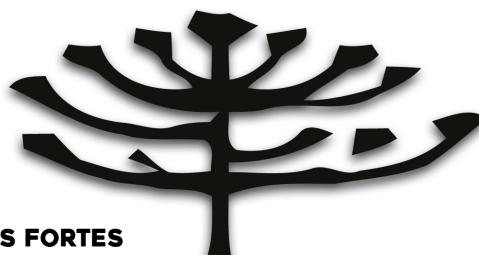


CADERNO DE TESES



a

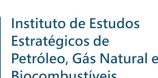


JUNTOS, SOMOS MAIS FORTES

PLENA FUP

EM DEFESA DA PETROBRÁS INTEGRADA

27 A 30 DE AGOSTO 2024
ASSENTAMENTO CONTESTADO MST
LAPA | PARANÁ



SUMÁRIO

REGIMENTO INTERNO	4
Sindipetro AM	8
Sindipetro BA	13
Sindipetro CAXIAS	25
Sindipetro CE/PI	30
Sindipetro ES	31
Sindipetro MG	39
Sindipetro NF	42
Sindipetro PE/PB	70
Sindipetro RN	71
Sindipetro RS	78
Sindipetro SP	88
Sindipetro PR	92
MULHERES PETROLEIRAS DA FUP	101



**27/08/2024 | Terça-feira****7h – Ato de reabertura da FAFEN-PR****11h às 13h – Credenciamento**

12h - Almoço

13h - Eleição da mesa diretora, leitura e aprovação do Regimento Interno**14h - Abertura da XI PLENAFUP, Mística do MST e Saudações****15h - Teses das correntes políticas****16h - Mesa 1: Conjuntura nacional**

19h - Jantar

**28/08/2024 | Quarta-feira**

7h às 8h – Café da manhã

8h – Mesa 2: Conjuntura internacional: direita e esquerda no mundo

11h30 - Almoço

13h – Mesa 3: Petrobrás integrada: modelos possíveis

15h30 - Intervalo

16h – Mesa 4: Transição Energética Justa, machismo, racismo energético e ambiental

19h - Jantar

**29/08/2024 | Quinta-feira**

7h às 8h – Café da manhã

8h – Mesa 5: Lutas da categoria e negociações em andamento**10h – Início dos Grupos de Trabalhos (GT's)****GT - 1 – Sistema Petrobrás e Setor Privado****GT - 2 – Temas a serem negociados (PLR, Plano de Cargos, Acordo de Parada)****GT - 3 – Condições de trabalho (SMS, regime e alimentação)****GT - 4 – Petros e AMS****GT - 5 – Organização sindical**

12h – Almoço

13h – Continuação dos GT's

19h - Jantar

**30/08/2024 | Sexta-feira**

7h às 8h – Café da manhã

8h – Plenária final

11h30 – Almoço

13h - Saída dos ônibus para o Sindiquímica**14h – Cerimônia de 30 anos da FUP****16h – Encerramento e festa dos 30 anos**

REGIMENTO INTERNO DA XI PLENAFUP

"JUNTOS SOMOS MAIS FORTES: EM DEFESA DA PETROBRÁS INTEGRADA"

CAPÍTULO I - DA CONVOCAÇÃO E DA REALIZAÇÃO

Art. 1º - A Federação Única dos Petroleiros realizará a XI PLENÁRIA NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DAS PETROLEIRAS E DOS PETROLEIROS - XI PLENAFUP, nos dias 27, 28, 29 e 30 de agosto de 2024.

Parágrafo Único – A Comissão Organizadora da XI PLENAFUP poderá autorizar a transmissão de algumas mesas abertas para o público em geral, pelas redes sociais e pelo canal do YouTube da FUP.

CAPÍTULO II - DOS OBJETIVOS

Art. 2º - A XI 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 XI PLENAFUP para cumprir os seus objetivos terá como título "JUNTOS SOMOS MAIS FORTES: EM DEFESA DA PETROBRÁS INTEGRADA" e debaterá e deliberará sobre o seguinte temário através da discussão em Plenário e Grupos de Trabalho.

TRABALHOS EM PLENÁRIO

Plenária inicial: Eleição da mesa diretora, leitura e aprovação do Regimento Interno

As mesas de conjuntura nacional e internacional e as mesas temáticas servirão como subsídios aos trabalhos em grupos que serão realizados posteriormente. Portanto não haverá votação, apenas debate;

Plenária Final, aprovação das resoluções oriundas dos grupos e das moções da plenária ou grupo.

GRUPOS DE TRABALHO

GT - 1 – Sistema Petrobrás e Setor Privado

GT - 2 – Temas a serem negociados (PLR, Plano de Cargos, Acordo de Parada)

GT - 3 – Condições de trabalho (SMS, regime e alimentação)

GT - 4 – Petros e AMS

GT - 5 – Organização sindical

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); Elizabeth Sacramento e João Henrique (Secretaria de Política Sindical e Formação); Paulo Neves e Patrícia de Jesus (Secretaria de Imprensa e Comunicação), e Bárbara Bezerra e Juliano Deptula (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, fazer a contagem dos votos e controlar o tempo;
- c) aos(as) relatores(as), a elaboração do relatório final da XI 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 XI 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 XI 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 XI PLENAFUP deverão estar inscritos junto a Comissão Organizadora, até o dia 15 de agosto, 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 15 de agosto.

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 XI PLENAFUP obedecerá a seguinte programação:

27/08/2024 – Terça-feira

7h – Ato de reabertura da FAFEN-PR

11h às 13h – Credenciamento

12h - Almoço

13h - Eleição da mesa diretora, leitura e aprovação do Regimento Interno

14h - Abertura da XI PLENAFUP, Mística do MST e Saudações

15h - Teses das correntes políticas

16h - Mesa 1: Conjuntura nacional

19h - Jantar

28/08/2024 – Quarta-feira

7h às 8h – Café da manhã

8h – Mesa 2: Conjuntura internacional: direita e esquerda no mundo

11h30 - Almoço

13h – Mesa 3: Petrobrás integrada: modelos possíveis

15h30 - Intervalo

16h – Mesa 4: Transição Energética Justa, machismo, racismo energético e ambiental

19h - Jantar

29/08/2024 – Quinta-feira

7h às 8h – Café da manhã

8h – Mesa 4: Lutas da categoria e negociações em andamento

10h – Início dos Grupos de Trabalhos (GT's)

GT - 1 – Sistema Petrobrás e Setor Privado

GT - 2 – Temas a serem negociados (PLR, Plano de Cargos, Acordo de Parada)

GT - 3 – Condições de trabalho (SMS, regime e alimentação)

GT - 4 – Petros e AMS

GT - 5 – Organização sindical

12h – Almoço

13h – Continuação dos GT's

19h - Jantar

30/08/2024 – Sexta-feira

7h às 8h – Café da manhã

8h – Plenária final

11h30 – Almoço

13h - Saída dos ônibus para o Sindiquímica

14h – Cerimônia de 30 anos da FUP

16h – Encerramento e festa dos 30 anos

CAPÍTULO IX - DAS DISCUSSÕES E VOTAÇÕES

Art. 11 – A Plenária é órgão máximo e soberano da XI PLENAFUP e será composta pelos delegados(as) devidamente credenciados.

Parágrafo 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) delegados(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 mesa diretora da Plenária 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, 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 à mesa, "Questão de Ordem", "Questão de Esclarecimento" ou "Questão de Encaminhamento", limitado a 1(um) minuto.

Parágrafo Único - Qualquer delegado(a) poderá apresentar à mesa "Declaração de Voto" após ter se absterido 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 XI 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 XI 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



Of. Nº 040/2024

Manaus, 25 de junho de 2024.

A

Federação Única dos Petroleiros - FUP

Companheir@s,

Informamos abaixo, os Delegados eleitos, Resoluções e comprovantes, retirados no XL Congresso Regional dos Petroleiros realizado no dia 22 de junho de 2024.

1 – DELEGADOS ELEITOS

	NOME
1	ALDEMIR DE CARVALHO CAETANO
2	FERNANDO LISA BARBOSA
3	JONATAS DA SILVA SANTOS
4	MARCUS VINICIUS ALVES RIBEIRO
5	SEBASTIAO DE SOUZA CUNHA

2 – OBSERVADORES

	NOME
1	ACACIO VIANA CARNEIRO
2	JOSE HILDEBRANDO PEREIRA ALVES
3	JOSELIO ALVES DE OLIVEIRA

3 – DELEGADOS DE OPOSIÇÃO AO SINDIPETRO-PA/AP/AM/MA

	NOME
1	GEAN DA SILVA SALES
2	DANIEL SAMARATE QUEIROZ

3 – RESOLUÇÕES

Reivindicações dos Petroleiros: União para Reconstruir a Petrobrás

1. **Retorno de Férias:** No ano passado, foi acordado que os trabalhadores teriam até 8 dias abonados no retorno de férias, mas a Petrobrás não tem cumprido esse acordo. Além disso, convoca os trabalhadores para se apresentarem dois dias antes do embarque, sem propósito definido. Propomos que nenhum trabalhador seja convocado para trabalhar antes do retorno da turma à qual pertence, abonando os dias negativos.

2. **Avanço de Nível PCAC:** O Plano de Cargos e Salários (PCAC) foi criado para facilitar a privatização da Petrobrás, com apenas 16% da categoria resistindo e permanecendo nele. Atualmente, a empresa favorece os que estão no Plano de Cargos e Remuneração (PCR), aumentando a disparidade no avanço de nível. Propomos a equiparação do avanço de nível para o PCAC em 12 meses para 50% da categoria.
3. **FGTS:** Após cobranças, a Petrobrás admitiu erro no recolhimento do FGTS nas rubricas "dif" e prometeu correção até abril de 2024, o que não ocorreu. Propomos que a Petrobrás reconheça o erro oficialmente e corrija os pagamentos devidos, evitando ações judiciais futuras.
4. **RSR:** Até 2020, a Petrobrás pagava RSR sobre todas as horas extras. Desde então, mudou para um conceito de "habitualidade", afetando os trabalhadores em regime de turno. Propomos o retorno ao pagamento de RSR para todas as horas extras realizadas, como era praticado até 2020.
5. **Hotelaria - Alimentação e Alojamentos:** Desde 2016, a gestão imposta pelos governos golpistas precarizou a alimentação e alojamentos, retirando itens essenciais e prejudicando o descanso dos trabalhadores de turno. Propomos a revisão dos contratos de alimentação para incluir os itens retirados e a construção de alojamentos adequados e isolados para trabalhadores em regime de turno.
6. **Transporte Aéreo e Terrestre:** Houve casos preocupantes de emergências no transporte aéreo devido à falta de refrigeração em 2023. Além disso, o sistema de transporte terrestre não atende adequadamente à demanda. Propomos a instalação de refrigeração adequada nas aeronaves conforme regulamentação da ANAC e ampliação do convênio da Petrobrás com outras empresas de transporte terrestre, especialmente em Manaus.
7. **Pauta pelo Amazonas:** O Amazonas, com sua importância ambiental e energética, tem sido prejudicado pelas privatizações, aumentando os preços dos combustíveis e energia. Propomos a reversão das privatizações, incluindo a recuperação dos ativos vendidos como a REMAN e as termoelétricas, para fortalecer a Petrobrás e beneficiar o povo brasileiro.

Em conjunto, essas propostas visam garantir melhores condições de trabalho e respeito aos direitos dos petroleiros, promovendo a união e reconstrução da Petrobrás conforme o projeto eleito pelo povo brasileiro em 2022.

4 – MOÇÕES

MOÇÃO DE APOIO A REAQUISIÇÃO DA REFINARIA ISAAC SABBÁ (REMAN)

Contexto

A Refinaria Isaac Sabbá (REMAN), localizada em Manaus, foi um ativo estratégico da Petrobras até sua venda para o Grupo Atem em 2022, como parte do processo de desinvestimento promovido pelo governo anterior. Desde então, a população amazonense enfrenta um dos preços mais altos do país para combustíveis como gasolina, diesel e gás de cozinha, resultando em impactos econômicos e sociais negativos significativos.

A Urgência da Reaquisição da REMAN

A reaquisição da REMAN pela Petrobras é uma necessidade urgente para garantir a estabilidade econômica, a segurança energética e o desenvolvimento sustentável da região Norte. Sob a liderança do Presidente Lula e da nova presidente da Petrobras, temos uma oportunidade histórica de corrigir os impactos negativos dessa privatização e restabelecer o controle público sobre este ativo estratégico.

Impactos Negativos da Privatização da REMAN

1. **Aumento dos Preços dos Combustíveis:** Desde a venda da refinaria, os preços da gasolina, diesel e gás de cozinha dispararam, sobrecarregando financeiramente as famílias amazonenses e as empresas locais.
2. **Desemprego e Desindustrialização:** A mudança de controle da REMAN resultou na perda de empregos qualificados e na redução da capacidade industrial da região, aumentando o desemprego e comprometendo o desenvolvimento econômico local.
3. **Risco de Conversão em Terminal:** O Grupo Atem, atual proprietário da REMAN, tem focado mais na distribuição do que no refino de petróleo. Há um risco iminente de a refinaria ser convertida em um terminal de distribuição, o que seria um retrocesso para a maior região do país, rica em recursos naturais.

Apoio da FUP e Sindicatos

A Federação Única dos Petroleiros (FUP) e os sindicatos têm um papel crucial na defesa dos interesses dos trabalhadores e da soberania nacional. Neste contexto, manifestamos nosso apoio incondicional à luta pela reaqisição da REMAN, destacando a importância de uma gestão pública e eficiente deste ativo estratégico.

Propostas de Ação

1. **Mobilização e Conscientização:** Realizar campanhas de mobilização e conscientização, destacando os impactos negativos da privatização da REMAN e a importância de sua reaqisição para a população e a economia local.
2. **Pressão Política:** Intensificar a pressão política junto ao governo federal, ao Congresso Nacional e às autoridades competentes para que sejam tomadas medidas concretas visando a reaqisição da REMAN.
3. **Parcerias Estratégicas:** Estabelecer parcerias com outras entidades sindicais, movimentos sociais e organizações da sociedade civil para fortalecer a luta pela reaqisição da REMAN e pela defesa da soberania energética do Brasil.
4. **Propostas Legislativas:** Apresentar e apoiar propostas legislativas que visem a reversão da privatização da REMAN e o fortalecimento da Petrobras como empresa pública, garantindo sua capacidade de contribuir para o desenvolvimento econômico e social do país.

Conclusão

Reafirmamos nosso compromisso com a defesa da Petrobras e dos interesses dos trabalhadores e da população amazonense. A reaqisição da Refinaria Isaac Sabbá é um passo essencial para garantir a segurança energética, a estabilidade econômica e o desenvolvimento sustentável do Amazonas.

Solicitamos que a plenária da FUP aprove esta moção de apoio, reafirmando nosso compromisso com a luta pela reaqisição da REMAN e pela defesa da soberania energética nacional.

Moção Contra a Demissão em Massa na REAM

A recente privatização da REMAN, agora sob a administração do Grupo Atem, REAM, gerou grande preocupação quanto à segurança do emprego dos trabalhadores e ao futuro das operações de refino na região.

O Grupo Atem demonstra, por suas ações, a intenção de transformar a refinaria em um terminal, resultando em demissão em massa de trabalhadores qualificados, impactando negativamente dezenas de famílias e a economia local.

Essa medida não afeta apenas os trabalhadores diretamente empregados, mas também toda a cadeia

produtiva local, incluindo fornecedores e prestadores de serviços, prejudicando a economia regional. A transformação da refinaria em terminal representa um retrocesso significativo para a autossuficiência energética da região Norte, aumentando a dependência de combustíveis refinados em outras regiões do país.

A privatização da REAM não foi acompanhada de um plano claro para proteger os trabalhadores e a economia local, evidenciando a necessidade de reavaliar este processo.

Propomos a seguinte moção:

1. Que a Plenária Nacional da FUP manifeste seu repúdio à demissão em massa na REAM, reconhecendo o impacto socioeconômico negativo para a região Norte e as famílias afetadas.
2. Que a FUP mobilize esforços junto ao Governo Federal, ao Ministério de Minas e Energia, à Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) e demais autoridades competentes para reavaliar o processo de privatização da REAM e suas consequências, buscando soluções que não prejudiquem os trabalhadores e a economia local.
3. Que esta moção seja amplamente divulgada e encaminhada às entidades sindicais, movimentos sociais, parlamentares e autoridades competentes, reforçando a união pela defesa dos direitos dos trabalhadores e pelo desenvolvimento econômico sustentável da região Norte.

Solicitamos o apoio de todos os membros desta plenária para a aprovação desta moção, reafirmando nosso compromisso com a defesa dos trabalhadores e a manutenção da indústria de refino na região Norte.

Moção pela Necessidade de Investimentos da Petrobras no Estado do Amazonas

Considerando a importância estratégica e econômica da Petrobras para o desenvolvimento do Estado do Amazonas e da Região Norte do Brasil;

Considerando os benefícios históricos e sociais trazidos pelos investimentos da Petrobras na exploração de petróleo e gás no Polo Urucu, no Terminal Aquaviário de Coari, no Gasoduto Coari-Manaus, nas Termoelétricas, na Refinaria e no Polo Naval;

Considerando a relevância da Petrobras na promoção da transição energética e na exploração da Margem Equatorial para o crescimento sustentável da economia local e regional;

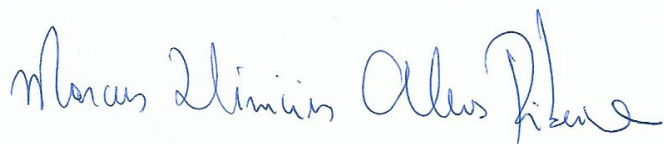
Apresentamos esta moção para ser discutida e aprovada na plenária da FUP (Federação Única dos Petroleiros), com o objetivo de sensibilizar a Petrobras e demais autoridades competentes sobre a urgência de reinvestir no Estado do Amazonas. Propomos o seguinte:

1. **Exploração no Polo Urucu:** Reforçar e expandir os investimentos na exploração de petróleo e gás natural no Polo Urucu, garantindo a continuidade das operações e promovendo novas descobertas na região.
2. **Terminal Aquaviário de Coari:** Modernizar e ampliar a infraestrutura do Terminal Aquaviário de Coari para otimizar o transporte de petróleo e derivados na região amazônica.
3. **Reaquisição do Gasoduto Coari-Manaus:** Recomprar e modernizar o Gasoduto Coari-Manaus, essencial para o abastecimento energético do Estado do Amazonas.
4. **Reaquisição das Termoelétricas:** Recuperar o controle das termoelétricas operadas pela Petrobras, garantindo a segurança energética e contribuindo para a matriz elétrica regional.
5. **Reaquisição da Refinaria:** Retomar a gestão da refinaria localizada no Estado do Amazonas, assegurando o processamento de petróleo bruto e a produção de derivados essenciais para a economia local.

6. **Investimento na Reconstrução do Polo Naval:** Investir na revitalização e expansão do Polo Naval do Amazonas, promovendo empregos e desenvolvimento industrial na região.
7. **Investimento na Transição Energética:** Comprometer-se com investimentos significativos em energias renováveis e na transição energética, buscando soluções sustentáveis para o futuro do Estado do Amazonas.
8. **Exploração da Margem Equatorial:** Explorar o potencial da Margem Equatorial para o desenvolvimento econômico e social sustentável, através de projetos que respeitem o meio ambiente e beneficiem as comunidades locais.
9. **Parcerias com as Universidades Públicas:** Estabelecer parcerias estratégicas com as universidades públicas do Estado do Amazonas para promover pesquisa, inovação e desenvolvimento tecnológico aplicado aos desafios da indústria de energia e meio ambiente.
10. **Investimento em Logística em Período de Seca:** Desenvolver infraestrutura logística adaptada ao período de seca na Amazônia, garantindo a continuidade das operações e minimizando impactos ambientais.
11. **Adquirir o Terminal de Itacoatiara:** Adquirir e modernizar o Terminal de Itacoatiara, ampliando a capacidade de movimentação de cargas e fortalecendo a logística de exportação e importação na região.

Esta moção visa destacar a importância crucial da Petrobras para o desenvolvimento socioeconômico do Estado do Amazonas e da Região Norte, ressaltando a necessidade de ações concretas e investimentos estratégicos para garantir um futuro próspero e sustentável para todos os envolvidos.

Atenciosamente,



Marcus Vinicius Alves Ribeiro - Coordenador Geral
Diretoria Colegiada do SINDIPETRO/AM



Tese para o XII Congresso das Petroleiras e Petroleiros da Bahia

QS/P. Sindicalismo e Organização Sindical Antirracista

Preâmbulo

Um Olhar Sobre o Trabalhador e a Trabalhadora negra no Brasil.

Este olhar se constitui numa análise sustentada nos fundamentos teóricos do documento de apresentação da Tendência Quilombo Socialista. Da qual lançamos mãos num esforço pedagógico para pontuar a necessidade do Estado Brasileiro em saudar uma dívida histórica com o Povo Negro escravizados no Brasil, e na pós-abolição os trabalhadores e trabalhadoras negras. Vítimas, em casa época, do maior roubo e rapinagem da História da Humanidade, praticada na expropriação criminosa executada pelo Sistema Capitalista. Que segue explorando, acumulando, concentrando e desfrutando do produto roubado através da reprodução do racismo.

Aqui, o Sistema Financeiro Capitalista acumulou lucros com o financiamento do processo logístico de escravização do povo negro e depois com todo processo de produção capitalista lastreado na mão de obra escrava.

Esta mão de obra roubada proporcionou ganhos colossais e a implantação e expansão no Brasil de um sistema econômico e político monopolizado pelas quadrilhas senhoriais brancas, que em tempos atuais deveriam estar ocupando os presídios, por lavagem de dinheiro.

Foram mais de 380 anos de trabalho forçado, não indenizado, em regime institucionalizado de escravidão totalitária, onde os escravizados não tinham direito à terra, a moradias, a escola, sem poder constituir família ou se organizar de forma comunitária, sem acesso ao lazer, sem alimentação digna, sem acesso aos cuidados de saúde, expostos aos mal tratos, humilhações e violências que jamais foram punidas; expropriados na matéria e na humanidade.

A pós-abolição, reservou para os ex-escravizados um cenário também cruel, sem direitos, sem acesso a terra, sem ter onde morar, proibidos de frequentar escolas... Tal condição implicou

numa futura exclusão do mercado de trabalho qualificado, ao não acesso às universidades, aos parlamentos, aos cargos de gerência e direção nas empresas ou seja, acessos nos ambientes reservados para aqueles que detém o poder econômico. Leia-se, os brancos.

Petrobras 70 anos, ou a exploração e negação da sua negritude?

A Petrobras não deve cometer mais os erros do passado, quando no nascedouro das suas atividades de exploração e produção de petróleo, principalmente no vasto Recôncavo baiano, desestruturou o processo de desenvolvimento e a economia local das diversas comunidade Tradicionais e áreas de Quilombo para implantação das suas atividades indústrias, implementou-se ali a chamada "expulsão branca", quando desalojou centenas de milhares de trabalhadores e trabalhadoras negros e negras, agricultores e agricultoras rurais do campo para as cidades ou para áreas limítrofes urbanas daquelas regiões, que se tornaram conhecidas como "cidades do cinturão do petróleo". Tal expropriação, ainda hoje, têm seus contornos étnicos raciais explícitos e implícito e todo tipo de reflexos danosos do ponto de vista sócio ambientais e fundiários, com passivos resultantes, inclusive, na perpetuação de um modelo perverso de exploração de energias humanas, somadas às perversidades do Estado brasileiro com a escravização do povo negro, os desprezos do pós-abolição quando não se fez ou ao

menos se desenhou uma reforma agrária neste país, esses danos e passivos são incalculáveis, não tenhamos dúvidas.

A partir desta análise lançamos olhar na importância do trabalhador e da trabalhadora negra na construção da Petrobras, que nos permite uma reflexão acerca das atuais condições desses e dessas trabalhadoras, ativos e aposentados em geral, quando fazemos o recorte étnico

racial e de gênero, observamos que os trabalhadores e as trabalhadoras negras ocupam e ocupavam os mais baixos cargos e salários na empresa, bem como uma presença inexpressiva nos espaços de lideranças, observando-se os dados do Balanço Social da Petrobras 2008 e que permanecem nos dias atuais se não piores, do ponto de vista da não presença desses e dessas trabalhadoras na ocupação dos espaços de mando nesta empresa. Por conseguinte, os trabalhadores e trabalhadoras negras da Petrobras recebem as menores remunerações. Estes elementos já fazem parte de conjunto de reivindicações históricas não atendidas ao trabalhador e a trabalhadora negra, em sendo assim, nega-se o reconhecimento dessa negritude constitui-se numa marca da Petróleo Brasileiro, sendo vista como uma mancha da sua história, quando não vemos efetivamente os trabalhadores negros ocupando os cargos hierárquico mais altos na sua gestão. Infelizmente, este quadro nos remete por tabela, ao horizonte das permanências e mazelas da escravização do povo negro que registramos acima. Neste sentido, reafirmamos a nossa crítica e análise por entendermos ser inconcebível para a Petrobras avançar para uma nova era, em que projeta-se para a produção de energias limpas, ainda, com as mãos sujas. Por não reconhecer com as devidas Reparações históricas, as contribuições reais do povo negro em geral e o trabalhador e da trabalhadora negra da Petrobras, em particular, também na construção e para sua existência enquanto Empresa Brasileira. Portanto, reivindicamos que esta empresa implante já, uma verdadeira política de reconhecimento da sua Diversidade étnico racial e de gênero nos seus quadros profissionais, ampliando os espaços de poder hierárquico e comandando, contemplando e espelhe as presenças e existências dos trabalhadores e trabalhadoras negras no seu interior, em consonância com a Lei de cotas Racial e para além desta legislação fazendo avançar as Ações Afirmativas Raciais na empresa. Este grito de alerta se constitui numa exigência de Reparação econômica, política, ética, moral, de direito e de reconhecimento da humanidade do povo negro e do trabalhador e trabalhadora negra da Petrobras, constituída enquanto empresa pública.

É importante enfatizar que esta não é uma abordagem exclusiva da QS/P, a atual gestão do Presidente Lula tem defendido amplamente a manutenção, implementação e ampliação das Políticas de Cotas em todos espaços na sociedade brasileira. Esta revisão política e reposicionamento do atual governo, é bom lembrar, resulta do debate participativo acerca da necessidade de se combater os racismos no Brasil com a promoção da equidade étnico racial, leia-se, com Reparação. Reforçamos, que esta pauta tem sido protagonizado historicamente pelo conjunto dos Movimentos Negros para o conjunto da sociedade brasileira, para os Partidos de esquerda e governos, alertamos para urgência dos avanços das Políticas Ações Afirmativas Raciais e para tanto estamos incidindo no conjunto do Movimento Sindical para aprofundarmos este debate da forma mais ampla possível no seio da classe trabalhadora.

Informamos outrossim, que a QS/P, enquanto Força Política, se movimenta na Categoria Petroleira para contribuir por dentro, até onde for possível, no Movimento Sindical, atuando nas suas instâncias e processos organizativos, para que os Sindicatos pautem com prioridade nas suas plataformas políticas as lutas antirracistas que apontam para derrocada definitiva do racismo estrutural e institucional no Brasil. Pois entendemos que estas lutas são também prerrogativa do próprio Movimento e para além das demandas da militância e do Conjunto dos Movimentos Negros. Entendemos que tal reposicionamento é condição sine qua non para se consolidar as transformações que pretendemos na sociedade brasileira.

Neste sentido, estamos mobilizando um instrumental teórico/prático do nosso acumulado político contribuir na mobilização dos trabalhadores e trabalhadoras pretas em particular, aqueles e aquelas pessoas que se entendem não negras, para apontarmos juntos e juntas na construção de "um movimento de insurgência" contra o racismo na estruturalidade do Estado Brasileiro.

Nestas perspectivas nos aquilombamos! Nos orientamos segundo os pressupostos da quilombagem, que nos orienta em: "reunir e agregar as experiências anteriores" e atualizá-las para as formulações teóricas que guiarão as nossas ações concretas hoje. Entendemos este exercício dialético como uma exigência e demanda das nossas ancestralidades, como tais, fundamentam as nossas existências constituindo-se, por assim dizer, em referências pedagógicas, que dão conta do nosso processo político organizativo e dão suportes aos desafios colocados na nossa luta quotidiana.

Neste sentido, propomos:

1. Que as pautas Antirracistas estejam incorporadas enquanto pautas estratégia das lutas do Movimento Sindical dos Petroleiros e Petroleiras;
2. A Criação do Coletivo Luiz Alberto de Combate ao Racismo por Igualdade Racial e Reparação;
3. Criar um Comitê Paralelo de Diversidade Étnico Racial na estrutura orgânica do Sindicato para fazer contraponto ao Comitê de Diversidade da Petrobras;
4. Debater para avançar as políticas de Cotas Raciais, enquanto políticas de Ações Afirmativas, para ampliar o percentual de vagas nos Concursos Públicos para ocupação dos Cargos na Petrobras; bem como fazer avançar para garantir no Sistema Petrobras a Política de Cotas, em consonância com a Lei e para além da atual Legislação, avançando nas distribuições dos cargos gerenciais, em todos os níveis hierárquicos;
5. Realizar Cursos de formação Política com recorte Antirracista aberto para toda categoria;
6. Propomos que na Confecção do Calendário Anual do Sindipetro-Ba, ao destacar o dia 25 maio, como dia da Indústria, registrar também que esse dia é o dia da África, como resgate da importância deste Continente para a formação econômica e dos pilares do Capitalismo do Brasil, importância para nossa Cultura, para a História deste país, para a formação do povo brasileiro e da nossa nacionalidade. Marcar no Calendário do Sindicato o dia 25 de maio como dia da Indústria é igualmente importante quanto o registro e resgate aqui proposto ao dia da África, pois estes resgates se imbricam na medida em que não fosse a escravização dos povos daquele Continente, a indústria brasileira não seria possível, pois esta indústria começou nos canaviais com os africanos e seu descendentes no Brasil, ela começa nos Engenhos, esses ou essa "engenhos aria", assim como a, e da Petrobras, só se tornaram possíveis com o suor e sangue dos africanos e seus parentes escravizados no Brasil. E, porquê não dizer também, que a industrialização brasileira se tornou possível enquanto tal, depois do 14 de maio de 1888, com a exploração da força de trabalho do Trabalhador Negro!

Assina - Corrente: QS/P – Setorial Sindical

TESE: SINDICALISMO E ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Sindicalismo é uma Organização coletiva de trabalhadores e tem como OBJETIVO DEFENDER os DIREITOS

da CLASSE TRABALHADORA. Os sindicatos são formados por trabalhadores de uma determinada categoria profissional, como petroleiros, metalúrgicos, professores, enfermeiros, entre outros.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL Os sindicatos são organizações dos interesses dos trabalhadores, criadas para compensar o poder dos empregadores na relação contratual, sempre desigual e reconhecidamente conflituosa, entre capital e trabalho. Os sindicatos podem ser organizados em nível estadual e municipal. Cada ramo de sindicato pode formar uma federação sindical, que é a representação em segundo grau do trabalhador.

COMO SURTIU O SINDICATO? O Sindicato surgiu no primeiro país capitalista da história mundial: a Inglaterra.

Começou em 1931, com um decreto conhecido como Lei de Sindicalização, e consolidado em 1943, com a Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) documento que regulamenta as relações trabalhistas no país e os direitos dos trabalhadores.

SINDICALISMO NO BRASIL: No Brasil o sindicalismo surgiu no final do século XIX. Os operários imigrantes que trabalhavam em diversas fábricas estavam insatisfeitos com suas condições de trabalho e então começaram se unir para questionar e lutar pelos seus direitos, formando os primeiros sindicatos no país.

QUEM CRIOU O PRIMEIRO Sindicato no Brasil? Getúlio Vargas em 1931 precisava quebrar isso e trazer a classe trabalhadora para o âmbito do Estado que foi consolidada em 1943. Por isso, ele criou uma lei de sindicalização que tem elementos assemelhados ao sindicalismo fascista da Carta del Lavoro (TRABALHO), do fascismo de Mussolini na Itália. "O conceito de trabalho como uma atividade que altera o estado material das coisas existentes e, que pela ação humana se transforma em objetos úteis, que passam a ter utilidade, pode ser considerado como resultante da intervenção do homem na natureza.

SINDIPETRO-BA: O modelo sindical brasileiro tem como principal característica a liberdade sindical. Não é permitida nenhuma forma de interferência do Estado nos sindicatos, ...

DIREITOS ADQUIRIDOS PELA LUTA DO SINDICALISMO:

- | | | |
|---|------------------------------------|---------------------------------------|
| 1- Salário mínimo | 4- Jornada de 08 horas por dia:... | 7-Fundo Garantia por tempo de Serviço |
| 2- 13º salário: | 5- Repouso semanal remunerado. ... | 8- Aposentadoria e Pensões... |
| 3 - Férias. | 6 - Seguro desemprego. ... | 9- Estabilidade de Trabalhadores |
| 10 - Normas regulamentadoras sobre saúde e segurança nos locais de trabalho | | |

O MENOR salário Mínimo do Brasil foi em 01/05/98 R\$ 130,00

O MAIOR Salário Mínimo do Brasil Em janeiro de 2024, o salário mínimo oficial foi reajustado para R\$ 1.412. O valor, que será pago a partir de fevereiro referente à folha de janeiro, é 6,97% maior que o salário de R\$ 1.320, que vigorou de maio a dezembro de 2023.

SINDIPETRO BAHIA: Sindicato das Petroleiras e Petroleiros do Estado do Bahia (entidade sindical filiada à FUP).

HISTÓRIA DO SINDIPETRO BAHIA: A história dos sindicatos dos petroleiros na Bahia se confunde com a própria História da luta do descobrimento e produção de petróleo no Brasil. No processo de consolidação da descoberta e produção do petróleo, logo após a criação da Petrobrás, pelo governo Getúlio Vargas, surge em 1957, o primeiro Sindicato dos Petroleiros do Brasil, o antigo STIEP (Sindicato dos Trabalhadores de Extração de Petróleo). Em 1950, a Refinaria de Mataripe (RLAM) inicia suas operações, porém, somente em 1959, no período de ampliação da refinaria é que surge o SINDIPETRO

- Sindicato dos Petroleiros no Refino. De 1959 até 1996, estes dois sindicatos representaram os petroleiros na Bahia. Em 1996, com duas diretorias CUTISTAS, acontece a unificação do STIEP com o SINDIPETRO, nascendo então o SUP – Sindicato Único dos Petroleiros da Bahia.

Endereço: Sindipetro Bahia

Rua Boulevard América, 55, Jardim Baiano – Nazaré

secretaria@sindipetroba.org.br – fones (71) 3034-9313 e (71) 999242999

QUE ÓRGÃO FISCALIZA OS SINDICATOS: Ministério do Trabalho e Emprego.

Quais as 05 funções do Sindicato: Os Sindicatos têm cinco funções básicas que norteiam a sua ação: negociação, assistencial, arrecadação, colaboração e representação.

DEVEMOS CONFIAR NO SINDICATO? Há anos os trabalhadores em nosso país não participam nas decisões referentes ao destino da Nação. Seus interesses foram lesados e desconsiderados. Boicotados de escolherem seus caminhos, foram impedidos de construir sua própria história. Os sindicatos autênticos tiveram dificuldades em se articular. Prevaleceram, isto sim, sindicatos atrelados aos interesses da classe dominante, favorecidos por uma lei fascista. Dentro desta conjuntura histórica urge a necessidade do surgimento e fortalecimento de sindicatos autênticos, livres, que reivindiquem as reais necessidades da classe trabalhadora.

O TRABALHADOR TEM O DIREITO DE NÃO PAGAR O SINDICATO? O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu a volta da contribuição assistencial a sindicatos, que poderá ser exigida de todos os trabalhadores – sindicalizados ou não.

No entanto, para ter validade, a medida deve constar em acordos ou convenções coletivas firmados entre sindicatos de trabalhadores e patrões.

Embora o pagamento aos sindicatos não seja obrigatório, o STF decidiu que o trabalhador deve manifestar oposição caso não queira contribuir.

MULHERES NO SINDICATO:

Não distante da realidade de outros espaços políticos, no sindicalismo a luta das mulheres por reconhecimento é histórica. Desde o início do século XX as mulheres brasileiras lutavam por mais direitos nos espaços de trabalho.

Na década de 1980, Margarida Alves se tornou a primeira mulher a presidir um sindicato de trabalhadores rurais, em Alagoa Grande, na Paraíba. Uma história marcada pela luta por direitos trabalhistas e coragem. Assassinada em agosto de 1983, Margarida Alves é símbolo de resistência, principalmente para as trabalhadoras rurais, que se inspiram em seu legado combativo e atuante e realizam a cada quatro anos em Brasília, a Marcha das Margaridas, a maior marcha de mulheres da América Latina.

CONCLUSÃO SIM DEVEMOS CONFIAR E COBRAR DO SINDICATO AÇÕES POR ELES TOMADAS POIS SÃO A ÚNICA REPRESENTAÇÃO LEGAL DE NÓS TRABALHADORES!

Nome: LINDAMAR GOMES PORTO

Matrícula Petros: 0983189

CEPES

01-VAMOS COBRAR DO GOVERNO O TERRENO DO CEPE ADEPE; CONFORME PROMETIDA EM CAMPANHA ELEITORAL NO CEPE STELLA MARIS

02- SUGERIMOS QUE OS VALORES DAS MENSALIDADES ASSOCIATIVAS NÃO ENTRE NAS MARGENS CONSIGNÁVEIS DOS PARTICIPANTES DO PLANO PETROS

03- PARA OS DIRIGENTES DA ATIVA QUE ESTIVEREM A SERVIÇO EM PROL DOS CEPES;QUE SEJAM ABONADOS CINCO DIAS MENSAIS

04- PARA OS ATIVOS DOS CEPES QUE ESTEJAM FUNCIONANDO; POSSAM SER TRANSFERIDO PARA O CNPJ DOS MEDIANTE ACORDO COM AS ENTIDADES CLUBISTAS

ASSINA - UNILSON NEVES DOS SANTOS

Organização Sindical e Sindicalismo

Fim do processo de privatização da Petrobrás, com a recompra de todos os ativos vendidos (refinarias, terminais, campos de produção, polidutos,etc.). E retomada das unidades cedidas para exploração para outras empresas.

Retorno às suas unidades de origem de todos os trabalhadores transferidos de forma forçada.

Abertura de concurso público para suprir as vagas, com trabalhadores próprios, de todas as atividades da empresa que sejam de caráter permanente.

Campanha nacional em defesa da Petrobrás, e de esclarecimento e conscientização da população sobre a importância da Petrobrás para o desenvolvimento, independência e soberania do Brasil, com a criação de um Comitê Nacional e Comitês Estaduais. Estes comitês deverão ser formados por todas as entidades civis, organizativas da sociedade, a exemplo das centrais sindicais, MST, UNE, OAB, ABI, partidos políticos de esquerda. Para conscientização e mobilização da população, esses comitês deverão usar todos os meios de comunicação, de forma gratuita ou paga, as redes sociais, produzir cartilhas e panfletos para serem distribuídos com a população nos terminais de ônibus, metrô, rodoviária, aeroporto, shoppings. Circulação de carros de som, principalmente, nos bairros periféricos para dialogar diretamente com a população menos assistida da nossa sociedade e que vota nos seus opressores. Realizar debates nas associações de bairros, nas escolas e nas universidades. Promover manifestações de rua, como concentrações, carreatas e passeatas.

Que os sindicatos de petroleiros, as federações FUP e FNP, as centrais sindicais se engajem na luta das associações de anistiados, para solucionar todas as pendências de trabalhadores que foram perseguidos pela ditadura militar, ou participaram de greves e movimentos em defesa da classe trabalhadora e de interesses da sociedade brasileira.

Delegado: Germino Borges

Trabalho, Sindicalismo, Politização Sindical e Conhecimento Constitucional

Introdução

Este trabalho visa combater o analfabetismo e a apatia política da nossa sociedade. A Constituição Federal estabelece que todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos constitucionais. Elegemos o Presidente Lula com 51% dos votos, porém, dos 513 deputados eleitos, cerca de 121 são da bancada governista, entre PT e aliados progressistas. No Senado, dos 81 senadores, apenas 16 são governistas. Diante desta conjuntura, Lula precisa negociar e fazer alianças para governar, o que muitas vezes não contribui para o projeto progressista pretendido, trazendo consequências danosas para a classe trabalhadora. A quem responsabilizar?

A Constituição, em seus artigos, cita direitos e deveres dos cidadãos, estabelecendo que o direito de cada um se limita a não interferir no direito do outro. Novas eleições estão por vir, e temos que assumir a "mea culpa" e, com empenho e sem timidez, contribuir para uma renovação no Congresso, elegendo parlamentares comprometidos com a pauta socialista.

Sistema de Governo Presidencialista

O nosso sistema de governo é presidencialista, dividido em três poderes independentes e harmônicos entre si, conforme dita o segundo artigo da Lei Maior do país, pressupondo diálogo.

1. Poder Executivo

- Presidente Governadores e Prefeitos
- Execução e gerenciamento de políticas públicas, com desenvolvimento social de toda a máquina administrativa.

2. Poder Legislativo

- Deputados, Senadores e Vereadores
- Criar e elaborar leis regentes.
- Julgar e fiscalizar ações do Executivo, tendo como base a Constituição.

3. Poder Judiciário

- Julgar, de acordo com a lei, os conflitos entre cidadãos, entidades e o Estado.

Artigos da Constituição Ligados à Cidadania

1. Trabalho e Cidadania

- Trabalho livre, justo, remunerado em condições equitativas e satisfatórias, proteção contra o desemprego.
- Direito a salário sem discriminação: trabalho igual, salário igual.

2. Sociedade Livre, Justa e Solidária

- Constituir uma sociedade livre, justa e solidária.

3. Promoção do Bem-Estar

- Promover o bem de todos, sem preconceito de origem, nem discriminação.

4. Igualdade Perante a Lei

- Todos são iguais perante a lei.

5. Direitos Humanos Trabalhistas e Previdenciários

- Discussão e deliberação de direitos humanos trabalhistas e previdenciários.
- Acordo coletivo previsto na lei.

Regras Básicas da Cidadania

- Ser verdadeiro, sincero, cooperativo.
- Não ser agressivo.
- Ser bondoso, educado, responsável, adepto do perdão, com justiça.

Pilares da Cidadania

- Pensamento crítico.
- Cidadania universal.
- Capacidade imaginativa e construtiva.

Direitos Entre Eleitores e Eleitos

- Art. 14 - Soberania Popular
- Cabe ao cidadão votar, ser votado e participar do destino da sociedade.
- Reflexões e Ações

Diante da conjuntura política atual, é importante perguntar: em um país democrático, existe algum meio de governar sem negociar ou fazer alianças? A Petrobrás é uma parte estratégica de todo esse processo de governabilidade. É regida por normas e leis federais.

Conhecendo as funções de cada um dos poderes, a quem devemos cobrar e pedir para acabar com as cobranças arbitrárias da PETROS, AMS e outros que tanto afetam, especialmente nós aposentados?

Chamado à Ação

Estamos próximos das eleições. Segue o chamamento para todos: devemos conhecer e ler, principalmente a Constituição, e assim acabar com o nosso analfabetismo político e votar certo. Quando falamos de analfabetismo político, não nos referimos a todas as pessoas, nem tão pouco a partidatismo, mas estamos comprometidos em defender nossos direitos.

Constituição Federal do Brasil

Art. 1º - Fundamentos da República

- Inciso III: Dignidade da pessoa humana.
- Inciso IV: Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Art. 3º - Objetivos Fundamentais da República

- Inciso I: Construir uma sociedade livre, justa e solidária.
- Inciso III: Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.
- Inciso IV: Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º - Direitos e Deveres Individuais e Coletivos

- Caput: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.
- Inciso XIII: É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

- Inciso XVI: Todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente.

- Inciso XVII: É plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar.

Art. 6º - Direitos Sociais

- São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º - Direitos dos Trabalhadores Urbanos e Rurais

- Inciso XXX: Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

- Inciso XXXI: Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

- Inciso XXXII: Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

- Inciso XXXIV: Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Art. 8º - Liberdade Sindical

- Caput: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

- Inciso I: A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

- Inciso III: Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Art. 14 - Soberania Popular

- Caput: A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante:

- Inciso I: Plebiscito.

- Inciso II: Referendo.

- Inciso III: Iniciativa popular.

Art. 37 - Princípios da Administração Pública

- Caput: A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Art. 194 - Seguridade Social

- Caput: A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Art. 196 - Direito à Saúde

- Caput: A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Considerações Finais

A leitura e o entendimento da Constituição são fundamentais para a formação de uma cidadania crítica e ativa. Conhecer nossos direitos e deveres, assim como os papéis de cada um dos três poderes, é essencial para uma participação política mais efetiva e consciente. As alianças e negociações políticas, inevitáveis em um sistema democrático, devem ser feitas com responsabilidade e transparência, visando sempre o bem-estar coletivo e a justiça social.

Conclusão

Para nos portar adequadamente dentro da cidadania constitucional, devemos ter conhecimento da base constitucional. Assim, é importante citar os artigos mais relevantes dentro deste escopo, para fundamentar nossas indagações e cobranças de forma efetiva e consciente.

Referências:

Constituição Federal do Brasil.

Pastore, José. A Nova Ordem Trabalhista.

Wolfgang, Ingo Sarlet. Direitos Sociais e Constituição: Estudos sobre Efetividade e Vinculação.

Antunes, Ricardo. Sindicalismo no Brasil: Democracia e Questão Social.

Schwab, Klaus. O Futuro do Trabalho.

Teixeira, Marilene. A Evolução do Sindicalismo no Brasil: Desafios e Perspectivas.

Gentile, Fábio. A Participação dos Sindicatos na Política Brasileira.

Afonso, José da Silva. Direitos Fundamentais dos Trabalhadores na Constituição de 1988.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Estatuto e Regimento Interno de Sindicato dos Petroleiros da Bahia (SINDIPETRO).

Acordos Coletivos de Trabalho do Sistema Petrobras.

Relatórios da Organização Internacional do Trabalho.

Publicações do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Relatórios do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Portal do Ministério do Trabalho e Emprego.

Portal do Supremo Tribunal Federal (STF).

Portal da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Assinam: José Longuinho, Jonsos Nunes, Agilson Pinheiro da Cruz e Gerson Avelino

Benefícios, Seguridade e Organização dos Aposentados(as) e Pensionistas

Que o petroleiro separado conjugalmente, possa optar em manter como sua dependente na AMS, ou a ex-esposa ou a atual.

Os equacionamentos da Petros têm causado aos trabalhadores petroleiros o maior arrocho em toda a sua história. É um verdadeiro choque para quem entrou na Petrobrás acreditando que teria uma velhice tranquila. A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não permite a redução salarial. Mas, na prática, é o que está acontecendo com a categoria. Tem trabalhadores, especialmente aposentados, que estão passando necessidades. Não pode os trabalhadores, que construíram essa grande empresa, pagarem esses famigerados equacionamentos, enquanto os acionistas, que nunca movimentaram uma válvula ou apertaram um parafuso, receberem lucros milionários. Isso não pode continuar. Aproveitando-se do desespero dos petroleiros com esse equacionamento, a Petrobrás quer forçar a categoria a migrar para um novo plano. Isso é uma armadilha pois, esse novo plano sendo criado agora, o seu Estatuto e Regulamento já seriam regidos pelas diretrizes da Emenda Constitucional número 20 e as Leis Complementares 108 e 109, o que tiraria dos trabalhadores com admissão anterior a dezembro de 1998, todos os direitos e conquistas do seu plano original. Neste sentido, propomos:

Que a Petrobrás pague todas as suas dívidas para com a Petros.

Que, em caso de déficit, a Petrobrás, como patrocinadora, faça a devida cobertura, conforme previsto no artigo 48, do Regulamento do Plano de Benefícios da Petros.

Que em qualquer acordo que venha a se concretizar para acabar com os equacionamentos, sejam respeitados todos os direitos anteriores dos trabalhadores.

Infelizmente, com o péssimo Acordo Coletivo assinado em 2021, em que aceitamos aumentar a nossa contribuição para a AMS de 30% para 40% e também, a possibilidade de aumento da margem de consignação de 13% para 30%, passamos a sofrer a maior invasão de descontos abusivos nos nossos salários, em todos os tempos. Esses descontos, junto com os equacionamentos da Petros, empobreceram de vez os trabalhadores petroleiros. Muitos companheiros, com a corda no pescoço, sem terem como sobreviverem, a única solução que encontraram foi pedir para saírem da AMS. Um desastre, principalmente para o aposentado, que é o momento em que mais precisa do plano de saúde. Para dar um basta nisso, propomos:

Manutenção da AMS, com o fim imediato da APS.

Retorno imediato da contribuição dos trabalhadores para 30% do custeio da AMS.

Retorno da margem de consignação para 13%, sem permissão de nenhuma possibilidade de aumento deste percentual.

Reajuste anual da AMS, no mesmo percentual do reajuste salarial da categoria.

Fim do equacionamento do custo da AMS por ano.

Assina – Delegado - Germino Borges

Propostas para o setor privado -

Igualdade Salarial

Que os salários e vantagens dos trabalhadores terceirizados sejam os mesmos dos trabalhadores próprios.

Assina – Germino Borges

Pauta de Reivindicações dos Trabalhadores (as) do Sistema Petrobras

PDV

Para atender o pleito de centenas de colegas petroleiros, que têm se manifestado insistentemente, indagando sobre a possibilidade de abertura ainda esse ano de um novo Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário, a proposta a ser incluída no próximo ACT é: "Criar um

PDV permanente, sem data de encerramento, para os funcionários já aposentados pelo INSS, mas que não se desligaram no PDV 2019, para aqueles que já têm tempo para se aposentar, mas ainda não o fizeram, para não saírem sem nenhum incentivo financeiro, e também para todos aqueles que, doravante, vierem a completar o tempo necessário para se aposentarem pelo INSS e desejarem se desligar da empresa.

Isso se faz necessário, uma vez que os empregados atingidos pela reforma da previdência, ao se aposentarem pelo INSS, são obrigados a se desligarem imediatamente da Petrobras, sem nenhum incentivo. Esse novo PDV será muito bom para esses empregados, que dedicaram boa

parte de suas vidas à Petrobras e ótimo para a empresa, uma vez que

terá uma redução significativa na folha de pagamento, ao substituir esses empregados mais experientes e com salários mais altos por novos empregados com remunerações mais baixas."

Espero que validem minha tese e consigam negociar com a direção da empresa, incluindo essa cláusula no novo ACT.

Assina - Pedro Gadas Filho

RESOLUÇÕES XVI CONDUC

CONJUNTURA

Resolução de Conjuntura União e Resistência (1, 2 e 3) (33 VOTOS - Maioria no CONDUC)

1) O Sindipetro Caxias deve ter total independência política em relação ao governo Lula e à gestão da Petrobrás, defendendo as pautas da categoria. O Sindicato deve defender também que a mobilização do povo brasileiro é a melhor forma de combater a influência da extrema direita neofascista no país. Para Lula combater a influência da oposição Bolsonarista, deve se apoiar na mobilização popular e não ceder às pressões da direita neoliberal, aplicando o programa que o fez vencedor nas eleições e atendendo às expectativas dos mais de 59 milhões de trabalhadores que o elegeram presidente. Devemos exigir que os crimes praticados pela extrema direita sejam punidos, assim como exigir a saída dos gestores bolsonaristas da Petrobrás. Fora Bolsonaristas da Petrobrás! Sem Anistia!

2) O Sindipetro Caxias deve apoiar as medidas progressivas do governo Lula e da nova gestão da Petrobrás que venham no sentido dos interesses dos petroleiros e do povo brasileiro, sempre exigindo mais avanços, mas também combatendo todas as medidas do governo que sejam contra os interesses dos trabalhadores e povo brasileiro. A exemplo do fim do PPI, devemos valorizar a medida, mas também apontar a necessidade do "abrasileiramento" de fato dos preços, a partir de um critério baseado nos custos de produção e exploração da Petrobrás.

3) O Sindipetro Caxias não poderá defender a derrubada do Governo Lula, como fizeram setores da esquerda que defenderam o Fora Dilma, o Fora Todos, e que contribuíram com o Golpe contra a Dilma em 2016.

Resolução de Conjuntura Petroleiros socialistas (4, 5 e 6) (6 Votos - Minoria no CONDUC)

4) Nas eleições de 2022, os trabalhadores tiveram uma vitória importante, que foi a derrota eleitoral de Bolsonaro. Significou uma derrota contra o projeto autoritário de Bolsonaro, entretanto a política do atual governo segue aplicando o ajuste fiscal a partir do arcabouço fiscal, dos cortes na saúde e educação, enviando bilhões para o agronegócio (400 bi pelo plano Safra).

5) No caso da Petrobras, foi importante as refinarias e a TBG terem saído do rol dos desinvestimentos e a reabertura da FAFEN Araucária. Entretanto a Pbio segue no programa de privatizações, assim como os leilões do pré-Sal seguem firmes. Não existe sequer perspectivas para a retomada dos ativos desinvestidos, muito menos perspectiva de reestatização da TAG, NTS ou BR Distribuidora. A Petrobrás segue orientada para enviar dividendos bilionários aos acionistas privados, enquanto a população mais pobre, segue sem condições de pagar pelo gás de cozinha.

6) Aqui não estamos discutindo sobre o que cada trabalhador, individualmente, acha sobre o governo, se trata do fato de que o governo é nosso patrão e os sindicatos devem ter total independência em relação aos patrões e à direção da empresa. Derrotar a extrema direita segue sendo uma das principais tarefas dos trabalhadores, justamente por isso, que devemos ter total independência ao governo, pois hoje, são eles quem, em larga medida, aplicam reformas que atacam os trabalhadores, criando assim, um terreno fértil para a extrema-direita iludir os trabalhadores com um discurso centrado no moralismo mentiroso e num liberalismo econômico que nunca existiu.

7) Agenda Nacional com o Presidente LULA. para uma rodada de apresentação do. "... Projeto da Rede Nacional dos Institutos Federais de Especialização Profissional do Nível Médio e Superior associados as Cadeias Produtivas de Petróleo, Gás, Energias Renováveis e Transição Energética..."

8) Ampliar a pauta sindical a causas dos oprimidos, temas gerais, serviços públicos, privatizações estaduais e federal. NR. ABNT, etc

9) Apoiar e debater as eleições municipais, debates, publicações, ir para ruas, precisamos lutar contra

os nazistas

MOVIMENTO PETROLEIRO

- 10) Pauta única, mesa única, fórum unitário dos sindicatos e um congresso unitário da categoria;
- 11) Defender que a negociação do Plano de Cargos seja feita em mesa única, com pauta única;
- 12) Que todos os GTs constituídos com as empresas sejam compostos por representações unificadas entre FNP e FUP;
- 13) Coerente com a bandeira da reunificação das federações, o CONDUC autoriza a direção do Sindipetro Caxias participar como observador, quando for convidado, dos fóruns da FNP.
- 14) Criar um movimento nacional pela unificação das federações;
- 15) Este movimento deverá atuar pela construção do debate nacional pela reunificação das federações, apontando caminhos e construindo sínteses rumo a uma nova federação unitária da categoria petroleira: de luta, independente e democrática;
- 16) Seminário para construir a unificação da categoria
- 17) Encaminhar para o Seminário que discuta, como uma das propostas, a realização de Assembleia Nacional para avaliação dos ACTs, com a soma de votos de todas as bases, com um resultado único e todos os sindicatos assinando ou não no mesmo dia, após o resultado. Força da mobilização como critério para avançar ou recuar e não acordo com a empresa
- 18) Propostas para a unificação das Federações:
 - Comando único nacional pela base.
 - Eleição de delegados pela base, respeitando a representatividade e a proporcionalidade.
 - Democracia nas deliberações
 - Independência dos padrões
 - Liberdade de opinião e autonomia dos sindicatos
- 19) Iniciar proposta de estatuto de uma Única Federação; DESTAQUE DE SUPRESSÃO VOTAÇÃO: a) MANTER O TEXTO: 18 votos b) SUPRESSÃO DO TEXTO: 17 votos c) ABSTENÇÕES: 3 votos

PLANO DE CARGOS

20 - Propostas enviadas pela base e pelos participantes no CONDUC sobre Plano de Cargos que serão encaminhadas para os fóruns das federações debaterem tendo em vista o início do processo de negociação de novo Plano de Cargos:

- Por um plano de cargos único
- Retorno dos avanços de 12, 18 e 24 meses para todos
- Aceleração para empregados do PCAC
- Reenquadramento dos novos empregados, que a empresa diminuiu o piso de admissão
- Por reparação aos danos causados àqueles que migraram para o PCR, que ficaram no PCAC, e aos novos empregados que não tiveram nem escolha.
- Aceleração de nível para todos e Isonomia para a carreira Júnior. Começando com a equiparação do nível de admissão 440A e 810A, que eram os níveis de entrada da empresa.
- Mobilizar os Petroleiros por um novo plano de carreira: que corrija as injustiças que o debate seja integrado e com a participação de representantes de todas as subsidiárias do Sistema Petrobras.

Que existam premissas claras e objetivas. Que o plano apresente reparação às injustiças cometidas ao longo da vida laboral do trabalhador, sobretudo aquelas decorrentes do Plano de Carreira e Remuneração (PCR). E que se resolvam os conflitos entre os dois planos: Plano de Classificação e Avaliação de Cargos (PCAC) e PCR!

Retorno do Programa de Aceleração Junior já!!

Vedação de concessão de mais de um nível por ano (exceto promoção)

Fim do requisito de três avaliações de desempenho acima da nota de referência para concessão de promoções

Agenda de mobilizações pelo novo plano de cargos pautando o assunto nacionalmente nas duas federações

Concessão de nível por mérito deverá ser posterior à concessão de nível por antiguidade, podendo assim ser cumulativo.

Adequação do CBO de todos os técnicos da TRANSPETRO

ACT E PENDÊNCIAS

21) Retorno do Programa Jovem Universitário

22) Criação de um plano de formação profissional, reconhecimento e valorização da função de Fiscal Administrativo, que está em situação precária e com excesso de responsabilidades

23) Área perigosa, periculosidade já;

24) Continuar a luta pelo fim do Saldo AF;

25) PLR justa e linear;

26) Fim do Banco de Horas.

27) Pela Redução da jornada de trabalho sem redução salarial

28) Transmissão das mesas de negociação para acompanhamento da categoria

29) Revisão do texto da RMNR, com apresentação da fórmula de cálculo enquadrando como reivindicado judicialmente.

RH

30) Estabelecer uma estrutura funcional de RH com consultores contratados para mapearem nossas atividades e avaliarem os necessários quantitativos e qualificações, em atendimento ao que é prescrito no SGSO da ANP

31) Inclusão de outros petroleiros do PDV nas mesmas condições dos inscritos anteriormente

32) Em defesa da eleição dos gestores e da alta gestão da empresa pelos trabalhadores

33) Integrar todos os sites da Petrobras e subsidiárias, todos com acesso a tudo;

REGIME, FREQUÊNCIA E TELETRABALHO

34) Contra a mudança do PHT: Parada e deslocados do turno para o H.A. Mudança de horário do H.A. a revelia e sem acordo;

35) Pelo Regramento do Teletrabalho;

36) Pelo regime de turno na Manutenção e Inspeção da REDUC;

- 37) Pela nossa proposta de Adicional de Dutos, que inclui a Inspeção e o SMS;
- 77) Lutar pela implementação do Regime de Turno na Manutenção na UTE-TRI
- 38) Marcação de férias possibilitando gerar saldo AF para depois neutralizar com código
- 39) Fim da prioridade dos supervisores do turno para marcar férias

AMS E PETROS

- 40) Contra o equacionamento do PPSP;
- 41) Fim dos PEDs assassinos que adoecem e matam as aposentadas e Aposentados. Petrobras pague sua dívida com a PETROS.
- 42) Fim da APS, que é a privatização do nosso plano de saúde.
- 43) Aumentar a representação dos trabalhadores na Petros
- 44) Incluir a PETROS no ACT
- 44) Mobilização para pressionar a Comissão Quadripartite
- 45) Que a Petrobras aporte integralmente à PETROS todos os impactos atuariais, provocados por qualquer alteração de política de RH.

EFETIVO, TRANSFERIDOS, NOVOS EMPREGADOS

- 46) Luta em Defesa dos Novos Empregados: APT, condições de trabalho, localização profissional etc.;
- 47) Transferidos: Pela garantia dos trabalhadores voltarem para seus estados de origem, com a Reestatização da RLAM e retorno das FAFENS, priorizar o retorno dos trabalhadores que foram transferidos;
- 48) Recomposição do efetivo e fim do O&M;
- 49) SETRAE: O Sindipetro Caxias, deve mobilizar trabalhadores da REDUC e da Transpetro para que as mudanças sejam às claras, com garantias de que tal operação não seja privatizada no futuro e que todos os trabalhadores envolvidos, tenham seus direitos garantidos
- 50) Efetivo mínimo do turno de 5 operadores sem contar o supervisor na UTE-TRI

DIVERSIDADE, ASSÉDIO E LUTA CONTRA AS OPRESSÕES

- 51) Licença maternidade de 6 meses para todas (próprias e terceirizadas)
- 52) Licença Paternidade de 4 meses
- 53) Garantia de Parto Humanizado na AMS.
- 54) Garantia de acompanhamento de dependentes em situação de adoecimento.
- 55) Salas de amamentação em todas as unidades do Sistema Petrobras.
- 56) Melhorias no PAE: celeridade e aumento da validade das autorizações para 12 meses.
- 57) Sindicato terá como princípio a luta contra as opressões.
- 58) Por um feminismo classista, pela luta antirracista decolonial, contra a LGBTfobia e o capacitismo e todas as formas de divisão da classe!
- 59) Participar, incentivar, buscar e promover atividades de conscientização e formação dessas lutas, como o 8M, 21 dias, Dia do Orgulho, dentre outros, além de encontros do movimento petroleiro unitário.

60) Promover o combate a todo tipo de assédio, apoiando as CIPA das bases e constituindo comissões internas no sindicato para avaliação de toda denúncia desse tipo.

61) Construir política de enfrentamento das contradições dos princípios liberais de inclusão e diversidade promovidos pela companhia

62) Organizar Secretaria de Combate às opressões do sindicato, para organizar e fortalecer luta das mulheres, negras e negros e LGBTIAPN+ da categoria.

63) Formação política tanto para os dirigentes sindicais quanto para a categoria sobre a necessidade do combate às opressões sob uma perspectiva classista.

DEFESA DO SISTEMA PETROBRÁS

64) É necessário lutar por um investimento sério em energias renováveis; pela volta do monopólio estatal do petróleo; pela reestatização da BR Distribuidora, TAG, NTS, Liquigás e de todos os ativos que foram entregues ao capital privado.

65) A Petrobrás deve ser utilizada para melhorar a qualidade de vida da população trabalhadora. Por isso, além de organizar os petroleiros, para fortalecer a luta em sua defesa, é necessário disputar a consciência dos demais trabalhadores e trazê-los para a nossa trincheira.

66) Pelo fim das terceirizações na Petrobras

67) Considerando a mudança no cenário de geração termoelétrica e a importante presença da Petrobras no setor e que as unidades termoelétricas são estratégicas para o país e a companhia, mas foram alvo de desmonte nos governos Temer e Bolsonaro. o XVI CONDUC indica que é necessário rever os arquétipos das UTEs e sugere a FUP e a FNP a criação de um grupo de trabalho a fim de propor ações demandadas para Companhia.

MOBILIZAÇÃO SINDICAL E LUTAS

68) Campanha de Sindicalização Permanente nas bases;

69) Implantar formação política no sindicato para toda categoria inclusive para diretores;

70) O Sindipetro Caxias se somará à construção da Cúpula dos Povos ativamente, e mobilizará a categoria petroleira para a sua participação.

SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

71) Enquadramento pela empresa dos agentes químicos responsáveis pela concessão da Aposentadoria Especial

72) Inclusão do risco no benzeno nos PPPs dos técnicos em manutenção e de operação do TECAM

73) Microônibus para o turno com banheiro e três fileiras de poltrona

74) Inclusão no GD do Gerente Geral do Plano de Ação da CIPA contendo problemas/desvios, responsáveis e prazo.

75) Curso para Cipeiros promovido pelo sindicato do ponto de vista dos trabalhadores.

76) Chega de acidentes e subnotificações!

77) É necessário uma investigação séria e reconhecimento das doenças do trabalho.

78) Participação dos representantes eleitos das CIPAS nas investigações de assédio moral e assédio sexual, indicados pelos eleitos

79) Aprovação da campanha sobre segurança e saúde do trabalhador. Começando por uma pesquisa/enquete que faça o levantamento junto a categoria, ativa e aposentada, dos históricos e das condições de trabalho.



PROPOSTAS APROVADAS PELO GRUPO DE TRABALHO NO CONGRESSO REGIONAL DO SINDIPETRO-CE/PI, DURANTE OS DIAS 13 E 14 DE JULHO DE 2024

Construir manifesto de apoio à exploração da Margem Equatorial com quatro sindicatos (CE/PI, RN, Pará e Amazonas + FUP);

Apoio às candidaturas populares;

Apoio à causa da Palestina;

Sugestão de 2 cursos: inclusão digital para aposentados e geopolítica do petróleo;

Criar um plano de comunicação;

Fortalecimento da Transpetro como instrumento de integração do sistema Petrobras e reincorporação da Transpetro e seus trabalhadores à Petrobras;

Incorporação dos trabalhadores da Petrobras Biocombustível à holding e retomada de pesquisa e investimentos em energias alternativas e biocombustíveis;

Cobrar efetivação dos projetos apresentados pela Petrobrás para a Lubnor;

Cobrar da Petrobrás resolução dos equacionamentos da Petros e AMS e continuar participando de forma ativa do grupo que discute a resolução.

Fortaleza, 16 de julho de 2024

Francisco Antônio Fernandes Neto

Presidente

SINDIPETRO CE/PI

As oportunidades para a retomada da Petrobras no Espírito Santo: a utilização intensiva do gás natural, a retomada dos investimentos em exploração e a transição energética.

Etory Sperandio

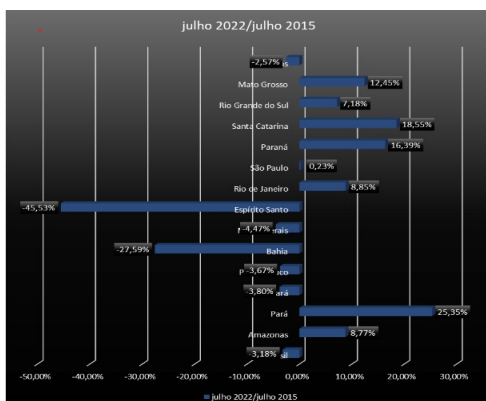
Valnísio Hoffmann

Rodrigo Ferri

SindipetroES

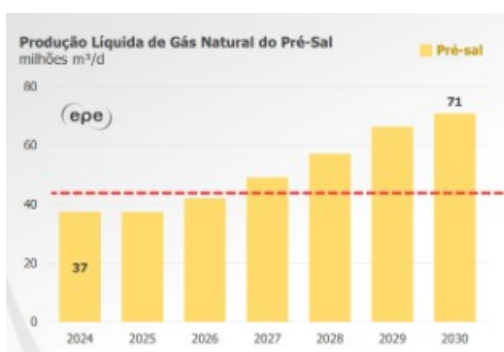
Muitas vezes, um dos grandes desafios apontados para o mercado de gás natural no Brasil, sobretudo no Pré-Sal, tem sido a falta e a dificuldade de acesso a essas infraestruturas existentes para escoamento e processamento de gás natural. Entretanto, muitas delas existem e estão ociosas, como acontece no Espírito Santo.

O estado do Espírito Santo teve o pior desempenho entre os estados brasileiros no quesito crescimento industrial nos últimos anos. Apenas no período entre 2015 e 2021, o estado perdeu quase metade de sua capacidade industrial (-45,53%) [1]. Em grande parte, muito mais que a piora de cenário devido à pandemia de COVID-19, a retração industrial se deu devido a redução dos investimentos da Petrobras no Espírito Santo e, mais adiante, ao grande número de desinvestimentos da Petrobras ocorridos no estado. Abandonado pela estatal, as empresas menores não conseguiram dinamizar a atividade petroleira.



(De)Crescimento industrial por estados.

Em contrapartida, segundo a Empresa de Pesquisa Energética (EPE), existe uma forte perspectiva de crescimento da produção de gás na margem leste brasileira que se deve, em boa medida, à maior produção no Pré-Sal nas Bacias de Santos e Campos e em campos marítimos no litoral do Espírito Santo e de Sergipe [2]. Observando o limite de escoamento existente das Rotas 1, 2 e 3, em torno de 48 milhões de m³/dia, e a antecipação dos sistemas de produção no Pré-Sal, estimasse que o Brasil poderá sofrer um forte gargalo no escoamento de gás entre os anos de 2026 e 2027. Será necessário ainda, até 2030, aumentar a capacidade existente em 50% para atender a demanda dos campos produtores.

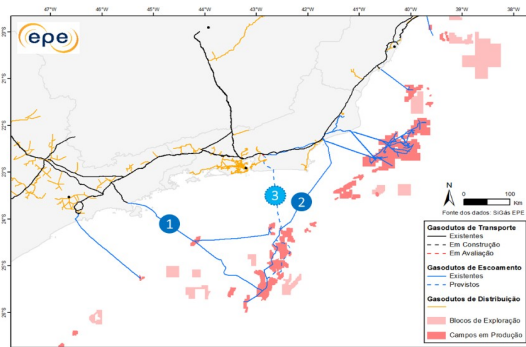


Produção estimada de gás para os próximos anos.

A Rota 1 conecta a Bacia de Santos a Caraguatatuba (SP) e possui capacidade de 10 milhões de m³/dia. Recentemente, passou por aprimoramentos em seu sistema de escoamento que permitiu uma maior flexibilidade operacional.

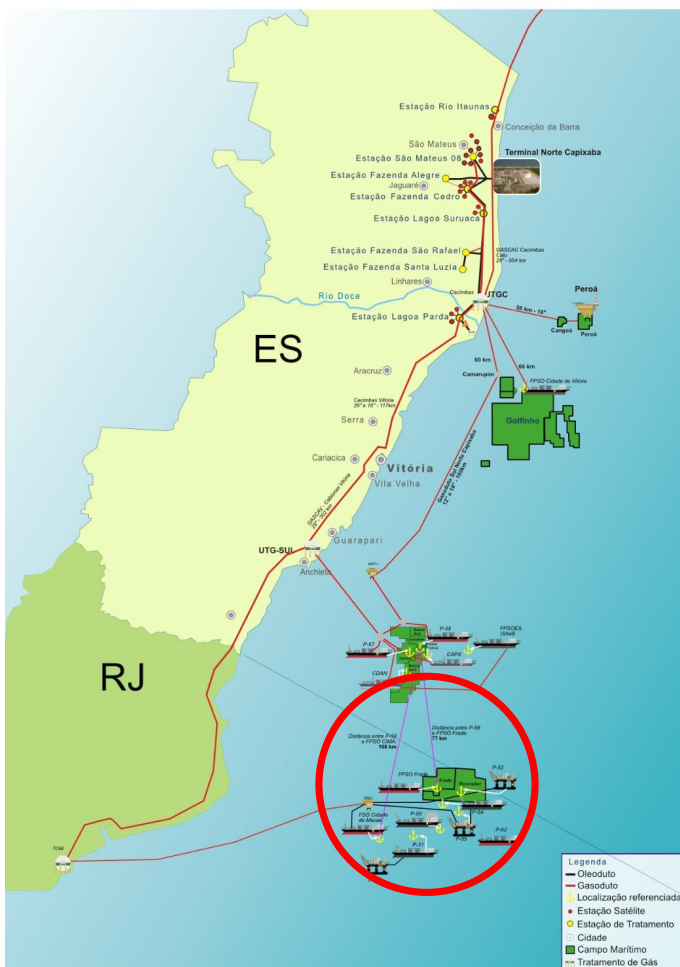
A Rota 2 conecta a Bacia de Santos a Cabiúnas (RJ) teve sua capacidade ampliada para 20 milhões de m³/dia por meio da Autorização ANP nº 468, de 28 de junho de 2019.

A Rota 3, que se encontra em fase de construção, conectará a Bacia de Santos a Itaboraí (RJ), com capacidade de 18 milhões de m³/dia, com previsão de conclusão em 2024 [3]. Também se encontra em fase de construção a UPGN do Polo GasLub, antigo COMPERJ, em Itaboraí (RJ).



Localização das Rotas 1, 2 e 3.

Uma solução simples e viável para o escoamento do adicional de gás, seria a interligação das plataformas de Albacora e Roncador às plataformas de Jubarte. Informalmente chamada de Rota 4, a tubulação seria interligada ao gasoduto Sul-Norte Capixaba, infraestrutura já existente e com capacidade de escoamento superior à média nacional.

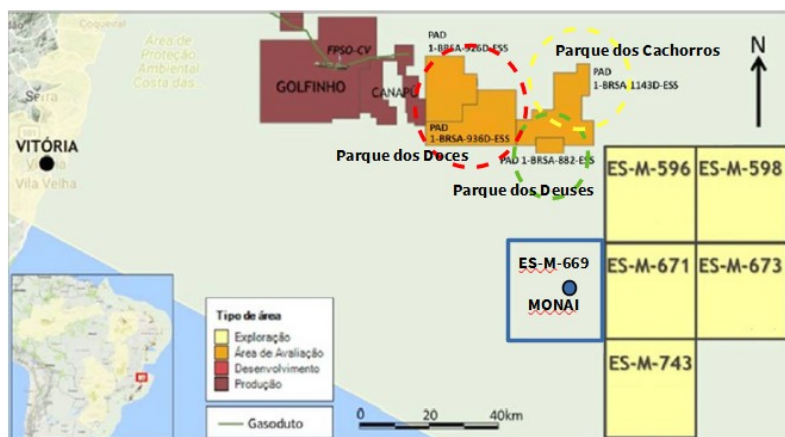


Esquema simplificado das rotas de petróleo e gás natural no estado do Espírito Santo. Destacadas no círculo vermelho, possíveis trajetetos da ROTA 4.

Hoje, existem duas plantas de processamento de gás no Espírito Santo: a UTGSUL, em Anchieta, e a UTGC, em Linhares. Ambas se encontram ociosas. A UTGSUL possui capacidade de 2.5 milhões m^3 /dia e em decorrência dos desinvestimentos, possui cronograma para ser hibernada, sem perspectivas de retorno à operação. A UTGC possui capacidade de processamento de 18 milhões m^3 /dia, contudo, atualmente processa menos de 30% de sua capacidade, sem previsão de crescimento em sua produção, devido aos desinvestimentos da Petrobras no Espírito Santo (privatização dos campos marítimos produtores de gás de Congoá, Peroá, Malombe, Golfinho, Canapu, Camarupim e Camarupim Norte além dos campos terrestres dos Polos Cricaré e Norte Capixaba). Estima-se que, com sua capacidade máxima, a UTGC seria capaz de oferecer ao mercado cerca de 300 mil botijas de GLP por dia. Uma oferta importante para o barateamento desse insumo tão essencial às famílias.

Com pouco menos de 100 km de dutos submarinos, o Espírito Santo colocaria à disposição da Petrobras toda a sua infraestrutura de gás já existente, suprimindo a necessidade de construção de novas plantas para o atendimento da crescente produção até 2030 (cerca de 20 milhões m^3 /dia). Em contrapartida, o estado possuiria o gás necessário para novos projetos como a Fábrica de Fertilizantes, UFN-4, em Linhares. Tal projeto, paralisado em 2016 ainda na fase de terraplanagem, representaria um importante passo para a retomada dos investimentos em terras capixabas.

Com capacidade instalada prevista de 1,8 milhões de toneladas de fertilizantes nitrogenados, a UFN-4 teria capacidade de abastecer todo o mercado regional na zona de influência em que se encontra. Reivindicada pelo governo estadual desde 2007, a obra representará o maior investimento industrial no Espírito Santo dos últimos anos, agregando valor ao gás natural que aqui é produzido e gerando emprego, renda e receitas aos municípios.



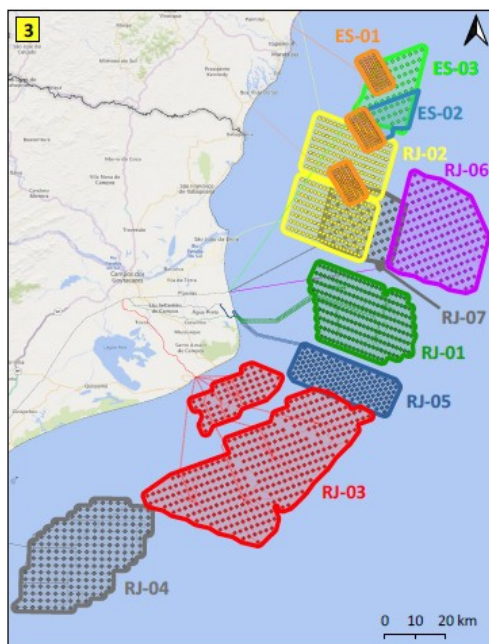
Descobertas recentes na costa do Espírito Santo (e áreas exploratórias) com grande capacidade de oferta de petróleo e gás natural para novos projetos [5].

Outro ponto relevante são as recentes descobertas de petróleo e gás em águas profundas e ultraprofundas do Espírito Santo. O poço Monai [4], poço mais profundo perfurado no Brasil, no bloco exploratório ES-M-669, abriu novas fronteiras de desenvolvimento da produção e irá requerer rotas adicionais de gás para escoamento e processamento. Some-se a isso as descobertas nas regiões intituladas Parque dos Deuses, do Cachorros e dos Doces que também demandarão rotas adicionais de escoamento.

A retomada da produção de gás e, conseqüentemente, da própria Bacia do Espírito Santo passa impreterivelmente pela extinção dos desinvestimentos no Polo Espírito Santo Águas Profundas que contemplam os campos de Golfinho, Canapu, Camarupim e Camarupim Norte. Esses campos, possuem sozinhos, capacidade de fornecer 4 milhões m^3 /dia de gás natural. A infraestrutura desse polo será fundamental para desenvolver também as regiões mais profundas na Bacia, ficando a meio caminho da infraestrutura necessária para que os Parques dos Deuses, dos Cachorros e dos Doces, além da descoberta Monai, possam avançar em seus planos de avaliação.

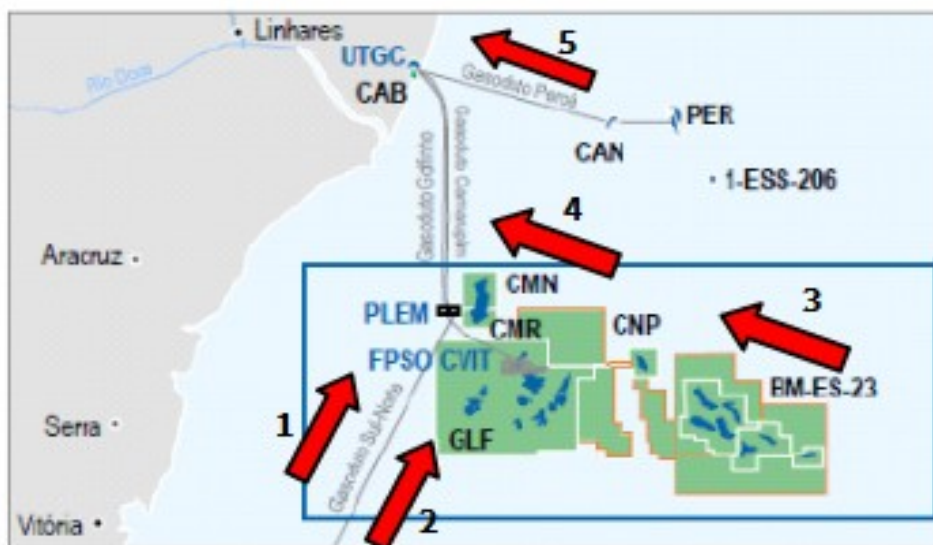
Outro ponto importante é o avanço da transição energética nos planos da Petrobras. O Espírito Santo já possui um atlas eólico [6] e áreas em licenciamento ambiental para geração eólica offshore [7].

É preciso avançar ainda na parte onshore, com áreas potenciais na região da UTGC e dos campos terrestres do Polo Norte Capixaba. Avanços em CCUS (Carbon capture, utilisation and storage) para campos maduros podem ocorrer tanto em terra quanto no mar. Essas duas frentes potenciais podem ainda evoluir para ecossistemas de energia com a produção de hidrogênio em uma nova fronteira energética.



Mapa dos projetos com licenciamentos abertos no IBAMA (visão ES/RJ) [7]

Em resumo, o Espírito Santo poderá viver uma nova fase de industrialização, seja pelo ciclo do petróleo e gás natural seja pelas oportunidades em transição energética. O retorno dos investimentos da Petrobras no estado traz novo fôlego para o desenvolvimento e geração de riqueza para a sua população.



Rotas existentes de gás (1- Cerca de 1 a 2 milhões m^3 /dia oriundos do Parque das Baleias; 5- Cerca de 0,6 a 1 milhão m^3 /dia oriundos de Peroá/Cangoá), rotas a serem retomadas (4- Cerca de 4 milhões m^3 /dia oriundos de Golfinho, Canapu, Camarupim e Camarupim Norte) e rotas a serem construídas (2- ROTA 4 com estimativa de 4 a 8 milhões m^3 /dia; 3- Cerca de 4 a 5 milhões m^3 /dia com novas descobertas offshore). A infraestrutura para o tratamento de todo esse gás já está disponível no Espírito Santo.

O SINDIPETROES ressalta os seguintes pontos mais importantes para a retomada da Petrobras no Espírito Santo:

Construir a ROTA 4 para disponibilização de gás natural ao estado;

Construir a Unidade de Fertilizantes Nitrogenados (UFN-4), em Linhares;

Estruturar o plano de investimentos em Transição Energética no estado, com gerência sediada na UO-ES;

Abolir as privatizações em curso (Polo Norte Capixaba e Polo Espírito Santo Águas Profundas) e retomar os investimentos para alavancar a produção paralisada nesses polos;

Avançar nos Planos de Avaliação das Descobertas (PADs) e definir a comercialidade de áreas exploratórias (Monai, Parque dos Deuses, Parque dos Doces e Parque dos Cachorros);

Reavaliar todas as privatizações realizadas no Espírito Santo;

Redefinir a importância estratégica da Bacia do Espírito Santo no contexto da Margem Leste, buscar novas jazidas e intensificar a perfuração de novos poços.

REFERÊNCIAS:

[1] <https://jornalggn.com.br/coluna-economica/o-crescimento-mediocre-da-industria-nos-estados/>

[2] <https://epbr.com.br/rotas-existent-garantem-escoamento-do-pre-sal-por-seis-anos-afirma-ministro/>

[3] <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2022/09/26/gasoduto-rota-3-deve-atrasar-10-meses-e-entrar-em-operacao-a-partir-de-2024-diz-petrobras.ghtml>

[4] <https://www.agazeta.com.br/es/economia/petrobras-perfura-no-es-poco-de-petroleo--mais-profundo-da-historia-1221>

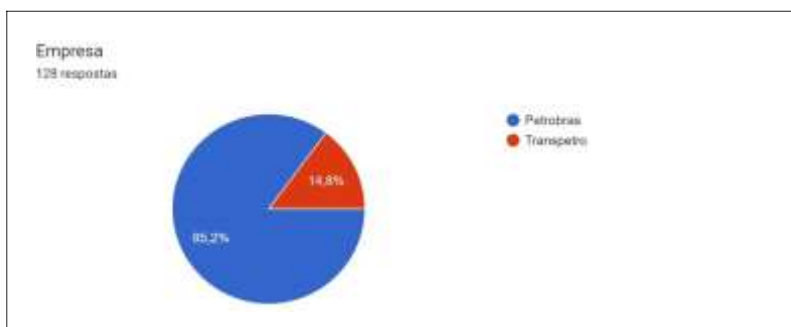
[5] PETROBRAS. Adaptado de teaser Oportunidades de Investimento Exploratório Marítimo, Bacia do Espírito Santo, Brasil.

[6] <https://arsp.es.gov.br/Media/arsi/Energia/Estudos%20Energ%C3%A9ticos/2009/AtlasEolicoES.pdf>

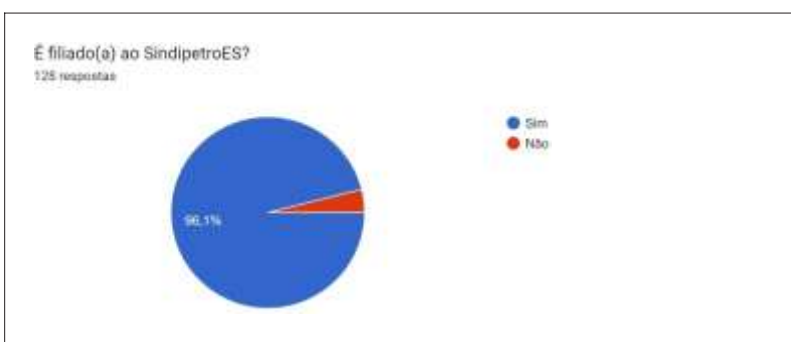
[7] <http://www.ibama.gov.br/laf/consultas/mapas-de-projetos-em-licenciamento-complexos-eolicos-offshore>

[8] PETROBRAS. Adaptado de teaser Espírito Santo Águas Profundas.

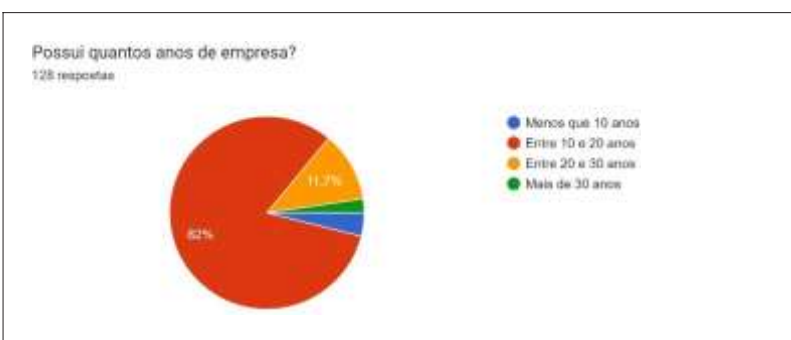
Relatório de respostas sobre o Plano de Cargos e Salários Petrobras obtido por meio de pesquisa direcionada à área de influência do SindipetroES.



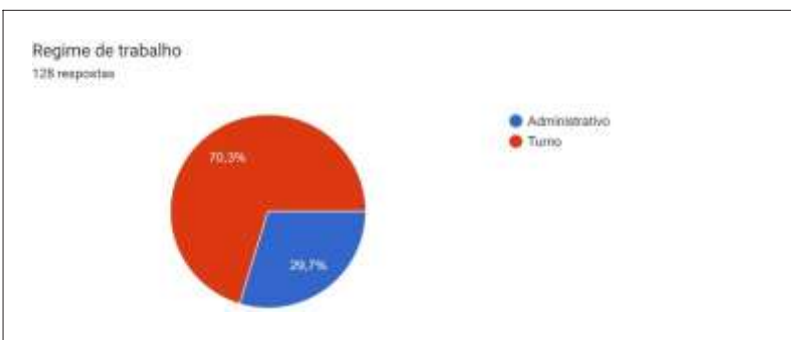
O percentual de respondentes da *holding* Petrobras foi muito superior a da subsidiária Transpetro. Em certa medida, isso é explicado pelo próprio quantitativo de trabalhadores das duas empresas no estado.



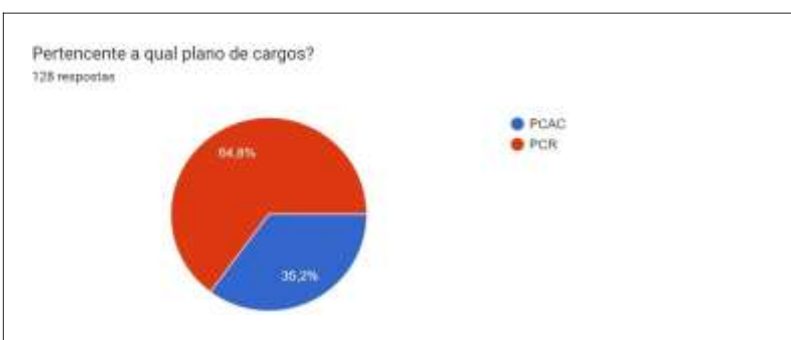
O percentual de filiação se mostrou elevado entre os respondentes, reforçando que nossos canais de comunicação circulam bem entre os já sindicalizados. É preciso avançar com os ainda não sindicalizados, que perfazem cerca de 50% da categoria no ES.



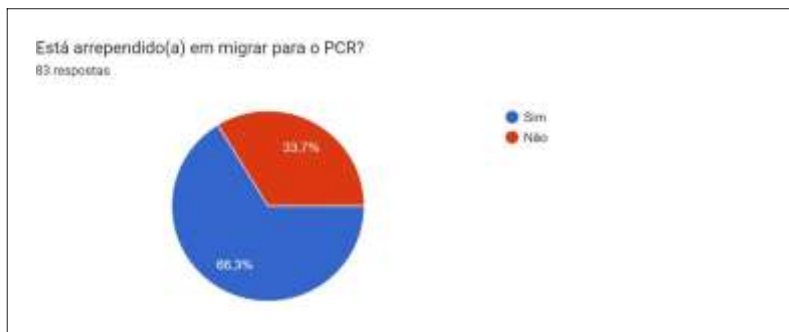
O extrato do tempo de trabalho dos trabalhadores expôs características já conhecidas: a maioria dos trabalhadores possuem tempo de trabalho nas empresas compatíveis com os últimos investimentos no estado e os últimos grandes concursos (2004-2014; governos petistas).



O engajamento na pesquisa é maior entre os trabalhadores embarcados. No entanto, não é desprezível o avanço nas participações e filiações entre os trabalhadores do regime administrativo. O trabalho da diretoria parece sensibilizar e dar mais confiança a esses últimos.



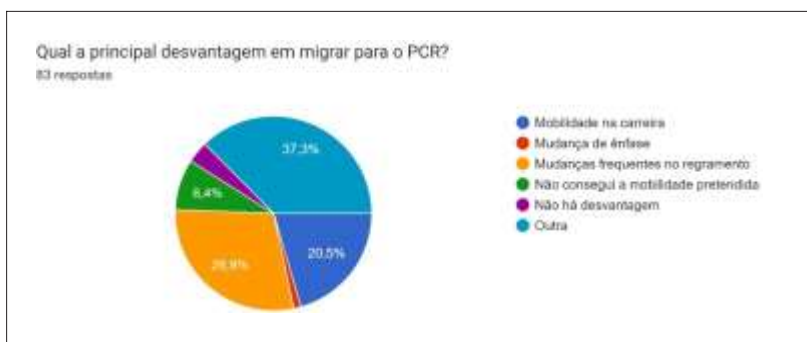
O percentual de respondentes mostra uma nítida diferença entre o perfil geral: enquanto no Sistema Petrobras o PCAC representa apenas 8%, na pesquisa ele representa 35%. Esse fato revela a resiliência da categoria capixaba em relação ao plano PCAC.



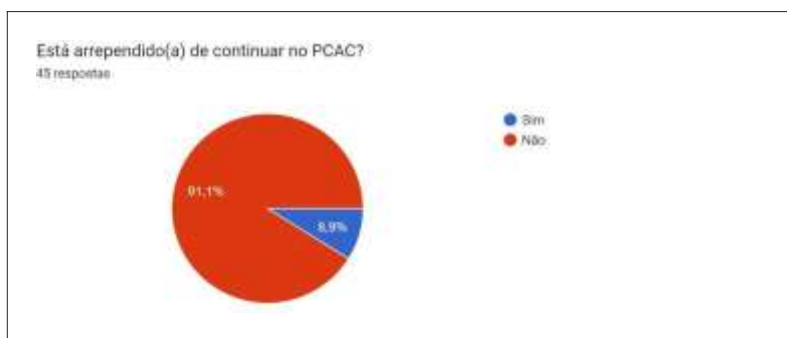
Em relação às respostas específicas do PCR, a maioria dos trabalhadores se mostra arrependida da migração e revela nas respostas abertas os bastidores de coação, assédio e penalizações para justificar a mudança. Muitos se sentem enganados pelas promessas de melhorias do PCR.



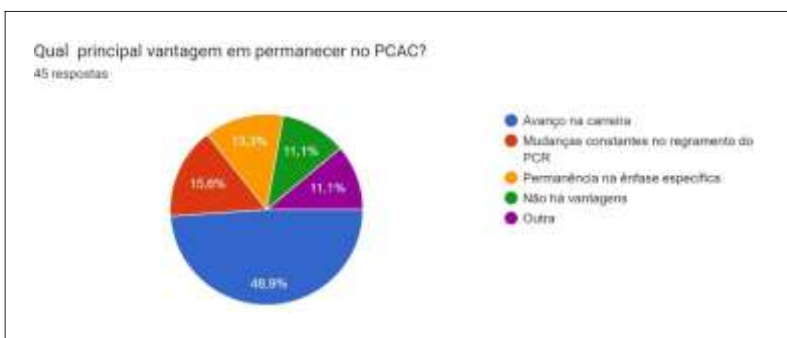
Mais de 40% dos respondentes exprime não ter obtido vantagens com a migração. Nas respostas abertas, muitos citam o abono financeiro concedido à época da adesão para justificar seu ingresso no plano. Outros, relatam os desinvestimentos no ES e discriminação dos PCAC para realocação no estado. A vantagem de eliminar o processo de PROMOÇÃO também foi citada.



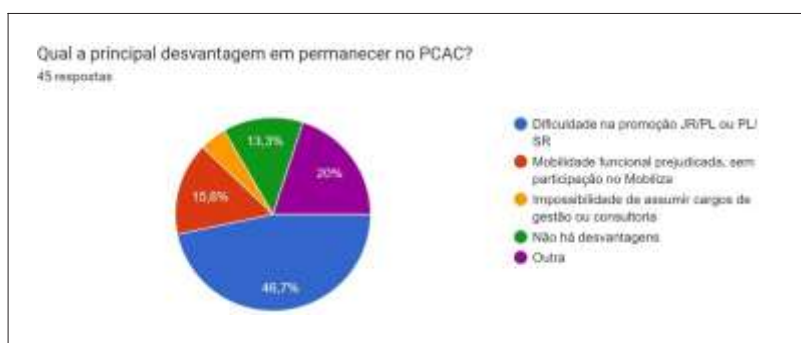
Os problemas de mobilidade na carreira e as constantes mudanças de regramento são elementos de descontentamento na categoria. O nível automático a cada 5 anos engessou carreiras e a distribuição de níveis foi abaixo da expectativa. A meritocracia parece não ter funcionado muito bem para um enorme grupo de trabalhadores que recebeu apenas 1 nível nos últimos 5 anos.



Em relação às respostas específicas do PCAC, o comportamento se inverte: a esmagadora maioria não se sente arrependida em continuar no plano, mesmo relatando algum grau de perseguição.



O avanço na carreira e a segurança na definição de atribuições foi ressaltada como positivas para a permanência no PCAC. O avanço automático de 18 e 24 meses foi ponto crucial nessa avaliação.



Os gargalos da promoção, entretanto, continuam como pontos-chave nas reclamações dos trabalhadores. Resquícios da discriminação no MOBILIZA são ainda vistos para quem permaneceu no PCAC. Um grande número de trabalhadores citou a remoção do avanço em 12 meses para o PCAC, ou seja, não existe “mérito” para quem permaneceu no plano.

Por fim, seguem as definições para a comissão do plano de cargos e salários:

- Aumentar o percentual financeiro entre os níveis (de 3,8 para 4,5%);
- Avanço na carreira sem limite percentual, a fim de evitar a concorrência entre empregados e desestimular o ranking da gerência. O “mérito” deve estar vinculado ao compromisso do trabalhador com as suas próprias metas;
- Avanço automático nas promoções, sem gargalos, a exemplo da experiência positiva do PCR;
- Usar o fracionamento do tempo, nunca fracionar os níveis. Exemplo para concessão de níveis: 12 meses para o atingimento 90-100% das metas, 18 meses para 50-89%, 24 meses para o restante. O nível é um inteiro, meio nível é uma patologia;
- Modificar as tabelas salariais, colocando o ES na região do RJ;
- Reparação financeira (ou em níveis) para quem permaneceu no PCAC e sofreu com a remoção do nível por “mérito” de 12 meses e o estrangulamento da carreira nas promoções de júnior/pleno e pleno/sênior;
- Solicitar ao DIEESE preparar a documentação mais aprofundada para pautar a discussão;



38º Congresso Local dos Petroleiros de Minas Gerais

Construir uma nova Petrobrás mais diversa, mais humana e mais forte

Pendências do ACT (Plano de Cargos e Salários, etc), Condições de Trabalho e SMS

Pautas apresentadas e aprovadas:

1) Plano de Cargos

Premissas

Igualdade Salarial para todo Sistema Petrobrás (Ajuste Tabela Salarial PBio);

Unificar planos com o melhor dos 2 planos;

Reparação de perdas (PCAC, PCR);

Contratação de novos concursados pelo PCAC;

Pontos de melhoria

Aceleração de carreira, especialmente para os técnicos júnior, com reclassificação por tempo de casa;

Avanço e promoção automáticos;

Valorização de trabalhadores dispostos a contribuir nos Sindicatos, na CIPA e na Brigada;

Avanço na carreira sem depender de competição por verbas, com níveis segundo cumprimento de metas objetivas (tempo de casa, por exemplo), redução da faixa de níveis, igualdade de faixas entre nível superior e técnico;

Transparência na distribuição de verbas e níveis;

Cobrar metas exequíveis realmente negociadas no GD;

2) Terceirização

Cobrar a reprimização de setores terceirizados no último período;

Questionar aumento da terceirização de postos de trabalho, com precarização das condições de trabalho;

Cobrar Reunião com o Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho sobre a precarização das condições de trabalho e salariais nas empresas contratadas em Minas Gerais;

“Somos todos petroleiros”: Defendemos todos os trabalhadores da Petrobrás, dentre próprios e terceirizados, de forma a garantir condições de trabalho, salários e benefícios dignos, de forma equânime e sem discriminações.

Reafirmar o compromisso do movimento sindical da luta contra a terceirização;

3) Alimentação

Cobrar melhoria da qualidade da alimentação;

Cobrar implementação imediata da segunda refeição do turno, conforme ACT;

Cobrar resposta concreta sobre as condições para a implementação do VR/VA (Regap e PBio);

4) SMS

Cobrar fim dos treinamentos EAD e qualquer outro tipo de treinamento ocupando posto de trabalho;

Melhorar a qualidade e a quantidade dos treinamentos;

Realizar reunião com advogado especialista em Direito Previdenciário do Sindicato para traçar plano de ação (jurídica e administrativa) sobre PPP e Aposentadoria Especial (Regap, UTEs e PBio);

Buscar medidas administrativas para produção de provas em busca da aposentadoria especial;

5) PLR

Reafirmar a luta pela PLR máxima e linear;

Cobrar/Lutar pelo fim do PRD;

6) Gestão

Intensificar a luta pela desbolsoneirização da gestão da Petrobrás.

Petrobrás Que Queremos em MG:

Proposta apresentada pela construção do projeto Petrobrás Que Queremos em MG

Pauta apresentada e aprovada:

Pela construção de um documento guia sobre as propostas em torno da Petrobrás que Queremos em Minas Gerais, com apoio do DIEESE, ILAESE e INEEP, levando em conta:

Projetos:

Refino

Ampliação da Regap (40 mil)

Transição Energética

PBio: Proposta construída com os trabalhadores (PBio que Queremos), levando em conta a incorporação das Usinas ao Sistema Petrobrás;

Avançar sobre investimentos em Minas, levando em conta o potencial mineiro para desenvolvimento de projetos envolvendo novas tecnologias (hidrogênio verde, biometano, energia fotovoltaica);

Fertilizantes

Retomada do projeto em Uberaba

Distribuição, Transporte e Logística

Recompra dos dutos de gás

Gás e Energia

Relação com os trabalhadores

Respeito aos trabalhadores

Respeito à diversidade

Salários e benefícios dignos

Relação com o Estado e com a População

Responsabilidade Social

Moções

Moções apresentadas e aprovadas:

- 1) Moção de apoio aos servidores do IBAMA que estão em greve;
- 2) Moção de repúdio ao massacre do povo palestino e pedido para a interrupção das negociações e da comercialização de petróleo e seus derivados entre a Petrobras e Israel;
- 3) Moção solicitando a convocação da totalidade do cadastro de reserva do último concurso da Transpetro, com especial atenção aos candidatos PCD;

Pautas do SindipetroNF construídas e aprovadas no 20º Congresso de Petroleiros e Petroleiras do Norte Fluminense (CongreNF), realizado entre os dias 2 e 4 de julho de 2024

1 – Sistema Petrobrás e Setor Privado;

Sistema Petrobrás

Incorporação dos trabalhadores de Cabiúnas (Transpetro)

Ação do sindicato para garantia dos postos de trabalho da Transpetro em Cabiúnas em virtude da diminuição da demanda, inclusive com cessão de trabalhadores caso postos de trabalho sejam extintos

Volta da Petrobrás ao setor de Distribuição de derivados de petróleo e de gás, seja pela recompra da BR Distribuidora, Liquigás, etc. seja pela criação de uma nova empresa

Setor Privado

Escala de trabalho offshore 14 x 21, 5ª turma para todos/as trabalhadores/as embarcados/as

Redução da jornada de trabalho onshore dos/as trabalhadores/as do Setor Privado para 40h semanais

Cláusulas nos ACTs que obriguem empresas privadas a negociar e acordar os Planos de Cargos e Salários

Cumprimento dos períodos de folga pós-desembarque ou indenização no mês

Criar mecanismo padrão (via Confluir) de tratamento (recebimento, análise) e acompanhamento das denúncias

Trabalho do sindicato de conscientização de Saúde Mental voltado para trabalhadores/as do Setor Privado, bem como acolhimento e 1º atendimento de casos de Saúde Mental

Aprovação da pauta apresentada pelo Seminário do Setor Privado da FUP

Criar uma Associação de Trabalhadores/as do Setor de Petróleo e Gás Natural do Norte Fluminense

2 – Temas a serem negociados. (PLR, Plano de Cargos, Acordo de parada);

Unificação dos planos (ou criação de plano novo) com negociação exclusiva do Plano de Cargos extensivo a todos do Sistema Petrobrás

Progressão por tempo de serviço:

- Nível automático (melhor que PCAC)

- Fracionamento do tempo (12, 18 e 24 meses)

- Fim do 1/2 nível

- Redução da faixa salarial da tabela E.G. ES 3,8% para 4,5%

- Desvinculação da verba

- Avanço na carreira sem limite percentual, a fim de evitar a concorrência entre empregados e desestimular o ranking da gerência. O "mérito" deve estar vinculado ao compromisso do trabalhador com as suas próprias metas"

Indenização: Reparação pela média de níveis do sistema -> concessão de 1 nível por ano; Compensação para quem ficou no PCAC e não recebeu o "incentivo"

Fóruns de discussão nacionais sobre a ementa das atribuições dos cargos

Mobilidade: metodologia com critérios definidos para as transferências; algo parecido com Termo Aditivo do Teletrabalho

Avanço de nível para trabalhadores em atividade sindical exclusiva

Remodelamento de todas as carreiras de Nível Médio, tendo como princípio a isonomia entre carreiras

Resgate da pauta histórica de PLR linear e diferença máxima entre maior e menor valor de 2,5 vezes

Piso de 8 remunerações no Programa Remuneratório Variável para trabalhadores/as do Sistema Petrobrás (máximo possível pela PLR)

Pagamento isonômico no Sistema Petrobrás

Revisão dos indicadores de desempenho

3 – Condições de trabalho - SMS, regime, alimentação

Criação de Programa de acompanhamento psicológico para os trabalhadores da ISC (próprios e prestadores de serviço) inserido no PCMSO

Criação de Programa de acompanhamento psicológico para os trabalhadores que tenham passado por situações de vivência de acidentes graves, mortes, agressões e/ou situações impactantes geradoras de agravos à saúde dos mesmos (próprios e prestadores de serviço), incorporado nas ações do PCMSO.

Criação de canal de comunicação seguro para as demandas ligadas à saúde mental para os trabalhadores da ISC (próprios e prestadores de serviço) inserido no PCMSO

Criação de programa de reavaliação da cultura capacitista

Incorporar no acordo coletivo o teletrabalho integral (TTI) para PCDs e mães, pais e responsáveis de PCDs

Mapeamento das pessoas com deficiências (PCDs) e demais minorias

Criação de programa de visibilidade das pessoas com deficiências (PCDs) para toda a companhia

Criação de programa de acolhimento de novos trabalhadores PCDs

Participação do sindicato na formação dos membros da CIPAA

Participação do sindicato na promoção da SIPAT

Cobrar participação do corpo técnico e gestor nas reuniões da CIPAA

Solicitar participação do Sindipetro NF nas auditorias do PAG/SMS que disserem respeito à região Norte Fluminense

Criação de programa/agenda de inspeção das unidades em descomissionamento para avaliar integridade, habitabilidade e salubridade

Exigir que todos os casos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho sejam notificados nas fichas do Ministério da Saúde do Sistema de Informação Nacional de Agravos de Notificações

Vale Alimentação offshore e onshore

Hotelaria - qualidade da alimentação e habitabilidade a bordo: Atuação das CIPAS conforme NR37 - com acesso aos contratos e RDOs; Exigir apresentação das avaliações e RDOs - reativação das

comissões de bem estar"

Primeirização dos profissionais de saúde e fiscalização onshore e offshore. Aproveitamento do Cadastro de Reserva do último concurso"

SCRs para todos os turnos de terra. Retorno ao 7 x 7 x 7 x 14 - CIOP-SUB incluir como opção nas escalas"

Turno: ajuste de escala Transpetro e Petrobrás

Interstício: Quando do atraso de voo e transporte: horários de espera devem ser considerados; Troca de turmas: devem ser negociadas e aprovadas com as turmas

Tempo de troca de turno: revisão das médias TT bases de terra

Teletrabalho: regradar conforme decisão do GT da FUP

Atualização da PGR (PPP): os trabalhadores só devem utilizar os produtos e realizar atividades constantes na PGR. Retomada de programas de treinamento e capacitação PRESENCIAL

Pintura e preservação: desvio de função. Qualquer outra decisão tem que passar pelo sindicato

Cabiúnas: fiscalizar situação, condições de trabalho (banheiros, etc.)

4 – Petros e AMS

Petros

Mantermos aposentados, pensionistas e ativos mobilizados durante os trabalhos do GT Quadripartite

Vigília em Brasília

Paridade no Conselho Administrativo e Fiscal da Petros

Retomar o valor anterior do pecúlio de 10 salários

Introduzir no Estatuto da Petros que as deliberações do Conselho sejam por maioria qualificada

Fim do voto de Minerva

Criar mecanismos de proteção dos participantes contra eventuais ataques de futuros governos

Lutar para que a Petrobrás se responsabilize pelos possíveis déficits futuros e não simplesmente resolva os déficits atuais e se exima da responsabilidade por déficits futuros

Lutar para que a patrocinadora, como gestora do plano, se comprometa a reverter o déficit atuarial

Bônus: não ter bônus para funcionários dirigentes da Petros em casos de déficit

Reivindicar a Petros um estudo sobre a quantidade, o perfil de participantes aposentados e pensionistas que tiveram remuneração zerada ou ficaram em vulnerabilidade econômica e estabelecer ações visando garantir o cumprimento da cláusula 108 (que limita os descontos a 40% da margem)

Destinar uma parte dos investimentos da Petros para produção agroecológica

AMS

Reajuste da AMS pelo IPCA Saúde

Resgatar para a AMS todos os que perderam o convênio por motivo de inadimplência, causado, por sua vez, pela mudança na relação de custeio e o pagamento via boleto

Resgatar a gestão da AMS para o RH da empresa, junto com um comitê gestor que conte com a participação dos trabalhadores

Garantir pelo plano resgate de emergência, Ambulância, com telefone 0800 na Saúde Petrobrás

Inclusão no Plano da AMS: medicamentos fitoterápicos; vitaminas pós bariátricas (divulgação); canabidiol; manipulados; homeopáticos; medidores de glicose contínuo e aumento no número de fitas de glicemia; vacinas que não estejam no calendário nacional (ex: dengue para algumas faixas etárias), como investimento; procedimentos cirúrgicos robóticos

Que o Saldo Devedor também seja abatido até o limite da margem consignável

Reivindicar através do GT AMS um diagnóstico sobre os custos/despesas da AMS durante a pandemia (covid-19) e com acidentes de trabalho e como ela contabilizou, como se formou o Saldo Devedor

Negociar resolução de grandes dívidas do Saldo Devedor da AMS. Possibilitar parcelamento da dívida dentro do limite da margem consignável

Até a resolução do Saldo Devedor, nenhum participante seja excluído/a do Plano

5 – Organização sindical e eleições municipais

Mobilização:

- Mobilização das bases
- Interlocação em Brasília
- Reforço no processo eleitoral de 2024
- Taxa assistencial de 2% por 2 meses
- Taxa assistencial de 2% sobre a PLR
- Incentivo à doação ao sindicato

Abono de horas de assembleia e congressos para trabalhadores/as participarem

Liberação de reuniões e assembleia dentro dos locais da empresa

Diversidade e Combate às Opressões

Avanço dos debates e práticas das ações do GT Diversidades na companhia

Exigir equidade salarial entre gêneros (Lei 14.611/2023)

Efetivo Petrobrás

Efetivo Petrobrás: retomada do efetivo com a convocação de todo o Cadastro de Reservas dos concursos

Retomada do programa de treinamento e capacitação presencial

Pautas Políticas Petrobrás

Afretamentos: luta e mobilizações contra os afretamentos e a favor da construção de unidades próprias com elevado conteúdo nacional

Alteração dos contratos de afretamento da Petrobrás para operação própria

Retomada pela Petrobrás das refinarias privatizadas (RLAM, Reman)

Política da Petrobrás de Preço Justo dos Combustíveis

Busca pela Petrobrás da autossuficiência da produção de petróleo e gás, refino, distribuição (utilizando a Transpetro) e de fertilizantes (reabertura e finalização das obras)

Volta ao setor de termelétricas e investimento em transição energética

Retomada pela Petrobrás de investimentos em E&P na Bacia de Campos: sísmica, perfuração de novos poços e plataformas próprias

Pautas Locais SindipetroNF

Sobreaviso implantado em Cabiúnas MN. Aditivo ao ACT - negociação com sindicato

Hora de deslocamento: chamada de assembleia para seminário de greve. Incluir Açú e Farol

Greve Hotelaria: se aprovada a greve, realizar seminário conjunto

Horário de bater o ponto do cartão em Cabiúnas e no Açú: revisão da média HETT e o excedente das horas ir para o banco de horas (2040)

Açú: atrasos no transporte não devem ser debitados do empregado (1125) - problema criado pelo gerente

Açú: pagamento de diárias fora da lotação (Macaé). Retroativos realizados de setorial no Açú "

Fiscalização remota: direção realizar visita para avaliar a situação e definir ações nas setoriais

Saldo AF: fazer assembleia e seminário

PMB: regradar o acesso a hospedagem e alimentação em negociação com o sindicato

AO 20º CONGRESSO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

DELEGADA PROPONENTE: JANCILEIDE MORGADO.

“EM DEFESA DA PAUTA APRESENTADA PELO SEMINÁRIO NACIONAL DO SETOR PRIVADO DA FUP.”

O Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense - Sindipetro-NF, considerando o seu dever de pautar a atuação de acordo com as disposições das Plenárias e Diretorias Nacionais, defende as diretrizes traçadas pela **Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado da FUP**, realizado em Fortaleza-CE, nos dias 21 e 22 de março de 2024, visando a sua integral implementação, em especial o que tange aos tópicos sobre I - organização da negociação em cada sindicato e sua estrutura; II - sobre a relação/negociação com as empresas do setor privado e a Petrobrás; III - relação entre sindicato e base - representação, sindicalização, mobilização e relação com os trabalhadores.

Desta forma, requer as devidas alterações no Estatuto da Federação Única dos Petroleiros e de seus sindicatos signatários para incorporar as presentes diretrizes aprovadas na Resolução do Seminário do Setor Privado da FUP de 21 e 22 de março de 2024.



(Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado da FUP)

Assinam a presente:

Wilson de Oliveira Reis
Leizy Alves de Melo
Francine Flaminio

AO 20º CONGRESSO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

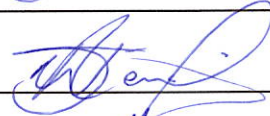
EDUARDO GOUÇALVES COELHO



CAROL MATEUS DE OLIVEIRA



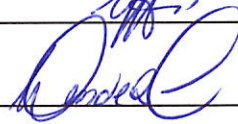
Wilson Roberto F. dos Santos



Renata Letícia Moreira de Ag.



Wendell Costa Bizerra da Silva



AO 20º CONGRESSO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

DELEGADA PROPONENTE: JANCILEIDE MORGADO.

“EM DEFESA DA PAUTA APRESENTADA PELO SEMINÁRIO NACIONAL DO SETOR PRIVADO DA FUP.”

O Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense - Sindipetro-NF, considerando o seu dever de pautar a atuação de acordo com as disposições das Plenárias e Diretorias Nacionais, defende as diretrizes traçadas pela **Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado da FUP**, realizado em Fortaleza-CE, nos dias 21 e 22 de março de 2024, visando a sua integral implementação, em especial o que tange aos tópicos sobre I - organização da negociação em cada sindicato e sua estrutura; II - sobre a relação/negociação com as empresas do setor privado e a Petrobrás; III - relação entre sindicato e base - representação, sindicalização, mobilização e relação com os trabalhadores.

Desta forma, requer as devidas alterações no Estatuto da Federação Única dos Petroleiros e de seus sindicatos signatários para incorporar as presentes diretrizes aprovadas na Resolução do Seminário do Setor Privado da FUP de 21 e 22 de março de 2024.



(Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado da FUP)

Assinam a presente:

Morgado

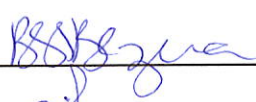
Jancileide Morgado


JANCILEIDE MORGADO *JM*

AO 20º CONGRESSO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

Vanilda H. Araújo 

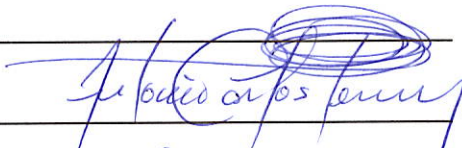
Genesio Dutra Passos


Barbara Bezerra 


Israel Moniz dos Santos 

ADÃO EDEN LEANDRO PINHO 

Lucia Gostald

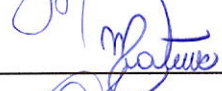
ANTONIO CARLOS PEREIRA 

Luiz Carvalho (Juruna) 


IADEU VIANA XAVIER 

LUIS ROBERTO ARS VAS 

Johnny J. Lopez

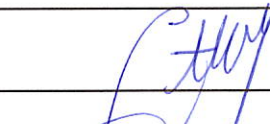
MATEUS CORRÊA EMERICK 

GUILHERME ANDRADE DA CUNHA

Amilton da Purificação Santos 

Márcia Valéria Belarmino da Silva

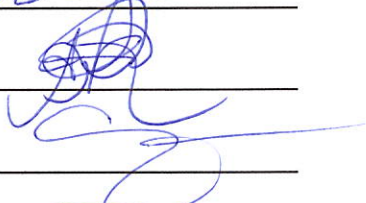
Clarice Belarmino dos Santos


Nidey Alberta Silva 

HERON DA COSTA FRANCO

Waldemar Gomes Catan 

Amanda de Azevedo Rodrigues

Felton de Souza Francisco 

Somete da Mota Lopes 

AO 20º CONGRESSO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

DELEGADA PROPONENTE: JANCILEIDE MORGADO.

“EM DEFESA DA PAUTA APRESENTADA PELO SEMINÁRIO NACIONAL DO SETOR PRIVADO DA FUP.”




O Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense - Sindipetro-NF, considerando o seu dever de pautar a atuação de acordo com as disposições das Plenárias e Diretorias Nacionais, defende as diretrizes traçadas pela **Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado da FUP**, realizado em Fortaleza-CE, nos dias 21 e 22 de março de 2024, visando a sua integral implementação, em especial o que tange aos tópicos sobre I - organização da negociação em cada sindicato e sua estrutura; II - sobre a relação/negociação com as empresas do setor privado e a Petrobrás; III - relação entre sindicato e base - representação, sindicalização, mobilização e relação com os trabalhadores.

Desta forma, requer as devidas alterações no Estatuto da Federação Única dos Petroleiros e de seus sindicatos signatários para incorporar as presentes diretrizes aprovadas na Resolução do Seminário do Setor Privado da FUP de 21 e 22 de março de 2024.


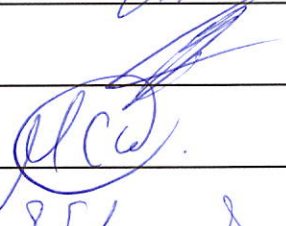




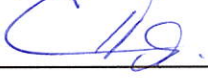


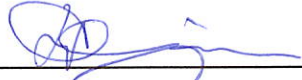





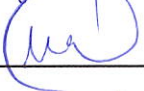




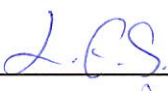
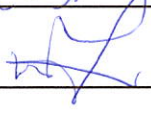


(Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado da FUP)

Assinam a presente:

SERGIO ALVES BRITO 
HILTON G DE ALMEIDA 
Flávia das Graças ACRocha 

AO 20º CONGRESSO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

ANDRE FABIANO VENANCIO KORACAKIS	
DANIEL NAIW DE SOUZA LIMA	
Marcos Cardoso de Oliveira	
VALDIR MENEZES SOARES DA SILVA	
Antonio Laurindo	
JOSE FRANCISCO GELXEMA LOURENÇO	
CHAUDIN R. J. VINTHATA	
EMANUEL J FERMADES	
Jose claudio Constançia de Matos	
DELSON SOARES LIMA	
VITOR LUIZ SILVA CARVALHO	
Maria Cristina Bob Almeida	
Alexandre Ramos de Menezes	
Ruiano da Silva Fereco	
Regina de Freitas	
Wagner de Oliveira	
Luciano V. de P. Uhl	
Olgi Claudio da Silva Moraes	
Luiz de S. Norberto	
Claudio de S. Norberto	
Leonardo ESTEVES DA SILVA	
VITERRIZO S. LAURINDO	

AO 20º CONGRESSO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

DELEGADA PROPONENTE: JANCILEIDE MORGADO.

“EM DEFESA DA PAUTA APRESENTADA PELO SEMINÁRIO NACIONAL DO SETOR PRIVADO DA FUP.”


O Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense - Sindipetro-NF, considerando o seu dever de pautar a atuação de acordo com as disposições das Plenárias e Diretorias Nacionais, defende as diretrizes traçadas pela **Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado da FUP**, realizado em Fortaleza-CE, nos dias 21 e 22 de março de 2024, visando a sua integral implementação, em especial o que tange aos tópicos sobre I - organização da negociação em cada sindicato e sua estrutura; II - sobre a relação/negociação com as empresas do setor privado e a Petrobrás; III - relação entre sindicato e base - representação, sindicalização, mobilização e relação com os trabalhadores.


Desta forma, requer as devidas alterações no Estatuto da Federação Única dos Petroleiros e de seus sindicatos signatários para incorporar as presentes diretrizes aprovadas na Resolução do Seminário do Setor Privado da FUP de 21 e 22 de março de 2024.

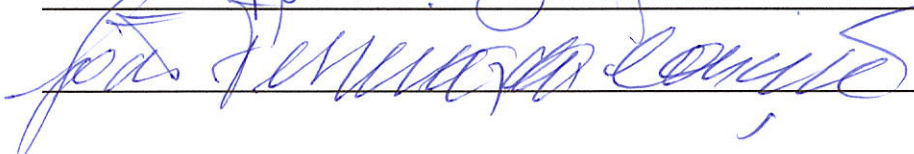


(Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado da FUP)

Assinam a presente:







AO 20º CONGRESSO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

BRUNO DE QUEIROZ VIEIRA

Simara dos Santos Pequiar Limentel Rodrigues

SAMUEL HENRIQUE PEREIRA DA SANTOS -



Aúdia Márcia da E. m dos Santos -




Gilson R. Rosario



Tomara Martins Carvalho

Josyane T. Lemos

JOELMO DOS S. SOUZA - 



20º Congresso dos Petroleiros do Norte Fluminense (Congrenf)

Bacia de Campos: O Futuro do Setor de Petróleo, a Luta dos Trabalhadores e a Defesa da Soberania

FORMULÁRIO PARA APRESENTAÇÃO DE MOÇÃO

Tipo de Moção:

() Apoio () Repúdio () Apelo () Solidariedade () Outros: _____

Destinatário: 20º CONGRENF

Proponente (opcional): ALEXANDRE VEIJA

Texto da Moção:

NÓS, TRABALHADORES DA BACIA DE CAMPOS (UN-BC), REPUDIAMOS AS AÇÕES QUE FORAM ADOTADAS PELA GESTÃO DA UN QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL, CONFORME DOCUMENTAÇÃO EM ANEXO.

SOLICITAMOS A DIREÇÃO DO SIND. PETRO-NF UMA AÇÃO EFETIVA, UMA VEZ QUE SÃO EVIDENTES OS DESDOBRAMENTOS E IMPACTOS QUE TAIS DESMANDOS CAUSARAM, E AINDA CAUSAM AOS EMPREGADOS.

ESTE DOCUMENTO TRATA-SE TAMBÉM DE UM APELO, UMA VEZ QUE TEMOS NOS SENTIDO ABANDONADOS E DESAMPARADOS, DADA A PASSIVIDADE QUE FICA EVIDENTE AOS NOSSOS OLHOS E CONHECIMENTO.

MANIFESTO PELA GARANTIA DOS DIREITOS DA EQUIPE DE P-43

Publique-se.

A P-43 tem um problema histórico relacionado às horas extras. Mas verdade seja dita: ela não se opõe à realização das horas extras, somente ao pagamento.

A própria necessidade de tantas horas extras já é um sintoma de um problema maior (também de longa data), que é a absoluta ausência de gestão de pessoas por alguns coordenadores, percebe-se alguns e não todos. As equipes têm sido continuamente desfalcadas, sabemos que esta questão é generalizada na Bacia de Campos, na P-43 não é diferente. Para negar pagamentos de direitos são extremamente ágeis, para resolver os inúmeros problemas sistêmicos da plataforma, nem tanto.

Constantemente a falta de pessoal na manutenção impõe a necessidade de algumas pessoas fazerem embarques de 21 dias, embarques extras com convocações para embarque de última hora. Além de inúmeras horas extras sendo realizadas a bordo: constantes convocações durante a madrugada para atender a demandas que porventura surjam em horário que não tem técnicos de manutenção no turno – reforça-se aqui que a empresa opta por manter os técnicos em um horário único justamente para “remediar” a falta de pessoal para efetivamente fazer o turno de revezamento de 12 horas.

Não fosse incomodo suficiente a realização das horas extras, os coordenadores de manutenção incorrem em uma prática aplicada sistemática e deliberadamente de dificultar e não realizar o pagamento das horas extras realizadas pelos empregados.

Apesar da Petrobras ter criado um sistema informatizado de lançamento e aprovação de horas extras, a P-43 insiste em uma metodologia atrasada e suscetível a falhas, com a geração de um formulário que precisa ser assinado por Coman e Geplat de bordo, digitalizado e enviado ao Coman de base, responsável por aprovar as horas extras lançadas.

Aqui entramos em uma situação que seria cômica, se não fosse trágica: é comum que o coordenador espere até o último dia do prazo de aprovações, acesse o sistema e rejeite o lançamento por um erro qualquer, o que força o empregado a corrigir o suposto erro e novamente submeter o lançamento para a aprovação e rezar para o coordenador aprovar.

Mesmo quando a hora extra realizada é registrada no formulário e lançada no sistema, alguns coordenadores fazem uma verdadeira auditoria interna antes de aprovar. Todas as equipes estão reduzidas, o grande número de convocações para embarques e horas extras são evidência, a liderança de bordo tem consciência da necessidade de realizar horas extras, faz as convocações, mas dificulta ao máximo a contrapartida à realização do serviço extra, que é o pagamento. O que se percebe na equipe do Coman e Coprod é uma imensa reatividade em pagar o que é devido ao funcionário.

Mais recentemente, um erro histórico vem sendo discutido através de negociação direta com a gerência, que é o pagamento das horas extras referentes a troca de turno: pagamentos estes que foram suprimidos do contracheque dos membros da manutenção que não têm feito o turno efetivamente - por escolha e conveniência da empresa. Com o intuito de retificar o erro do não pagamento e sanar o passivo criado, através de

negociação direta com a gerência, foi acordado que a HETT voltaria a ser paga. Novamente houve Comans REATIVOS aos pagamentos. Para aqueles mais acadêmicos, fica a dica de leitura: Sumula 291 do TST, de 2011.

E para encerrar, mais uma questão polêmica, diga-se de passagem, que foi mais polemizada na P-43: o pagamento das 4 horas extras referente ao trajeto para embarque. Mesmo após o RH da empresa encerrar a discussão com a definição de que o pagamento é devido, novamente houve imensa reatividade na coordenação de P-43 para aplicar o que o RH determinou, inclusive com o estabelecimento de um verdadeiro TSP-43, leia-se TRIBUNAL SUPERIOR DE P43 OU AINDA TRIBUNAL DA SACANAGEM DE P43.

O TSP-43 tentou distorcer o entendimento do RH com o argumento de que o horário do ônibus utilizado para o voo de embarque seria de 04:30 da manhã, logo só seriam pagas as horas entre as 04:30 e 07:00. Porém não parece existir raciocínio lógico no TSP-43, pois a tabela do RH da empresa é clara, o turno começa às 11:00 e ainda existe uma orientação "extraoficial" de utilizarmos o transporte anterior, de 02:30, para não correr o risco de perder ou atrasar o voo.

Coordenadores de base, que são aqueles responsáveis por efetivamente aprovar as solicitações, parecem estar em uma cruzada pessoal para não assinar algo que já foi sacramentado tanto pelo RH quanto pela gerência. Mesmo após esclarecer o óbvio e o direito às 4 horas no dia do embarque serem assunto encerrado e determinado pelo RH, outros membros do TSP-43 estão exigindo registro e evidência da utilização do transporte da empresa, horário de voo e início de turno para só então aprovar o lançamento das horas.

Para sermos justos, é necessário frisar que temos uma ou duas pessoas na liderança dispostas a melhorar o aspecto humano de nossa rotina e eles têm total e irrestrito apoio da equipe, por muito tempo esperamos por gestores que demonstrassem alguma empatia. Porém existem alguns membros da liderança de P-43 que não medem esforços no sentido contrário, acabando com qualquer melhoria na ambiência da unidade.

A alta gestão de empresa tem apontado para retomar o foco nas pessoas, investindo e reconhecendo a necessidade de considerar os fatores humanos para manter a segurança e atingir os resultados desejados. Algumas pessoas na P-43 não parecem ter ciência ou disposição de seguir tais diretrizes.

MANIFESTO PELA GARANTIA DOS DIREITOS DA EQUIPE DE P-43

A P-43 tem um problema histórico relacionado às horas extras. Mas verdade seja dita: ela não se opõe à realização das horas extras, somente ao pagamento.

A própria necessidade de tantas horas extras já é um sintoma de um problema maior (também de longa data), que é a absoluta ausência de gestão de pessoas por alguns coordenadores, percebe-se alguns e não todos. As equipes têm sido continuamente desfalcadas, sabemos que esta questão é generalizada na Bacia de Campos, na P-43 não é diferente. Para negar pagamentos de direitos são extremamente ágeis, para resolver os inúmeros problemas sistêmicos da plataforma, nem tanto.

Constantemente a falta de pessoal na manutenção impõe a necessidade de algumas pessoas fazerem embarques de 21 dias, embarques extras com convocações para embarque de última hora. Além de inúmeras horas extras sendo realizadas a bordo: constantes convocações durante a madrugada para atender a demandas que porventura surgem em horário que não tem técnicos de manutenção no turno – reforça-se aqui que a empresa opta por manter os técnicos em um horário único justamente para “remediar” a falta de pessoal para efetivamente fazer o turno de revezamento de 12 horas.

Não fosse incomodo suficiente a realização das horas extras, os coordenadores de manutenção incorrem em uma prática aplicada sistemática e deliberadamente de dificultar e não realizar o pagamento das horas extras realizadas pelos empregados.

Apesar da Petrobras ter criado um sistema informatizado de lançamento e aprovação de horas extras, a P-43 insiste em uma metodologia atrasada e suscetível a falhas, com a geração de um formulário que precisa ser assinado por Coman e Geplat de bordo, digitalizado e enviado ao Coman de base, responsável por aprovar as horas extras lançadas.

Aqui entramos em uma situação que seria cômica, se não fosse trágica: é comum que o coordenador espere até o último dia do prazo de aprovações, acesse o sistema e rejeite o lançamento por um erro qualquer, o que força o empregado a corrigir o suposto erro e novamente submeter o lançamento para a aprovação e rezar para o coordenador aprovar.

Mesmo quando a hora extra realizada é registrada no formulário e lançada no sistema, alguns coordenadores fazem uma verdadeira auditoria interna antes de aprovar. Todas as equipes estão reduzidas, o grande número de convocações para embarques e horas extras são evidência, a liderança de bordo tem consciência da necessidade de realizar horas extras, faz as convocações, mas dificulta ao máximo a contrapartida à realização do serviço extra, que é o pagamento. O que se percebe na equipe do Coman e Coprod é uma imensa reatividade em pagar o que é devido ao funcionário.

Mais recentemente, um erro histórico vem sendo discutido através de negociação direta com a gerência, que é o pagamento das horas extras referentes a troca de turno: pagamentos estes que foram suprimidos do contracheque dos membros da manutenção que não têm feito o turno efetivamente – por escolha e conveniência da empresa. Com o intuito de retificar o erro do não pagamento e sanar o passivo criado, através de negociação direta com a gerência, foi acordado que a HETT voltaria a ser paga. Novamente houve Comans REATIVOS aos pagamentos. Para aqueles mais acadêmicos, fica a dica de leitura: Sumula 291 do TST, de 2011.

E para encerrar, mais uma questão polêmica, diga-se de passagem, que foi mais polemizada na P-43: o pagamento das 4 horas extras referente ao trajeto para embarque. Mesmo após o RH da empresa encerrar a discussão com a definição de que o pagamento é devido, novamente houve imensa reatividade na coordenação de P-43 para aplicar o que o RH determinou, inclusive com o estabelecimento de um verdadeiro TSP-43, leia-se TRIBUNAL SUPERIOR DE P43 OU AINDA TRIBUNAL DA SACANAGEM DE P43.

O TSP-43 tentou distorcer o entendimento do RH com o argumento de que o horário do ônibus utilizado para o voo de embarque seria de 04:30 da manhã, logo só seriam pagas as horas entre as 04:30 e 07:00. Porém não parecer existir raciocínio lógico no TSP-43, pois a tabela do RH da empresa é clara, o turno começa às 11:00 e ainda existe uma orientação “extraoficial” de utilizarmos o transporte anterior, de 02:30, para não correr o risco de perder ou atrasar o voo.

Coordenadores de base, que são aqueles responsáveis por efetivamente aprovar as solicitações, parecem estar em uma cruzada pessoal para não assinar algo que já foi sacramentado tanto pelo RH quanto pela gerência. Mesmo após esclarecer o óbvio e o direito às 4 horas no dia do embarque serem assunto encerrado e determinado pelo RH, outros membros do TSP-43 estão exigindo registro e evidência da utilização do transporte da empresa, horário de voo e início de turno para só então aprovar o lançamento das horas.

Para sermos justos, é necessário frisar que temos uma ou duas pessoas na liderança dispostas a melhorar o aspecto humano de nossa rotina e eles têm total e irrestrito apoio da equipe, por muito tempo esperamos por gestores que demonstrassem alguma empatia. Porém existem alguns membros da liderança de P-43 que não medem esforços no sentido contrário, acabando com qualquer melhoria na ambiência da unidade.

A alta gestão de empresa tem apontado para retomar o foco nas pessoas, investindo e reconhecendo a necessidade de considerar os fatores humanos para manter a segurança e atingir os resultados desejados. Algumas pessoas na P-43 não parecem ter ciência ou disposição de seguir tais diretrizes.

Manifesto dos operadores de produção da P-43 em favor da dignidade e saúde mental.

Há muito as condições da estadia a bordo da P-43 são ruins e seguem piorando significativamente. Os problemas de integridade do navio, falta de manutenção dos equipamentos e descumprimento do contrato de hotelaria avançam. Banheiros de uso comum tem pouca ou nenhuma limpeza, com alguns deles apresentando em alguns momentos vazamentos de urina chegando a dois dedos de altura, roupas de cama não são trocadas de forma sistemática, sendo necessário que os trabalhadores solicitem de forma frequente a troca, frequentemente temos o comprometimento da lavagem dos uniformes com a parada dos elevadores de serviço e da secadora. Não é raro encontrar vazamentos no refeitório, durante as refeições temos que lidar com infestação de moscas e baratas isso sem falar na alimentação ofertada que se distancia significativamente do contratado. Muitos camarotes apresentam mofo, cortinas das camas danificadas, armários e gavetas com tranca danificada, suportes de sacos de roupa danificados, tampas de sanitários com problemas, duchas higiênicas sem funcionar, misturadores de água do chuveiro danificados... Alguns camarotes estão apresentando alagamento esporádico.

Aliado a esse quadro, nós da produção temos convivido com assédio constante por parte dos coordenadores. Andamos a flor da pele, estamos tendo alterações em nossos comportamentos, estamos tendo que fazer uso de medicamentos para suportar a rotina massacrante de assédio no trabalho.

Os coprods não respeitam nem leis, nem procedimentos, nem acordo coletivo. Agem como se fossem a verdade e criaram um mecanismo de fazer com que os subordinados sejam sempre os culpados ou responsáveis por qualquer problema que possa surgir.

Além dos problemas trazidos aos funcionários, problemas operacionais são criados pela sistemática de gestão dos coprods, algumas vezes manobras que de início alertamos que não apresentarão nenhum resultado são solicitadas, o que nos consome grande quantidade de horas e não resultam em nada. A distribuição das atividades por postos é sempre desequilibrada e ineficiente o que faz com que tenhamos sobre carga em alguns postos e conseqüente atraso na liberação de serviços, solicitamos várias vezes a correção desses desvios e não somos ouvidos. A inabilidade da priorização dos serviços nos obriga a conviver com problemas que reduzem drasticamente nossa produtividade.

A seguir evidenciamos um pouco do desrespeito que estamos sendo constantemente submetidos:

- Descumprimento de acordo coletivo, lançamento de horas de passagem de serviço. Os coprods definiram a revelia do acordo que as passagens de serviço não podem ultrapassar 20 minutos sem autorização prévia e que a longo prazo a média não deve ultrapassar 15 minutos.

- Desrespeito as escalas projetadas pelo RH. Frequentemente somos solicitados a alterar nossas escalas para atender interesses da coordenação de produção, somos orientados a fazer o lançamento como auto permuta, quando fazemos de forma diferente não conseguimos aprovação, algumas vezes pela coordenação, algumas vezes pelo RH. A sistemática de alteração de escalas não permite que as escalas projetadas pelo RH sejam executadas o que em termos práticos fazem toda equipe operar sem escala.

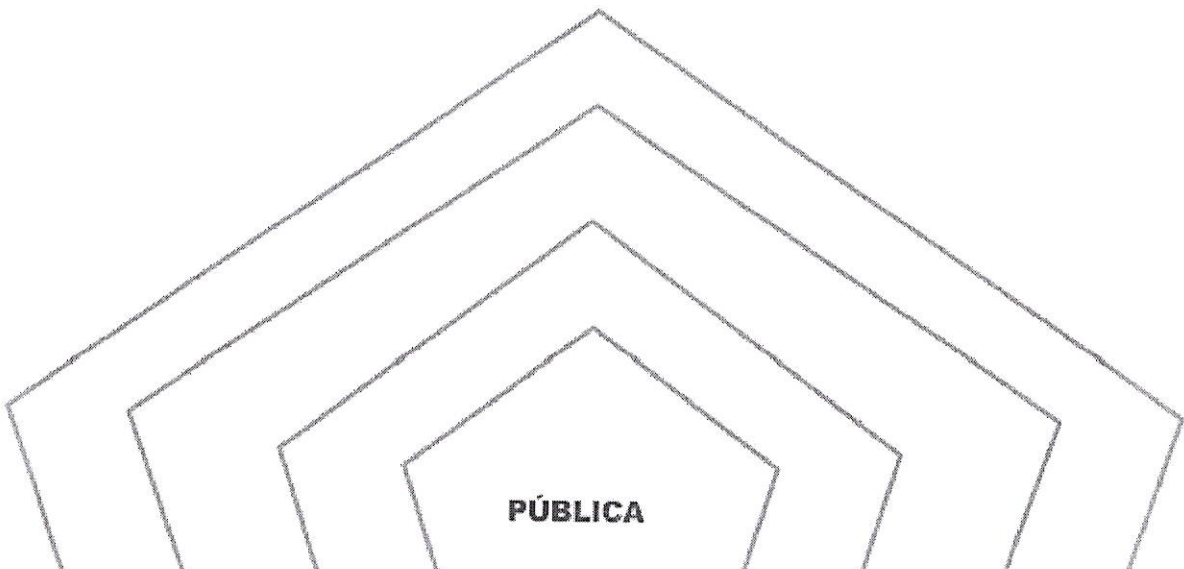
- Assédio moral, lançamento no GD de avaliações negativas que não são de responsabilidade do funcionário. Em 2023 tivemos o mais impressionante dos GDs, acusações infundadas e depreciação da imagem profissional dos integrantes da equipe de forma generalizada.
- Não recompor equipe mínima de operação deixando frequentemente as equipes desfalcadas. Chegando ao ponto de fazerem liberação de funcionários no fim do ano deixando a equipe desfalcada para não pagar hora extra trabalhada durante o ano com lançamento 2040 que teria seu fechamento de janeiro.
- Assédio por whatsapp. Recebemos dia e noite, tanto mensagens de whatsapp no grupo criado pela coordenação quanto no privado com assuntos relacionados as rotinas de trabalho e alterações de escala. Algumas dessas mensagem continham no fim um lembrete do sistema de consequência da Petrobras, da importância de não se criar problemas e outras ameaças.
- Desvio de função e descumprimento de normas: No nosso PCMO não consta a exposição a solventes e não temos treinamento de pintor industrial, mesmo assim somos obrigados a executar tratamentos mecânicos e pinturas para quitação de RTIs, contrariando a NR-34 e a documentação Petrobras de identificação de exposição a riscos. Quem apresenta qualquer tipo de questionamento tem seu GD depreciado, como se fosse nossa obrigação desrespeitar as normas e determinações da própria Petrobras. Os coprods para quitarem suas RTIs programam serviço para equipe terceirizada especializada para executar suas RTIs e registram como se eles tivessem executado.
- Obrigação de trabalho gratuito na folga. Temos prazos para lançamento de frequência constantemente cobrado, porém em função do nosso regime em escala e da não liberação antecipada para lançamento por parte da Petrobrás, somos obrigados a acessar o sistema Petrobras de forma gratuita, na folga, geralmente no seio da família, para fazermos lançamento da frequência.
- Assédio de obrigar trabalhar com equipe reduzida. Constantemente temos nossa equipe desfalcada e somos assediados constantemente a manter a produtividade da equipe completa, o que tem nos trazido extremo esgotamento.
- Assédio para constante alteração de escala. Implementaram um medo e uma cultura para nos fazer achar que somos obrigados a fazer embarques fora da escala prevista pelo RH (chegamos ao ponto dos coordenadores alterarem nossas escalas e não informarem, isso nos obrigou a ter rotina na folga de entrarmos no sistema Petrobrás para consultar constantemente nossa previsão de embarque).
- Não respeito aos horários de trabalho da Petrobrás (07:00 as 19:00 e 19:00 as 07:00). A coordenação muda os horários do turno a revelia do RH e orienta o lançamento de 7:00 x 19:00 como se os horários fossem normalmente executados. No momento estamos sendo obrigados a seguir o horário 06:00 X 18:00, já fomos obrigados a fazer as trocas nos horários 05:30 x 17:30 em função da conveniência dos coordenadores.
- Absurdos operacionais e de gestão. O coprod se sentiu a vontade para solicitar que um colaborador entrasse no meio de vazamento de óleo com uma vasilha para mensuração de taxa de perda de óleo. O coprod se sentiu a vontade para cobrar da equipe de operação limpeza da sala de produção que não recebe a devida atenção da hotelaria. O coprod quando informado da impossibilidade de descanso da equipe do turno da noite que liderava em função de liberação de serviço com agulheiro durante todo dia (a semana inteira) nas proximidades do casario, sugeriu que usássemos protetores

- Ao sindicato ficam os seguintes pedidos de ajuda:

- 1) Apurar junto a Petrobrás os fatos relatados, se preciso com intermédio da justiça do trabalho.
- 2) Estudo de abertura de processo para pagamento das horas extras feitas pela internet por demanda dos coprods nas férias, folga e períodos de descanso contra Petrobras com arrolamento dos coprods de P-43.

Assinam esse documento os operadores de produção da unidade Petrobrás P-43.

Manifesto dos operadores de produção da P-43 em favor da dignidade e saúde mental.





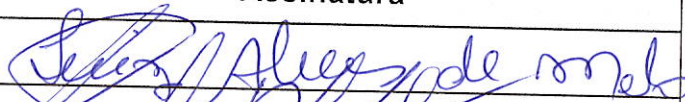

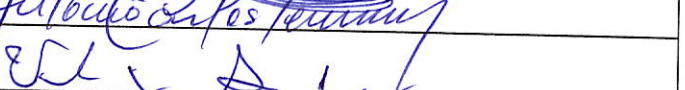


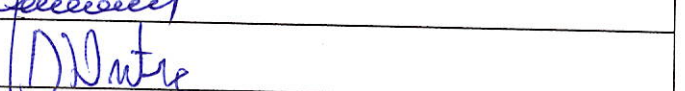
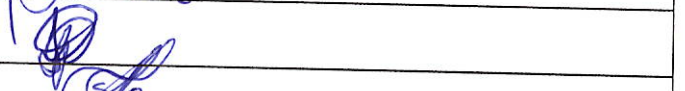

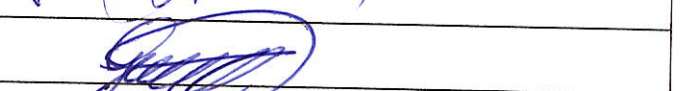

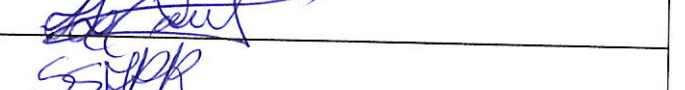
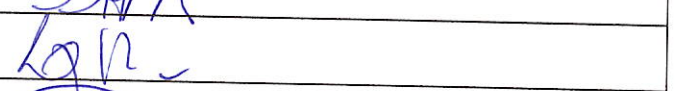


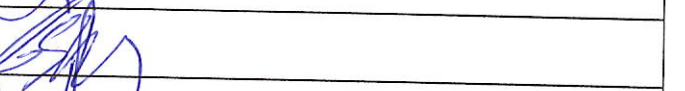




20º Congresso dos Petroleiros do Norte Fluminense (Congrenf)
 Bacia de Campos: O Futuro do Setor de Petróleo, a Luta dos Trabalhadores e a Defesa da Soberania

FORMULÁRIO PARA APRESENTAÇÃO DE MOÇÃO

Apoiador	Assinatura
ALEXANDRE DE OLIVEIRA VIEIRA	
HILTON GOMES DE ALMEIDA	
João Lucas E. M. Franco	
EDUARDO GONCALVES COELHO	
ANDRE KORACAKIS	
Aiselle Mota	
Mathews S. G. Nogueira	
Wilson R.F. dos Santos	
ROBSON BORTO	
Benes Junior	
Marcos Jerônimo Botelho	
JOAQUIM DOS S. SILVA	
Fabiano Manoel Xavier	
Niderleide Rodrigues	
LUIZ CARVALHO	
ANTONIO RAMUNDO TEIXEIRA SANTOS	
Marcos Nunes Cortiñas	
FELIPE J. C. PEDROTA	

20º Congresso dos Petroleiros do Norte Fluminense (Congrenf)
Bacia de Campos: O Futuro do Setor de Petróleo, a Luta dos Trabalhadores e a Defesa da Soberania



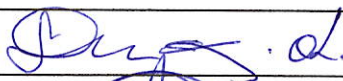





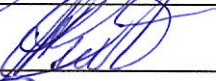


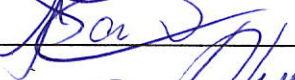




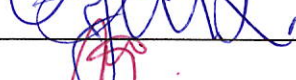

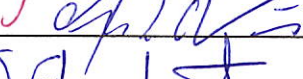
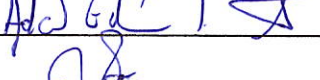


FORMULÁRIO PARA APRESENTAÇÃO DE MOÇÃO

Apoiador	Assinatura
LUIZ ALVES DE MELO	
PAULO R. NEVES	
ANTONIO CARLOS PEREIRA	
VALDIR MENEZES SOARES DA CRUZ	
ANTONIO ALVES DA SILVA	
Marcelo Nunes Coutinho	
WILSON DE OLIVEIRA PAIS	
Daniela Dutra	
Juni do Amaral Pellen	
Leopoldo Ferreira Antunes	
PAULO HENRIQUE DANTAS	
Guilherme Cordeiro Fonseca	
Luciano A.R.S. Vaz	
Anacleto de Lima Coufimho	
Sinara dos S. H. Pimentel Rodrigues	
Luiza de O S Norim	
Jamilda H. Ribeiro Queiroz	
Genesio S. Dutra Farias	
JOSÉ FRANCISCO TRIXEIRA LOURENÇO	
Ademir Simões Marques	
NILDO PAULO DA SILVA	

20º Congresso dos Petroleiros do Norte Fluminense (Congrenf)

Bacia de Campos: O Futuro do Setor de Petróleo, a Luta dos Trabalhadores e a Defesa da Soberania

FORMULÁRIO PARA APRESENTAÇÃO DE MOÇÃO

Apoiador	Assinatura
Helder de Souza Torres	
Gilson R. Rosário	
Queiana Silva de Oliveira	
Jonanda de Azevedo Rodrigues	
Patrícia Gus Silva	
Janieleide Mergale	
Eliziane Martins Damelha	
JOEL SATIHE	
Arilton da Purificação Santos	
WALDECI GOMES CAETANI	
ANDRÉ LUIZ DE QUEIROZ TAVARES	
Joilson Monteiro dos Santos	
SAMUEL HENRIQUE PEREIRA DOS SANTOS	
Antonio Laurindo	
Nelson Geraldo da Silva	
TADEU VIANNA XAVIER	
JACINTA DAS S. SOUZA	
Luiz Paulo N. de Moura	
ALEXANDRE DE OLIVEIRA VIEIRA	
ADÃO EDEN LEANDRO PAIXÃO	
Israel Menezes Silva	
ZORANA BLAZ SOBRINHO DIAS	



20º Congresso dos Petroleiros do Norte Fluminense (Congrenf)

Bacia de Campos: O Futuro do Setor de Petróleo, a Luta dos Trabalhadores e a Defesa da Soberania

FORMULÁRIO PARA APRESENTAÇÃO DE MOÇÃO

Apoiador	Assinatura
Barbara Bezerra	
Sergio Borges Codeiro	
Naustria Albuquerque	
Ueyu Bezerra	
MAX CAMARGOS DOS SAARLOS	
MARCOS D. BOPCHLO	
Marcos Carlos de Oliveira	
ANTONIO RAIMUNDO TEIXEIRA SANTOS	
Wilson Roberto F. dos Santos	
CAIO MARCELO R. MARIAS	
Aldemir Rangel Nuzil	
Claudio Henrique de Souza	
Fátima Rocha	
Guarde Vianna de e Ull	
Julia Sabina	
FELIPE J. E. PEDROTA	
VINÍCIUS SALES ROCHA	
CLAUDIO R. J. VINTOZA	
Jose Claudio Constantino de Mattos	
EMANUEL DE JESUS FERNANDES	
Regina de Felfonteiro	

20º Congresso dos Petroleiros do Norte Fluminense (Congrenf)
Bacia de Campos: O Futuro do Setor de Petróleo, a Luta dos Trabalhadores e a Defesa da Soberania

FORMULÁRIO PARA APRESENTAÇÃO DE MOÇÃO

Apoiador	Assinatura
Alexandre Gomes de Sousa	Alexandre
Maria Kristina Lode A. Moura	Maria
JOSÉ AMARO RODRIGUES DE SOUSA	José Amaro
GUILHERME ANDRADE DA PUNHA	Guilherme
JOÃO FERREIRA DA CONCEIÇÃO	João
LUCAS GOMES DA S. LOPEZ	Lucas
Jonatas E. M. Franca	Jonatas
ELIAS NUNES	Elias
Alcy Rodrigues Pereira	Alcy
Ricardo da Silva Franco	Ricardo
HILTON GOMES DE ALMEIDA	Hilton
Johnny Souza	Johnny
Utor Moreira	Utor
VITOR CARVALHO	Vitor
ROBSON BOTELO	Robson



O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E GÁS NATURAL DOS ESTADOS DE PERNAMBUCO E PARAÍBA, inscrito no CNPJ 24.392.268/0001-84, com sede na Avenida Visconde de Jequitinhonha nº209, salas 101/106, Bairro de Boa Viagem, Recife-PE, CEP 51.021-190, vem por meio deste, através do seu representante legal, o Sr. José Sinésio Pontes Junior, informar as Resoluções aprovadas em nosso XX Congresso Regional realizado no dia 06/07/2024.

Resoluções do SINDIPETRO-PE/PB para o XI PLENAFUP

Plano de Cargos (PCAC/PCR); o Uma solução para os planos de cargos (PCR/PCAC), corrigindo injustiças acumuladas desde a criação do PCR;

Construir uma solução para os trabalhadores que, à época, não aderiram ao PCR e ficaram congelados na carreira de JÚNIOR sem avanço de níveis e/ou promoções;

Saldo AF o Solução definitiva para o Saldo AF que continua sendo gerado indevidamente;

Melhorar texto do ACT, aumentando a quantidade de dias que possam ser neutralizados, enquanto não acaba com o Saldo AF;

Petros o Fim dos equacionamentos;

Apoio do SINDIPETRO-PE/PB à Brigada petroleira, que estará em Brasília na Comissão quadripartite;

AMS

Fim da APS;

Planos de saúde gerido pelo RH da companhia; o Melhoria na rede credenciada;

Acordo Nacional de Parada o Participação do SINDIPETRO-PE/PB na elaboração do Acordo Nacional de Paradas;

PLR/PPP o Fim dos demais programas de remuneração variável (PPP/PRD); o Maximização de remuneração variável em forma de PLR;

Coletivo Nacional das Mulheres Petroleiras o Aprovadas as Resoluções do XI Encontro Nacional das Mulheres

Petroleiras – 2024.

Delegação do SINDIPETRO-PE/PB o Eleita delegação que irá representar o SINDIPETRO-PE/PB no XI PLENAFUP

Jose Sinesio Pontes Junior

Coordenador Geral

SINDIPETRO PE/PB

Diretoria Colegiada



Tese da Diretoria Colegiada do SINDIPETRO-RN

Conjuntura Internacional e Sua Relação com o Brasil

Sobre o Crescimento da Extrema Direita nas Eleições da Europa

"Os homens fazem sua própria história; contudo não a fazem de livre e espontânea vontade, pois não são eles quem escolhem as circunstâncias sobre as quais ela é feita, mas estas lhes foram transmitidas assim como se encontram". – Karl Marx

No primeiro semestre de 2024, encerraram-se as apurações das eleições da União Europeia, cujos resultados mostraram um preocupante avanço da extrema direita. São partidos ultranacionalistas, eurocentristas, reacionários e conservadores que tiveram grande desempenho, principalmente, nos três mais importantes e poderosos países da União Europeia: Alemanha, França e Itália.

Isso não tem nada de novidade, uma vez que já há algum tempo a extrema direita vem se articulando e galgando mais e mais espaços pelo mundo afora devido ao sentimento de frustração com a democracia, ódio racial e contra imigrantes e outras minorias, ódio religioso e crise capitalista cada vez mais aguda na maioria dos países.

No entanto, observando tal acontecimento lembramos que foi devido a semelhantes sentimentos e crise que Hitler e seus capangas impuseram a ideologia nazista e conquistaram o poder na Alemanha. Como bem sabemos, foi uma das tiranias mais cruéis, sanguinárias e perversas que já existiu e a humanidade afundou em uma das guerras mais sangrentas e miseráveis da sua história.

Porém, ao que parece, a tragédia não foi suficiente para as pessoas dessas ideias obscuras ou, como costumam dizer, o povo tem a memória tão curta que não aprendeu nada com as lições do passado e, como bem disse Karl Max em sua celebre frase, "A história se repete, a primeira vez como tragédia, e a segunda como farsa". Portanto, não basta conhecer os acontecimentos, é preciso evitá-los para não cometer os mesmos erros no presente e no futuro.

O fato é que cada vez mais submetido a uma situação de dificuldades, e, severamente manipulado pela mídia e redes sociais, o povo não consegue enxergar a luta de classes e, conseqüentemente, as verdadeiras causas dos seus problemas políticos, econômicos, sociais, ambientais e culturais da atualidade.

Sem conseguir compreender o processo político e sob o falso e perverso argumento dos EUA de que é preciso expandir a OTAN para proteger a Europa e o mundo das ameaças russa e chinesa, o povo segue sendo sugado para o fundo da crise capitalista e para a guerra tal como estamos vendo acontecer.

Para os EUA a guerra total é a única saída para a crise do sistema e para poder resgatar o seu hegemonismo unilateral visando fazer valer seus interesses de continuar impondo a ditadura do dólar.

Entretanto, observando mais de perto o que está acontecendo, podemos compreender que os resultados eleitorais da UE não expressam, como querem fazer crer, uma "vitória" da extrema direita. Na verdade, tais resultados revelam o descontentamento popular com a UE, o medo da guerra e da crise econômica cada vez mais aguda no velho continente. O voto na extrema direita, portanto, é um voto de desespero e de protesto contra os partidos no poder que não apresentam soluções para resolver tal situação.

Esse avanço da extrema direita do ponto de vista mais geral não mudará a atual correlação de forças no parlamento europeu, mas, as políticas relacionadas à imigração, combate às mudanças climáticas, o apoio à Ucrânia e o próprio futuro da UE sofrerão grande pressão e poderão ser rediscutidos. Ao fim e ao cabo, a Europa seguirá dominada pelas forças políticas que não tem solução para seus graves problemas, a agenda dos trabalhadores enfrentará mais resistências e o velho continente continuará submisso aos interesses dos EUA.

Por fim, diante de tudo isso, nossas atenções devem se voltar para o Brasil porque evidentemente o crescimento da direita e da extrema direita no mundo é um acontecimento que vai impactar a política brasileira porque em tempos de globalização econômica e tecno-científica, fatores externos sempre tem influência na conjuntura política doméstica de qualquer país, principalmente na periferia das grandes economias mundiais.

No Brasil, entretanto, em que pese a taxa de aprovação do Governo Lula está bem acima da aprovação dos governos europeus, a situação política pode até não ser de uma nova ameaça da extrema direita, porém, não é confortável porque quem tem o tipo de direita política que tem por aqui não precisa de extrema direita para se sentir ameaçado. Sigamos!

Setor Energético

Desafios e perspectivas do setor energético na Bacia Potiguar e na Margem Equatorial (MEQ)

A saída de Jean Paul Prates da presidência da Petrobras trouxe à categoria petroleira um desafio gigante: acelerar os projetos da Petrobras para a produção de petróleo na margem equatorial, gerar energia solar, energia eólica, biocombustíveis, retomar a produção de fertilizantes, produzir hidrogênio verde, recomprar refinarias de petróleo vendidas, recomprar campos produtores de petróleo vendidos e contratar embarcações junto à indústria naval brasileira. A gestão Jean Paul Prates não conseguiu desenvoltura para executar projetos relevantes nestas áreas.

Desafios:

Operadoras privadas no setor petróleo do RN conseguirem recursos para novos investimentos neste Estado;

Recuperar a empregabilidade e desenvolvimento tecnológico do setor energético nas Regiões Norte/Nordeste;

Recomposição das estruturas administrativas das Gerências Operacionais Regionais da Exploração de 2015;

Garantir os investimentos em E&P (margem equatorial) e Energias Renováveis previstos no Plano Estratégico 2024/2028 da Petrobrás;

Recompra das unidades "desinvestidas".

Perspectivas de curto e médio prazos:

Home Office x presencial no EDIRN para os trabalhadoras e trabalhadores que assim desejarem;

Exploração de petróleo na Margem Equatorial no Rio Grande do Norte;

Instalar torres de geração de energia por meio de aerogeradores Offshore no Rio Grande do Norte;

Construir um Porto Indústria no Rio Grande do Norte;

Descomissionamento de Agulha até 2033.

Recriar a Unidade de Negócios do Rio Grande do Norte e Ceará (UN-RNCE - O&G e Renováveis):

Retomar o envio de gás natural à UTE-VLA para que esta possa operar em sua capacidade de geração

máxima;

Recompra do Polo Potiguar, no menor prazo possível;

Recompra e triplicação da capacidade de refino da RPCC, no menor prazo possível;

Recompra dos parques eólicos instalados pela Petrobrás, que foram vendidos nos projetos de desinvestimentos entre 2016-2022;

Retomada com duplicação da capacidade de produção da Usina Experimental de Biodiesel de Guamaré;

Instalação de uma segunda Planta de Biodiesel junto à UTE-VLA, com igual ou maior capacidade de produção;

Instalação de usinas fotovoltaicas com grande capacidade de geração no Rio Grande do Norte.

Exploração (âncora da reconstrução):

Criação de duas Gerências Gerais de Exploração: EXP-Setentrional (Margem Equatorial e bacias terrestres: Potiguar, Rio do Peixe, Parnaíba, Parecis, Amazonas e Solimões), e EXP-Margem Leste (Pernambuco/Paraíba, Sergipe/Alagoas, Jacuípe, Camamu, Almada, Jequitinhonha, Recôncavo, Tucano, Jatobá, Espírito Santo e Norte Capixaba).

Subdivisão das duas Gerências Gerais em conformidade com as diretrizes da Diretoria de Assuntos Corporativos para reocupação das sedes regionais: a primeira com duas gerências funcionais sediadas em Natal e Manaus; e a segunda, com três gerências funcionais sediadas em Aracaju, Salvador e Vitória, coordenando projetos nas bacias próximas e "repatriando" os profissionais transferidos no processo de desinvestimentos.

Obter, junto à ANP, por meio de cessão direta, blocos ainda não explorados em terra e águas rasas nas regiões Norte/Nordeste;

Retomada das atividades de aquisição sísmica exploratória nas bacias terrestres e águas rasas;

Retomada das atividades de perfuração exploratória nas bacias terrestres, no menor prazo possível;

Retomada das atividades de perfuração exploratória em águas rasas, com foco nos prospectos carbonáceos (fronteira exploratória).

Novos negócios:

BIODIESEL de mamona / outras espécies da caatinga;

BIODIESEL de algas;

Hidrogênio Geológico / Verde;

Geração de Energia Geotermal;

Prospectos carbonáceos em águas rasas.

O desafio das Energias Renováveis

Desenvolver novas fontes de energia a partir de recursos renováveis é o desafio contemporâneo da sociedade para garantir a sustentabilidade no planeta e preservar condições de bem-estar e preservação da espécie humana, tema de incontáveis conferências mundiais das Nações Unidas sobre o meio ambiente.

O debate sobre a transição energética se desenvolve neste contexto, impulsionado pelos últimos relatórios do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas – IPCC. O de 2022 demonstra

que a temperatura do planeta se elevou além da previsão, enquanto a redução das emissões tem pouco ou nenhum avanço. Segundo as avaliações do IPCC, para garantir que aquecimento global não ultrapasse 2°C ao final deste século será necessário alcançar emissões zero até 2050.

A categoria petroleira e o Rio Grande do Norte receberam com muita expectativa a decisão da Petrobras de destinar em seu Plano Estratégico 2024-2028, o valor de 5,5 bilhões de dólares para investimentos na geração de energia por meio de placas fotovoltaicas (energia solar) e pelo uso de aerogeradores (energia eólica). É de fundamental importância para as regiões Norte e Nordeste que este valor seja investido prioritariamente nestas Regiões, contribuindo para a redução das desigualdades regionais no Brasil.

A Petrobras retoma assim sua trajetória anterior, uma vez que foi pioneira no Estado do Rio Grande do Norte (por exemplo) em geração de energia eólica e na produção de biodiesel, tendo acumulado experiência e desenvolvido tecnologia e processos relacionados ao diesel renovável, através da subsidiária PBIO. Desta forma, a reativação da usina de biodiesel no Ceará e sua ampliação para o Estado potiguar são ações aguardadas, que terão impacto direto nas economias locais com a geração de empregos e o impulsionamento do mercado interno.

Ainda como desenvolvimento legítimo da nova diretoria, a empresa, precisa retomar projetos voltados à pesquisa e ao desenvolvimento de tecnologia própria para a produção de novas energias, como o hidrogênio combustível. Pois, embora o Brasil apresente a matriz energética mais limpa em relação aos demais países, sua integração aos esforços da transição energética é um imperativo, uma vez que os impactos climáticos não se limitam ao território dos grandes emissores.

Em contraste com a posição de destaque na produção de energias renováveis, o país não dispõe de marco legal capaz de abrigar os variados campos de energia nem desenvolveu política nacional de natureza semelhante. Permanece desaparelhado para estruturar uma cadeia produtiva ampla, com domínio tecnológico e regulação própria.

A categoria espera que a participação da Petrobras no segmento da produção de energias renováveis, com destaque para a produção de energia solar, energia eólica, biodiesel imediato e a retomada de projetos no campo da energia de hidrogênio, se constitua em suporte e reforço para a construção da política nacional de energias renováveis, com autonomia e desenvolvimento de tecnologia própria.

Aposentados e pensionistas:

Propostas do 39º CEPETRO para o novo ACT 2024

Petros

Quitação, por parte da Petrobras e outras patrocinadoras, de todas as dívidas existentes para com o Plano Petros e consequente devolução aos beneficiários, de todos os valores cobrados indevidamente.

Caso haja necessidade de criação de novos equacionamentos, que estes ocorram mediante a redução do benefício mensal. Assim, os participantes e assistidos reduzirão seus pagamentos relativos ao IRPF;

Limite para o desconto em folha Petros, considerando IRPF, empréstimos Petros, equacionamentos Petros e AMS, Grande Risco e Pequeno Risco, não podendo ultrapassar 15% da renda da aposentada, aposentado e pensionista.

AMS

Criação de postos fixos para atendimento presencial aos participantes em Natal, Fortaleza, Recife, São Luis, Belém e Manaus;

Fim da APS e gestão pela Petrobras com gerência específica para a AMS;

Transparência total dos gastos da Petrobrás e dos beneficiários com as despesas da AMS.

Ressarcimento pela Petrobras, revertido para a AMS, de todos os gastos com a diretoria da Petrobrás,

com a direção do Saúde Petrobras e dos seus respectivos empregados.

Todos e quaisquer custos administrativos, decorrente da gestão da AMS, serem custeados, integralmente, pela Petrobrás e suas subsidiárias, independentemente da gestão pelo RH, pela Saúde Petrobrás e de qualquer eventual outra forma de gestão da AMS.

Custeio da AMS: 70% Petrobrás x 30% participantes, ativos, aposentadas/os e pensionistas.

Margem consignável para desconto em folha de 15% conforme recente aditivo entre Petrobras e trabalhadores e trabalhadoras;

Redução de 16,1% nas tabelas do grande risco, conforme negociação recente;

Correção anual da tabela do Grande Risco, no mesmo percentual aplicado à correção de salários e benefícios Petros;

Que os custos decorrentes de internações, por erro da interpretação, sejam custeados pela Petrobras;

Garantia de atendimento por meio do aumento de clínicas, profissionais e hospitais credenciados nas Regiões Norte e Nordeste;

Os profissionais não-credenciados, que se negam a negociar com a AMS, preferindo a negociação direta com o beneficiário, em verdadeira posição de vantagem, obrigando-o aceitar as condições, por exemplo dos anestesistas, e sem ter como pagar, recorrem a empréstimos, ou a cartão de crédito de amigos e familiares, em uma situação desconfortável e humilhante.

Por este motivo, propomos que a AMS acompanhe o valor do reembolso que posteriormente serão prestadas as devidas contas e realizados os devidos acertos.

Alteração de anexos, com novos valores:

Anexo VI – Participação dos trabalhadores e trabalhadoras no Pequeno-Risco – AMS;

Classe de Renda – (MSB) % Participação:

Até 4,8 -- 7%;

Até 14,4 -- 14%;

Acima de 14,4 -- 30%;

Correção do anexo VII – Tabela Grande-Risco 70x30;

Correção das Faixas MSB/Faixas Etárias até 14,4, no anexo VII, em limite máximo de desconto, em R\$ 250,00 por mês;

Reduzir os valores de pagamento dos empregados, aposentados e pensionistas na tabela do grande risco em 16,1%.

Justificativas

As propostas do 39º CEPETRO para o novo ACT 2024 visam a melhoria das condições de vida dos aposentados, pensionistas e trabalhadores da Petrobras, que enfrentam um crescente e insuportável endividamento. As propostas são baseadas nos seguintes princípios:

Justiça social: os aposentados, pensionistas e trabalhadores têm direito a uma vida digna, com acesso à saúde, educação, lazer e outros direitos fundamentais.

Equidade: as propostas devem ser justas para todos os aposentados, pensionistas e trabalhadores, independentemente de sua classe social ou situação econômica.

Transparência: as propostas devem ser transparentes, para que os aposentados, pensionistas e trabalhadores possam entender os benefícios e custos envolvidos.

Sustentabilidade: as propostas devem ser sustentáveis, de forma a garantir a solvência dos planos de previdência e saúde da Petrobras.

Setor Privado

Incorporadas as resoluções do seminário nacional do setor privado 2024 às resoluções do 39º CEPETRO.

Mulheres Petroleiras

Incorporadas as resoluções do encontro nacional de mulheres petroleiras 2024 às resoluções do 39º CEPETRO.

HETT na UTE-VLA

Estabelecer 40 minutos como HETT na UTE-VLA (alterar a tabela anexo do ACT Petrobrás). Atualmente está em 20 minutos. No entanto, os trabalhadores levam 40 minutos para a troca de turno e são obrigados pela gestão a lançar 20 minutos como hora não trabalhada.

ACT da Transpetro – Retorno da Cláusula Nona:

Retornar ao texto do ACT da Transpetro, a cláusula de retorno de férias, que zera horas negativas dos trabalhadores e trabalhadoras nas situações em que, quando retorna das férias, precisa esperar alguns dias até o dia de embarque de seu turno de trabalho na Transpetro. Segue texto desejado pelos trabalhadores e trabalhadoras para a cláusula:

“O gestor deverá convocar – prévia e formalmente – o empregado a se apresentar à empresa no final das férias, pois nesse período já estará configurado o tempo à disposição para o trabalho. Caso o empregado, no retorno das férias, tenha que aguardar o início do próximo ciclo de trabalho, o gestor devera neutralizar os dias de folga tratando-os como “Retorno de Férias”, no limite de 08 (oito) dias por período aquisitivo”.

Acreditamos que as propostas do 39º CEPETRO para o novo ACT 2024 são justas, equitativas, transparentes e sustentáveis. Esperamos que a Petrobras as aprove e que os aposentados, pensionistas e trabalhadores da Petrobras possam usufruir dos benefícios delas.

Questão cultural no setor estatal

A Petrobrás e o necessário engajamento social com petroleiras e petroleiros ativos e aposentados

A Petrobras, ao longo dos anos e principalmente nos governos do presidente Lula (2003-2011) e da presidenta Dilma (2011-2016), notadamente tendo à frente da presidência da empresa José Eduardo Dutra (in memoriam) (2003-2005) e José Sérgio Gabrielli (2005-2012), realizaram em suas gestões incentivos culturais internos como os programas Prata da Casa, formações de Corais Musicais, publicação de livros em parceria com outras instituições culturais etc.

Com base em diretrizes globais a Petrobras apresenta anualmente os seus relatórios de sustentabilidade para os públicos de interesse, com foco nos seus três pilares estratégicos que são: Crescimento, Rentabilidade e Responsabilidade Social. O relatório elenca então o desempenho econômico, social e ambiental para a sociedade brasileira, acionistas e diversos interessados.

Os números na sua totalidade são marcadores que mostram as principais metas atingidas pelos critérios escolhidos pela companhia. No entanto, são marcadores que objetivam o atingimento das metas para públicos externos e outros de interesse, em prejuízo quase sempre da necessidade de se fortalecer como um dos seus mais importantes pilares como alvo interessado, também, que são empregados ativos e aposentados.

Ao longo dos anos uma massa de petroleiros tem se aposentado, não que em outros tempos isto não tenha ocorrido, mas a média atual de aposentados fica em torno dos 55 aos 65 anos de idade, e nos últimos 5 anos este número tem sido um dos maiores da história da companhia, causando uma mudança geracional na força de trabalho em relação aos que vieram para casa, tendo a sua vida alterada pela aposentadoria, onde laboraram por mais de 35 anos. Com essa média de vida, na sua

quase totalidade, trabalhadores aposentados se encontram ativamente prontos para se inserirem em quaisquer programas elaborados pela Petrobras na área cultural e social. Aos ativos, há também reclames de que estes programas implementados no passado e hoje ausentes, deixaram um vácuo importante na preparação e seleção da produção intelectual própria, e reivindicam que os mesmos retornem, possibilitando o surgimento de recursos materiais e imateriais advindos dos melhores talentos internos da Empresa.

Neste sentido, face ao apresentado pela Petrobras anualmente, e com base no seu Plano Estratégico, ancorada nas Diretrizes Globais, se faz urgente que na Matriz de Materialidade, onde um dos seus públicos de interesse, que são os seus empregados, possam também receber da companhia um maior engajamento para a melhoria da sua saúde mental, física e social. Certamente estes programas também preparam os empregados para uma outra atividade econômica em suas vidas, já que o incentivo possibilita agregar saberes e conseqüentemente um caminho futuro pautado pelo que lhe foi permitido, abrindo horizontes para a comercialização de outras obras criadas pelo mesmo. Há muitos exemplos de petroleiros que tiveram as suas vidas intelectuais mudadas depois de terem sido premiados e recebido menções honrosas em Projetos Culturais da Petrobras.

É preciso ativar os Programas como "O Prata da Casa", "Corais Petrobras", incentivo aos cronistas, contistas, musicistas, poetas, artistas plásticos, rendeiras, etc, na produção de livros, aquisição de instrumentos musicais, ferramentas, exposições artes visuais e audiovisuais, aulas teóricas e práticas para a formação cultural, política e social dos interessados ativos e aposentados, em parceria com editais de leis nacionais e estaduais, a exemplo do Câmara Cascudo no RN, Paulo Gustavo à nível Nacional, Aldir Blanc e Rouanet, bem como os próprios editais internos da companhia.

Por fim, há como se saber, que a disputa dos espaços neste nosso tempo e em todos os outros, mas neste nosso século a premência se tornou essencial, de que os trabalhadores sejam eles aposentados ou ativos, precisam ter o contato necessário com a sua formação intelectual, e notadamente se ocupar em diversas atividades que lhe proporcione cada vez mais uma vida ativa e saudável, e assim preparados para a compreensão da política cotidiana, se organizando para as disputas advindas dos desafios destes novos tempos. Incentivá-los a participar e patrocinar projetos culturais e sociais certamente estará a Petrobras contribuindo para a sua inserção cada vez mais necessária nas diretrizes globais onde empresas da sua magnitude são signatárias.



Porto Alegre, 13 de julho de 2024

GTs – Consolidações

Parada de Manutenção

Regrar no acordo nacional algumas premissas e permitir outros regramentos em negociação local

Premissas – Não alteração do PHT para os trabalhadores do regime de turno

ADM deslocado para o horário noturno – ter o PHT do turno

Previsibilidade nas escalas – dias de trabalho e folgas – ter pelo menos 1 final de semana completo de folga a cada 30 dias

Possibilidades de regramentos locais – jornada de trabalho (turno de 8h ou 12h, extensão de jornada dentro dos limites legais, etc)

Pequenas paradas – caldeira, tanques, tocha

HE – durante a parada, toda a unidade de negócio ter o banco de horas suspenso e pagar HE diretamente pois toda a unidade é impactada com deslocamento de pessoal para a parada, gerando HE para atendimento da rotina – também prever 1 final de semana completo de folga a cada 30 dias.

Regrar questões de SMS

Monitoramento Ambiental durante toda a parada (às vezes sistemas precisam de liberação adicional após a liberação geral da unidade) – relatórios ambientais disponíveis para consulta dos trabalhadores, com apresentação dos relatórios para a CIPA, Sindicato.

Esse monitoramento não é o monitoramento de entrada em equipamentos que já fica disponível nas entradas de espaço confinado.

Monitoramento ambiental feito por trabalhadores próprios, planejamento e distâncias apropriadas conforme a execução das atividades.

Pré-parada – ter avaliações preliminares de risco para as atividades que efetivamente podem ser realizadas em pré-parada, como montagem de andaime em locais críticos, etc.

Identificação de áreas isoladas – corrente ou cerquite (preferencialmente cerquite) – placa de identificação do risco

Monitoramento Biológico durante liberação e condicionamento – trabalhadores próprios e terceirizados

Uso da proteção respiratória – campanha, delimitação de áreas,

Treinamentos Específicos da Parada – ter um módulo de SMS com as informações sobre a importância da proteção respiratória, monitoramento biológico.

Levantamento e Disponibilidade dos EPIs antes do início da parada. Modificar a sistemática de fornecimento do EPIs durante a jornada de trabalho, facilitando o acesso aos equipamentos. – “Loja de EPI, almoxarifado disponível 24h”

Planejamento da parada considerando as áreas de vivência e montando essas áreas prioritariamente – proteção contra às intempéries nas áreas de espera no restaurante, estacionamentos, canteiros

Apresentação do plano, para o sindicato, das estruturas para o atendimento do número extra de trabalhadores: vestiários, CCLs, transporte, áreas de vivência ANTES da licitação para poder receber contribuições antes de efetuar o contrato (após a licitação a empresa alega que não pode adicionar itens).

Etapa de liberação – procedimento de liberação considerando a efetividade – por exemplo com medições por amostras ou por tempo de purga para sistema fechado – validação do procedimento pelos trabalhadores – Previsão de liberação e purga para sistemas fechados, apenas ao final purga para atmosfera

Alimentação – reforçado – maior gasto energético, maiores demandas. Para hidratação, além de água mineral, disponibilizar isotônico (Gatorade – não é medicação pois não é vendido só em farmácia) assim atua-se de forma preventiva ao invés de esperar o trabalhador ficar desidratado e apresentar sintomas.

Outras observações

Ver experiências locais para elaborar as premissas ou sugerir as premissas diretamente

SMS (atenção especial ao Benzeno)

Benzeno – alteração na NR15 e na ACIGH

Os trabalhos em andamento e em fase de conclusão pelo GTT grupo de trabalho tripartite, que está tratando da revisão do anexo dos agentes químicos da NR-9, elaborou documento na qual existe o item 1.1b que implementa o LEO limite de exposição ocupacional para o Benzeno, e já há consenso “de acordo” por parte da bancada dos Trabalhadores e Empregadores. A participação da CUT não estava ocorrendo em todas as reuniões e teve alterações de sua representação alternada durante as diversas reuniões passadas, o que prejudicou a qualidade desse documento técnico, em relação ao Benzeno. As alterações são nocivas aos trabalhadores e teremos

que fazer um grande esforço para impedir esse retrocesso. O documento técnico será encaminhado à CTPP em data a ser confirmada. Se não conseguirmos alterar o documento, teremos que fazer essa disputa na CTPP. E se não for possível barrar, o Benzeno passará a ser quantitativo ou invés de qualitativo. Essa questão é de muita importância aos trabalhadores do Sistema Petrobras e não podemos concordar com essa alteração.

- 1) Fazer um processo jurídico ou extrajurídico para parar a revisão da norma – consultar o regimento da CTPP
- 2) Fazer uma articulação política com a bancada do governo para segurar a revisão da NR15 e anexo 13A.
- 3) Fazer um documento, reunião, articulação, para ser apresentado para as demais categorias que estão participando da discussão da revisão da norma explicando a situação específica do benzeno e pedindo a concordância dessas categorias com essa pausa para negociar a situação específica do benzeno.
- 4) Usar como base o documento técnico elaborado pela Dra Arline (aposentada Fundacentro) com a fundamentação técnica.

Plano de Cargos

Fazer um plano novo

Considerar a possibilidade de troca de ênfase no sistema Petrobrás, não apenas por empresa

Concurso Unificado para o sistema Petrobrás

Avanço de nível – progressão na carreira – manutenção do 12, 18 e 24.

A carreira está muito longa – o tempo total para promoção ou topo da carreira – buscar mecanismos para ter a progressão e chegar a sênior – tempo máximo na categoria – 5 anos pra júnior, 10 anos no pleno, com 15 anos de empresa a pessoa passaria a sênior (base do PCAC), ou equivalente no Dê – para do novo plano de cargos.

Diminuição no número de degraus na carreira – quantidade de níveis/tempo para alcançar o topo da carreira

pagar o abono para os que ficaram no PCAC, os que foram para o PCR fora do prazo do abono

troca de ênfase – com um regramento negociado

Criação de ênfase e extinção de ênfases somente mediante negociação coletiva.

Ter critérios de elegibilidade para a troca de ênfase

ter a escolaridade apropriada (reconhecido pelo MEC) – formação técnica ou superior conforme o exigido para o cargo no concurso.

efetuar a formação para a nova ênfase completa conforme exigido quando da admissão na companhia

não considerar as faltas não justificadas (geralmente associadas à participação de greve)

fazer divulgação e possibilidade de inscrição do pessoal elegível conforme o critério mínimo de ocupação do cargo

usar como critério de seleção a realização de provas, avaliação de currículo considerando formações extras, experiências anteriores, tempo de casa

Valorização salarial do regime administrativo nível técnico – ter adicionais ou avanços de nível vinculados às certificações ou formações por iniciativa própria. (Técnicos administrativos, Segurança do Trabalho, técnicos de Meio Ambiente, técnicos de enfermagem, Manutenção, instrumentação, eletricitas, inspeção, automação e outros.

Avanço de nível ou adicional por formação extra, como em algumas carreiras públicas.

Criar a carreira de Fiscal de contrato e tirar essa função das ênfases. (Deve ser revista esta função, deveria ser realizada pelo setor administrativo da empresa e com um fiscal de campo da área operacional e todos treinados e valorizados no salário)

Regrar a troca de regime temporário – turno para adm – manutenção da remuneração

PLR e remuneração variável

Objetivos

ter apenas como remuneração variável a PLR

ser um regramento para o Sistema Petrobrás

Referência – acordo de 2014

relação piso teto de 2,5

Piso

Indicadores – Precisarão ser modernizados

Petros e AMS

Petros

Apresentação do relatório do GT e da proposta dos trabalhadores para o fim dos PEDs.

Após a vigília – construído GT de negociação com as patrocinadoras e os órgãos de controle (governo).

Criação de um grupo de discussão local para o acompanhamento e contribuições no processo de negociação e mobilizações.

AMS

Bandeira – AMS por gestão de RH

Discussão do Estatuto da APS

Demandas

Credenciamento de médicos, instituições, hospitais.

Porto Alegre, 13 de julho de 2024

Resolução do Congresso

A Petrobrás Fica no RS: Da Catástrofe à Esperança – O Compromisso Social da Estatal com a Reconstrução do Estado

Todos estamos acompanhando a situação calamitosa pela qual o Estado do Rio Grande do Sul está passando. Centenas de cidades afetadas, das mais diferentes formas, pelas fortes chuvas, em volume e tempo de precipitação recordes. Entendemos que, para sair dessa situação, precisaremos da união de esforços para **atuar na recuperação** e reconstrução das áreas atingidas, bem como, construir projetos para **evitar que tragédias como essa se repitam**.

A categoria petroleira sempre defendeu fortemente a Petrobrás, lutou contra sua privatização e na defesa da retomada de seu papel social. Um dos nossos motes foi “A Petrobrás Fica!”. Unidades da Petrobrás no RS estavam à venda, e com nossa Luta e Resistência, a Petrobrás ficou no Rio Grande do Sul. Agora, nossa tarefa é demonstrar, na prática, porque foi tão importante ter feito essa luta e fazer com que o Sistema Petrobrás atue nas diversas **frentes elencadas** acima, em todo o Estado.

A seguir, apresentamos, alguns pontos essenciais que na visão da categoria petroleira do RS, o Sistema Petrobrás, abrangido aqui no RS por REFAP, UTE, TRANSPETRO e TBG, deve atuar.

Responsabilidade Social

A população atingida precisa de forma urgente de grande ajuda na limpeza e recuperação das casas e de seus conteúdos, em especial, eletrodomésticos que podem ser consertados. A Petrobrás poderia fortalecer o voluntariado da força de trabalho de todo o Brasil, arcando com os custos de deslocamento, hospedagem e abonando os dias dedicados ao trabalho voluntário, para os trabalhadores e trabalhadoras que se disponibilizassem a vir para o Rio Grande do Sul atuar em equipes de limpeza e recuperação. A força de trabalho Petrobrás possui conhecimento técnico para efetuar essas atividades. Destacamos a necessidade do caráter nacional desse voluntariado, uma vez que, localmente, a força de trabalho está diretamente envolvida com a enchente, por serem os próprios afetados ou seus parentes. O Sindipetro-RS está à disposição para ajudar na organização dessas equipes.

O período de reconstrução será longo e irá abranger várias regiões do estado, com diferentes demandas. Sabemos que a Petrobrás criou um comitê para elaborar soluções e solicitamos que seja aberta a possibilidade do Sindipetro-RS participar ativamente desse comitê, bem como fazer a ponte com movimentos sociais que possuem experiência no enfrentamento à crises.

Um importante fator que impacta diretamente a população, em especial a população mais pobre é o preço dos combustíveis. Após a privatização das distribuidoras, BR Distribuidora e Liquigás, a diminuição nos preços praticados pela Petrobrás nas refinarias não tem chegado aos consumidores. No gás de cozinha, segundo ANP, baixou de cerca de R\$54 em maio de 2022 para cerca de R\$ 33 nas refinarias, entretanto, esse recuo não foi repassado para os consumidores. As distribuidoras com participação estatal cumpriam esse papel de incentivar a concorrência, quando foram privatizadas, além de ter aumentado a concentração de mercado, ainda se perde esse papel regulatório. Deste modo, destacamos a importância da Petrobrás retornar à distribuição, readquirindo a BR Distribuidora e a Liquigás.

Geração de Empregos:

- **Antecipação temporal da execução de projetos na carteira da REFAP.** Compreendemos a estrutura de governança interna da companhia, mas **o momento é de priorizar e antecipar projetos e resultados efetivos.** A construção do parque de carregamento de escuros, construção do HDT III, são projetos que podem gerar empregos e renda.
- **A indústria naval no RS.** Em Rio Grande e São José do Norte temos enormes estaleiros que estão subutilizados, por vezes até sem nenhum uso, após o desmonte da nossa indústria naval. Solicitamos que a Petrobrás e a Transpetro direcionem mais projetos para esses estaleiros, dando preferência para construção e montagem de módulos de FPSO e PSO.
- **Exploração e Produção no RS.** Em dezembro de 2023, a Petrobrás adquiriu 29 blocos na bacia do Pelotas. Sugerimos a Petrobrás direcionar recursos para iniciar o processo exploratório nessa bacia.
- **Investimentos na infraestrutura de gás natural:** o estado do Rio Grande do Sul fica é o último ponto do gasoduto Brasil-Bolívia (GasBol), de modo que a oferta de gás natural está limitada. A Petrobrás, através da TBG, poderia investir na infraestrutura para aumentar a oferta de gás natural, sendo através do GasBol ou através de gasoduto para usar o gás proveniente da Argentina (Vaca Muerta). É possível pensar nesse investimento, inclusive de forma coordenada com a transição energética, de modo que permita injeção de biogás, algo já feito em algumas regiões do Brasil. Esse investimento seria estruturante para o desenvolvimento da indústria no nosso estado, para além da geração de empregos pontuais nos períodos da obra e operação.
- **Contratos:** Nos contratos do sistema Petrobrás no RS garantir um percentual de mão de obra local.

Meio Ambiente

- **Combate a enchentes e alagamentos.** Há algum tempo, a comunidade de Esteio vem buscando que a **Petrobrás contribua com obras de melhoria ambiental** para evitar os

sucessivos alagamentos na região do entorno da REFAP. A própria REFAP e o CEPE tem sofrido com esses alagamentos, com risco de impacto ambiental. Estudo realizado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul em 2006 propõe soluções, como por exemplo, a criação de bacias de contenção para evitar os alagamentos em Esteio causados pelo extravasamento dos arroios Sapucaia e Guajuviras. O Arroio Guajuviras passa por dentro da REFAP, já o Sapucaia costeia a refinaria, por isso, há a possibilidade da Petrobrás contribuir na execução desse projeto. O estudo precisa de atualizações, as quais podem ser realizadas em conjunto com a UFRGS e parceiros, **permitindo o início das obras o mais rápido possível**. Destacamos que nesse mês de maio, o Arroio Sapucaia extravasou duas vezes, o que tem ocorrido com frequência nos últimos anos.

- **Ações de prevenção e mitigação de crises climáticas.** No município de Canoas há uma grande área de preservação ambiental, chamada Fazenda Guajuviras, próxima à REFAP que poderia ser adotada pela Petrobrás, em parceria com o município de Canoas. A prefeitura já tem um projeto pronto para essa área cuja proposta é desenvolver atividades de educação ambiental. O projeto prevê a construção de biblioteca, que não está incorporada ao conteúdo licitado, necessita de um parceiro para gerir as atividades educativas, segurança do parque, dentre outras ações. Há também a intenção de se construir áreas que reproduzam os biomas do Rio Grande do Sul com produção de mudas para a recuperação de áreas degradadas. No local que se deseja construir o Parque Fazenda Guajuviras está a nascente do Arroio Guajuviras, que corta a refinaria de Sul a Norte. Além de preservar essa nascente, a prefeitura também tem projetos de revitalização da mata ciliar e preservação desse arroio. O projeto global da prefeitura pode ser consultado em: <https://drive.google.com/file/d/1fKX-18tL9lktZoKp0Kqw0nzxQMSpWgh4/view?ts=666759c7>

Recuperação e resiliência

Recuperação de áreas degradadas. No RS, há um consórcio de acadêmicos e empresários que atua, em todo o país há mais de 30 anos, na recuperação de áreas degradadas em parceria com órgãos públicos, empresas como a Petrobrás e movimentos sociais, seja na promoção de assentamentos e produção de alimentos de qualidade, seja na regeneração de áreas de vegetação natural. No Brasil, vivemos uma aparente contradição entre a necessidade do uso do Petróleo para o desenvolvimento do País e a busca de soluções para a transição energética. Recuperar áreas degradadas no Rio Grande do Sul tornou-se uma necessidade urgente neste momento e a Petrobras ao estabelecer essa parceria contribuiria com a rápida regeneração dos ecossistemas, contribuindo de forma determinante na reconstrução da natureza e da sociedade gaúcha.

O ganho direto em imagem da Petrobrás poderia também trazer mais valor e sinergia com o povo gaúcho, pelo uso adequado de recursos, com justiça social e respeito as peculiaridades, sendo a grande patrocinadora dessa iniciativa, uma empresa de Petróleo.

Transição Energética Justa

Acertadamente, a Petrobrás se reposicionou como empresa de energia, criando a Diretoria Executiva de Transição Energética e Sustentabilidade e, inclusive, se desafiando a liderar uma transição energética justa. Porém, faz-se necessário elucidar o conceito de Transição Energética Justa.

A Declaração para uma Transição Justa, adotada pela Conferência das Nações Unidas, reflete as diretrizes para uma transição justa, elaborada pela Organização Internacional do Trabalho, dentre elas, destacamos:

“Promover o diálogo social e o engajamento entre governos, representantes de empregadores e trabalhadores e outros grupos afetados pela transição para economias verdes”

[OIT saúda a Declaração da COP26 por uma transição justa | International Labour Organization \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/pt/press/pr2022022001.htm)

Na ocasião da criação da DTEN, a FUP teve uma reunião com o Diretor Maurício Tolmasquim, na qual apresentou uma pauta e, após isso, em nenhuma outra ocasião foi aberta a participação do movimento sindical na discussão da transição energética.

Sendo assim, a primeira solicitação que fazemos é que seja **criado um fluxo de trabalho para a efetiva participação da representação dos trabalhadores nas construções para que ocorra uma efetiva transição energética Justa.**

Para a situação específica do Rio Grande do Sul, sugerimos que a Petrobrás:

- Invista na REFAP de modo que esta refinaria tenha percentual de matéria prima renovável na carga. Esse investimento além de gerar empregos na própria refinaria deve ser organizado de modo a valorizar e viabilizar o fornecimento dessa biomassa no próprio estado.
- Invista no desenvolvimento da energia eólica offshore no RS. O RS, segundo o mapa de licenciamentos ambientais do IBAMA, é um dos litorais com mais licenciamentos em andamento, entretanto a Petrobrás tem participação em apenas uma área, das 27 em licenciamento. [20240507 Usinas Eolicas Offshore.pdf \(www.gov.br\)](#)
- Recupere e reaprecie a carteira histórica de investimentos em renováveis no RS.
- Apresente ao Sindipetro-RS outros projetos de transição energética em andamento e a viabilidade de ampliar para o Rio Grande do Sul, como por exemplo as usinas fotovoltaicas integradas às refinarias.

Fazer campanha de comunicação para a sociedade demonstrando as ações efetuadas pelo Sistema durante todo enfrentamento à calamidade e as ações de reconstrução, prestando contas à sociedade brasileira, em especial ao povo gaúcho.

A categoria petroleira é parceira e está à disposição para contribuir na construção e viabilização dessas ou outras propostas no âmbito onde seja necessária sua defesa, seja no campo político ou social.

Defender a Petrobrás é Defender o Brasil!



Campinas, 02 de agosto de 2024.

REG.CPS 111/2024

A Federação Única dos Petroleiros – FUP

Resoluções do Congresso do Sindipetro Unificado do Estado de São Paulo e Centro-Oeste 2024

O momento histórico no qual o congresso se situou pode ser resumido como de reconstrução do Brasil e do Sistema Petrobras, de continuidade se sementeação de sementes, mas também de início de colheita. O ano de 2023 pavimentou caminhos e depois de muitos anos assinamos um acordo coletivo no Sistema Petrobrás que ao invés de retirada, tivemos reconquistas e avanços nos direitos dos trabalhadores, assim como avançamos em melhorias nas condições dos petroleiros e petroleiras do setor privado também. Mas há muito ainda a melhorar e a ser resolvido. Nesse sentido aprovamos na íntegra as resoluções oriundas do encontro do setor privado, encontro das mulheres, s seminário das subsidiárias.

Como o acordo coletivo do Sistema Petrobras assinado no ano passado tem validade de 2 anos, nos debruçamos sobre os temas em que haverá negociação antes da próxima plenária da FUP: Comissão Nacional de Parada, Plano de Cargos, Petros e PLR.

Para a solução definitiva da Petros, aprovamos na íntegra a proposta elaborada pelo Fórum da Petros, aprovada em CNAP e seminário da FUP.

Como pauta, compreendemos que todas as formas de remuneração variável devem ser negociadas coletivamente e para a PLR seguimos com a mesma proposta para um regramento de PLR de 5 anos apresentada no ano passado pela FUP à Petrobras.

Segue abaixo as resoluções e pauta para o Plano de Cargos, e aditivos para a proposta de regramento de parada de manutenção enviada pela FUP.

PLANO DE CARGOS – único para todo Sistema Petrobrás

Antes de debatermos a proposta do movimento sindical para um novo plano de cargos para o Sistema Petrobrás, é necessária uma reflexão sobre o que entendemos que precisa ser regrado em um plano de cargos.

Para que a Petrobrás consiga produzir qualquer coisa que seja, assim como qualquer outra empresa, tarefas, atividades precisam ser exercidas por pessoas, pelos trabalhadores e trabalhadoras. Esse conjunto de atividades requerem algum tipo de conhecimento e/ou habilidade para exercê-las. Ao agruparmos uma série de atividades que requerem conhecimentos similares para sua execução adequada criamos o que chamamos de cargos. Portanto, um cargo nada mais é que um conjunto de atividades específicas que precisam de um determinado conhecimento para sua execução e que podem ser exercidas pela mesma pessoa.

Ao pensar nos cargos o próximo passo é pensar na carreira de evolução, como que por acumular além do conhecimento, experiência prática naquele conjunto de atividades específicas, a pessoa pode passar a assumir mais responsabilidade naquela área, além de orientar, treinar e supervisionar outras.

E ao pensar em tudo isso como a execução dessas atividades deve ser reconhecida e remunerada.

Portanto, podemos compreender que um plano de cargos deve conseguir regar as diversas atividades necessárias para o funcionamento da empresa em si, os conhecimentos necessários para a realização dessas atividades, a progressão na carreira e a remuneração adequada a cada um de nós. Nesse sentido os cargos de execução e as funções de supervisão e gestão são todas compreendidas nessa mesma essência. Ou seja, independente de termos atualmente, no Sistema Petrobrás hoje, o que a empresa chama de carreira Y, isso é um modelo possível entre outros, e que deve estar regado no plano de cargos em sua plenitude e não apenas uma "perna" do Y.

Delimitado o que compreendemos com objeto a ser regado em um plano de cargos, outras questões práticas que verificamos no dia a dia são pontos a serem considerados. Sabemos que vivemos em uma sociedade opressora e desigual. O machismo, racismo, lgbtiq+fobia, entre outras formas de preconceito, são estruturais e não seria diferente dentro do ambiente corporativo na Petrobrás.

Apesar de, parte dos petroleiros e petroleiras, serem admitidos via concurso público existe todo um debate sobre a condição de igualdade entre os brasileiros e brasileiras na sua diversidade ao realizarem o mesmo processo seletivo que levaram a criação de políticas afirmativas para a correção da distorção da dita meritocracia, que ocorre quando tratamos diferentes como iguais, que levou a implementação de cotas para acesso a ensino superior, por exemplo. Mas para além do acesso, quando entramos na empresa, todos temos de fato as mesmas oportunidades? A concepção ainda existente sobre o que é o "papal" das mulheres na sociedade e o que é "ser homem" não contamina a forma que cada um de nós somos recebidos, quais atividades nos são passadas, qual tipo de treinamento somos inscritos, oportunidades de "crescimento" na carreira, enfim, como somos avaliados não apenas no processo de avanço de nível e promoção, mas no nosso dia a dia? Será que um negro que passou no concurso para ser médico, por exemplo, é visto, recebido, treinado por seus pares de forma igual a uma pessoa branca? São questões complexas e que um plano de cargos que se preocupe de fato em ser justo, inclusivo e que extraia e desenvolva o melhor de cada pessoa deve se debruçar sobre.

Pela complexidade, teórica e de efetividade prática, consideramos que para conseguir elaborar tal plano é necessário a participação das pessoas que possuem o conhecimento, experiência e habilidades específicas necessárias, os trabalhadores e trabalhadoras que por anos constroem essa empresa. E para tal propomos:

Conceitos gerais:

a-) deve existir apenas um único plano de cargos para todo o Sistema Petrobras, para todos trabalhadores e trabalhadoras, independente de função ou liberação sindical, incluindo a ANSA e igualando a tabela salarial da Pbio às demais empresas.

b-) esse novo plano de cargos deve ser negociado com os trabalhadores através de seus representantes, sindicatos e Federações;

c-) o PCAC como plano de cargos negociado coletivamente deve ser utilizado como referência para a criação do novo plano de cargos;

d-) as pessoas que permaneceram no PCAC ou migraram para o PCR, mas não receberam o valor monetário na ocasião, deverão receber o mesmo valor reajustado pela inflação que foi pago como incentivo para a migração original ao PCR.

Definição dos Cargos:

a-) devemos utilizar como referência os cargos existentes no PCAC

b-) para aquelas conjunto de atividades que não estão presentes no PCAC por serem atualmente realizadas por petroleiros e petroleiras prestadores de serviços, deverão ser criados novos cargos;

b-) após assinado o novo plano de cargos pela empresa e pelos sindicatos, para a criação de um novo cargo tem que haver comum acordo entre as partes

Mobilidade entre cargos:

a-) deve haver um espaço de acesso comum a todos trabalhadores do sistema Petrobrás sobre vagas internas para mudanças de cargos, onde as pessoas que possuem os requisitos necessários possam se inscrever.

b-) a seleção das pessoas que serão contempladas com a mudança por ela desejada deve ser realizada através de um comitê, simular com a regra do programa de redução de jornada que prevê inclusive a participação dos sindicatos;

c-) para que a pessoa possa mudar de cargo, é necessário haver a reposição daquela vaga por outro trabalhador com vínculo trabalhista direto com o Sistema Petrobrás;

d-) o programa de treinamento para a pessoa que mudou de cargo deverá ser similar ao do trabalhador recém-admitido;

e-) caso a pessoa já seja: pleno ou sênior em seu cargo anterior, ela deverá receber atividades atribuídas a Junior ao assumir um novo cargo, sem que isso signifique perda salarial;

Progressão na Carreira:

a-) Avanço de Nível e Promoção por Mérito: as pessoas que executam as atividades têm condições de contribuir para a melhoria contínua coletiva e devem ter mais espaço na avaliação de seus pares e do superior imediato. Portanto a definição de quem deve receber avanço por mérito, de 12 em 12 meses, deve ser da equipe. Para uma transparência no processo a verba destinada a esse programa deve ser definida em regra coletiva assim como haver a divulgação da relação de pessoas contempladas.

b-) Seleção de Pessoas com cargos de chefia: os supervisores devem ser escolhidos pelas pessoas que irá supervisionar. Os gerentes setoriais, escolhido pelos supervisores que estão subordinados a ele, e assim por diante até a presidência da Companhia.

c-) Avanço e Promoção automáticos: o avanço por mérito é algo concebido para contemplar todos que extrapolam o que é esperado como sua obrigação, e por isso tem limitação de verba. Mas deve haver uma retribuição para aqueles que executam suas obrigações, e ao fazê-las adquire mais experiência na sua área, e, portanto, com o tempo passa a orientar e treinar no dia a dia os demais. Não é algo concebível o entendimento de que pessoas fiquem estagnadas na carreira, e por entender que na prática todos nós com o tempo assumimos novas responsabilidades mesmo que na execução aparente de uma mesma atividade que defendemos que ninguém fique mais de 18 meses sem receber 1 nível de progressão na carreira e tampouco que passe mais do que isso sem receber a promoção quando estiver no último nível.

d-) para atuarmos de forma contínua contra as formas de opressão e preconceitos que possam prejudicar a progressão na carreira de cada um de nós, a comissão de diversidade deve acompanhe periodicamente a progressão na carreira dos trabalhadores e trabalhadoras do Sistema Petrobrás, assim como ações de desenvolvimento como treinamentos, mentorias, banco de lideranças etc.

Aditivos a proposta de REGRAMENTO DE PARADA DE MANUTENÇÃO:

Monitoramento biológico e ambiental: Exigir no acordo que ocorra monitoramento ambiental e biológico diário durante a etapa de liberação dos equipamentos da Parada;

A Companhia se compromete a promover políticas para incentivar a contratação de mulheres durante a Parada Programada de Manutenção, estabelecendo como mínimo a mesma proporção encontrada na respectiva unidade, e aumentando em 10% a cada ano, até atingir, no mínimo, uma cota de 50% do efetivo total de trabalhadores do setor privado contratados para a Parada. Para isso, a empresa se compromete a implementar um programa de formação de mulheres destinado a cumprir o respectivo acordo;

A empresa se compromete a promover para os trabalhadores contratados para a Parada de Manutenção formação sobre equidade de gênero, equidade racial e combate à discriminação à população LGBTQIAPN+ antes do início dos trabalhos;

A empresa se compromete a garantir infraestrutura adequada à diversidade de gênero e sexual nas áreas comuns e de vivência nas Paradas de Manutenção;

O efetivo deslocado para a Parada de Manutenção não deverá contar simultaneamente como efetivo mínimo de unidades que estejam em operação normal;

Sendo o que tínhamos para o momento, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,

Cibele Izidorio Fogaça Vieira

Coordenadora Geral



CS_126/2024

Curitiba, 19 de julho de 2024

À Federação Única dos Trabalhadores - FUP

Rio de Janeiro - RJ

Prezados Senhores;

Encaminhamos, através deste, proposições, bandeiras de lutas, moções e os delegados inscritos e aprovadas no 11º Congresso Unificado do Sindipetro PR e SC e do Sindiquímica PR, para o XI PLENAFUP que será realizado no período de 27 a 30 de agosto de 2024.

As pautas constantes nas RESOLUÇÕES XI ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS FUP, foram aprovadas em sua integralidade e seguem como anexo desta resolução. (ANEXO I).

As pautas constantes nas RESOLUÇÕES 001-2024 TRANSIÇÃO ENERGETICA JUSTA, foram aprovadas em sua integralidade e seguem como anexo desta resolução. (ANEXO II).

BANDEIRAS DE LUTA

Pelo fim dos PEDs

Apoio ao documento "NOVO PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR", elaborado pelo Fórum em Defesa dos Participantes da PETROS, formado pela Federação Única dos Petroleiros (FUP), Federação Nacional do Petroleiros (as) (FNP), Confederação Nacional dos Trabalhadores (as) em Transportes Marítimos, Aéreos e Fluviais (CONTIMAF), Federação das Associações de Participantes de Fundos de Pensão, Anistiados(as), Empregados(as) e ex Empregados (as) do Sistema Petrobrás (FENASPE) e Associação dos (as) Mantenedores (as) Beneficiários (as) da Petros (AMBEP), cujas premissas são:

- 1 – Responsabilidade futura paritária entre patrocinadoras e participantes.
- 2 – Benefício vitalício.
- 3 – Reajustes anual dos benefícios pelo IPCA ou índice que venha substituí-lo.
- 4 – Pensão por morte 50+10% sobre o benefício Petros.
- 5 – Pecúlio por Morte equivalente a 10 benefícios Petros.
- 6 – Fundo de Cobertura de Benefício vitalício (Fundo de longevidade).
- 7 – Os (As) Participantes ativos (as), auto patrocinados (as), remidos (as) ou com BPO ingressarem no Novo Plano na condição de remidos (as), sem contribuição e, opcionalmente, solicitarem inscrição no PP2.
- 8 – O novo modelo plano não deverá ter contribuição de assistidos (as).
- 9 – O Valor inicial do benefício do novo modelo de plano com variação máxima de 5% do benefício atual (Benefício atual = Valor bruto atual – contribuição normal).
- 10 – Eventual sobra de recursos, oriunda da transição judicial de ações coletivas, deverá ser colocada no Fundo de Cobertura de Riscos.
- 11 – Participação de representação dos(as) trabalhadores(as) na gestão da Petros.
- 12 – Comitê Gestor do Plano com participação paritária da representação dos(as) trabalhadores(as).

13 – Ações Judiciais que estejam transitadas em julgado, mas ainda não pagas, com crédito contingenciado, e aquelas que são classificadas com probabilidade de perda pela Petros deverão ser quitadas com valor contingenciado no balanço dos PPSP's.

14 – Nos casos de ações transitadas em julgado e não implantadas, o cálculo dos Fundos Individuais de Migração deverá ser considerados os novos valores dos benefícios solicitados na inicial da ação.

15 – Eventual entrada de recursos no Plano de Origem após a migração, em razão de processos coletivos, acordos de leniência e outros motivos quaisquer, deverão ser transferidos para as contas individuais do Plano de Destino e para o Fundo de Cobertura de Riscos, na proporção das Provisões Matemáticas utilizadas na migração.

16 – O aporte das patrocinadoras, englobando os valores transacionados no GT e as contribuições futuras, normal e extraordinária, de responsabilidade das patrocinadoras, caso seja pago por meio de contrato de dívida, (1) deve apresentar garantia e (2) as parcelas do financiamento devem respeitar o fluxo de caixa do pagamento de benefícios. Deve haver estudo da Petros que apresente o percentual necessário a ser quitado à vista.

17 – Manutenção e intensificação do processo de imunização do patrimônio, desde que casado com o fluxo de caixa de pagamento dos benefícios.

Pela alteração da gestão da AMS (PETROBRÁS)

Proposta de criação de uma Fundação Petrobrás de Saúde que atenda as seguintes premissas:

1 – A Companhia concederá o plano AMS para empregados (as), aposentados (as), pensionistas e seu respectivo grupo familiar, desde que atendam aos critérios de elegibilidade constantes no Regulamento do plano AMS. O valor de custeio, respeitando a faixa etária de cada participante e o rendimento de cada titular, deverá ser equitativo para Ativos (as), Aposentados (as) e pensionistas;

2 – O custo de Administração da nova Fundação deverá ser totalmente pago pelas patrocinadoras.

Pelo fim do O&M, pois:

Não contempla cenários multitarefas;

Não contempla cenário de emergências múltiplas;

A empresa deixa de cumprir o número mínimo proposto pelo estudo, que já é um número defasado e desgastante.

Pela criação de um GT para discussão de Efetivos

Composição de um grupo bipartite para discussão do efetivo, contemplando pontos importantes tais como:

Recomposição imediata dos postos de trabalho com trabalhador próprio;

Realização de novos concursos;

Estabelecer postos de trabalho críticos que não poderiam ser assumidos pela terceirização, pois podem gerar situações de riscos de segurança de processo, ao meio ambiente e a comunidade;

Criação de coordenação ou adicional para o trabalhador do GPI;

Criação de coordenação ou adicional para o trabalhador Fiscal de Contrato;

Fiscalização de contrato em campo no horário administrativo seja exercida por profissional próprio e com qualificação específica na área da atividade fiscalizada (cumprir cláusula do ACT).

Pelo aumento da Segurança de Processo

Normas Regulamentadoras (NR): treinamentos presenciais dedicados, atendendo às exigências

normativas de tempo e capacitação.

Não recorrer ao setor privado para postos em atividades críticas;

Avanços em SMS

Lutar pelo reconhecimento dos riscos ocupacionais;

Efetivar a recomposição dos postos de brigada com pessoal voluntário e profissional da área de SMS;

Estabelecer plano de treinamento de brigada, evitando horários de trabalho noturno e garantindo o efetivo para substituir o posto de trabalho que está vagando para o treinamento;

Estabelecer programa de reconhecimento do brigadista com criação de adicional específico;

Reestruturar os planos de GHE e PPEOB;

Fornecer plano de saúde para todos os dependentes legais do trabalhador;

Melhoria nos treinamentos da operação

Cobrar a Atualização dos Planos de Treinamento em Local de Trabalho (TLT), contemplando novos cenários e realidades das unidades;

Retornar a função de operador responsável pelos treinamentos do setor;

Especificar um tutor responsável pelo treinamento durante período de estágio supervisionado;

DEBATE NACIONAL FUP

Criar processo de avaliação gerencial com metas construídos semestralmente com os empregados e tendo anuências da CIPA e sindicatos locais.

Construir um plano de cargos e salários para os trabalhadores da FAFEN/PR.

Na discussão do plano de cargos do Sistema Petrobras considerar as seguintes premissas:

Mobilidade/processos gerenciais transparente: Demonstrando quem e quantos se inscreveram, quais as características e necessidades, critérios para a vaga, experiência necessária; Participação Sindicato na avaliação dos candidatos inscritos (análise critérios técnicos); pós escolha para a vaga divulgar os colocados e inscritos.

Oportunizar mobiliza interno para preenchimento de vagas antes de solicitação de concursos. Criar critérios para não misturar com calendário do concurso;

Partir do mínimo sendo PCAC;

Eliminar de vez PCR;

Elaborar Plano de Cargos e Salários que beneficia o sistema Petrobrás e subsidiárias, destacando FAFEN;

Construir nova tabela salarial que oportunize melhorias para as carreiras de nível médio, especialmente júnior e pleno;

Para os trabalhadores que estejam em liberações sindicais, considerar avaliação automática pela média, minimamente.

Regrar avanço de nível conjunto com tabela, de forma a manter minimamente critérios de 12, 18 e 24 meses.

Reavaliar os níveis de topo, de modo que não existam situações em que o trabalhador permaneça em tempo demasiado topado;

Revisar as descrições de cargos considerando as atividades exercida atualmente;

Criar carreira para fiscalização de contratos e serviços que contemple quantitativo e tamanho dos

contratos fiscalizados e afinidade por função.

Prazo para finalização dos trabalhos do GT deve ser a vigência dos atuais ACTs do Sistema Petrobras.

PLANO DE AÇÃO SIX / FAFEN-PR:

Incorporação da Fafen PR no Sistema;

Requer de forma imediata e emergencial a reincorporação, análise e tratativa do relatório de investigação do processo de venda da SIX e a retomada das unidades do Parque de Pesquisa da SIX pela Petrobras.

MOÇÃO:

– AGRADECIMENTO

DELEGADO PROPONENTE: MARCO AURÉLIO GODINHO

"À Reabertura da FAFEN-PR"

A reabertura da Fábrica de Fertilizantes Nitrogenados do Paraná (FAFEN-PR) representa um marco significativo para o desenvolvimento econômico e social da nossa região.

Este evento histórico só foi possível graças ao esforço conjunto e dedicação de diversas autoridades e entidades que não mediram esforços para garantir o sucesso dessa empreitada.

Por isso, queremos expressar nosso profundo agradecimento:

Ao Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, por seu comprometimento e visão estratégica, que foram cruciais para a reativação desta importante unidade industrial.

Ao Vice-Presidente, Geraldo Alckmin, por seu apoio contínuo e dedicação à causa, contribuindo para o fortalecimento da nossa indústria nacional.

Aos parlamentares da Câmara Federal:

- Deputada Gleisi Hoffmann, pelo seu incansável trabalho e defesa dos interesses do Paraná.
- Deputado Tadeu Veneri, por sua dedicação e apoio incondicional à nossa causa.
- Deputado Zeca Dirceu, por sua contribuição valiosa e comprometimento.
- Deputado Elton Welter, pelo seu apoio e participação ativa.

Aos parlamentares da Assembleia Legislativa do Estado do Paraná:

- Deputada Ana Júlia, pelo seu engajamento e defesa dos trabalhadores do estado.
- Deputado Arilson Chiorato, pela sua dedicação e esforços contínuos em prol da nossa comunidade.

Ao Ministério Público do Trabalho do Paraná (MPT-PR) e ao Centro de Judiciário de Soluções de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) pelo excelente desempenho de suas funções na promoção da justiça.

E aos escritórios Declatra Maia Advogados, Sidnei Machado Advogados Associados e Normando Rodrigues Advogados pelo apoio jurídico incansável e irrestrito neste momento importante.

Aos movimentos sociais, Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST) em nome do Sr. Roberto Baggio e do Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB) em nome do Sr. Robson Formica que sempre se somaram a nós na busca por uma nação justa e soberana.

À Federação Única dos Petroleiros (FUP) e seus sindicatos filiados, que sempre estiveram na linha de

frente na luta pelos direitos dos trabalhadores e pela reabertura da FAFEN-PR.

Ao Sindipetro PR/SC, pela sua constante mobilização e apoio aos trabalhadores da indústria de petróleo e gás.

Ao Sindimont, pela sua parceria e esforços em garantir condições dignas de trabalho e segurança para todos os envolvidos.

À toda a diretoria do Sindiquímica-PR, pelo seu trabalho incansável e dedicação à defesa dos interesses dos trabalhadores petroquímicos do Paraná.

Aos APOSENTADOS representados pelo Sindiquímica-PR, que construíram a história deste sindicato e possibilitaram a continuidade da existência desta entidade.

Às FAMÍLIAS de todos, todas e todes os sindicalistas, que, como sindicalistas indiretos, ofereceram apoio e compreensão inestimáveis, permitindo que seus entes queridos dedicassem tempo e esforço a esta causa tão importante.

Aos senhores Mário Dal Zot, Ricardo Marinho, Rafael Palenske e Carlos Alberto Bernardini, que estiveram à frente da FAFEN-PR capitaneando, ordenando e preparando a unidade para a reabertura.

Este momento de celebração é fruto da união e do esforço de todos vocês.

A FAFEN-PR renasce com a força do trabalho conjunto, simbolizando a capacidade de superação e a determinação do nosso povo.

Nosso sincero agradecimento a todos que, de alguma forma, contribuíram para tornar este sonho uma realidade.

– REPÚDIO:

SIX

DELEGADO PROPONENTE: JOÃO AFONSO FELCHAK

O SINDIPETRO PR/SC e SINDIQUIMICA, repudia a venda da Unidade da PETROBRAS/SIX e do seu parque tecnológico de pesquisa, um dos maiores na área de refino.

Uma vez que, a decisão equivocada do representante do acionista majoritário anterior, tornou o sistema Petrobras dependente do aluguel da sua estrutura já existente.

FAFEN-PR.

DELEGADO PROPONENTE: MARCO AURÉLIO GODINHO

“À DIRETORIA DA PETROBRAS”

À Diretoria da Petrobras pela Não Contratação dos Trabalhadores e Trabalhadoras que não estavam entre as nove funções para a Reabertura da FAFEN-PR.

Nós, representantes da comunidade e das entidades de trabalhadores, manifestamos nosso veemente repúdio à Diretoria da Petrobras pela decisão de não contratar os trabalhadores e trabalhadoras que não estavam entre as nove funções para a reabertura da Fábrica de Fertilizantes Nitrogenados do Paraná (FAFEN-PR).

A reabertura da FAFEN-PR é um passo significativo para a economia local e para a indústria nacional, mas essa conquista está sendo manchada pela exclusão de uma parte fundamental da força de trabalho: os profissionais de outras funções que não estavam entre as nove funções determinadas pela Petrobras. Estes trabalhadores, que possuem vasta experiência e conhecimento técnico, são essenciais para o funcionamento eficiente e eficaz da unidade.

A decisão da Petrobras de não integrar esses profissionais à reabertura da FAFEN-PR representa um

desrespeito aos direitos trabalhistas e à dignidade dos trabalhadores que dedicaram anos de suas vidas ao desenvolvimento da empresa. Além disso, essa medida ignora a importância de um quadro administrativo competente para a gestão e operação de uma unidade industrial complexa como a FAFEN-PR.

Reiteramos que a participação destes trabalhadores é crucial para garantir a segurança, a eficiência e a sustentabilidade das operações. Excluí-los é não apenas injusto, mas também prejudicial para o sucesso da reabertura da fábrica.

Acreditamos que a Petrobras, como uma das maiores empresas do Brasil, deve atuar com responsabilidade social e respeito aos seus trabalhadores. A exclusão dos profissionais administrativos vai contra esses princípios e compromete o futuro da FAFEN-PR.

Assim, manifestamos nosso repúdio a essa decisão e nos colocamos à disposição para dialogar e buscar soluções que beneficiem todos os envolvidos, garantindo uma reabertura justa e exitosa da FAFEN-PR.

Esta moção de repúdio reflete nosso compromisso com a justiça e a valorização dos trabalhadores e trabalhadoras, essenciais para o progresso da nossa indústria e da nossa comunidade.

– APOIO: FAFEN-PR.

DELEGADO PROPONENTE: PAULO RODRIGO ANTUNES DA SILVA

“À DIRETORIA DA PETROS”

À Diretoria da PETROS para que a entidade reforce a política de cobrança que a patrocinadora “MOSAIC” tem com o plano PETROS ULTRAFÉRTIL.

Sendo este relativo ao Fator de Correção, que obteve sentença favorável, junto à Câmara Brasileira de Mediação e Arbitragem.

COMPOSIÇÃO DA DELEGAÇÃO DO SINDIPETRO PR/SC PARA O XI PLENAFUP

Delegados:

Cristiane Fogaça

Gerson Vieira Guimarães

Gisele Marina Protasiewyck

xlmarina@gmail.com

Marcio Ricardo Marinho

Marcio Ricardo Vann

Otávio Teixeira

Ronei de Almeida

Sandra Brea Schwambachi

Suplentes:

Luciana Barboza Trindade

Leomar Setti

Maria De Lourdes Lozano

Jean Carlo Souza Penha

Rafael Palenske

Rosilene De Souza Garcia Maranhão

Rodrigo Pellegrini

Delegado Nato:

João Afonso Felchak

COMPOSIÇÃO DA DELEGAÇÃO DO SINDIQUÍMICA PARA O XI PLENAFUP

Eder Umbelino da Silva

Marco Aurélio Godinho

Paulo Rodrigo Antunes da Silva

Rodrigo Cesar Maia

Reginaldo Fernando Lopes da Silva

Atenciosamente;

Alexandro Guilherme Jorge

Presidente

RESOLUÇÃO 001/2024

CONGRESSO UNIFICADO SINDIPETRO PR/SC e SINDIQUIMICA PR

TRANSIÇÃO ENERGÉTICA JUSTA

A transição energética passa por mudanças na estrutura social, econômica, política e cultural, e pressupõe o reconhecimento de que é insustentável, sob todos os aspectos, inclusive econômico, continuar consumindo recursos naturais na velocidade atual. Não podemos negar os danos das práticas que desestabilizam o meio ambiente, e eles foram sentidos de forma dolorosa na catástrofe do Estado do Rio Grande do Sul, no final do ano de 2023 e desde maio deste ano.

O desmatamento e mal uso das terras, sob comando do agronegócio, são os principais motivos para o aumento das emissões de gases de efeito estufa (GEE) no Brasil, porém o setor do Petróleo possui contribuição significativa mundial, e no Brasil essa matriz, sob a ótica da dependência dos transportes terrestres, reforça o quadro.

Precisamos refletir sobre a origem e a eficiência energética de toda a cadeia de valor dos produtos e serviços que cada um de nós, cidadãos, empresas e instituições consumimos, aí incluindo o pós-consumo. É preciso olhar os riscos de toda a cadeia produtiva para a transição energética se tornar justa. A exploração de petróleo e produção de derivados não é justa. Energia barata, geração de empregos de qualidade e expansão de negócios relacionados com respeito e qualidade ambiental e social

A Petrobras não pode se eximir da solução dos problemas, e deve tratar de forma séria, incisiva e com ações concretas. A transição energética é uma mudança de paradigma que envolve não só a geração de energia, mas também o consumo e o reaproveitamento dela. Neste sentido o recurso do petróleo deve ser aplicado na pesquisa e desenvolvimento e cadeia produtiva dessa matriz.

Considerando que a Petrobras é uma empresa de grande porte e de altos investimentos em tecnologia, tem um papel estratégico neste caminho. Consideramos os investimentos na mudança da matriz energética sustentável uma oportunidade de atuar em novas frentes. A Transição Energética Justa pode ser o vetor para neointustrialização e na construção de uma sociedade que construa um melhor Bem-Viver, e assim vir a produzir com selo “produzido no Brasil com energia limpa”.

Como prática indicamos que a Diretoria de Transição Energética Justa, deve tornar a Petrobras uma referência tecnológica e produtiva em outras energias renováveis. As áreas produtivas devem possuir investimentos para práticas de compensação, como a recuperação de áreas degradadas e a área de Responsabilidade Social maior investimentos para Projetos Ambientais Patrocinados.

Esse processo não pode se dar sem a participação ativa dos Sindicatos e Movimentos Sociais, pois somente assim ela poderá se transformar em justa. Descarbonização da economia brasileira é urgente, não temos que ter medo de entrar neste debate.

PAUTA AMBIENTAL EMPRESARIAL

1. Práticas de compensação pelas áreas de Meio Ambiente das unidades (como recuperação de áreas degradadas);
2. Projetos Ambientais Patrocinados;
3. Pautar Petrobras para ampliação da Transição Energética Justa, em especial:
 - a. Biorefino
 - b. Energia provida de Biomassa;
 - c. Fertilizantes verdes;
 - d. Hidrogênio Verde;
2. Realizar aprimoramento sobre impacto das mudanças energéticas nas comunidades do entorno e na sociedade brasileira – reduzir as desigualdades da renda, da riqueza, do consumo de energia;



RESOLUÇÕES XI ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS DA FUP

CEPE Stella Mares, Salvador – 13 e 14 de Junho de 2024

Pautas Internas

(para os Sindicatos e a Federação)

- 1- Elaborar o perfil das trabalhadoras representadas pelo sindicato.
- 2- Averiguar possíveis discriminações e divulgar a composição da categoria de acordo com o sexo e outras especificidades, bem como sua influência na promoção da carreira e na realização de treinamentos, inclusive em programas de pós-graduação, mestrado e doutorado.
- 3- Discutir mudanças de estruturas, práticas e condutas sindicais que dificultem ou impeçam a plena integração das mulheres à vida sindical.
- 4- Campanhas de sindicalização especialmente dirigidas às mulheres.
- 5- Elaboração de material sindical específico ou colunas específicas no material geral do sindicato.
- 6- Desenvolver reivindicações de interesse das mulheres para incluir na negociação coletiva.
- 7- Organização de reuniões sindicais de maneira mais informal, que estimule a participação das mulheres.
- 8- Organização de creches durante as reuniões e eventos sindicais com divulgação prévia. Buscar viabilizar espaços permanentes inclusive.
- 9- Criação de uma estrutura organizativa de mulheres no sindicato (GTs, secretaria e comissões) como forma de superar o isolamento e apoiar as dirigentes. Criação de redes de solidariedade.
- 10- Organização das mulheres no local de trabalho.
- 11- Estabelecer programas de formação sindical voltado para as mulheres.
- 12- Debater casos de machismo no sindicato de forma a educar os companheiros.

13. Criação de um protocolo para atendimento as vítimas de assédios moral e sexual, ocorrido dentro do ambiente de trabalho e capacitar os diretores, diretoras e Cipistas para esse atendimento
14. Buscar estruturar uma rede de atendimento e acolhimento na estrutura do sindicato e/ou com apoio de movimentos e/entidades governamentais especializadas em atendimento à vítimas de violência e/ou assedio.
15. Campanha conjunta FUP e FNP de combate e tratamento de assédio moral e sexual
16. Formação e espaços políticos de trocas devem ser realizados com mais frequência com as mulheres dos sindicatos e da FUP e FNP juntas. Necessidade de realizar cursos de conteúdo antipatriarcal para os homens.
17. Mapeamento do perfil das petroleiras em complemento a ação oriunda do 1º Encontro de Mulheres FUP e FNP (Pesquisa de perfil no FORMS)
18. Palestras sobre longevidade com o olhar transversal.
19. Formação para as mulheres sobre previdência complementar.

XI ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS DA FUP

CEPE Stella Mares, Salvador – 13 e 14 de Junho de 2024

Moções

1. Moção de apoio à participação de mulheres petroleiras candidatas a cargos de vereadoras e prefeitas nas eleições do ano corrente no programa Invisível -Muito além do petróleo da TV 247

Considerando a necessidade de dar visibilidade às pautas das trabalhadoras do setor de Petróleo e Gás, o Coletivo Nacional de Mulheres Petroleiras da FUP propõe a promoção de uma maior participação de mulheres da categoria no programa "Invisível - Muito Além do Petróleo" da TV 247, transmitido pelo YouTube às segundas-feiras às 13h. Além de abordar mais amplamente temas relacionados à equidade de gênero, diversidade e valorização profissional, destacamos a importância de discutir e apoiar mulheres petroleiras pré candidatas, os diretores dos sindicatos e FUP gravarem vídeos de apoio e divulgação de conteúdo nas redes sociais para apresentá-las a categoria afim de dar visibilidade a essas candidaturas.

XI ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS DA FUP

CEPE Stella Mares, Salvador – 13 e 14 de Junho de 2024

Moções

2. Moção de Repúdio ao PL do Aborto Legal

O Coletivo Nacional de Mulheres Petroleiras da Federação Única dos Petroleiros (FUP), repudia veementemente o Projeto de Lei 1904 de 2024, proposto pelos deputados federais Sóstenes Cavalcante - PL/RJ , Evair Vieira de Melo - PP/ES , Delegado Paulo de Bilynskyj - PL/SP e outros no dia 17 de maio de 2024.

Este PL propõe a inclusão de novos parágrafos no artigo 124 e um parágrafo único no artigo 128 do Código Penal, alterando a atual legislação sobre aborto. Atualmente, o aborto é permitido nos casos de risco à vida da mãe, estupro e gestão de feto anencéfalo, sem limite de idade gestacional para a interrupção da gravidez.

Com a alteração proposta, o PL visa equiparar o aborto praticado após 22 semanas de gestação ao crime de homicídio simples, estabelecendo a possibilidade de penalizar meninas e mulheres com até 20 anos de prisão. Esta pena é mais severa que a aplicada aos estupradores, que podem receber até 15 anos de prisão conforme a legislação atual.

Segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2023, 61,4% das vítimas de violência sexual são crianças e adolescentes com até 13 anos de idade, enquanto 75,8% dos casos de estupro no Brasil envolvem pessoas vulneráveis, isto é, indivíduos incapazes de consentir devido à idade ou a outras condições, como deficiência ou enfermidade. Além disso, a maioria das vítimas são pobres, negras e moradoras de áreas que carecem de políticas públicas adequadas de proteção.

Pela presente nota, o Coletivo Nacional de Mulheres da FUP enfatiza a inconstitucionalidade do PL 1904, destacando que tal proposta viola a dignidade da pessoa humana. O coletivo também expressa sua firme oposição à criminalização do aborto nos casos já legalmente estabelecidos, os quais visam proteger as principais vítimas deste crime hediondo, amplamente disseminado e negligenciado em termos de políticas públicas.

