretenimento, finanças, administração e controle estatal e privado de forma inteligente e autônoma entre tantas outras aplicações.

O fato é que esses recursos tecno-científicos estão impulsionando a chamada nova revolução industrial, denominada 4.0 e tornando realidade a criação e funcionamento de um mundo totalmente diferente do que é até então. Na realidade, estão configurando o mundo físico, biológico e digital em um único sistema no tempo, no espaço e, inclusive, no ciberespaço por meio dessa revolução digital. Um complexo que, sinceramente, ninguém pode prever até onde tudo isso levará a humanidade.

Embora as condições políticas, econômicas, sociais e, principalmente, científicas tenham sido alteradas substancialmente nas últimas décadas pelas transformações decorrentes da engenhosidade da inteligência humana, é necessário reconhecer que tudo isso se deu nos marcos do sistema capitalista, no contexto da luta de classes, da divisão internacional do trabalho e sob o comando da classe dominante - a burguesia - que, por incrível que pareça, ainda colhe os frutos da Revolução Burguesa de 1789, que impôs ao mundo o seu modo de vida liberal e, presentemente, neoliberal e até ultraliberal. E, de fato, se ao longo da história do capitalismo muita coisa mudou com as transformações do mundo do trabalho, uma coisa não mudou que foi a exploração da classe trabalhadora pelos donos do capital em busca de mais-valia e lucros.

Porém, ao mesmo tempo, essas transformações e concepções econômicas também fizeram emergir, importantes contradições políticas, econômicas e sociais em todo esse processo histórico que culminaram em protestos, greves e revoluções em muitos países; ou seja, conflitos de classes que, comprova o que foi afirmado por Marx e Engels no Manifesto Comunista de que a luta de classes é, de fato, o motor da história. Mas, apesar de tantas transformações científicas e tecnológicas e de tantos embates entres as classes sociais, o mundo em sua quase totalidade ainda vive sob o domínio da ditadura da burguesia, seu poder econômico, bélico e político e a classe trabalhadora sendo extremamente explorada e excluída pelo sistema capitalista.

Para o capital o trabalho é um ponto fora da curva

É nesse ambiente extremamente complexo e pouco compreendido que bilhões de seres humanos seguem sem perceber, entender e sem ter acesso aos benefícios dessas transformações e, é importante observar que todas ocorreram ao longo da história em momentos de calmaria, mas, também, em momentos de conflitos, guerras e revoluções. É preciso observar, também, que não se desenvolveram e nem se desenvolvem, somente no mundo do trabalho, mas, no campo da política, da economia e das estruturas sociais, inclusive, no plano individual. Porém, é no cotidiano dos trabalhadores que os impactos dessa revolução tecnológica se expressam de forma mais objetiva e dramática, porque ao afetar diretamente as relações sociais de produção e a organização do trabalho no tempo, espaço e lugar, a classe trabalhadora é levada a uma condição de aprofundamento da alienação e desumanização do trabalho.

As consequências são extraordinárias, mas, também, devastadoras para a empregabilidade porque, se de um lado, a produtividade é elevada e empregos e novas profissões são gerados, por outro, muitas vezes mais empregos e profissões são extintos e, pior, jamais serão recuperados pela maioria e o saldo final são milhões de excluídos da vida social e produtiva. E as consequências não param por aí, elas avançam sobre todo o ecossistema em sua máxima e possível totalidade no que há de bom e, principalmente, no que há de ruim. Em contrapartida, essas são questões que possibilitam o aprofundamento das contradições entre trabalho e capital e entre os próprios capitalistas, em patamares muito mais elevados do que até então.

Refletir sobre o mundo do trabalho significa, inevitavelmente, que devemos fazer o mesmo em relação à humanidade e sua evolução histórica, porque todos esses eventos estão intrinsecamente ligados numa relação de causa, efeito e interesses que, na verdade, são interesses de classe. Nesse particular, a burguesia e todo o seu sistema de dominação baseado no poder do capital está ficando para trás. Não por ser uma questão determinista, mas, porque suas estruturas e superestruturas estão anacrônicas, ultrapassadas e corrompidas e, mais, sua ideologia individualista e a forma como ainda funciona, com relações sociais de produção privadas, desumanas, degradadas e assombradas por contradições insolúveis, já não tem condições de resolver os grandes e graves problemas que assolam o mundo.

Chega a ser um contrassenso que mesmo diante de tecnologias tão sofisticadas e ultramodernas, o sistema, do ponto de vista das suas relações sociais de produção, continue ainda na sua pré-história. Do ponto de vista histórico, o capitalismo está sendo incapaz de corresponder às expectativas do conjunto da sociedade e em nenhuma das suas fases – comercial, industrial; imperialista, como bem definiu Vladimir Lenin; e, principalmente a atual, imperialista, oligopolista e virtual que, contraditoriamente, porque é mais moderna cientificamente, considero como sendo a sua fase decadente. As promessas de Liberté, Egalité, Fraternité não conseguiram se concretizar e, portanto, a perspectiva histórica do capitalismo não passou de uma gigantesca quimera, pelo menos para a maioria. Atender as grandes necessidades e demandas civilizacionais no espaço e no tempo presente e, principalmente, na perspectiva futura da humanidade não é tarefa e nem objetivo de uma sociedade dividida em classes sociais tão dispares como é o caso da sociedade capitalista. Nessa perspectiva, os diversos ecossistemas que compõem o universo humano e não humano exigem, cada vez mais, soluções que apontem o rumo de uma nova ordem social, política, econômica e ambiental. Uma nova cultura muitas vezes mais democrática do que até então. E que seja capaz de ampliar em larga escala os elementos de inclusão, interação e, principalmente, socialização do modo e dos meios de produção indistintamente e, neste sentido, dos resultados do que é produzido do ponto de vista físico e intelectual para atender tamanha diversidade.

É por isso que a revolução digital não acontece somente no mundo virtual, ou dos negócios capitalistas de um modo geral, pois dada a sua natureza descentralizada, volátil, sem fronteiras e todo seu universo complexo plural e multidisciplinar torna sua existência incompatível com a sociedade capitalista. Essa revolução não pertence a esse tempo,

apenas está nesse tempo, porque avança na esfera humana e não humana em toda a sua diversidade e amplitude. Portanto, não pertence à classe dos capitalistas porque é visível que transcende as estruturas ultrapassadas do capitalismo e sua lógica individualista, reacionária concentradora do seu sistema político, econômico e social.
O Estado Burguês, não comporta uma sociedade com essas características, muito embora, tente burocratizar e manter esse conhecimento numa nuvem digital, sob o domínio do capital através do império das leis. O capital enxerga todo esse conhecimento com o interesse utilitarista, ou seja, mais uma possibilidade de atender apenas os seus objetivos financeiros, aliás, é bom que se diga, esse universo digital, essa revolução, por assim dizer, vai muito além das fronteiras terrestres do mundo capitalista, porque a humanidade reclama uma nova formação social e uma nova ordem democrática.

Democracia, inclusão e participação direta

Estamos em um momento histórico em que a democracia precisa, de fato, acontecer para a maioria. Tudo isso tem a ver, portanto, com a estrutura e a superestrutura do Estado e todo o sistema de relações sociais de produção, dominado por velhas oligarquias que não tem mais respostas para os grandes e graves problemas que afligem a humanidade, especialmente para a classe trabalhadora na sua quase totalidade. Questões como a fome, analfabetismo, desemprego, desigualdade social, pobreza e miséria, cidades desumanizadas, antidemocráticas, além disso, os sistemas político, financeiro e econômico absolutamente artificial e no rumo de verdadeiro colapso.
Soma-se a tudo isso as contradições próprias por dentro do sistema, onde as disputas geopolíticas e a competição predatória agravam ainda mais a crise. Tudo isso ficou muito mais evidente com a Covid-19, que não é apenas mais uma pandemia que está ceifando a vida de milhares de pessoas pelo mundo afora. Na verdade, a pandemia, em que pese a tragédia e mortandade que está causando, expôs como nunca toda a farsa desse sistema e seu discurso neoliberal e, até ultraliberal que privilegia o capital, em detrimento da soberania dos países; da democracia, enquanto espaço privilegiado para a construção e exercício pleno da cidadania pela sociedade civil; do trabalho, enquanto fonte da geração de riqueza e da dignidade de todos os trabalhadores e trabalhadoras e da vida de todos os seres humanos. Esses, são os problemas do nosso tempo que continuam na ordem do dia e sem solução nos marcos da sociedade capitalista.
Mas, esse é o mundo em que vivemos, complexo e extremamente paradoxal. De um lado temos avanços científicos e tecnológicos extraordinários, em meio a uma revolução digital que transcende a nossa própria existência material e avança no tempo, espaço, meio ambiente e, inclusive, do próprio espaço ao redor do planeta Terra, numa perspectiva de uma nova realidade de disputas para além da geopolítica global. Por outro lado, a ambição e ganância dos capitalistas por alta produtividade e dinheiro está esmagando a classe trabalhadora. São milhões de desempregados, subempregados e, outros tantos milhões jogados na informalidade. Milhões de pobres e miseráveis perambulam pelas ruas, principalmente, das grandes metrópoles sem qualquer perspectiva de conseguir trabalho, algum tipo de proteção social ou serviços públicos que atendam suas necessidades. E não apenas deles, mas, mesmo os trabalhadores que não estão nessa situação, vivem em crescentes dificuldades e ameaças.
Neste sentido, se o desemprego revela uma situação estarrecedora com milhões de excluídos, o emprego revela, também, uma outra grande contradição que é a precarização, onde os direitos estão sendo atacado ou simplesmente inexistem, enquanto os salários e a renda estão sendo cada vez mais aviltados, ou seja, se não existe empregos, as possibilidades de exploração da classe trabalhadora em níveis que possibilitem crescimento das taxas de lucros não existem. Por sua vez, se os empregos são precarizado, informalizados e mal remunerados, o mercado interno dos países não consegue promover a acumulação de capital em níveis capazes de promover a expansão econômica do sistema. Dessa forma, o Estado não arrecada e, se não arrecada, não consegue oferecer serviços públicos de qualidade e

nem investimento para modernizar sua infraestrutura. Então, estamos diante de uma situação em que o sistema caminha para estar sendo engolido por suas próprias contradições. Por outro lado, esse movimento já aponta na perspectiva de uma possível realidade para além do capitalismo, onde o trabalho humano possa se consolidar ainda mais no curso da história, como a maior e mais importante entre todas as categorias sociológicas e como a que mais contribuiu e continuará contribuindo - decisivamente - para o desenvolvimento das sociedades e dos seres humanos pelo simples e inquestionável fato, de que tudo nos conduz a somatória de trabalho físico e intelectual realizado no tempo e no espaço para transformar e produzir. Para Karl Marx, o trabalho "é a atividade consciente e planejada na qual o ser humano, ao mesmo tempo em que extrai da natureza bens capazes de satisfazer suas necessidades materiais; cria as bases de sua realidade sociocultural". Essa é equação que configura a existência humana e a geração de riquezas em todos os tempos.

O capitalismo não reconhece essa equação e aí temos um dos grandes problemas, talvez, a maior contradição dessa sociedade. Trata-se da essência da propriedade privada dos meios de produção, cujo resultado é a apropriação privada do resultado do trabalho realizado coletivamente. Esse continua sendo um, senão o maior, entrave para o desenvolvimento das forças produtivas e das sociedades em toda sua plenitude. Onde o trabalho, enquanto categoria fundamental e transformadora, possa ser valorizado e cada vez mais humanizado e não o contrário. Isso tem se perpetuado ao longo da história, em qualquer tempo, independentemente dos avanços científicos e tecnológicos.

Essa concepção sobre o caráter do trabalho, embora correta não tem como se concretizar numa sociedade dominada pelo capital. É extremamente contraditória com os objetivos da classe dos capitalistas, principalmente, na era em que vivemos, onde os avanços científicos e tecnológicos estão concentrados, naquilo que interessa e define os rumos dos negócios dos capitalistas e dos negócios do Estado, sob o domínio das grandes corporações financeiras e não financeiras o aumento da produtividade que, em última análise, significa produzir mais, gastando muito menos para obtenção de lucros cada vez maiores.

O resgate do trabalho humano e a busca da verdade

Por fim, essas reflexões não têm a pretensão de ser "a verdade" sobre tema tão complexo. Porém a experiência nos mostra fatos e acontecimentos irrefutáveis sobre o significado do trabalho para a própria formação do ser humano, muito embora, vozes que se julgam donas da história insistam em decretar o fim do trabalho e, por certo o emprego, para afirmar o mundo dos pós-trabalho como se este fosse deixar de existir. Na realidade, um subterfúgio para negar a luta de classes e a necessidade de superação do capitalismo por uma sociedade mais avançada. Porém, a vida nos mostra que a classe trabalhadora precisa de trabalho e empregos para existir, assim como o sistema precisa do trabalho, mas não de tantos empregos, para alimentar seus interesses econômicos e financeiros e, ao fim e ao cabo, a situação é bem outra porque já não existe geração de trabalho assalariado para os milhões de trabalhadores, que precisam e o sistema não consegue mais desenvolver plenamente as forças produtivas a ponto de resolver essa contradição.

Mais uma vez busco abrigo na teoria marxista para sustentar que o trabalho é a chave que abriu as portas da história para os seres humanos e resgato uma passagem muito interessante de "O Capital", que como todos sabem foi a obra fundamental de Karl Marx, a origem de todo o seu pensamento crítico em relação à sociedade capitalista e sua economia política: "O processo de trabalho, como o apresentamos em seus elementos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a Natureza, condição natural eterna da vida humana e, portanto, independentemente de qualquer forma dessa vida, sendo antes igualmente comum a todas as suas formas sociais".

O trabalho é, portanto, inerente à vida sendo absolutamente impossível negar sua importância como categoria inalienável à existência humana. E não é difícil enxergar essa realidade pelo simples fato de que tudo, absolutamente tudo, só existe a partir do trabalho e, portanto, nunca houve e não haverá outra forma dos seres humanos satisfazer suas ne-

cessidades a não ser através do trabalho. Então, é correto afirmar que nunca houve outra forma de existência sem o trabalho, quer seja na sua forma mais simples, quer seja na sua forma mais complexa e transformadora. O que foram as revoluções senão necessidade de transformação para que as forças produtivas pudessem avançar para satisfazer as necessidades da sociedade? Não é isso que estamos vendo no tempo presente? É a hora e a vez da efervescência da sociedade civil? E sobre o socialismo, temos algo mais a dizer?
As crises políticas, econômicas e sociais têm o mérito de se caracterizarem como pontos de inflexão em vários momentos da história. Essas crises, presentemente, ganharam novos elementos que precisam ser analisados. As questões da degradação ambiental e das mudanças climáticas; o avanço da revolução digital e as tensões políticas, sociais, culturais, comerciais, geopolíticas e até espaciais, geoespaciais e aeroespaciais chamam atenção pelo caráter inusitado e explosivo dos seus conteúdos altamente sofisticados.
Se essas crises atuais serão capazes de pressionar a sociedade atual ao ponto de uma transformação política, econômica, social e cultural não sabemos ainda e nem temos condições de prever. Mas, os fatos e acontecimentos revelam que estamos diante de possibilidades concretas de mudanças profundas das velhas e ultrapassadas estruturas do sistema capitalista. Porém, por outro lado e ao que parece, falta força política para que o campo progressista construa com mais ímpeto essas possibilidades, para dar esse salto de qualidade e superar definitivamente essa quadra histórica da humanidade.
Transformação digital e teletrabalho: Aproximacão ao tema

ATAQUE CIBERNÉTICO: Casos Dilma e Petrobras

O ataque à soberania nacional não é novo.

O primeiro sindicato petroleiro do país data de 1957 e é baiano. Por meio dele, a categoria se organizou nacionalmente e, a partir de 1994 com a fundação da Federação Única dos Petroleiros fortaleceu a luta contra a privatização do sistema. A partir de 2003, com o inicio dos governos populares, a Petrobras se firma como uma das maiores petroleiras do mundo e com ela a sociedade brasileira experimenta estados sociais nunca vistos.
Em 2006, o governo Lula descobre petróleo na camada pré-sal, cujas possibilidades colocam o Brasil como sexto maior detentor de reservas no mundo, atrás de Arábia Saudita, Irã, Iraque, Kuwait e Emirados Árabes.
Mas isso não podia prosperar diante dos caminhos que a indústria petrolífera pretendia e pretende tomar para a acumulação do capital e a crise de 2008 traz ao capitalista a necessidade de recompor forças para o enfrentamento geopolítico.
Enquanto isso a Petrobras cresce e, em 2008, descobre óleo leve na camada sub-sal e extrai pela primeira vez petróleo do pré-sal.
Já estamos em 2010 quando o povo brasileiro autoriza o Poder Executivo, por meio da Lei 12.304/10, a criar a Pré-Sal Petróleo S.A. para proteger o a soberania e o patrimônio nacional.
Em 2011, o grupo de hackers LulzSec Brazil divulga dados sigilosos da então presidenta da República Dilma Rousseff, logo no seu primeiro ano de mandato, e do prefeito de São Paulo, Gilberto Kassab. O episódio envolveu o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) e o hacker divulgou também arquivos com supostos dados do diretor-superintendente, Gilberto Paganotto, e do prefeito do Rio de Janeiro, Eduardo Paes.
Neste mesmo episódio a Petrobras aparece, talvez pela primeira vez, como vítima de espionagem enquanto inicia outra experiência pioneira no mundo, dessa vez na captura e armazenamento de carbono em águas profundas.
Em 2013, mesmo ano em que a presidenta Dilma cria a P.P. S.A., documentos da Agência de Segurança Nacional dos EUA (NSA) são vazados pelo seu ex-analista Edward Snowden para o jornal The Guardian. As informações indicavam que os dados da Petrobras sobre a camada de pré-sal brasileira poderiam ter sido espionados pelos norte-americanos. A empresa era citada em um documento usado como treinamento de espiões da NSA, mas

não revelava claramente se o segredo industrial havia sido roubado e qual a extensão do seu conteúdo. O Google e a rede bancária Swift também foram espionados.
Os dados mostraram que a agência americana era na verdade multinacional e atuava em colaboração com a inteligência do Reino Unido, do Canadá, da Austrália e da Nova Zelândia. Juntos, eles teriam monitorado mensagens de e-mail, Skype e todo tipo de informação trocada em redes sociais, invadindo a privacidade de cidadãos em todo o mundo – até mesmo a da então presidenta Dilma Rousseff.
Apesar das revelações causarem um melindre diplomático nas relações dos EUA, a atuação cibernética permaneceu com sucessivos vazamentos envolvendo, inclusive, José Serra, o candidato derrotado por Dilma Rousseff nas presidenciais de 2010.
Cabe aqui destacar um trecho da matéria do WikiLeaks divulgada em 13/12/2010 sobre os vazamentos envolvendo o petróleo brasileiro:
Nos bastidores, o lobby pelo pré-sal
13 December 2010
“A indústria de petróleo vai conseguir combater a lei do pré-sal?”. Este é o título de um extenso telegrama enviado pelo consulado americano no Rio de Janeiro a Washington em 2 de dezembro do ano passado.
Como ele, outros cinco telegramas a serem publicados hoje pelo WikiLeaks mostram como a missão americana no Brasil tem acompanhado desde os primeiros rumores até a elaboração das regras para a exploração do pré-sal – e como fazem lobby pelos interesses das petroleiras.
Os documento revelam a insatisfação das petroleiras com a lei de exploração aprovada pelo Congresso – em especial, com o fato de que a Petrobrás será a única operadora – e como elas atuaram fortemente no Senado para mudar a lei.
“Eles são os profissionais e nós somos os amadores”, teria afirmado Patrícia Padral, diretora da americana Chevron no Brasil, sobre a lei proposta pelo governo. Segundo ela, o tucano José Serra teria prometido mudar as regras se fosse eleito presidente.
{{Partilha }}
Pouco depois das primeiras propostas para a regulação do pré-sal, o consulado do Rio de Janeiro enviou um telegrama confidencial reunindo as impressões de executivos das petroleiras.
O telegrama de 27 de agosto de 2009 mostra que a exclusividade da Petrobrás na exploração é vista como um “anátema” pela indústria.
É que, para o pré-sal, o governo brasileiro mudou o sistema de exploração. As exploradoras não terão, como em outros locais, a concessão dos campos de petróleo, sendo “donas” do petróleo por um determinado tempo. No pré-sal elas terão que seguir um modelo de partilha, entregando pelo menos 30% à União. Além disso, a Petrobrás será a operadora exclusiva.
Para a diretora de relações internacionais da Exxon Mobile, Carla Lacerda, a Petrobrás terá todo controle sobre a compra de equipamentos, tecnologia e a contratação de pessoal, o que poderia prejudicar os fornecedores americanos.
A diretora de relações governamentais da Chevron, Patrícia Padral, vai mais longe, acusando o governo de fazer uso “político” do modelo.
Outra decisão bastante criticada é a criação da estatal PetroSal para administrar as novas reservas.
Fernando José Cunha, diretor-geral da Petrobrás para África, Ásia, e Eurásia, chega a dizer ao representante econômico do consulado que a nova empresa iria acabar minando recursos da Petrobrás. O único fim, para ele, seria político: “O PMDB precisa da sua própria empresa”.
Mesmo com tanta reclamação, o telegrama deixa claro que as empresas americanas querem ficar no Brasil para explorar o pré-sal.
Para a Exxon Mobile, o mercado brasileiro é atraente em especial considerando o acesso cada vez mais limitado às reservas no mundo todo.
“As regras sempre podem mudar depois”, teria afirmado Patrícia Padral, da Chevron.

{{Combatendo a lei }}

Essa mesma a postura teria sido transmitida pelo pré-candidtao do PSDB a presidência José Serra, segundo outro telegrama enviado a Washigton em 2 de dezembro de 2009.

O telegrama intitulado "A indústria de petróleo vai conseguir combater a lei do pré-sal?" detalha a estratégia de lobby adotada pela indústria no Congresso.

Uma das maiores preocupações dos americanos era que o modelo favorecesse a competição chinesa, já que a empresa estatal da China, poderia oferecer mais lucros ao governo brasileiro.

Patrícia Padral teria reclamado da apatia da oposição: "O PSDB não apareceu neste debate".

Segundo ela, José Serra se opunha à lei, mas não demonstrava "senso de urgência". "Deixa esses caras (do PT) fazerem o que eles quiserem. As rodadas de licitações não vão acontecer, e aí nós vamos mostrar a todos que o modelo antigo funcionava… E nós mudaremos de volta", teria dito o pré-candidato.

O jeito, segundo Padral, era se resignar. "Eles são os profissionais e nós somos os amadores", teria dito sobre o assessor da presidência Marco Aurelio Garcia e o secretário de comunicação Franklin Martins, grandes articuladores da legislação.

"Com a indústria resignada com a aprovação da lei na Câmara dos Deputados, a estratégia agora é recrutar novos parceiros para trabalhar no Senado, buscando aprovar emendas essenciais na lei, assim como empurrar a decisão para depois das eleições de outubro", conclui o telegrama do consulado.

Entre os parceiros, o OGX, do empresário Eike Batista, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) e a Confederação Nacional das Indústrias (CNI).

"Lacerda, da Exxon, disse que a indústria planeja fazer uma 'marcação cerrada' no Senado, mas, em todos os casos, a Exxon também iria trabalhar por conta própria para fazer lobby".

Já a Chevron afirmou que o futuro embaixador, Thomas Shannon, poderia ter grande influência nesse debate – e pressionou pela confirmação do seu nome no Congresso americano.

"As empresas vão ter que ser cuidadosas", conclui o documento. "Diversos contatos no Congresso (brasileiro) avaliam que, ao falar mais abertamente sobre o assunto, as empresas de petróleo estrangeiras correm o risco de galvanizar o sentimento nacionalista sobre o tema e prejudicar a sua causa".

Classificado como "inimigo do estado" pela NSA, Snowden fugiu para a Rússia, onde até hoje vive exilado.

A essa altura a Petrobras já era a quarta maior petroleira do mundo e nunca mais voltou a ser.

Tudo que está acontecendo no país envolve a Petrobras. Envolve a soberania e contra ela uma multidão de dinheiro para se apossar de uma das maiores riquezas do mundo, o pré-sal brasileiro, porque o apoderamento dessa "fortuna" balança sobremaneira o desenho geopolítico mundial e a espionagem industrial é, como foi no Brasil, ferramenta indispensável na luta selvagem e sorrateira pelo acúmulo do poder econômico.

Não á dúvidas de que os ataques cibernéticos tem sido utilizados largamente mesmo antes da popularização da internet, na espionagem industrial, e depois, através das fake News, pelos conglomerados multinacionais privados para reafirmação num modelo capitalista em crise desde 2008.

A Petrobras de Castello Branco tem fortalecido o setor de marketing chamando o gesto de "Transformação Digital". Entretanto seu gesto tem a missão de apresentar seu portifólio nacional ao capital multinacional privado na propaganda burguesa, nos debates multilaterais alienados da crise sanitária mundial, no cinismo silogístico e no charlatanismo de Chicago.

Com essa transformação digital, Castelo Branco também objetiva promover uma ruptura entre o trabalho e o trabalhador por meio do teletrabalho, algo que vem acontecendo nos países com a missão de enfraquecer a luta sindical e a consciência de classe transformando o mundo do trabalho na geopolítica do emprego onde o filipino fará o trabalho brasileiro,

sem por os pés, sem conhecer nem lutar pelo que um dia foi "direito", no saudoso arca bolso jurídico criado pelo próprio sistema capitalista.
A apropriação das ferramentas de comunicação em mesma medida é peça fundamental na luta contemporânea contra os que já utilizam com grande êxito a internet, a DeepWeb, o Bitcoin, a telemetria, automação e a robótica.

A revolução digital, o teletrabalho e suas implicações na categoria petroleira

'Tornou-se chocantemente óbvio que a nossa tecnologia excedeu a nossa humanidade". - Albert Einstein

Com o desenvolvimento das tecnologias digitais e o avanço das telecomunicações nas relações de trabalho, o teletrabalho surgiu ainda no século XIX, porém, ganhou ainda mais espaço nos últimos vinte e cinco anos, impondo às tradicionais relações de trabalho outrora presenciais, novas contradições, ou seja, o trabalho remoto, ao tempo em que possibilita o controle patronal de forma "descentralizado" e "flexível" e, num certo sentido, restrito ao campo individual e coletivo no chamado "chão da fábrica", ao mesmo tempo, empurra de forma direta, a luta de classes para dentro do espaço residencial – e não apenas isso - dos trabalhadores, usando as modernas tecnologias de telecomunicações para manter níveis importantes de produtividade e de mais-valia.
Mas, o que é o teletrabalho? O termo teletrabalho ou trabalho remoto, segundo os estudiosos e a própria práxis do teletrabalho no revela, é uma forma de exploração dos trabalhadores que se expressa através do uso de computadores domésticos e telefones, de propriedade da empresa ou não, para permitir que estes possam executar suas atividades por um período parcial ou integral e de acordo com a conveniência e interesses da empresa em casa, em um restaurante, em um centro de teletrabalho ou em qualquer lugar onde ele possa ter acesso a tecnologia de WiFi, enquanto mantém contatos com colegas de trabalho, fornecedores, clientes ou um escritório central para resolver problemas e executar tarefas do cotidiano.
Mas, quais são as implicações do teletrabalho nas questões trabalhistas, jurídicas e, principalmente na consciência da classe trabalhadora? Aparentemente, e é até compreensível, que diante de cidades desumanizadas, ambientes de trabalho carregados de incertezas, sofrimento, violência, abuso e assédio moral, possa existir um certo nível até elevado de satisfação por parte dos teletrabalhadores com o trabalho remoto, em função das suas condições de trabalho e até familiares estarem repletas de pressões e estresses do dia-a-dia por razões obvias, porém, existem inegáveis implicações negativas que afetam sobremaneira a vida dos trabalhadores como, por exemplo, o aprofundamento da alienação e desumanização do trabalho, isolamento social e sobrecarga de atividades. Essas alterações contribuem muito fortemente para o individualismo exacerbado e a perda da ação coletiva dos trabalhadores enquanto classe para si, consciente do seu papel histórico e, inclusive, com relação aos seus próprios interesses imediatos, muito embora, isso seja pouco reconhecido pelos teletrabalhadores.
Então, faz parte do chamado "novo normal" que as empresas adotem as vantagens das novas tecnologias digitais para explorar ainda mais os trabalhadores, mantendo as relações de trabalho nos termos "medievais" com que imaginam tirar proveito da situação por conta da crise capitalista e da pandemia do Covid-19. E foi exatamente isso que a Petrobrás viu, não se fez de rogada e nem disfarçou seus intentos perversos e vergonhosos ao emitir o chamado "Termo de Notificação. Teletrabalho em razão de força maior (pandemia do coronavírus)", ou seja, a ordem é esmagar a categoria petroleira, de preferência, com a anuência dos trabalhadores que se iludirem e assinarem o tal termo sob as "bençãos" do Covid-19 que, aliás, tem servido de pretexto para acelerar as medidas ultraliberais em muitas situaçõea para destruir a categoria petroleira e a empresa, aliás, isso não é exclusividade da Petrobrás.
Mas, é papel das entidades sindicais polemizar e instigar a consciência política dos traba-

lhadores para que a classe questione primeiramente sobre o que é o teletrabalho? Quais os tipos de teletrabalho? No caso da categoria petroleira, o teletrabalho é autônomo ou subordinado? Existem diferenças entre o trabalho em domicílio e teletrabalho? Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho? O que diz a Constituição Federal sobre isso? Existe regramento na legislação trabalhista e/ou acordo coletivo de trabalho ou, ainda, convenções internacionais sobre essa matéria? Qual o objeto da prestação desse tipo de trabalho? O que os trabalhadores colocam a disposição da empresa em termos de energia e recursos para atender os interesses da empresa? Enfim, o que é mesmo esse tipo de relação e qual a proteção que os trabalhadores têm nessa condição?

São muitos os questionamentos e, certamente, a categoria petroleira através das suas entidades representativas, deve buscar respostas concretas e não se precipitar diante das chantagens e imposições da gestão da Petrobrás que quer a toque de caixa e ao arrepio das relações de trabalho e da necessária negociação coletiva, impor aos trabalhadores a assinatura de forma individual desse "Termo de Notificação" oportunista e escabroso e que, portanto, merece o repudio dos trabalhadores na sua forma e conteúdo. Então, não que o teletrabalho por si só seja algo demoníaco na vida dos trabalhadores, mas a situação não é tão simples e não pode ser conduzida da forma como a gestão da empresa quer.

Portanto, essa questão não pode ser definida de forma açodada, nem pela categoria e, muito menos pelas direções sindicais. Como se diz no antigo ditado popular "na dúvida não ultrapasse" e, neste sentido, sou da opinião que devemos orientar a categoria petroleira para resistir e não assinar nada porque esse tema precisa ser discutido com a categoria e, principalmente, ser debatido e negociado por ocasião das tratativas em torno do nosso Acordo Coletivo de Trabalho que já se avizinha, aliás, a empresa até já se antecipou e apresentou sua proposta unilateral sobre o assunto, muito embora, sejamos obrigados a reconhecer que da forma como a empresa apresentou a proposta, esta, esteja ferida de morte na sua aparência e, principalmente, na sua essência.

Breves anotações sobre a situação do setor petróleo e a defesa da vida na atualidade

O mundo enfrenta a pandemia do novo coronavírus (COVID-19) com extremada preocupação das autoridades responsáveis e da sociedade como um todo, onde milhões de pessoas já foram contaminadas e mortas em vários países. No Brasil, o desgoverno de Jair Bolsonaro, cuja loucura seletiva para destruir o país e seu povo é pública e notória e onde sequer existe ministro da saúde para coordenar as ações de combate ao Covid-19. O vírus continua ganhando força e multiplicam-se os casos de infecção e mortes entre a população, a despeito do esforço da maioria dos governos estaduais e municipais.

Como já amplamente alertado, todos sabem que se cuidados básicos não forem tomados para conter o avanço do vírus, a pandemia poderá evoluir no sentido do colapso total do sistema de saúde, colocando em risco a vida de milhares de pessoas com descontrolado número de mortes, além de graves consequências para a economia e o tecido social já altamente fragilizado em nosso país devido à crise capitalista e suas consequências, como as desigualdades sociais e econômicas extremamente vergonhosas, alinhadas ao desinteresse e incapacidade do governo central para enfrentar tal situação. A pandemia e a crise política em nosso país agravaram ainda mais esse estado de coisas.

Em meio a tudo isso, a Petrobrás ainda impõe um programa de privatização, hibernação de plataformas, unidades de processamento e outros ativos de forma selvagem nas áreas fora do pré-sal, notadamente, nos estados do Nordeste produtores de petróleo, gás natural, insumos e derivados tem sido duramente afetados por essa situação. Ao mesmo tempo negligencia o combate ao Covid-19 e não adota as medidas preventivas adequadas e suficientes para proteger trabalhadores e trabalhadoras e, pior, tem tido uma postura hostil as entidades sindicais, onde prevalece a falta de diálogo e transparência no trato dessa questão; por isso mesmo, a Federação Única dos Petroleiros (FUP) e entidades filiadas, tiveram que recorrer as barras da justiça para tentar obter respostas mais concretas por parte da empresa.

No entanto, a empresa tem afirmado reiteradamente que vem adotando as medidas contra o Covid-19, sob o argumento de que atende aos protocolos de prevenção determinados

pelas autoridades sanitárias, com o objetivo de preservar a vida dos trabalhadores e trabalhadoras do setor de petróleo e gás, o que seria extremamente positivo caso a realidade dos fatos não demonstrassem exatamente o contrário, pois já são milhares os casos de Covid-19 confirmados nas instalações da empresa que, além de não ter uma política de testagem consistente, sequer se digna a discutir com as entidades sindicais soluções concretas para enfrentar a situação.

A CTB Petroleira ao tempo em que tem denunciado esse estado de coisas às autoridades, se soma a todas as inciativas verdadeiras no sentido de envidar esforços que venham a contribuir para prevenir e combater a propagação do vírus, controlar e eliminar a pandemia. No entanto, cabe destacar que por força das circunstâncias, os serviços essenciais precisam ser preservados para não comprometer o esforço de manter a sociedade abastecida, nesse momento de isolamento e distanciamento social, desde que as medidas sanitárias, de segurança e preservação da vida sejam respeitadas.

O setor petróleo nas áreas terrestres e águas rasas

As diretrizes adotadas pela gestão da Petrobrás no Rio Grande do Norte e demais estados do Nordeste, têm causado grande preocupação e problemas para as entidades sindicais e, principalmente - para os trabalhadores e trabalhadoras - pelo caráter destruidor dessas medidas que a gestão da empresa tem adotado para eliminar a presença da Petrobrás em todas as regiões do nosso país, sob o discurso falacioso e hipócrita que ela denomina de “plano de resiliência”,

que na prática, significa a destruição da empresa com graves consequências para a soberania energética do país, além do esfacelamento da cadeia produtiva do setor petróleo, redução drástica de pagamento de royalties a estados e municípios, inclusive, aos proprietários de terras produtoras de petróleo e gás e muito desemprego.

A redução dos investimentos cada vez mais agudas pode ser facilmente comprovado na tabela abaixo, o que corrobora com as denúncias que as entidades sindicais vêm fazendo a muito tempo tanto a nível político, como também jurídico, inclusive, através dos diversos meios de comunicação sindical e da imprensa falada, escrita, televisada e redes sociais. As consequências são muito graves para as atividades econômicas desses estados, além de ser fator de desequilíbrio regional por conta dos impactos negativos na cadeia produtiva e em projetos sociais, culturais, ambientais e educacionais. A título de exemplo apresentamos abaixo um gráfico onde é visível a queda acentuada dos investimentos da empresa.

Fonte: Protocolo 99909001589201915; SIC 01724/2019

É obvio que esse recuo no nível de investimentos não poderia acarretar outra coisa a não ser no declínio da produção e, ao contrário do que a gestão da Petrobrás afirma, essa redução não é somente pelo fato dos campos de produção estarem com suas vidas avançadas e serem, por isso, considerados “campos de produção maduros”. Esse amadurecimento não explica, por si, a redução dos investimentos pois, o mais distraído economista, é capaz de notar uma política deliberada para eliminar a presença da companhia não apenas no Rio Grande do Norte como também em todos os estados da nordestinos, por conta de interesses políticos e econômicos inconfessáveis. Mais uma vez podemos observar no gráfico abaixo as consequências nefastas para a produção de petróleo e não tem outra explicação: se não tem investimentos e exploração, perfuração, produção, manutenção e custeio, então a produção despenca e com ela despencam também o restante dos indicadores relativos a royalties, arrecadação de tributos, atividades industriais, comerciais e de serviços.

*Dados até abril de 2020. Fonte: ANP.

Claro, que o nível de empregos diretos e indiretos que normalmente sofre uma redução relativa vem por conta da rotatividade sazonal no setor privado, diante desse quadro de desinvestimentos e a redução e privatização selvagem torna-se dramática. Novamente, estamos diante do obvio e nada é tão ruim ao ponto de não poder piorar, então, a galeria

das maldades tem consequências ainda mais nefastas e a eliminação de milhares de postos de trabalho, principalmente empregos entre trabalhadores entre os trabalhadores terceirizados diretos e indiretos que amargam um quadro devastador e desesperador. O fato é que essa situação está a promover demissões em massa no setor privado sendo intensificada nesse momento de Pandemia, como também, um quadro de incertezas na força de trabalho própria que está sendo submetida a uma situação de ameaça de transferências indiscriminadas por debaixo de pressões e chantagens.

Fonte: protocolo 99909002125201926; SIC 0233/2020, SIC 2291/2019 e SIC 01934/2020

O reflexo dessa política absurda também é percebido com a redução dramática do quadro de funcionários próprios da estatal, levando, em muitos locais, à sobrecarga de trabalho e a maior exposição a acidentes de trabalho. Mais uma vez servimo-nos da situação do Rio Grande do Norte para mostrar no gráfico abaixo a redução dos efetivos lotados na Petrobrás naquele estado onde consta um número de 1662 trabalhadores e trabalhadoras em 2019. Observe que esse é o menor número de efetivos próprios da empresa na série histórica. Esse número tende a diminuir ainda mais em função de transferências e Plano de Demissão Voluntária (PDV) que ainda concentra um número enorme de trabalhadores e trabalhadoras que deverão se desligar da empresa até o final de 2020. Evidentemente que essa situação é generalizada em todos o país devido aos planos estratégicos da gestão da empresa que a cada revisão diminui ainda mais as perspectivas de crescimento da empresa e, portanto, avança na em sentido contrário. Por conta disso, esse quadro não é diferente em todo o país, principalmente, nos estados produtores fora da província do pré-sal que, diga-se de passagem, concentra grandes contingentes de terceirizados. Segundo informações divulgadas no site da empresa (www.petrobras.com.br) em 29 de junho de 2020, o número total de empregados é de 57.983.

Fonte: Dados do SIC 00773/2019

Paira também, a ameaça gravíssima sobre a entrega indiscriminada dos campos de produção e dos chamados ativos industriais e, inclusive, refinarias em um momento de crise mundial produção e abastecimento de produtos essenciais como, por exemplo, o gás de cozinha. Nesse sentido, a empresa já promoveu a parada total da produção de biodiesel e fábrica de fertilizantes em vários estados em que se soma a paralização de unidades de processamento de gás natural e, muito, provavelmente, em breve a parada de tudo o mais que ainda resta de plantas pelo país afora.

Além disso, as plataformas marítimas do Campo de Ubarana no RN foram colocadas em estado de hibernação e a Refinaria Potiguar Clara Camarão, a RPCC, que já trabalha com carga reduzida e, certamente, isso terá implicações, na redução ou parada de produção de óleo diesel, gasolina e querosene de aviação entre outros produtos produzidos na unidade.

Na mesma linha de argumentação a gestão da empresa anunciou a redução da produção de petróleo em 200 mil barris por dia para atender os ditames da Organização dos Países Exportadores de Petróleo, a Opep, para elevar artificialmente, o preço do barril de petróleo. Ocorre que para alcançar a anunciada redução, a empresa optou, como já dito, por paralisar a produção dos campos de produção de petróleo e gás em terra e, também, em águas rasas, o que significa que, praticamente, todas as atividades de produção de petróleo e gás no Nordeste serão encerradas.

As medidas adotadas pela Petrobras comprometem o abastecimento nacional e podem ampliar ainda mais os problemas para os estados, municípios e proprietários de terras produtoras de petróleo. Para se ter uma ideia no decorrer deste ano, o país tem recebido carregamentos de gás de cozinha importado, possivelmente contratados antes do quadro de agravamento da pandemia. Considerando a ampliação da demanda interna e a redução de produção adotada pela Petrobras, será possível suprir o consumo com importação?

Considerando que a produção no polígono do pré-sal responde por 60% da produção

nacional, a Petrobras não poderia reduzir sua produção em 200 mil barris/dia naquela província petroleira sem paralisar a produção do Nordeste? Considerando ainda que a Petrobras é uma empresa estatal e foi criada para garantir o abastecimento nacional de derivados, a decisão de parar a produção do gás de cozinha e derivados não confronta o interesse nacional e os interesses das unidades federativas?

O entendimento da CTB Petroleira é de que tudo isso que a Petrobras está praticando se configura como ataque aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e ao Povo Nordestino num momento, como dissemos, de grave crise política em nosso país e capitalista no mundo. A Petrobrás, como empresa estatal, deveria contribuir com o esforço nacional para garantir investimentos e para reduzir as desigualdades regionais contribuindo, dessa forma, com a geração de emprego, renda, recolhimento de tributos e promoção das atividades econômicas, sociais, culturais e no âmbito da educação nos estados e municípios produtores de petróleo, gás e derivados para garantir tanto a produção do gás de cozinha, como também, os demais derivados que aqui são produzidos.

Nesse sentido, acreditamos que o governo dos estados do Nordeste deveria intensificar ações no sentido de cobrar da Petrobras a sua parcela de contribuição para mitigar os problemas econômicos e sociais que afligem o país e em especial a Região Nordeste, já que é público e notório que a Petrobras não tem feito nada e as consequências econômicas das tais medidas privatistas e de redução de investimentos só aumentam, ainda mais agora com o quadro de pandemia penalizando ainda mais as condições de vida dos trabalhadores e trabalhadoras e a economia de estados e municípios produtores, além dos percalços no recolhimento de impostos e pagamento de royalties a estados e municípios e aos proprietários de terras produtoras de petróleo.

Ademais, em que pese, toda a cadeia produtiva do setor estar sendo duramente afetada pela redução dramática dos investimentos e outras medidas da estatal, a classe política nos estados nordestinos , salvo algumas iniciativas pontuais, tem se movimentado muito pouco no sentido de correr atrás do prejuízo, e o que é pior, não exercem a devida pressão de forma ampla e coordenada para que, pelo menos, a estatal promova abertura de diálogo a sociedade e seus representantes institucionais para encontra uma saída. Enquanto isso, o quadro se grava porque a empresa não para de promover seus planos de gestão em detrimento dos trabalhadores e trabalhadoras, da cadeia produtiva, do estado, dos municípios e proprietários de terra produtoras de petróleo. como as que veremos a seguir:

A empresa está adotando medidas corporativas que estão impactando negativamente na produção, na gestão das pessoas e de contratos de prestação de serviço cujos resultados poderão afetar a oferta de derivados de petróleo, inclusive, gás de cozinha;

A demissão e transferências de milhares de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados e próprios devido ao encerramento de suas atividades nesses estados é uma realidade muito dura;

Cabe destacar que que as tais medidas de redução de custos e desinvestimentos são ainda mais agressivas do que as que já vinham sendo praticadas antes da pandemia;

Hibernação de plataformas marítimas, campos de produção, plantas de processamento e unidade de tratamento e de gás, refinarias e, enfim, nada escapa a sanha privatista e destruidora da gestão da empresa.

Todas essas medidas estão tendo como consequências ainda piores quando se trata da economia dos estados pois a diminuição das atividades econômicas em toda a cadeia produtiva acarreta na diminuição do recolhimento de impostos, redução dos valores de royalties para o estado e municípios produtores e demais municípios beneficiados, além dos programas sociais, culturais, ambientais e educacionais que estão sendo duramente castigados.

A Petrobrás e demais empresas do Setor Petróleo precisam ser chamadas à responsabilidade

A cadeia produtiva do setor petróleo, a exemplo das demais cadeias produtivas estão sendo duramente atingidas pela pandemia. Por outro lado a Petrobrás é uma empresa brasileira diferenciada e, por isso mesmo, ao longo da sua história, nos momentos de crises mais graves a companhia sempre é convocada a agir na direção dos interesses do nosso país em

todos os lugares e todas as cadeias produtivas para alavancar as atividades econômicas e contribuir com programas sociais, culturais e, também ambientais.

A Petrobrás já extraiu muitas riquezas do nosso subsolo, tanto em áreas terrestres como marítimas nos estados da Região Nordeste e, inclusive do Sudeste e, nesse momento de pandemia, mais do que nunca, precisa ser chamada à responsabilidade para resgatar o seu papel econômico e social e contribuir para liderar esse esforço de abertura do diálogo com as demais empresas do setor petróleo e prestadores de serviços e contribuir efetivamente para o enfrentamento dessa situação, juntamente com todos os órgãos públicos e setor privado para que possamos buscar alternativas no sentido de minimizar esse quadro desalentador e, entre as quais destacamos:

Garantir a manutenção da operação das plataformas para que não se interrompa a produção do gás de cozinha;

Garantir a manutenção dos contratos com empresas prestadoras de serviços e a remuneração integral complementadas com os programas governamentais para os trabalhadores e trabalhadoras de acordo com o regime e jornada de trabalho vigente;

Adiar os programas de transferências de locais de trabalho e retomar após a normalização da situação através de tratativas com a entidade sindical;

Coordenar esforços junto as empresas prestadoras de serviços para assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras dessas empresas, cujos postos de trabalho tenham ou venham a ser inevitavelmente desmobilizados, tenham garantidos a remuneração através dos programas governamentais complementados pala empresa por um período de um ano ou até que a situação seja normalizada;

Assegurar que todas as medidas protetivas e corretivas e outras que venham a ser implementadas, durante esse período emergencial tenham negociação direta com as entidades representativas dos trabalhadores e trabalhadoras à luz da legislação constitucional, civil e trabalhista em vigor; das orientações e recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS), demais órgãos estatais e dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) vigentes e que tenham validade limitadas tão somente a esse período emergencial da pandemia do coronavírus.

É preciso, também, que algumas atividades mobilizadoras sejam efetivamente desenvolvidas pelo movimento sindical e social e parlamentares a nível federal, estadual e municipal no sentido de interagir com os governos estaduais, municipais, classe política, movimento sindical e demais movimentos sociais no sentido de conclamar a sociedade para enfrentar esse desafio que é a continuidade da luta para que a Petrobrás não abandone o Rio Grande do Norte e a Região Nordeste e continue a ser um dos pilares do seu desenvolvimento, principalmente, nessa hora mais difícil. Entre essas inciativas destacamos:

Articulação com o Consorcio Nordeste pra colocar a situação das demissões de trabalhadores e os impactos dos desinvestimentos da Petrobrás nos estados do Nordeste, visando construir estratégias de resistência e reversão da situação.

Criação de uma Frente Mista que envolva organizações e parlamentares em defesa da manutenção da Petrobrás nesses estados.

Articular uma reunião com as federações de municípios nos estados produtores para debater a situação e adotar medidas mais articuladas.

Planejar um dia de ação nas redes sociais com prefeituras, mandatos de parlamentares, sindicatos e demais movimentos sociais.

Usar estratégia publicitária com ações de publicidades com outdoor, cartazes, adesivos e outros meios de comunicação para denunciar essa situação.

Retomar a companha pelo “Fica Petrobras” articulada com a campanha visando interação com as demais frentes a nível nacional, estadual e municipal em todos os estados do Nordeste através do Consórcio do Nordeste.

Intensificar a luta contra a privatização dos ativos da Petrobras na Região Nordeste e no país.

Construir uma comissão para executar esses encaminhamentos com a participação dos sindicatos, movimentos sociais, assessorias parlamentares e outras instituições influen-

ciadoras da opinião pública visando fortalecer a luta pela permanência e investimentos na Região Nordeste.
Por fim, é preciso que se diga que se faz necessário que as autoridades governamentais e parlamentares a nível federal, estadual e municipal, notadamente dos estados e cidades produtoras de petróleo, convoquem imediatamente a Petrobrás para que seus gestores sentem à mesa para que juntos, todos nós, possamos buscar soluções eficazes com o objetivo de amenizar a situação de extrema dificuldades que todos estamos passando, destacadamente, indústria, comércio, prestadores de serviços e, principalmente os trabalhadores e trabalhadoras e os seguimentos mais vulneráveis da região nordestina para que possamos ver novamente a promoção do desenvolvimento regional com geração de empregos e oportunidades para todos.

DECLARAÇÃO POLÍTICA DO 37º CEPETRO-RN

Eleições 2022: Mais uma vez, o Brasil encontra-se diante de uma encruzilhada histórica
Diante de tudo o que foi escrito e diante de nossa história, os delegados e delegadas presentes ao 37º CEPETRO-RN, realizado de forma virtual, após os debates concluíram que o Brasil encontra-se, mais uma vez, em uma encruzilhada histórica e, em meio a uma crise profunda cujas raízes encontram-se na própria estrutura do sistema capitalista global e no golpe de 2016 que envolveu o país numa situação que que ultrapassa os próprios limites da disputa política entre as classes sociais e adentra no submundo do crime e da marginalidade.
Para os petroleiros e petroleiras potiguares, não existe outro caminho ou forma de adquirir forças para enfrentar essa crise e superá-la se não for pela derrota desse desgoverno miliciano e genocida de Jair Bolsonaro e seus asseclas que destrói a tudo e a todos. Não há um só segmento da vida nacional que não tenha sido afetado de forma torpe e negativa. As relações sociais em todos os aspectos; a economia e a política; os movimentos sociais de todos os matizes e, até, as organizações religiosas, em grande medida, foram tragadas no pântano da corrupção e do charlatanismo como jamais visto. A República, seus poderes e as forças armadas com raríssimas exceções nas suas hostes, foram todas desmoralizadas. Estados e municípios todos atacados e sem perspectivas. A infraestrutura e as empresas estatais – especialmente a Petrobrás - assacadas e privatizadas, entregues ao capital estrangeiro. Saúde – como denunciado e comprovado pela CPI do Covid-19 -, educação e segurança compõem, enfim, o quadro dramático com a qual estamos submetidos. Bolsonaro é a personificação da maldição política que se abateu sobre o Brasil.
Tal quadro de dificuldades trágicas nos impõe uma consigna implacável para derrotar o desgoverno Bolsonaro, ou promovemos a unidade mais ampla, aquela jamais vista em nossa história de normalidade institucional para elegermos um governo federal, governos estaduais e um Congresso Nacional que possa levar adiante a tarefa de reconstruir o Brasil através de uma plataforma democrática e popular possível, resgatar nosso país, nossa soberania, nossas riquezas e o estado democrático de direito ou seremos empurrados ainda mais para o pântano da intolerância, do flagelo social e do abismo político.
E mais, a tarefa não se trata apenas de derrotar Bolsonaro e seu desgoverno miliciano e fascista, que por si só não será fácil, mas, reconstruirmos a nossa identidade nacional e retomarmos o caminho civilizacional da qual fomos arrebatados da forma mais covarde e miserável quando submeteram o nosso povo ao inferno de sucessivos golpes políticos e nos empurraram para o abismo de uma república lavajatista que parou no tempo e nos empurrou para uma maldição política com requintes de crueldade que aponta para o fascismo, a criminalização da política e dos movimentos sociais, o predomínio do estado antidemocrático e sem direitos, dominado pelo crime organizado. Precisamos encerrar o ano de 2016 para descortinar um novo tempo.
A encruzilhada é histórica, nos remete ao passado mais recente quando vimos a covardia se estabelecer e ditar as regras da vida política nacional com o golpe de 2016 que apeou

uma presidenta honesta e sem mácula da cadeira presidência da República para colocar em seu lugar um fantoche Temer que impôs a ruína na vida de milhões de trabalhadores e trabalhadoras. O mesmíssimo golpe que lançou mão da tal “operação lava jato”, uma farsa jurídica, midiática, policial e institucional que arrebanhou grandes contingentes de pessoas para a ilusão do pretexto de estar combatendo a corrupção quando, na verdade, foi usada para tirar Lula da disputa eleitoral e levá-lo para a cadeia. Lula era o candidato mais forte e, certamente, seria eleito presidente da República. Presentemente, passados todos esses anos Lula conseguiu sair da prisão para desmascarar e eliminar toda a farsa jurídica que foi montada por um juiz ladrão contra ele e se reergue para, novamente, ser o nome mais forte e capaz de unir a nação brasileira em todos os seguimentos interessados em reconstruir o nosso país. Lula conseguiu provar sua inocência e já foi reconhecido por isso. Precisamos lutar para elegê-lo presidente da República com a força de todos! A história, e não apenas a justiça, também o absolverá. Fora Bolsonaro, genocida! Lula Presidente 2022!

SindiPetro RS

XXXVII Congresso Estadual dos Petroleiros e das Petroleiras do Rio Grande do Sul

Juntos, Para Abrasileirar a Petrobrás

A categoria petroleira entra em negociação coletiva, mais uma vez, num cenário de intensa disputa do papel da Petrobrás para o país. Ao longo desses anos, desde o golpe que tirou a presidenta Dilma da presidência da República, assumindo Michel Temer, mudou radicalmente o papel da Petrobrás, implantando a Paridade de Preço de Importação, desobrigando a Petrobrás da responsabilidade de abastecer o país com combustíveis a preço acessível e implementando uma forte política de privatização, aos pedaços, da empresa.

A eleição de Jair Bolsonaro, acentuou o processo de privatização, fechamento de unidades da Petrobrás, saída de setores estratégicos, saída da área de renováveis, saída do setor de fertilizantes, privatização de refinarias, manutenção do PPI, entrega de reservas de petróleo, enfim, a consolidação do golpe de 2016, aprofundando o papel da Petrobrás como empresa exportadora de óleo cru e subordinando o país a importador de derivados e fertilizantes nitrogenados. E tudo isso, elevando a inflação para o povo brasileiro e gerando lucros exorbitantes para os acionistas estrangeiros e importadores privados.

Em 2022, com a guerra entre a Rússia e Ucrânia, os efeitos dessas decisões políticas se agravaram, o preço do dólar e do barril do petróleo dispararam, o país ficou com instabilidade para aquisição de fertilizantes nitrogenados, e a pressão sobre os preços dos combustíveis e alimentos aumentou. A população brasileira está pagando o preço dessas decisões.

Essa situação é especialmente mais grave, pois o país vem de uma crise econômica, agravada pela pandemia de COVID 19, e a Petrobrás, através dessas políticas, dificulta ainda mais a recuperação econômica do país. Nesse ano, o governo Bolsonaro "desperdiça" a oportunidade de tornar a Petrobrás, novamente, uma empresa indutora do desenvolvimento do país e faz ainda pior, nomeia um novo conselho de administração e um presidente para acelerar esse processo de desmantelamento e subserviência.

No entanto, o ano de 2022 também traz esperança à categoria petroleira e ao povo brasileiro. As eleições majoritárias que se aproximam, com o Ex Presidente Lula à frente nas pesquisas, indicam que podemos fazer a Petrobrás voltar a cumprir o papel para o qual foi criada.

Mas é preciso que a categoria petroleira assuma a tarefa da disputa política para mudar o projeto de país e o projeto de Petrobrás. Para isso, um caminho é engajar-se nos comitês de luta que a CUT vem implementando em conjunto com os movimentos sociais. Convocamos a categoria petroleira do RS a formar o Comitê Petroleiro Gaúcho.

Neste contexto, a diretoria do Sindipetro-RS propõe, para a negociação coletiva deste ano, o encaminhamento de RENOVAÇÃO do atual ACT, mas com proposições para os pontos que ficaram pendentes desde o acordo de 2019, bem como inclusão de algumas pautas que tomaram relevância nos últimos anos. São elas:

AMS – Retorno à contribuição 70x30 já que a resolução 23 da CGPar foi derrubada por lei; retorno à margem consignável 13%; reajuste das tabelas de contribuição conforme reajuste salarial; disponibilização de pronto atendimento às entidades sindicais para tratar das demandas da AMS; reabertura de postos de atendimento presencial para os beneficiários; Fim da APS e retorno da gestão da AMS pelo RH da Petrobrás;

HETT – Retorno ao pagamento por média;

Banco de Horas – Extinção do banco de horas;

Teletrabalho – Regulamentação conforme aprovado no PlenaFup de 2020;

Efetivo – Recomposição do efetivo via concurso público; alteração na cláusula do fórum do efetivo ficando mais claro o objetivo do fórum;

Refeições – Alteração nos parâmetros dos contratos para garantir que a alimentação seja fornecida com qualidade e que atenda às necessidades nutricionais;
Amamentação – conforme resolução do encontro nacional de mulheres Petroleiras, inserir cláusula que regulamente que a lactante permaneça afastada da área insalubre
COVID 19 – Inclusão de cláusulas para garantir condições de trabalho, estabilidade, e programa de acompanhamento de saúde específico aos trabalhadores e trabalhadoras acometidos por COVID 19 devido às possíveis sequelas que essa doença pode causar.
Gestão de Pessoas – proteger os trabalhadores de gestão feita através de algoritmos, inteligência artificial, etc e geração de bigdata por sistemas como Workplace;
Liberações sindicais – alteração no inciso IV para formalizar a liberação por dias para os trabalhadores do administrativo.
Aumento Salarial e correção dos benefícios – Reposição da Inflação pelo IPCA e ganho real de 5% para repor as perdas dos acordos passados nos quais o reajuste foi zero.
Petros – Petrobrás deverá atuar junto à Petros para disponibilizar postos de atendimento presencial aos beneficiários;
Além disso, para organizar a categoria nessa campanha, bem como a resistência ao processo de privatização, a Diretoria do Sindipetro-RS, propõe seminários de qualificação de greve, para avaliar os limites dos movimentos passados, especialmente o de 2020 e propor novas formas de organização;
Como resolução política, para efetivamente mudar os rumos da Petrobrás, a Diretoria do Sindipetro-RS propõe que a Categoria Petroleira do Rio Grande do Sul declare apoio à candidatura de Luís Inácio Lula da Silva para a presidência da república, Edegar Pretto ao governo do estado e aos partidos de esquerda para os demais cargos legislativos ao congresso nacional e à assembleia legislativa.

Sugestões de Cláusulas

COVID 19
Cláusula 69: Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas e CIPAs.
Parágrafo 7º A Companhia se comprometerá a desenvolver programa de acompanhamento de saúde específico, com apoio técnico da FioCruz, para os trabalhadores e trabalhadoras acometidos e/ou que venham a adoecer da Covid-19 e proporcionar programa de recuperação e tratamento das sequelas decorrentes da Covid-19.
CLÁUSULA NOVA
A Companhia se compromete garantir condições de trabalho e de estabilidade no emprego, aos trabalhadores e trabalhadoras que apresentem e/ou venham a apresentar sequelas decorrentes do adoecimento da Covid-19.

Gestão de Pessoas:
CLÁUSULA NOVA
A Petrobrás e suas subsidiárias não irão implementar sistemas de gestão de pessoas baseados em algoritmos, inteligência artificial ou softwares que definam o desempenho dos trabalhadores e trabalhadoras ou que possam ser empregados na definição de punições ou demissões de empregados.
A empresa irá remover de seus sistemas todos os softwares que possam ser utilizados para este fim, tais como Microsoft Viva e My Analytics e orientar os gestores a não utilizar qualquer software de gestão não corporativo.

Amamentação
CLÁUSULA NOVA (Capítulo VII – Da segurança industrial e Saúde ocupacional)
A Companhia assegura as trabalhadoras lactantes o afastamento do desempenho de atividades insalubres, conforme NR 15, enquanto durar a lactação.
Refeição

Cláusula 70: Programa de Alimentação Saudável A Companhia manterá o Programa de Alimentação Saudável em suas Unidades e implantá-lo-á onde ainda não houver, fornecendo uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais.

Parágrafo 9º: Os contratos de alimentação deverão ser mais específicos e com valor por refeição mais adequado para garantir o fornecimento do alimento de qualidade.

SINDIPETRO UNIFICADO

RESOLUÇÕES DO CONGRESSO DO SINDIPETRO UNIFICADO DE SÃO PAULO - 2022

A riqueza gerada pelos trabalhadores na Petrobrás, sua distribuição e nossos desafios.

Uma das principais questões a serem respondidas quando nos debruçamos sobre qual modelo de sociedade que queremos é a destinação e distribuição da riqueza gerada pela humanidade. Para que trabalhamos? Para que produzimos tecnologia e aumentamos a produtividade do trabalho? Para conseguirmos radicalizar a fome, a pobreza? Para garantir condições mínimas de vida para toda e qualquer pessoa, algo que no Brasil é inclusive previsto na nossa Constituição? Ou é para continuar perpetuando a concentração de renda, para continuarmos na logica "Casa Grande e Senzala", onde muitos existem para manter o privilégio de poucos?

É central na luta de classes a disputa pela riqueza gerada em âmbito mundial, nacional, estadual, municipal e em cada negociação coletiva entre trabalhadores e patronato.

As previsões do mundo do trabalho com a Indústria 4.0 e desregulamentação das relações são devastadoras. Argumentações apresentadas como se fossem técnicas tem embasado reformas lesivas aos trabalhadores como a previdenciária e trabalhista. Números frios de déficits, sem debater os conceitos fundamentais e alegações de que direitos impedem a geração de novos empregos têm influenciado inclusive a forma com que os próprios trabalhadores enxergam as relações trabalhistas. Enquanto são apresentadas narrativas de que não haveria outra maneira de garantir a sustentabilidade financeira dos Estados e empresas, além da necessidade de garantir a tal competitividade, a concentração de renda tem aumentado tanto no Brasil, quanto no mundo.

Na Petrobrás não tem sido diferente. A participação dos trabalhadores na distribuição do Valor Adicionado vinha crescendo desde 2003 e atingiu seu pico em 2014 (21%). Porém, após a intensificação dos ataques à empresa, de 2015 para cá, essa participação vem caindo. Para termos uma dimensão do que isso representa em valores, 8% da riqueza gerada em 2021 correspondeu a R$32 bilhões. Se fossem 21%, seriam R$85 bilhões. Uma diferença de R$52 bilhões que seriam de alguma forma distribuídos aos trabalhadores. Importante atentarmos que nessa participação estão trabalhadores da ativa e aposentados, por estar embutida a verba total destinada à Petros e à AMS.

Como se pode observar, enquanto a participação dos trabalhadores, Estado – através de tributos - e até mesmo dos fornecedores diminui, o impacto da empresa no desenvolvimento industrial cai e a fatia dos acionistas, principalmente privados, sobe.

Além de termos regredido no que recebemos da riqueza que nós mesmos, como trabalhadores, produzimos, podemos ver isso também na estratificação das despesas da empresa. A despesa com pessoal reduziu R$19 bilhões.

Enquanto a geração de riqueza da empresa tem crescido de forma consistente de 2003 para cá, o recurso destinado aos trabalhadores vem caindo desde 2015, tanto quando olhamos a riqueza, quanto em relação a distribuição das despesas. As políticas de RH de redução de efetivo com 25 mil saídas nos PDIVs de 2014 a 2021, o arrocho salarial com perda acumulada de 3,8% (de 2016 a 2021) e também as cobranças abusivas da AMS, são exemplos de como sentimos esses números no nosso cotidiano. Sob alegação de ser necessário o saneamento de um passivo na AMS a empresa vem realizando descontos que desconsideram qualquer relação de margem consignada dos trabalhadores, impactando, principalmente, os aposentados, que já vêm sofrendo com o equacionamento da Petros.

Infelizmente estamos em uma correlação de forças no Brasil desfavorável à classe trabalhadora. Porém, é inadmissível termos distribuído 145% dos lucros em dividendos em

2020 e 95% em 2021, ao mesmo tempo em que negamos qualquer empatia e reconhecimento pelos trabalhadores da ativa e, principalmente, aposentados que contribuíram e contribuem para a construção dessa empresa. O custo total da AMS em 2019 e 2020 girou em torno de 1 bilhão de reais por ano. Em 2019 e 2020, a empresa repassou 10 bilhões por ano em dividendos e, somente no ano de 2021, 101 bilhões. É possível perceber a partir dos dados apresentados que a quitação de um possível passivo na AMS poderia ser realizada integralmente pela empresa, caso houvesse uma percepção política de uma distribuição mais igualitária da riqueza gerada.

Porém, temos clareza de que para mudar esse cenário é imprescindível a eleição do Luiz Inácio Lula da Silva, com nosso apoio no primeiro turno. Necessitamos também de um congresso que seja aliado ao executivo para que possamos refrear os ataques conservadores, a reversão das reformas, principalmente trabalhista e previdenciária, o fim do teto de gastos e a reversão de privatizações e vendas de ativos realizadas. Esse ano nos coloca o desafio de conciliar nossa participação, como categoria, na eleição mais importante da história do Brasil e a negociação do nosso acordo coletivo de trabalho, enquanto estamos no centro dos debates nacionais. Não há contradição na luta corporativa em aumentar a nossa parte da riqueza por nós gerada e na luta por uma Petrobrás que tenha como missão a contribuição do desenvolvimento nacional e atendimento as necessidades da população.

Para subsidiar os debates, no Congresso do Unificado SP, realizamos uma pesquisa na categoria que foi aplicada presencialmente após explicação realizada em setoriais. Obtivemos 291 respostas, sendo 90% dos respondentes trabalhadores na ativa e 10% aposentados. Sendo 83% dos respondentes sindicalizados e, entre os trabalhadores da ativa, 83% dos respondentes são de turno. Entre outras questões, perguntamos sobre quais pontos são mais importantes de serem negociados no ACT:

Podemos perceber que os pontos que estão sendo tratados nos GTs atuais aparecem nas respostas. O GT de Banco de horas trata de saldo AF, banco de horas, horas extras, porém o ponto mais relevante desse tema obteve 8%. Teletrabalho não pontuou, porém o público em sua grade maioria, não está apto a exercer trabalho remoto. Efetivo aparece com 12%, assim como tabela de turno. Enquanto AMS é a principal pauta a ser tratada no ACT para 46% dos respondentes, mais do que reposição da inflação, manutenção do ACT ou garantia de emprego. A formulação dessa pergunta não indicava qualquer tema, o campo era livre para as pessoas escreverem, exatamente como está no título do gráfico.

A pergunta que gerou o gráfico abaixo indicava os temas e solicitava que fosse indicado o grau de importância de 1 a 5.

Na resposta da pergunta induzida, ao agrupar as respostas 4 e 5 como prioritárias na cor vermelha, 1 e 2 como algo que não deve ser priorizado e o amarelo com o número de não respondentes, podemos observar um número elevado de não respondentes sobre teletrabalho. Os pontos da Garantia de emprego e manutenção do ACT como mais prioritários, seguidos por efetivo, liberdade sindical, SMS. Essas 5 pautas obtiveram mais do que 50% dos respondentes elencando-as como prioritárias na negociação. AMS e Regime aparecem com 40%.

Podemos perceber uma diferença entre a pergunta espontânea e a pergunta induzida em relação a prioridades para o ACT. Contudo, cabe ressaltar que a pergunta espontânea solicitava o apontamento das principais pautas, já a induzida, pedia para apontar a prioridade da negociação em si. A diferença, principalmente em relação a AMS, pode ser interpretada como uma pauta prioritária a ser resolvida, mas, que parte da categoria, não acredita que a resolução se dará em negociação. Garantia do emprego, manutenção do ACT são itens mais tangíveis de serem alcançados em negociação do ACT, até porque já estão, é manutenção do status quo. Chama atenção o índice de priorização na negociação da pauta do efetivo e liberdade sindical.

Na compreensão de que é necessário superarmos esse momento político prejudicial à classe trabalhadora, para que possamos avançar para uma pauta propositiva, ao invés de defensiva; de que o modelo sindical brasileiro é reivindicatório, não necessariamente por opção, mas por ausência de espaços decisórios onde tenhamos além de uma simples re-

presentação, que possibilite um avanço na cogestão e que, portanto, como representante dos trabalhadores, nos cabe apontar as reinvindicações e necessidades levantadas, mais do que detalhar como atendê-las, sem nos ausentarmos do debate, desde que transparente, considerando cada momento e realidade histórica. É necessário a construir uma pauta e uma estratégia que estanque a sangria e aponte caminhos para a reconstrução de um projeto inclusivo de desenvolvimento. Para isso, é necessário antecipar a entrega da pauta nacional da FUP e da pauta reivindicatória abaixo. Além da campanha do acordo coletivo em si, é necessário sempre buscar fortalecer a relação com a categoria petroleira como um todo, mulheres, brancos, negros, lésbicas, gays, heteros, anistiados, homens, setor privado, estatal, aposentado, ativa, pensionista... Para isso, é necessário a constante adequação de nossos espaços e desconstrução de todas as formas de opressões, além da busca pela unidade da categoria petroleira, seja em ações conjuntas, ou espaços unitários, como o Fórum da Petros, de forma a fortalecer o reconhecimento das instituições coletivas em contraposição às negociações individuais e/ou, sem o devido processo de legitimação na base.

Para tal, aprovamos a pauta de reinvindicação do ACT, Petros, Bandeiras de lutas e identificamos como necessário algumas ações sindicais elencadas abaixo:

NOVAS PROPOSTAS PARA O ACT2022, PARA ALÉM DAS "PONTAS SOLTAS", PAUTAS LOCAIS DO UNIFICADO, RESOLUÇÕES SOBRE AMS DO CNAP, RESOLUÇÕES DO ENCONTRO DE MULHERES PETROLEIRAS E RESOLUÇÕES DA FRENTE PETROLEIRA LGBT; BANDEIRAS POLÍTICAS E BANDEIRAS DE LUTA PARA O PERÍODO E PARA AS ELEIÇÕES 2022

Retorno da cláusula sobre Anistia no ACT, que regulava os prazos para envio de informações da Petrobrás para o Ministério do Planejamento (atual Ministério da Economia);

Cláusula sobre adicional de polidutos (item 7 destas resoluções);

Reposição salarial da inflação pelo índice INPC;

Ganho real: índice de recomposição das perdas salariais calculadas pela subseção do DIEESE para a FUP;

Devemos ANTECIPAR a negociação do ACT2022;

Apoio às candidaturas de Lula para presidência da República e de Haddad para o governo do Estado de São Paulo no primeiro turno;

Apoio às candidaturas de petroleiros e petroleiras pelos partidos do campo político progressista e de esquerda para as eleições proporcionais;

O sindicato participará de Comitês de Luta organizados pelo movimento sindical e social e das Brigadas Digitais da CUT;

A categoria apóia o fim das privatizações, a reversão das vendas realizadas, a revogação das reformas trabalhista e previdenciária;

Aprovamos o texto enviado à Lula com a síntese das propostas da FUP para o setor de óleo, gás e energia para o país;

RESOLUÇÕES DA FRENTE PETROLEIRA LGBT

Cláusula 97 – Diversidade

As Companhias valorizarão a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e o combate a todas as formas de discriminação no local de trabalho

Parágrafo 1º - As Companhias não praticarão qualquer diferença salarial de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero, orientação sexual ou transgeneridade.

Parágrafo 2º - As Companhias implementarão Programas de Combate às Opressões direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero, étnico/racial, orientação sexual e transgeneridade, bem como prevenção de práticas de assédio moral e sexual.

Parágrafo 3º - As Companhias implementarão o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados
no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e nas Companhias

Parágrafo 4º Os programas acima mencionados deverão ter um calendário de ações, indicadores de acompanhamento e metas de avanço na percepção de respeito à diversidade na Companhia, que deverão ser apresentadas nas reuniões de acompanhamento do ACT e reuniões das CIPAs.

Anexo X: Inclusão do Item “Hormonioterapia do processo transexualizador” na categoria Subsídio Integral
Justificativa: Atender PORTARIA Nº 2.803, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2013 que redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS).
Art. 14. Ficam incluídos na Tabela de Procedimentos, Medicamentos e OPM do SUS os procedimentos a seguir:
Procedimento 03.03.03.009-7- Tratamento hormonal no processo transexualizador. Consiste na utilização de terapia medicamentosa hormonal disponibilizada mensalmente para ser iniciada após o diagnóstico no Processo Transexualizador (estrógeno ou testosterona).

RESOLUÇÕES DO ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS DA FUP

Resoluções IX ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS DA FUP

Pautas aprovadas:
1. Resgatar pauta histórica de 2013, entregue à empresa na época que Graça Foster era a presidentada Petrobrás;

2. Encaminhar alteração na cláusula de auxílio creche/acompanhante visando igualar direitos dehomens e mulheres e estabelecer acompanhante para parturientes;

3. Encaminhar alteração na cláusula que fala sobre o afastamento de lactantes visando conformidade com a legislação CLT art 394-A:

"A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades,

operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade."

4. Encaminhar necessidade de treinamentos para as mulheres nas pastas de formação da FUP e sindicatos e de cursos sobre feminismo para os homens;

5. Encaminhar para os fóruns adequados os seguintes problemas:
5.1 Discriminação de filhos adotivos para utilização da AMS;
5.2 Igualar os procedimentos da empresa para mães adotivas e não adotivas no sentido de a empresa utilizar o convênio do INSS e evitar perda salarial das mães por adoção;

7. Sobre as mulheres offshore:
7.1 Encaminhar às comissões de SMS e ACT as demandas específicas das mulheres offshore (em especial disponibilização de camarotes para garantir a presença de mulheres a bordo);
7.2 Dar visibilidade ao problema das mulheres offshore (construir junto à comunicação da FUP e sindicatos);
7.3 Elaborar pauta regional e nacional com a participação das mulheres que são diretoras de sindicatos que representam trabalhadoras de plataformas;

Moções aprovadas:
1. Por mais mulheres a bordo
2. Contra as violências de gênero
3. Bolsonaro nunca mais

PONTAS SOLTAS OU PENDÊNCIAS DOS ACTs2019/20 E 2020/22 – ESTAS PROPOSTAS ABAIXO DEVEM SERVIR COMO GUIAS PARA A ELABORAÇÃO DE PROPOSTAS E A NEGOCIAÇÃO DO ACT2022

1. HETT – Hora Extra Troca de Turno

A Petrobrás e suas subsidiárias retomarão o pagamento da Hora Extra da Troca de Turno pela média, através de novas medições por unidade, com a participação dos representantes dos trabalhadores.

2. BANCO DE HORAS
PROPOSTA DA FUP REALIZADA NO MBITO DA MEDIAÇÃO PPMP 1001883-42.2020.5.00.0000

1. Saldo de "banco de horas" anterior ao acordo coletivo de 2019:
1.1. Horas positivas:
1.1.1. Possibilidade de compensação das horas positivas para quitação de saldo negativo após a implantação do banco de horas a partir de 2020;
1.1.2. Caso não haja horas a serem compensadas, a Companhia promoverá o pagamento do passivo anterior à implantação do Banco de Horas.
1.2 Horas negativas:
1.2.1. Possibilidade de compensação das horas pelos empregados após o final das Medidas de Resiliência implantadas pela Companhia.

2. Saldo AF
2.1. Horas positivas:
2.1. Possibilidade de compensação das horas e dias positivos para quitação de saldo negativo após a implantação do banco de horas a partir de 2020;
2.2. Caso não haja horas e dias a serem compensados, a Companhia promoverá o pagamento do passivo.

2.2. Horas negativas:
2.1. A companhia irá zerar o passivo de horas e dias negativos de saldo AF devido às irregularidades internas no lançamento das horas e dias negativos geradas na implantação do sistema.

3. Regras para Banco de Horas
3.1. A compensação dos saldos negativos de frequência poderá ser realizada pelos empregados até 6 meses após o final das Medidas de Resiliência implantadas pela Companhia.
3.2. A Companhia promoverá o cômputo e o pagamento das horas extras trabalhadas e não pagas dos anos de 2020 e 2021, no prazo de 60 dias;
3.3. A Companhia promoverá o estorno dos descontos efetuados no Banco de Horas relativos ao ano de 2020, inclusive os relativos aos dias de greve, no prazo de 60 dias;
3.4. A Companhia promoverá o correto pagamento do RSR, nos termos do ACT vigente;
3.5. As horas de passagem de turno e de parada de produção não serão incluídas no Banco de horas pela Companhia;
3.6. Mudança de regime e turno por iniciativa da empresa e retorno das escalas de folgas não podem ser computados e gerar saldos negativos de frequência;
3.7. O tempo à disposição dos trabalhadores offshore nos hotéis será computado como 12 horas trabalhadas;
3.8. Os trabalhadores não serão responsáveis pelo apontamento de suas horas trabalhadas.

3. TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO

Premissas defendidas na Proposta da FUP:
> Ser negociado de forma coletiva, garantindo segurança e estabilidade jurídica para os trabalhadores e a empresa.
> Ter de adesão opcional, com previsibilidade de duração e controle de jornada.
> Divisão de custo do trabalho e responsabilidade com a infraestrutura.
> Manter todas as garantias e benefícios previstos no ACT

Proposta apresentada pela FUP e sindicatos:
“As Companhias observarão o conteúdo da presente cláusula para a relação de trabalho dos empregados em trabalho à distância, aplicável a todas as situações e jornadas não presenciais.
PARÁGRAFO 1° - O procedimento de adesão dos empregados ao teletrabalho observará o exato mesmo rito da adesão à redução opcional de jornada, conforme regramento interno vigente em junho de 2020, que atendeu ao disposto no parágrafo 1º, cláusula 58, do Acordo Coletivo de Trabalho então vigente, e as condições abaixo:
I - O empregado que aderir ao teletrabalho poderá trabalhar fora das instalações da empresa 4 (quatro), 8 (oito) ou 12 (doze) dias por mês, conforme escala negociada no momento de adesão, ou todos os dias, conforme opção do trabalhador.
II - Instituído o teletrabalho nos termos da presente cláusula, as Companhias reabrirão as opções de saída e de adesão à jornada reduzida regulada pela Cláusula 58 do presente ACT.
III - Aplicam-se para a jornada de 6 horas, de segunda a sexta, as disposições acima, com a necessária adaptação das disposições relativas à duração da jornada, e com a proporcionalizarão do valor estipulado para auxílio ao empregado, assim reduzido a 75%do previsto.
PARÁGRAFO 2° - A jornada e regime de trabalho, e o controle do acesso do trabalhador aos sistemas das Companhias, observarão o seguinte:
I - A lotação do empregado permanecerá a mesma, independente da opção pelo teletrabalho.
II - Ao aderir ao teletrabalho, o empregado poderá optar entre regime administrativo fixo ou horário administrativo flexível, sendo vedado o acesso à rede e sistemas das Companhias fora do horário da jornada administrativa, inclusive a utilização de WhatsApp,

e-mail coorporativo e ferramentas individuais.
III - Fica limitada a jornada de trabalho excedente ao horário flexível, de segunda a sexta feira, sendo vedado o acesso aos sistemas da empresa fora deste horário. Por motivos de força maior, fica autorizada, nas jornadas de trabalho de 8h, a realização de até 2 (duas) horas extraordinárias, a ser contabilizada na forma da Cláusula 11.
IV - O registro de ponto será realizado através do login do empregado no acesso inicial ao computador da Petrobras através do sistema próprio da empresa. Caso a Rede Privada Virtual, ou o sistema corporativo não esteja disponível, o registro de horário poderá ser realizado pelo e-mail ou aplicativo de controle de jornada.
PARÁGRAFO 3° - Para a plena efetivação do teletrabalho, as Companhias ficam obrigadas: ao fornecimento dos equipamentos (hardware) e dos programas (software) necessários ao empregado; a realização das manutenções necessárias, e a garantia da segurança do sistema (antivírus).
I - Para os casos particulares de empregados portadores ou não de deficiências (PcD), as Companhias disponibilizarão mobiliário e dispositivos adaptáveis que sejam indispensáveis à ergonomia do trabalho (cadeiras, mesas, etc.).
II - Eventuais solicitações de aquisição ou manutenção, feitas pelas Companhias ao empregado, deverão compreender instruções específicas, quanto a equipamentos ou serviços, bem como quanto ao procedimento a ser observado. Da mesma forma as Companhias, em tais eventualidades, deverão explicitar seu necessário compromisso em reembolsar o empregado, dos gastos assim realizados.
III - As Companhias concederão, à título de auxílio home office, exceto para cargos gerenciais, o valor semanal de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), a fim de auxiliar o custeio com uso de equipamento próprio, internet, telefonia, energia elétrica, limpeza e demais despesas decorrentes do trabalho em sua residência, valor este que não integra a remuneração.
PARÁGRAFO 4° - Para critérios quantitativos de cumprimento de NR's, e de outras normas de segurança, será considerado o total de trabalhadores em teletrabalho no município,inclusive para a fiscalização das condições de exercício do trabalho, mesmo no período de teletrabalho. O mesmo critério será também utilizado para a criação de CIPA's, e/ou ampliação das atribuições da CIPA da lotação originária do empregado, especificamente destinadas à atuação em relação aos empregados em teletrabalho.
I – As CIPAS elaborarão protocolos de atendimento a emergências aos empregados em teletrabalho.
II - As Companhias deverão disponibilizar uma cartilha, e fornecer orientações aprovadas na CIPA: para a adequação ao teletrabalho, e para o desempenho das atividades visando o bem-estar do trabalhador, inclusive com programas de condicionamento físico como medida preventiva e de preservação de sua saúde.
III - Não poderá haver discriminação em relação aos trabalhadores em teletrabalho, no que tange à distribuição de atividades e avaliação de desempenho. Configurada discriminação, tal prática será considerada assédio moral.
PARÁGRAFO 5° - A adesão ao regime de teletrabalho não altera de forma alguma os benefícios e condições, previstas no ACT vigente.

4. NEGOCIAÇÃO DO EFETIVO

Entendemos que a concepção do "Fórum de Efetivo", previsto no acordo coletivo da categoria, é de um espaço de diálogo e formulação de políticas e práticas a serem adotadas pelo Sistema Petrobrás para sua gestão de efetivo, principalmente com vistas à segurança das pessoas e às melhores condições possíveis de realização do trabalho.
Fórum deveria ter realização regular e frequente, com a participação não somente de representantes da gestão da companhia e dos Sindicatos, mas de diversos profissionais do próprio Sistema Petrobrás, pesquisadores das Universidades e Institutos de Pesquisa, da Fundacentro, do Ministério Público do Trabalho, entre outros agentes importantes.

Para chegarmos mais perto da concepção do Fórum que defendemos, trazemos a proposta de pelo menos uma reunião para cada um dos seguintes temas, em agenda a será cordada entre as partes:
1) Gestão do efetivo;
2) Plano de concursos e contratação devido aos PIDV's;
3) Transferências;
4) Terceirização;
5) Horas extras (jornada de trabalho);
6) SMS (segurança dos trabalhadores e unidades);
7) Reuniões locais sobre efetivo

Reiteramos os Pedidos de Informações para qualificar os diálogos do Fórum:
A. Qual o número mínimo de fato por unidade e subsistemas, de operadores (incluindo consolistas) e demais especialidades que cumprem turno ininterrupto de revezamento, das instalações industriais do Sistema Petrobrás, conforme preconiza a NR20;
B. Que a Petrobrás apresente a definição formal do que seria "demanda normal" e "demanda reduzida", bem como os números de efetivo correspondentes para cada situação. Essa informação também deve estar estratificada por unidade e subsistema;
C. Quais os procedimentos oficiais de operação, manutenção, segurança industrial e análise de qualidade para "demanda normal" e "demanda reduzida", para cada unidade e subsistema;
D. Extrato de horas-extras do Sistema Petrobrás, a partir de 2015. Solicitamos os números extratificados para dobras de turno e extensão de jornada (os casos em que não houve dobra completa). Solicitamos os números separados para aqueles que trabalham em regimes especiais e aqueles que cumprem horário administrativo;
E. Acidentes, incidentes e situações de grave descontrole operacional (falta de água de resfriamento, vazamento de gás ácido - H2S e amônia - vazamento de gás combustível, demais vazamentos de derivados por problemas relacionados com RTAs, Hazops e demais recomendações técnicas prévias aos acidentes e/ou incidentes);
F. A validação, conforme preconizada na NR17, para justificar os números de efetivo definidos pelo O&M;
G. PDVs: Previsão de saídas por unidade e subsistema e o planejamento de reposição destes efetivos.
Que a companhia mantenha as informações relativas ao O&M disponíveis a qualquer tempo para consulta dos trabalhadores e trabalhadoras

PAUTAS LOCAIS DAS REFINARIAS, TERMINAIS E TERMELÉTRICAS SOB REPRESENTAÇÃO DO UNIFICADO DE SÃO PAULO EM 2021 – ESTAS PROPOSTAS ABAIXO DEVEM SERVIR COMO GUIAS PARA A ELABORAÇÃO DE PROPOSTAS E A NEGOCIAÇÃO DO ACT2022

Os seguintes itens estiveram na pauta do movimento sindical petroleiro durante o ano de 2021. Com ligeiras diferenças para cada uma das bases, são pautas levantadas em uma série de setoriais promovidas para preparar a categoria para as mobilizações contra as vendas de refinarias do Sistema Petrobrás. No final de março e início de abril, trabalhadoras e trabalhadores de turno chegaram a realizar uma série de cortes de rendição, como advertência para que a gestão da companhia continuasse a negociação das pautas locais e interrompesse a venda da RLAN.
Em agosto, novos ataques apareceram no horizonte, com a abertura de licitação para serviços de operação terceirizada da estação de tratamento de água (ETA) e da unidade de tratamento de dejetos industriais (UTDI) da REPLAN e mais 5 refinarias. A partir de então, a pauta foi resgatada e novas mobilizações ocorreram nas bases do Unificado de São Paulo, mas também na REVAP e na RPBC, em uma caravana de lutas unificadas dos sindipetros do estado. Este movimento cresceu e se tornou nacional, finalizando uma série de mobi-

lizações que ocorreram na REGAP em Minas Gerais, REMAN no Amazonas, Abreu e Lima em Pernambuco, REFAP no Rio Grande do Sul e REPAR e SIX, no Paraná. Os atos foram importantes para estancar o processo de privatização. Apesar da venda em curso da REMAN, que iniciou neste período, a companhia anunciou dificuldades de continuar as vendas das demais unidades.
Mais recentemente, problemas graves com a alimentação na REPLAN, falta de EPIs na RECAP, riscos aumentados pela precarização e sucateamento das diversas unidades, redução drástica dos quadros de trabalhadores próprios e terceirizados.
Os desafios permanecem, e a ameaça de privatizações também. Por isso, a organização e a preparação para os grandes movimentos do ano de 2022 são fundamentais!

- Número Mínimo e Efetivo
- Pagamento das Homologações
- Extinção do Saldo AF
- Critérios objetivos e transparentes para mudança de ênfase e transferências
- Restituição integral dos valores cobrados e fim dos descontos da AMS até o encerramento das negociações
- Manutenção das atividades executadas por trabalhadores próprios - Fim da terceirização das atribuições e tarefas inerentes aos cargos do quadro de trabalhadores próprios da Petrobrás
- Regramento do Teletrabalho
- Segurança Operacional - Elaboração de um plano emergencial com participação do sindicato com o objetivo de conter a crescente de acidentes e incidentes operacionais
- Reversão das advertências verbais e/ou escritas e quaisquer outras formas de punição oriundas
da participação dos trabalhadores em greves, mobilizações, assembleias e reuniões setoriais. Tais sanções disciplinares implicam em grave violação ao direito de reunião e ao direito de associação, como também caracterizam atitude antissindical e assédio moral;
- Treinamentos

AS AÇÕES NECESSÁRIAS PARA GARANTIA DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS E DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS TRABALHADORES, DOS APOSENTADOS, DAS PENSIONISTAS E SEUS DEPENDENTES DO SISTEMA PETROBRÁS – ESTAS PROPOSTAS ABAIXO DEVEM SERVIR COMO GUIAS PARA A ELABORAÇÃO DE PROPOSTAS E A NEGOCIAÇÃO DO ACT2022

Na Petros

PED 2015

1.1- Cobrar da direção da Petros, a inclusão, nas premissas do Simulador do PED 2015, da redução da taxa de inflação futura, para os participantes que optarem pelo menor prazo de parcelamento;
1.2- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;
1.3- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP disponibilização de assessoria contábil aos seus associados para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e 2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2015 respeitando a condição financeira da entidade sindical;
1.4- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.

1.5- Consultar os jurídicos da FUP e dos sindicatos qual seria o termo adequado para contemplar a isenção do IR no contracheque e no informe de rendimentos.

PED 2018

2.1- Cobrar da atual direção Petros, os estudos necessários para encontrar alternativas que reduzam o valor do PED 2018 para os assistidos que tiveram aumento no valor das suas contribuições extraordinárias decorrentes desse novo equacionamento;
2.2- Cobrar da atual direção da Petros, que entre os estudos cobrados no subitem 2.1, seja analisada a possibilidade de aplicar a taxa proporcional para o cálculo das contribuições extraordinárias, dos assistidos que tiveram aumento nessa contribuição extraordinária decorrente do PED 2018;
2.3- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do PED 2018, com a aplicação das alternativas encontradas nos estudos previstos no subitem 2.1 e 2.2, para todos os assistidos, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente desse novo PED, caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;
2.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do atual PED 2018, alterando os regulamentos do PPSP-R e do PPSP-NR, para dividir a atual contribuição extraordinária de 30%, sobre o valor do anual do 13º benefício, nos 12 meses de cada ano, de acordo do assistido.
2.5- Cobrar da atual direção da Petros, a redução da contribuição extraordinária do novo PED, caso os PPSPs registrem resultado positivo (superávit) nos próximos exercícios financeiros, até a eliminação dessas contribuições extraordinárias;
2.6- Solicitar a ANAPAR que, através dos seus representantes no CNPC – Conselho Nacional de Previdência Complementar, que pressionem e cobrem, naquele colegiado, a aprovação da proposta de inclusão do exercício de 2022, para apuração e cobrança dos déficits dos planos de previdência, conforme previsto no CNPC 30/2018, e não somente, apurando e cobrando o déficit do exercício de 2021;
2.7- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;
2.8- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP disponibilização de assessoria contábil para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e 2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2018 respeitando a condição financeira da entidade sindical;
2.9- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.

Ameaças ao equilíbrio futuro dos PPSP's e do PP2

3.1 - Cobrar da atual direção da Petros, estudos para revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para a redução do percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante;
3.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para reduzir o percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;
3.3- Intensificar as ações jurídicas, políticas e institucionais para a cobrança das dívidas das patrocinadoras com os PPSPs, com ampla divulgação das ações realizadas e seus resultados;
3.4- Realizar ampla campanha de esclarecimento sobre todas as ações jurídicas e adminis-

trativas que estão em andamento para a cobrança dessas dívidas;
3.5- Verificar e analisar todas as demais ações que estão sendo planejadas e ou executadas que ameaçam o futuro dos PPSPs e do PP2;
3.6- Realizar acompanhamento sistemático e mensal dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs e PP2, com ampla divulgação das análises e críticas realizadas;
3.7- Cobrar da atual direção Petros, maior transparência e acessibilidade à política de investimentos e atos de gestão da Petros, com permanente diálogo com os participantes e assistidos, sobre a aplicação do seu patrimônio, em especial para os que possuem pouco conhecimento em relação a esse assunto;
3.8- Sugerira contratação de assessorias especializadas na área de investimento, para auxiliar na análise dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs e PP2, com ampla divulgação das análises realizadas respeitando a condição financeira das entidades sindicais;
3.9- Ingressar com ações regressivas e ou com denúncias junto ao Ministério Público, para cobrar valores dos dirigentes, patrocinadoras e instituições financeiras, decorrentes de investimentos, que não atingirem a rentabilidade mínima necessária, para pagamento dos compromissos desses planos (meta atuarial), caso os estudos e acompanhamento realizados pela FUP, através das suas assessorias, apontem que houve imperícia ou má fé na aplicação desses recursos;
3.10- Cobrar da atual direção da Petros, estudos para separação de massas dos atuais e futuros assistidos do PP2, de acordo com a taxa de juros atuarial aplicada no cálculo dos seus benefícios de renda vitalícia;
3.11- Realizar estudo e diagnóstico de todos os fatores externos que podem influenciar ou ameaçar, no curto, médio ou no longo prazo, os planos administrados pela Petros, bem como, todos os movimentos políticos e institucionais, nas várias esferas de poder, relacionados aos ataques ou o desmonte da Petrobrás e demais empresas patrocinadoras;
3.12- Combater as ameaças decorrentes da aplicação CGPAR 25, especialmente em relação ao seu artigo 6º, que estabelece a obrigação das empresas estatais e de economia mista, como a Petrobrás, de analisar a gestão dos planos que elas patrocinam, e de transferir essa gestão para as entidades abertas, administradas por bancos e seguradoras, caso seja constatada a 'ausência de economicidade' na gestão desses planos que é feita pelas Fundações, como a Petros;
3.13 - Combater as ameaças decorrentes das propostas do atual Governo Bolsonaro contra o Sistema fechado de Previdência Complementar, através das alterações nas Leis Complementares 108/01 e 109/01, defendendo as propostas elaboradas pela ANAPAR.
3.14- Realizar ampla campanha de esclarecimento, junto aos participantes e assistidos dos PPSPs e do PP2, quanto aos riscos, armadilhas e ameaças do novo PP3 e os prejuízos que os seus atuais participantes e assistidos já estão sofrendo.

Aposentadoria especial no INSS, nos PPSP's e no PP2

4.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre as mudanças na aposentadoria especial no RGPS - Regime Geral de Previdência Social (INSS), decorrente da Reforma da Previdência, cuja validade é a partir de 13/11/2019 e os seus reflexos para os benefícios dos PPSPs e do PP2;
4.2- Incluir nessa mesma campanha de esclarecimento, as demais mudanças decorrentes da Reforma da Previdência do INSS e os seus reflexos nos benefícios dos PPSPs e PP2;
4.3- Sugerir aos Sindicatos filiados a intensificação das ações judiciais individuais para a caracterização da insalubridade e periculosidade no local de trabalho, a comprovação e tempo de exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos presentes, a revisão dos PPPs – Perfil Profissiográfico Profissional e a transformação e ou revisão do benefício de aposentadoria para inclusão da contagem do tempo de aposentadoria especial;
4.4- Intensificar as ações judiciais individuais para as demais revisões de benefício do

INSS, concedidos nos últimos 10 anos;
4.5- Elaborar ação coletiva ou ACPU – Ação Civil Pública para a caracterização da insalubridade nos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias e sua classificação junto ao INSS e a SRTE – Secretaria Regional do Trabalho e Emprego;
4.6- Intensificar a ação sindical junto as CIPAs para a caracterização das áreas de insalubridade nos Mapas de Riscodos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias;
4.7- Intensificar nossa ação sindical, junto à gerencias da Petrobrás e suas Subsidiárias, principalmente dos Setores de SMS – Saúde Meio Ambiente e Segurança e a SRTE, para a classificação dos GHEs – Grupo Homogêneo de Exposição;
4.8- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre a necessidade dos participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, a optarem pela contribuição especial do plano;
4.9- Ingressar com ação coletiva para garantir que todos os participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, possam optar pela contribuição especial do plano, com pagamento dos valores retroativos, referente a todo o seu período de exposição.
4.10- Cobrar da Petros e da Petrobrás que garantam a sustentabilidade de casos em que o trabalhador exposto a condições insalubres ou periculosas e que venha a sofrer aumento no tempo de aquisição de aposentadoria em função de reformas trabalhistas e previdenciárias

Empréstimos da Petros

5.1- Cobrar da atual direção da Petros, o alongamento dos prazos dos empréstimos pessoais dos PPSPs concedidos aos assistidos, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente do PED 2018, de acordo com a sua expectativa de vida, através de adesão individual e opcional, além da possibilidade de renegociação de suas dívidas;
5.2- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal dos descontos dos empréstimos, previsto na legislação, seja incluído no limite mensal de 30% do benefício líquido, considerando todos os demais descontos em folha, preservando a sua prioridade, dentro desse mesmo limite e não fazer cobrança dos valores excedentes através de boletos bancários e muito menos em cobranças judiciais;
5.3- Cobrar da atual direção Petros, a abertura de canal de comunicação exclusivo para tratar sobre empréstimos, além da possibilidade da negociação das dívidas, para todos os participantes e assistidos da Petros;
5.4- Redução da taxa de juros dos empréstimos pessoais, de acordo com a meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.5- Recalculo do saldo devedor e redução das mensalidades dos empréstimos pessoais concedidos, de acordo com a redução da meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.6- Redução da taxa de administração cobrada nos empréstimos pessoais dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.7- Utilização dos recursos do fundo administrativo dos PPSPs, do PP2 e do PP3, para redução da taxa de administração dos empréstimos já concedidos;
5.8 - Cobrar da direção da Petros que elabore e apresente um programa de recuperação financeira para os participantes e assistidos com empréstimos pessoais que estão inadimplentes.
5.9- Liberação de novos empréstimos pessoais ou renovação dos atuais empréstimos para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3, que tem mensalidades em aberto, nos seus atuais empréstimos;
5.10- Consultoria financeira para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3 que solicitarem empréstimo, a fim de orientar como melhor utilizar o valor emprestado, reduzir o seu endividamento e organizar melhor o seu orçamento familiar;
5.11- Comprar as dívidas (precisa definir o que é dívida) dos ativos, aposentados e pensio-

nistas dos PPSPs, do PP2 e do PP3 substituindo-as pelos empréstimos pessoais. Pagamentos de equacionamento de déficit não serão considerados.

Convênio INSS / Petros

6.1- Realizar Campanha de esclarecimento quanto à necessidade da manutenção do Convênio do INSS para garantir os adiantamentos dos benefícios mensais da Petros e do INSS;
6.2- Avaliar a possibilidade de ingressar com ações judiciais, caso necessário, para garantir a manutenção do Convênio PETROS/INSS;
6.3- Realizar atos na porta das unidades da Petrobrás e Subsidiárias, para defender a manutenção do Convênio do PETROS/INSS;

Outras pendências da Petros

7.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs e PP2, referentes a parcela salarial do complemento da RMNR, desde a sua implantação nos contracheques dos trabalhadores do Sistema Petrobrás, a partir de junho de 2007;
7.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos PPSPs e PP2, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs referente a parcela salarial do complemento da RMNR e o pagamento dos respectivos valores retroativos;
7.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, referente ao serviço passado, no período entre a sua respectiva data de adesão ao BPO – Benefício Proporcional Opcional, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, conforme decisão do Conselho Deliberativo da Petros;
7.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos participantes e assistidos do PP2, decorrente do pagamento do serviço passado, entre a sua respectiva data de adesão ao BPO do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes nesse período e o pagamento dos respectivos valores retroativos no PP2.
7.5 - Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal de todos os descontos em folha dos assistidos da Petros seja limitado no máximo a 30% do seu respectivo benefício líquido.

Eleições da Petros

8.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a revisão do atual Estatuto da Petros para garantir a eleição dos seus próximos diretores da Diretoria de Seguridade – DISE e da Diretoria de Administração e Finanças – DIAF, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e aprovado por unanimidade no Conselho Deliberativo da Petros, que aprovou essa alteração e a encaminhou para a aprovação da direção da Petrobrás que, até a presente data, não a aprovou;
8.2- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros eleitos por seus participantes e assistidos, que pautem esse assunto na reunião do Conselho Deliberativo e que cobrem essa alteração estatutária e a realização da eleição para a escolha dos próximos diretores;
8.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a implantação dos Comitês Gestores dos PPSPs e do PP2, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e do PP3;
8.4- Reforçar a necessidade da implementação todas as ações jurídicas, políticas e institucionais para garantir a alteração do Estatuto da Petros e a eleição dos seus diretores na DISE e no DIAF e a eleição dos representantes dos participantes e assistidos nos Comitês Gestores dos PPSPs, PP2 e do PP3;

8.5- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros, que pautem todos os assuntos referentes às cobranças necessárias, junto à direção da Petros, para viabilizar as ações e estudos previstos nos itens anteriores (1 a 5);
8.6- Analisara possibilidade da contratação das assessorias técnicas necessárias ao bom desempenho do mandato dos nossos atuais Conselheiros Deliberativos eleitos e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestoreseleitos (jurídico, contábil, financeiro, investimentos, atuarial e conformidade) respeitando a condição financeira das entidades sindicais;
8.7- Manter a nossa participação atual no Fórum, somente com as entidades representativas, legitimamente eleitas, pelos participantes e assistidos da Petros para: (1)buscar a unidade na definição das candidaturas das próximas eleições da Petros; (2) apoiar e fortalecer a atuação dos Conselheiros Deliberativos e Fiscais e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos; (3) implementar as ações jurídicas, políticas e institucionais necessárias, de forma coordenada, para a execução das ações e estudos previstos nestes itens (1 à 6);
8.8 – Discutir e buscar implementar espaço democrático para discussão das questões de Seguridade com todos os segmentos da categoria petroleira;

NA AMS

Gestão por RH X Gestão por Associação

1.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre as vantagens, ganhos e segurança, para os beneficiários e as empresas do Sistema Petrobrás, o retorno da gestão da nossa AMS para o RH da Petrobrás;
1.2- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre os prejuízos, perdas e riscos, para os beneficiários e para as empresas do Sistema Petrobrás, decorrentes da atual gestão da Associação privada da nossa AMS;
1.3- Demonstrar com fatos e dados, que qualquer melhoria, que a atual direção da Petrobrás quiser fazer na gestão da nossa AMS, pode ser feita, através da sua gestão por RH, sem precisar dessa Associação;
1.4- Dar continuidade a todas as ações jurídicas, políticas e institucionais, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para impedir a gestão dessa Associação e retornar a nossa AMS, para o gerenciamento do RH da Petrobrás;
1.5- Manter assessoria especializada na área de gestão de planos de saúde, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para elaborar todas a ações jurídicas, políticas e institucionais, necessárias para impedir a gestão dessa Associação e retornar a gestão da nossa AMS, para o gerenciamento do RH da Petrobrás;
1.6- Realizar atos e mobilizações nas unidades administrativas e operacionais da Petrobrás e Subsidiárias para pressionar pelo retorno da gestão da AMS para o RH da Petrobrás e o fim de uma Associação privada para gerir a nossa AMS;
1.7- Manter e ingressar com toda a ações políticas, jurídicas e institucionais, inclusive regressivas e administrativas, necessárias, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, junto ao Ministério Público e órgãos de controle (TCU, CGU, CVM, SEST, etc.), aos poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, contra a continuidade da Associação, seus dirigentes e da Petrobrás, decorrentes dos aumentos de custos, gestão temerária ou fraudulenta e outras irregularidades cometidas, devido a sua implantação e funcionamento da atual gestão da AMS e a precarização dos seus serviços e coberturas;
1.8- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para retornar a gestão da AMS para o RH da Petrobrás e encerrar a sua gestão por uma Associação privada.
1.9- Cobrar a transparência total dos gastos da Petrobrás e dos beneficiários com as despesas da AMS, incluindo os gastos da diretoria da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus respectivos empregados;

1.10- Incluir no próximo ACT, que todo e qualquer custo administrativo, decorrente da gestão da AMS será custeado, integralmente, pela Petrobrás e suas Subsidiárias, independemente da gestão pelo RH, pela Associação privada e qualquer eventual outra forma de gestão da AMS.

Equacionamentos da AMS

2.1- Retomar no próximo ACT a relação 70% X 30% no custeio total da AMS;
2.2-Incluir no próximo ACT a realização de auditoria externa independente, por empresa auditora escolhida, de comum acordo, entre as partes, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de 70% X 30%, no custo total da AMS;
2.3- Cobrar na Comissão da AMS e no próximo ACT a realização de auditoria externa nos exercícios de 2020 e 2021, referente ao cumprimento da relação de custeio prevista para esses exercícios;
2.4- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias para a realização da auditoria externa,observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021.
2.5- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias a: (1) inclusão, no próximo ACT, da relação 70% X 30% e da auditoria externa, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento dessa mesma relação; (2) realização de auditoria externa, para o cumprimento relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021, no custo total da AMS.
2.6- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para alterar a atual relação de custeio, pela relação anterior 70% X 30%.
2.7- Ingressar com ação judicial de descumprimento do ACT, caso a mediação do TST não resolva o impasse na interpretação dessa cláusula.
2.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás a exclusão de todos os gastos da AMS, com os procedimentos autorizados para os diretores da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus empregados, para apuração da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021 e nos próximos anos, no custo total da AMS.
2.9– Cobrar dos gestores da AMS, em caso do não cumprimento dos prazos de autorizações estabelecidas na cláusula 32 do atual ACT, que o aumento dos custos decorrentes do não atendimento desses prazos sejam suportados única e exclusivamente pela Petrobras;
2.10- Cobrar dos gestores da AMS que o cálculo e os descontos referentes às despesas dos beneficiários sejam efetuados exclusivamente no salário ou benefício líquido;
2.11 - Cobrar dos gestores da AMS que todos os custos relativos ao grande risco, incluindo os atendimentos por profissionais e por quaisquer outros prestadores de serviço não credenciados, sejam pagos exclusivamente pela Petrobras.

Descontos abusivos, limites, saldo devedor e extratos financeiros

3.1- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13%, em folha, do salário ou benefício líquido, seja calculado e aplicado, respectivamente, para os ativos e para os aposentados e suas ou seus pensionistas e independentemente, da prioridade de desconto dos empréstimos da Petros, prevista no atual ACT, para os aposentados e pensionistas;
3.2- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13% e todos os demais descontos em folha, seja calculado e aplicado para os ativos, aposentados e suas ou seus pensionistas, limitados ao percentual de 30% dos seus respectivos salários e benefícios líquidos;
3.3- Incluir no ACT o cumprimento de todas as decisões judiciais referente aos descontos abusivos da AMS: (1) cumprimento do limite de 13% do benefício líquido, e a devolução

dos valores descontados além desse limite, desde janeiro de 2021; (2) exclusão das despesas da AMS, no montante do saldo devedor, ocorridas, antes dos últimos 60 meses - 05 anos; (3) cobrança do equacionamento da AMS referente ao ano de 2020; (4) cobrança dos descontos da AMS exclusivamente em folha de salários ou benefícios e proibição de qualquer desconto da AMS através de boletos bancários; (5) devolução de todos os descontos que não sejam devidamente comprovados nos extratos financeiros da AMS; (6) ações que garantam direitos acordados coletivamente relativos à AMS e (7) demais ações que vierem a serem implementadas pela direção da Fup e seus Sindicatos filiados;
3.4-Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para que seja mantida as cláusulas referentes ao limite do desconto mensal da AMS e a limitação da utilização de boleto bancário de cobrança, aos casos previstos no atual ACT;
3.5- Ingressar com ação judicial, caso a mediação do TST não resolva o impasse quanto à manutenção dessas cláusulas;
3.6- Impedir, através de todas as ações políticas, jurídicas e institucionais, a implantação de boleto bancário, para pagamento da AMS, excetuando os casos previstos no ACT;
3.7- Cobrar dos gestores da AMS o cumprimento do limite de desconto previsto no ACT, na cobrança feita através de boletos, até que as ações judiciais ou a mediação do TST ou a renovação do ACT limitem a sua aplicação aos casos previstos no atual ACT;
3.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás que os descontos da AMS devem ser prioritários, para cumprimento do limite de desconto de 13% do salário líquido dos beneficiários da ativa.
3.9- Realizar Campanha de esclarecimento sobre o extrato da AMS e o saldo devedor acumulado lançado nesse extrato;
3.10- Incluir nessa Campanha, orientações aos beneficiários da AMS como consultar esse extrato, a origem do saldo devedor, a sua formação, como verificar a sua composição, como planejar a utilização da AMS, em relação aos procedimentos eletivos e como evitar o crescimento desse saldo, para que seja o menor valor possível;
3.11- Incluir no ACT, a formação do GT-AMS composto pelos representantes da Petrobrás e da FUP, na Comissão da AMS, e suas respectivas assessorias para realizar estudos com o objetivo de garantir a continuidade da AMS, enquanto plano de autogestão, os direitos dos seus beneficiários e a melhoria de seu atendimento.
3.12- Manter os limites de desconto previstos nos subitens 4.1 e 4.2, até a conclusão dos trabalhos do GT AMS, sua aprovação nas instâncias deliberativas dos beneficiários e da Petrobrás e a sua inclusão no(s) próximo (s) ACT(s);
3.13- Definir o regime contábil da AMS, na sua Comissão, prevista no atual ACT, para que os valores arrecadados, decorrentes da cobrança do saldo devedor, sejam incluídos na apuração do cumprimento relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021.

Correção anual da tabela do Grande Risco

4.1- Incluir no próximo ACT, a atualização anual da tabela do Grande Risco, de acordo como que for definido na Comissão da AMS.
4.2- Incluir no próximo ACT, que a atualização dos descontos do Grande Risco, seja somente anual.

Investigação dos Acidentes e doenças do trabalho X Custo da AMS

5.1- Realizar uma ampla investigação dos acidentes e doenças do trabalho, ocorridas nas empresas do Sistema Petrobrás, para estabelecer o nexo causal com o aparecimento de doenças ou outras sequelas, após a rescisão do seu contrato de trabalho, mas cujo tratamento foi ou está sendo feito e custeado pela AMS;
5.2- Incluir nessa investigação os doentes e acidentados do trabalho, que estão com seu contrato de trabalho ativo e que estão ou que tenham utilizado a AMS, para fazer o seu tratamento de saúde, incluindo os exames e tratamentos decorrentes da pandemia do Co-

vid-19;
5.3- Cobrar dos gestores da AMS que expurguem dos custos da AMS, os valores decorrentes dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (5.1 e 5.2);
5.4- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do novo ACT, para que seja Incluir cláusula, que garanta o expurgo dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (5.1 e 5.2);
5.5- Ingressar com ação judicial, caso a mediação do TST não resolva o impasse quanto a inclusão dessa cláusula.

Promoção e prevenção à saúde e redução dos custos da AMS

6.1- Cobrar dos gestores da Petrobrás a inclusão, no programa de acompanhamento de saúde mental e dos/as trabalhadores/as das unidades da Petrobras e suas Subsidiárias em parceria com as universidades, devido ao assédio moral, transferências decorrentes da venda de seus ativos e dos beneficiários da AMS e também os aposentados e pensionistas, devido à cobrança dos descontos abusivos da AMS e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos, dos trabalhadores da ativa, do custo da AMS;
6.2- Cobrar dos gestores da Petrobrás a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos/as trabalhadores/as acometidos pela COVID-19 nas unidades da Petrobras e suas Subsidiárias e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos e exames na AMS;
6.3- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos doentes crônicos e as ações necessárias para a manutenção e melhoria da qualidade de vida desses beneficiários;
6.4- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa de prevenção à saúde dos aposentados e pensionistas, através do PASA e de outras iniciativas;
6.5- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de uma investigação em todos os procedimentos aprovados na AMS, para definir o perfil epidemiológica dos seus beneficiários e as respectivas e necessárias ações de prevenção;
6.6- Integrar todas as informações referentes a saúde ocupacional e acompanhamento à saúde dos trabalhadores da ativa, com os demais programas da AMS, incluindo os novos programas de acompanhamento a saúde, que vierem a ser implementados, para a definição e execução das necessárias ações de prevenção;
6.7- Ampliar a cobertura do benefício farmácia, e melhorar o seu atual processo operacional e burocrático, facilitando a sua utilização pelos beneficiários da AMS;
Novo ponto: Ampliar a cobertura para técnicas de mapeamento genético para detecção precoce de doenças
6.8- Garantir o custeio dos medicamentos necessários ao tratamento da hormonioterapia trans no Benefício Farmácia;
6.9- Incluir nos procedimentos cobertos pela AMS, o tratamento de todas as cirurgias do processo de redesignação de gênero, como caráter terapêutico/reparador e não estético;
6.10- Incluir todos os tipos de procedimentos cobertos pela AMS referente ao planejamento familiar de longa duração e seus dispositivos, devidamente autorizados pelas instituições médicas e da vigilância sanitária;
6.11- Cobrar dos gestores da Petrobrás, controladora da sua empresa subsidiária ANSA, a inclusão dos trabalhadores demitidos da Fafen-PR, no atual, ou num dos demais planos de saúde da operadora Unimed, conforme previsto na legislação e nas resoluções da ANS, garantindo o pagamento do seu custeio integral, por esses beneficiários, de acordo com o custeio do atual plano de saúde e sem a exigência de qualquer carência.
Novo ponto: nos casos de internação para o tratamento de dependência química e/ou do-

ença psicológica/psiquiátrica, que o prazo seja estabelecido por laudo médico

Outras ações necessárias que sugerimos para garantia dos direitos previdenciários e de assistência à saúde dos trabalhadores, dos aposentados, das pensionistas e seus dependentes do Sistema Petrobrás, observando as condições financeiras das entidades sindicais

Qualificar as atuais e futuras direções sindicais, para viabilizar a defesa dos direitos dos aposentados e pensionistas e a sua participação na gestão da Petros e da AMS;
Realizar cursos de formação, para os atuais e futuros dirigentes sindicais, com assessoramento voltado a ampliação da nossa representação nesse segmento da categoria petroleira;
Realizar Seminário com os dirigentes dos Sindicatos e da FUP para: (1) definir um projeto de melhoria da gestão da Petros, dos seus planos e da AMS e (2) ocupação dos cargos na gestão da Petros, e da AMS, devido a eventual eleição do governo popular e democrático no executivo federal;
Melhorar o atendimento dos aposentados e pensionistas na FUP e nos seus Sindicatos filiados;
Aperfeiçoar a comunicação da FUP e seus Sindicatos filiados, no ambiente virtual e na mídia impressa, de acordo com a participação dos aposentados e pensionistas nas redes sociais e o seu local de moradia;
Desenvolver atividades culturais, de formação, de lazer e esportivas com os aposentados e pensionistas, através dos Sindicatos filiados a FUP;
Firmar convênios e parcerias com a direção da Federação e dos seus Clubes de Empregados da Petrobras - CEPEs filiados, que ainda resistem aos ataques e os desmontes da governança bolsonarista da Petrobras, para viabilizar a integração, a saúde e o bem-estar físico e mental da categoria petroleira e os seus familiares.
Realizar campanha de filiação dos aposentados e pensionistas, com a finalidade de ampliar a base de representação dos Sindicatos filiados, através da distribuição de brindes, realização de sorteios e outros incentivos;
Realizar comemorações em ocasiões especiais: “10 anos de filiação”, dia dos aposentados, aniversariantes do mês, confraternização de final de ano, entre outras, com distribuição de brindes e sorteios e outros incentivos;
Criar a Associação Beneficente da categoria petroleira para atendimento às suas necessidades, principalmente, dos aposentados e pensionistas, em relação à proteção à sua saúde, educação, cultura e demais serviços e a preservação do patrimônio material e imaterial da categoria petroleira, com o apoio logístico, material e imaterial necessários ao atingimento dos seus objetivos.
Criar um Grupo de Trabalho com representantes dos aposentados, pensionistas e trabalhadores petroleiros da ativa, com a finalidade de propor, criar e registrar a Associação Beneficente, tendo como fonte de financiamento e gestão, a estrutura de pessoal, jurídica e financeira dos Sindicatos filiados;
Implantar o atendimento presencial nos Sindicatos ou em outros locais de fácil acesso, para os aposentados e pensionistas, com pessoal treinado e qualificado, para prestar os serviços relativos à Petros, a AMS e outros serviços.
Buscar através de ações políticas, institucionais e jurídicas e Convênios com instituições de interesse, tais como Petros, INSS e Petrobrás, o retorno do atendimento presencial, de acordo com o cumprimento das exigências das autoridades sanitárias, inclusive com a possibilidade de ceder espaço nas Sede e subsedes dos Sindicatos filiados;
Realizar cursos de treinamento de inclusão digital e de capacitação no uso de plataformas virtuais para os associados aposentados e pensionistas, com avaliação semestral da quantidade de associados que realizaram os cursos e da sua qualidade;

CLAUSULÁ DE POLIDUTOS

Parágrafo 5° - Adicional de Operação dos Terminais dos Polidutos ORSUB, OPASC, OSBRA e VOLTA REDONDA: A Companhia garante o pagamento de adicional no valor correspondente a 43,50% do Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 56,55% do Salário Básico, exclusivamente para os Técnicos de Operação ou Profissionais Transpetro de Nível Médio com ênfase em OPERAÇÕES, vinculados diretamente à operação, visando compensar a permanência à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, com variação nos períodos de folga ou repouso e alimentação, de acordo com escala pré-estabelecida, limitada a 141 (cento e quarenta e uma) horas por período de 30 (trinta) dias.

I – Ocorrendo chamada para o trabalho no período acima discriminado, o Empregado receberá, além do adicional previsto nesta cláusula, a remuneração como horas extraordinárias.

II – A Companhia poderá transferir o empregado para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, indenizando-o pela cessação de seu pagamento.

III – Findo a carga horária limitada pelo adicional, os empregados podem permanecer em Sobreaviso, sendo remunerados pelas horas excedentes conforme os critérios da cláusula 4ª (Sobreaviso Parcial) deste ACT.

10ª PLENAFUP
DE 12 A 14 DE MAIO DE 2022
EM MODO ONLINE
BASTA DE RETROCESSO.
PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL
FUP

Divulgação

QUINTA, 12 MAIO às 16H
SOLENIDADE DE ABERTURA
SÉRGIO NOBRE | CUT
ADILSON ARAÚJO | CTB
DEYVID BACELAR | FUP
GERALCINO TEIXEIRA | CNQ
LUCINEIDE VARJÃO | INDUSTRIALL
10ª PLENAFUP
DE 12 A 14 DE MAIO DE 2022
EM MODO ONLINE
FUP BRASIL E FUP.ORG.BR
BASTA DE RETROCESSO.
PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL

10ª PLENAFUP
DE 12 A 14 DE MAIO DE 2022
EM MODO ONLINE
ORDEM E PROGRESSO
BASTA DE RETROCESSO.
PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL
FUP
FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

MESA 1 | QUINTA, 12 MAIO às 17H
RECONSTRUÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO BRASIL:
DO QUE ESTAMOS FALANDO?
GLEISI HOFFMANN | PT
ORLANDO SILVA | PCDOB
FAFÁ VIANA | SINDIPETRO RN
MEDIADORA
LEONARDO PÉRICLES | UP
VALÉRIO ARCARY | PSOL
TEZEU BEZERRA | SINDIPETRO NF
MEDIADOR
10ª PLENAFUP
DE 12 A 14 DE MAIO DE 2022
EM MODO ONLINE
FUP BRASIL E FUP.ORG.BR
BASTA DE RETROCESSO.
PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL

MESA 2 | SEXTA, 13 MAIO das 10H às 12H
RECONSTRUIR A PETROBRÁS É POSSÍVEL:
PROPOSTAS DA FUP PARA O SETOR DE ÓLEO E GÁS NACIONAL
JOSÉ SÉRGIO GABRIELLI | INEEP
JEAN PAUL PRATES | SENADOR
MARIO DAL ZOT | SINDIPETRO PR/SC
MEDIADOR
MIRIAM CABREIRA | SINDIPETRO RS
MEDIADORA
10ª PLENAFUP
DE 12 A 14 DE MAIO DE 2022
EM MODO ONLINE
FUP BRASIL E FUP.ORG.BR
BASTA DE RETROCESSO.
PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL

MESA 3 | SEXTA, 13 MAIO das 15H às 17H
DIALOGAR E MOBILIZAR NA DIVERSIDADE PARA SUSTENTAR A RECONSTRUÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO BRASIL
PASTOR HENRIQUE VIEIRA
JORDANA DIAS PEREIRA
ANA FLÁVIA MARX
MEDIADORA
CIBELE VIEIRA | SINDIPETRO SP
MARCELLO BERNARDO | SINDIPETRO CAXIAS
MEDIADOR
10ª PLENAFUP
DE 12 A 14 DE MAIO DE 2022
EM MODO ONLINE
FUP BRASIL E FUP.ORG.BR
BASTA DE RETROCESSO.
PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL

MESA 4 | SEXTA, 13 MAIO das 18H às 20H
PROPOSTAS DA FUP PARA OS ENTRAVES DO ACT
(TELETRABALHO, HETT, BANCO DE HORAS, FÓRUM DE EFETIVO E
CLOVIOMAR CAVARINE | ASSESSOR ECONÔMICO
DEYVID BACELAR | SINDIPETRO BA
ADILSON SIQUEIRA | ASSESSOR JURÍDICO
MEDIADORA
PATRÍCIA JESUS | SINDIPETRO ES
PAULO NEVES | SINDIPETRO AM
MEDIADOR
10ª PLENAFUP
DE 12 A 14 DE MAIO DE 2022
EM MODO ONLINE
ZOOM
BASTA DE RETROCESSO.
PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL

SÁBADO, 14 MAIO das 9H às 12H
GRUPOS DE TRABALHO
GT 1 | AMS E PETROS
COORDENAÇÃO: PAULO CÉSAR MARTIN (SINDIPETRO BA) E JOSÉ GENIVALDO SILVA (SINDIPETRO SP)
GT 2 | ACT 2022/2024 DO SISTEMA PETROBRÁS
(TELETRABALHO, HETT, BANCO DE HORAS, FÓRUM DE EFETIVO, TABELAS DE TURNO, COLETIVO DE MULHERES E OUTROS TEMAS)
COORDENAÇÃO: ARTHUR BOB RAGUSA (SINDIPETRO SP) E MIRIAM CABREIRA (SINDIPETRO RS)
GT 3 | LUTA CONTRA AS PRIVATIZAÇÕES E ORGANIZAÇÃO DOS COMITÊS DE LUTA
COORDENAÇÃO: MÁRIO DAL ZOT (SINDIPETRO PR/SC) E MARCUS RIBEIRO (SINDIPETRO AM)
GT 4 | SAÚDE, MEIO AMBIENTE E SEGURANÇA NO TRABALHO DO SETOR PETRÓLEO
COORDENAÇÃO: ANTÔNIO RAIMUNDO TELES (SINDIPETRO NF) E PAULO SÉRGIO CARDOSO (FUP)
GT 5 | SETOR PRIVADO
COORDENAÇÃO: GERSON CASTELLANO (SINDIQUÍMICA PR) E PEDRO LÚCIO GÓIS (SINDIPETRO RN)
10ª PLENAFUP
DE 12 A 14 DE MAIO DE 2022
EM MODO ONLINE
ZOOM
BASTA DE RETROCESSO.
PELA RECONSTRUÇÃO DO BRASIL