

RESOLUÇÕES DO CONGRESSO DO SINDIPETRO UNIFICADO DE SÃO PAULO - 2022

A riqueza gerada pelos trabalhadores na Petrobrás, sua distribuição e nossos desafios.

Uma das principais questões a serem respondidas quando nos debruçamos sobre qual modelo de sociedade que queremos é a destinação e distribuição da riqueza gerada pela humanidade. Para que trabalhamos? Para que produzimos tecnologia e aumentamos a produtividade do trabalho? Para conseguirmos radicalizar a fome, a pobreza? Para garantir condições mínimas de vida para toda e qualquer pessoa, algo que no Brasil é inclusive previsto na nossa Constituição? Ou é para continuar perpetuando a concentração de renda, para continuarmos na lógica “Casa Grande e Senzala”, onde muitos existem para manter o privilégio de poucos?

É central na luta de classes a disputa pela riqueza gerada em âmbito mundial, nacional, estadual, municipal e em cada negociação coletiva entre trabalhadores e patronato.

As previsões do mundo do trabalho com a Indústria 4.0 e desregulamentação das relações são devastadoras. Argumentações apresentadas como se fossem técnicas tem embasado reformas lesivas aos trabalhadores como a previdenciária e trabalhista. Números frios de déficits, sem debater os conceitos fundamentais e alegações de que direitos impedem a geração de novos empregos têm influenciado inclusive a forma com que os próprios trabalhadores enxergam as relações trabalhistas. Enquanto são apresentadas narrativas de que não haveria outra maneira de garantir a sustentabilidade financeira dos Estados e empresas, além da necessidade de garantir a tal competitividade, a concentração de renda tem aumentado tanto no Brasil, quanto no mundo.


Na Petrobrás não tem sido diferente. A participação dos trabalhadores na distribuição do Valor Adicionado vinha crescendo desde 2003 e atingiu seu pico em 2014 (21%). Porém, após a intensificação dos ataques à empresa, de 2015 para cá, essa participação vem caindo. Para termos uma dimensão do que isso representa em valores, 8% da riqueza gerada em 2021 correspondeu a R\$32 bilhões. Se fossem 21%, seriam R\$85 bilhões. Uma diferença de R\$52 bilhões que seriam de alguma forma distribuídos aos trabalhadores. Importante atentarmos que nessa participação estão trabalhadores da ativa e aposentados, por estar embutida a verba total destinada à Petros e à AMS.

CNPJ 07.550.157.0001-30

 /sindipetrosp


 @PETROLEIRO_SP

 TVPETROLEIROS

 11 3255-0113

 sao.paulo@sindipetrosp.org.br

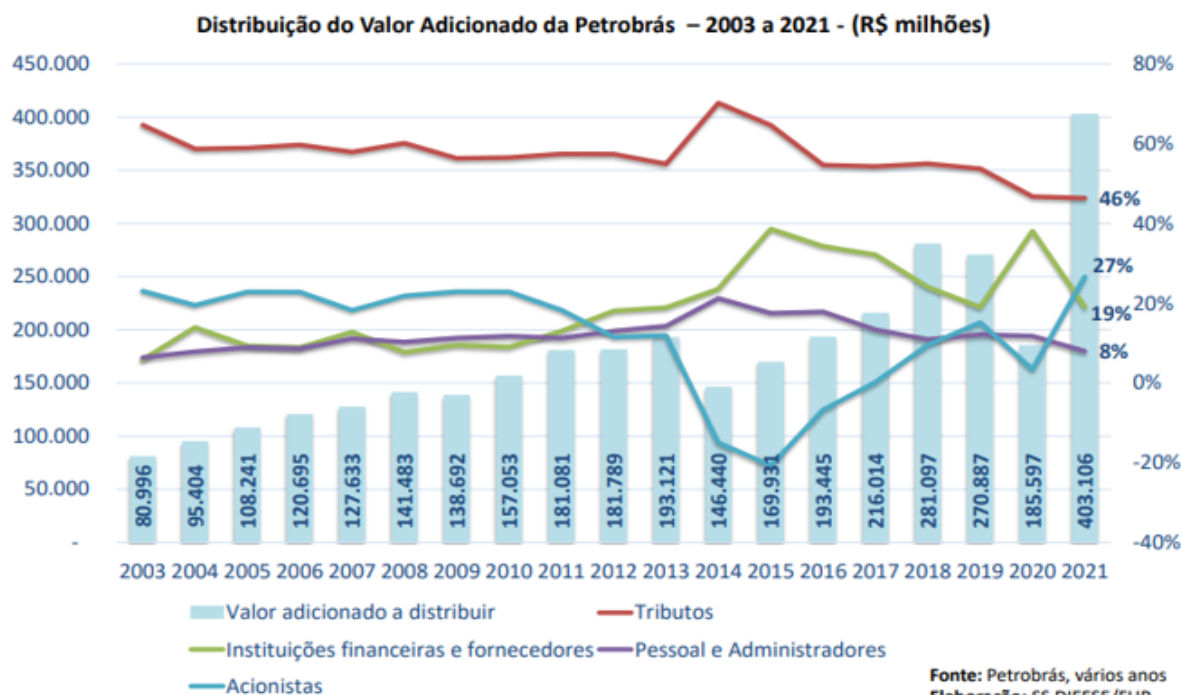
 <http://sindipetrosp.org.br>

 Viaduto 9 de julho, 160 Conj. 2E

Centro - São Paulo -SP

CEP 01050-060

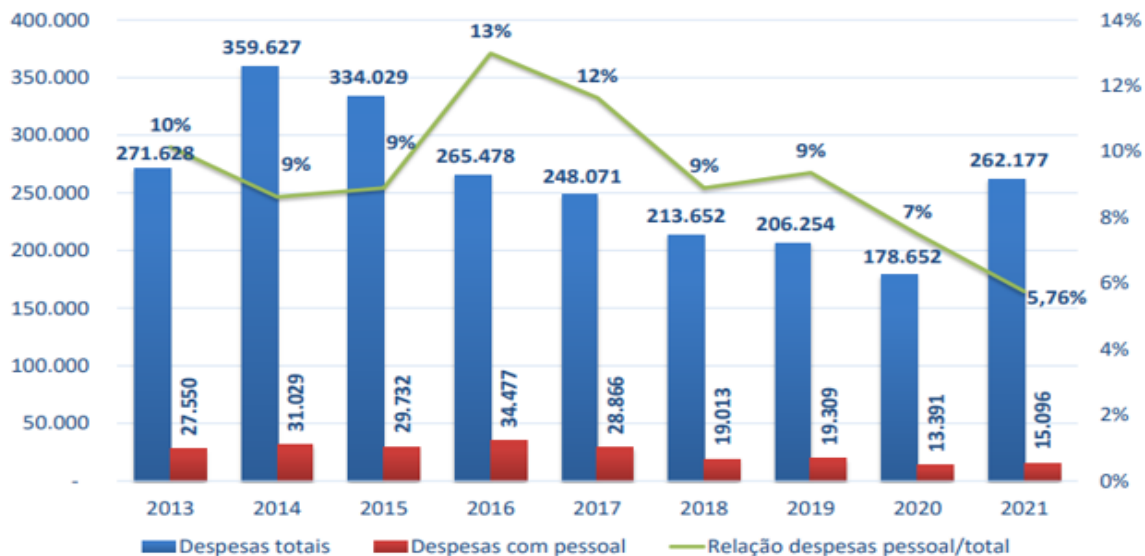
Quem fica com a riqueza gerada pela Petrobrás?



Como se pode observar, enquanto a participação dos trabalhadores, Estado – através de tributos - e até mesmo dos fornecedores diminui, o impacto da empresa no desenvolvimento industrial cai e a fatia dos acionistas, principalmente privados, sobe.

Além de termos regredido no que recebemos da riqueza que nós mesmos, como trabalhadores, produzimos, podemos ver isso também na estratificação das despesas da empresa. A despesa com pessoal reduziu R\$19 bilhões.

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





Enquanto a geração de riqueza da empresa tem crescido de forma consistente de 2003 para cá, o recurso destinado aos trabalhadores vem caindo desde 2015, tanto quando olhamos a riqueza, quanto em relação a distribuição das despesas. As políticas de RH de redução de efetivo com 25 mil saídas nos PDIV's de 2014 a 2021, o arrocho salarial com perda acumulada de 3,8% (de 2016 a 2021) e também as cobranças abusivas da AMS, são exemplos de como sentimos esses números no nosso cotidiano. Sob alegação de ser necessário o saneamento de um passivo na AMS a empresa vem realizando descontos que desconsideram qualquer relação de margem consignada dos trabalhadores, impactando, principalmente, os aposentados, que já vêm sofrendo com o equacionamento da Petros.

Infelizmente estamos em uma correlação de forças no Brasil desfavorável à classe trabalhadora. Porém, é inadmissível termos distribuído 145% dos lucros em dividendos em 2020 e 95% em 2021, ao mesmo tempo em que negamos qualquer empatia e reconhecimento pelos trabalhadores da ativa e, principalmente, aposentados que contribuíram e contribuem para a construção dessa empresa. O custo total da AMS em 2019 e 2020 girou em torno de 1 bilhão de reais por ano. Em 2019 e 2020, a empresa repassou 10 bilhões por ano em dividendos e, somente no ano de 2021, 101 bilhões. É possível perceber a partir dos dados apresentados que a quitação de um possível passivo na AMS poderia ser realizada integralmente pela empresa, caso houvesse uma percepção política de uma distribuição mais igualitária da riqueza gerada.

CNPJ 07.550.157.0001-30

 /sindipetrosp

 113255-0113

 Viaduto 9 de julho, 160 Conj. 2E

 @PETROLEIRO_SP

 sao.paulo@sindipetrosp.org.br

Centro - São Paulo -SP

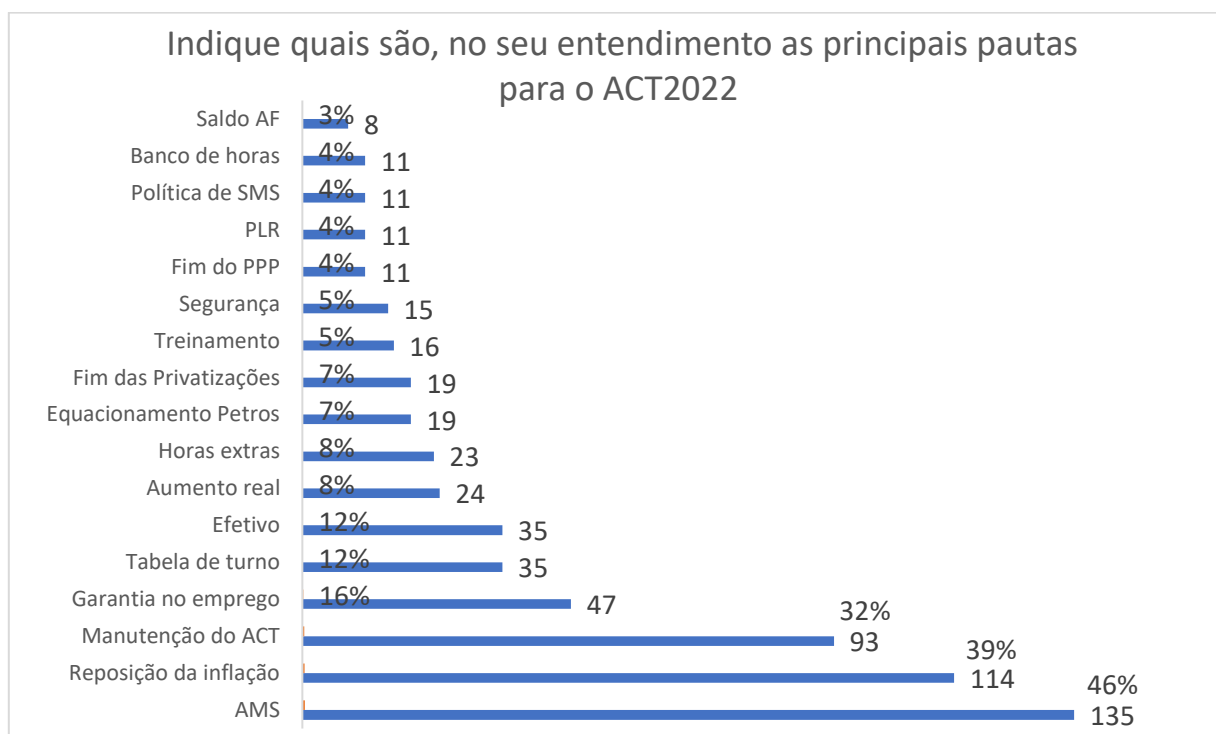
 TVPETROLEIROS

 <http://sindipetrosp.org.br>

CEP 01050-060

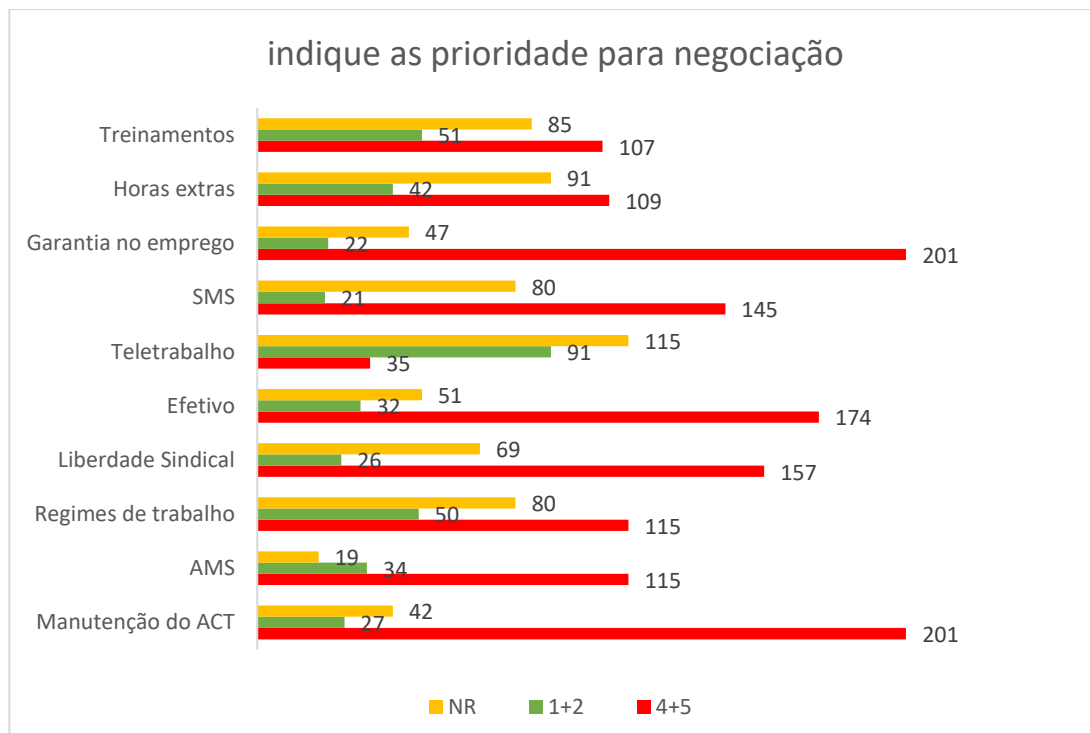
Porém, temos clareza de que para mudar esse cenário é imprescindível a eleição do Luiz Inácio Lula da Silva, com nosso apoio no primeiro turno. Precisamos também de um congresso que seja aliado ao executivo para que possamos refrear os ataques conservadores, a reversão das reformas, principalmente trabalhista e previdenciária, o fim do teto de gastos e a reversão de privatizações e vendas de ativos realizadas. Esse ano nos coloca o desafio de conciliar nossa participação, como categoria, na eleição mais importante da história do Brasil e a negociação do nosso acordo coletivo de trabalho, enquanto estamos no centro dos debates nacionais. Não há contradição na luta corporativa em aumentar a nossa parte da riqueza por nós gerada e na luta por uma Petrobrás que tenha como missão a contribuição do desenvolvimento nacional e atendimento as necessidades da população.

Para subsidiar os debates, no Congresso do Unificado SP, realizamos uma pesquisa na categoria que foi aplicada presencialmente após explicação realizada em setoriais. Obtivemos 291 respostas, sendo 90% dos respondentes trabalhadores na ativa e 10% aposentados. Sendo 83% dos respondentes sindicalizados e, entre os trabalhadores da ativa, 83% dos respondentes são de turno. Entre outras questões, perguntamos sobre quais pontos são mais importantes de serem negociados no ACT:



Podemos perceber que os pontos que estão sendo tratados nos GTs atuais aparecem nas respostas. O GT de Banco de horas trata de saldo AF, banco de horas, horas extras, porém o ponto mais relevante desse tema obteve 8%. Teletrabalho não pontuou, porém o público em sua grade maioria, não está apto a exercer trabalho remoto. Efetivo aparece com 12%, assim como tabela de turno. Enquanto AMS é a principal pauta a ser tratada no ACT para 46% dos respondentes, mais do que reposição da inflação, manutenção do ACT ou garantia de emprego. A formulação dessa pergunta não indicava qualquer tema, o campo era livre para as pessoas escreverem, exatamente como está no título do gráfico.

A pergunta que gerou o gráfico abaixo indicava os temas e solicitava que fosse indicado o grau de importância de 1 a 5.



Na resposta da pergunta induzida, ao agrupar as respostas 4 e 5 como prioritárias na cor vermelha, 1 e 2 como algo que não deve ser priorizado e o amarelo com o número de não respondentes, podemos observar um número elevado de não respondentes sobre teletrabalho. Os pontos da Garantia de emprego e manutenção do ACT como mais prioritários, seguidos por efetivo, liberdade sindical, SMS. Essas 5 pautas obtiveram mais do que 50% dos respondentes elencando-as como prioritárias na negociação. AMS e Regime aparecem com 40%.

Podemos perceber uma diferença entre a pergunta espontânea e a pergunta induzida em relação a prioridades para o ACT. Contudo, cabe ressaltar que a pergunta espontânea solicitava o apontamento das principais pautas, já a induzida, pedia para apontar a prioridade da negociação em si. A diferença, principalmente em relação a AMS, pode ser interpretada como uma pauta prioritária a ser resolvida, mas, que parte da categoria, não acredita que a resolução se dará em negociação. Garantia do emprego, manutenção do ACT são itens mais tangíveis de serem alcançados em negociação do ACT, até porque já estão, é manutenção do *status quo*. Chama atenção o índice de priorização na negociação da pauta do efetivo e liberdade sindical.

Na compreensão de que é necessário superarmos esse momento político prejudicial à classe trabalhadora, para que possamos avançar para uma pauta propositiva, ao invés de defensiva; de que o modelo sindical brasileiro é reivindicatório, não necessariamente por opção, mas por ausência de espaços decisórios onde tenhamos além de uma simples representação, que possibilite um avanço na cogestão e que, portanto, como representante dos trabalhadores, nos cabe apontar as reivindicações e necessidades levantadas, mais do que detalhar como atendê-las, sem nos ausentarmos do debate, desde que transparente, considerando cada momento e realidade histórica. É necessário a construir uma pauta e uma estratégia que estanque a sangria e aponte caminhos para a reconstrução de um projeto inclusivo de desenvolvimento. Para isso, é necessário antecipar a entrega da pauta nacional da FUP e da pauta reivindicatória abaixo. Além da campanha do acordo coletivo em si, é necessário sempre buscar fortalecer a relação com a categoria petroleira como um todo, mulheres, brancos, negros, lésbicas, gays, heteros, anistiados, homens, setor privado, estatal, aposentado, ativa, pensionista... Para isso, é necessário a constante adequação de nossos espaços e desconstrução de todas as formas de opressões, além da busca pela unidade da categoria petroleira, seja em ações conjuntas, ou espaços unitários, como o Fórum da Petros, de forma a fortalecer o reconhecimento das instituições coletivas em contraposição às negociações individuais e/ou, sem o devido processo de legitimação na base.


Para tal, aprovamos a pauta de reivindicação do ACT, Petros, Bandeiras de lutas e identificamos como necessário algumas ações sindicais elencadas abaixo:

CNPJ 07.550.157.0001-30

 /sindipetrosp


 @PETROLEIRO_SP

 TVPETROLEIROS

 11 3255-0113

 sao.paulo@sindipetrosp.org.br

 <http://sindipetrosp.org.br>

 Viaduto 9 de julho, 160 Conj. 2E
Centro - São Paulo -SP
CEP 01050-060

1) NOVAS PROPOSTAS PARA O ACT2022, PARA ALÉM DAS “PONTAS SOLTAS”, PAUTAS LOCAIS DO UNIFICADO, RESOLUÇÕES SOBRE AMS DO CNAP, RESOLUÇÕES DO ENCONTRO DE MULHERES PETROLEIRAS E RESOLUÇÕES DA FRENTE PETROLEIRA LGBT; BANDEIRAS POLÍTICAS E BANDEIRAS DE LUTA PARA O PERÍODO E PARA AS ELEIÇÕES 2022

- Retorno da cláusula sobre Anistia no ACT, que regulava os prazos para envio de informações da Petrobrás para o Ministério do Planejamento (atual Ministério da Economia);
- Cláusula sobre adicional de polidutos (item 7 destas resoluções);
- Reposição salarial da inflação pelo índice INPC;
- Ganho real: índice de recomposição das perdas salariais calculadas pela subseção do DIEESE para a FUP;
- Devemos ANTECIPAR a negociação do ACT2022;
- Apoio às candidaturas de Lula para presidência da República e de Haddad para o governo do Estado de São Paulo no primeiro turno;
- Apoio às candidaturas de petroleiros e petroleiras pelos partidos do campo político progressista e de esquerda para as eleições proporcionais;
- O sindicato participará de Comitês de Luta organizados pelo movimento sindical e social e das Brigadas Digitais da CUT;
- A categoria apóia o fim das privatizações, a reversão das vendas realizadas, a revogação das reformas trabalhista e previdenciária;
- Aprovamos o texto enviado à Lula com a síntese das propostas da FUP para o setor de óleo, gás e energia para o país;

2) RESOLUÇÕES DA FRENTE PETROLEIRA LGBT (ACRÉSCIMOS EM VERMELHO)

Cláusula 97 – Diversidade

As Companhias valorizarão a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e o combate a todas as formas de discriminação no local de trabalho

Parágrafo 1º - As Companhias não praticarão qualquer diferença salarial de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero, orientação sexual ou transgeneridade.

Parágrafo 2º - As Companhias implementarão Programas de Combate às Opressões direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero, étnico/racial, orientação sexual e transgeneridade, bem como prevenção de práticas de assédio moral e sexual.

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

Parágrafo 4º Os programas acima mencionados deverão ter um calendário de ações, indicadores de acompanhamento e metas de avanço na percepção de respeito à diversidade na Companhia, que deverão ser apresentadas nas reuniões de acompanhamento do ACT e **reuniões das CIPAs.**

-

Anexo X: Inclusão do Item “Hormonioterapia do processo transexualizador” na categoria Subsídio Integral

Justificativa: Atender PORTARIA Nº 2.803, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2013 que redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS).

Art. 14. Ficam incluídos na Tabela de Procedimentos, Medicamentos e OPM do SUS os procedimentos a seguir:


Procedimento 03.03.03.009-7- Tratamento hormonal no processo transexualizador. Consiste na utilização de terapia medicamentosa hormonal disponibilizada mensalmente para ser iniciada após o diagnóstico no Processo Transexualizador (estrógeno ou testosterona).

CNPJ 07.550.157.0001-30

 /sindipetrosp


 @PETROLEIRO_SP

 TVPETROLEIROS

 113255-0113

 sao.paulo@sindipetrosp.org.br

 <http://sindipetrosp.org.br>

 Viaduto 9 de julho, 160 Conj. 2E

Centro - São Paulo -SP

CEP 01050-060

3) RESOLUÇÕES DO ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS DA FUP (ACRÉSCIMOS EM VERMELHO)

Resoluções IX ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS DA FUP

Pautas aprovadas:

1. Resgatar pauta histórica de 2013, entregue à empresa na época que Graça Foster era a presidentada Petrobrás;
2. Encaminhar alteração na cláusula de auxílio creche/acompanhante visando igualar direitos de homens e mulheres e estabelecer acompanhante para parturientes;
3. Encaminhar alteração na cláusula que fala sobre o afastamento de lactantes visando conformidade com a legislação CLT art 394-A:

"A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade."

4. Encaminhar necessidade de treinamentos para as mulheres nas pastas de formação da FUP e sindicatos e de cursos sobre feminismo para os homens;
5. Encaminhar para os fóruns adequados os seguintes problemas:
 - 5.1 Discriminação de filhos adotivos para utilização da AMS;
 - 5.2 Igualar os procedimentos da empresa para mães adotivas e não adotivas no sentido de a empresa utilizar o convênio do INSS e evitar perda salarial das mães por adoção;
7. Sobre as mulheres offshore:
 - 7.1 Encaminhar às comissões de SMS e ACT as demandas específicas das mulheres offshore (em especial disponibilização de camarotes para garantir a presença de mulheres a bordo);
 - 7.2 Dar visibilidade ao problema das mulheres offshore (construir junto à comunicação da FUP e sindicatos);
 - 7.3 Elaborar pauta regional e nacional com a participação das mulheres que são diretoras de sindicatos que representam trabalhadoras de plataformas;


Moções aprovadas:

CNPJ 07.550.157.0001-30

 /sindipetrosp


 @PETROLEIRO_SP

 TVPETROLEIROS

 11 3255-0113

 sao.paulo@sindipetrosp.org.br

 <http://sindipetrosp.org.br>

 Viaduto 9 de julho, 160 Conj. 2E
Centro - São Paulo -SP
CEP 01050-060


-
1. Por mais mulheres a bordo
 2. Contra as violências de gênero
 3. Bolsonaro nunca mais

CNPJ 07.550.157.0001-30

 /sindipetrosp


 @PETROLEIRO_SP

 TVPETROLEIROS

 113255-0113

 sao.paulo@sindipetrosp.org.br

 <http://sindipetrosp.org.br>

 Viaduto 9 de julho, 160 Conj. 2E

Centro - São Paulo -SP

CEP 01050-060

4) PONTAS SOLTAS OU PENDÊNCIAS DOS ACTs2019/20 E 2020/22 – ESTAS PROPOSTAS ABAIXO DEVEM SERVIR COMO GUIAS PARA A ELABORAÇÃO DE PROPOSTAS E A NEGOCIAÇÃO DO ACT2022 (ACRÉSCIMOS EM VERMELHO)

1. HETT – Hora Extra Troca de Turno

A Petrobrás e suas subsidiárias retomarão o pagamento da Hora Extra da Troca de Turno pela **média**, através de novas medições por unidade, com a participação dos representantes dos trabalhadores.

2. BANCO DE HORAS

PROPOSTA DA FUP REALIZADA NO ÂMBITO DA MEDIAÇÃO PPMP 1001883-42.2020.5.00.0000

1. Saldo de “banco de horas” anterior ao acordo coletivo de 2019:

1.1. Horas positivas:

1.1.1. Possibilidade de compensação das horas positivas para quitação de saldo negativo após a implantação do banco de horas a partir de 2020;

1.1.2. Caso não haja horas a serem compensadas, a Companhia promoverá o pagamento do passivo anterior à implantação do Banco de Horas.

1.2 Horas negativas:

1.2.1. Possibilidade de compensação das horas pelos empregados após o final das Medidas de Resiliência implantadas pela Companhia.

2. Saldo AF

2.1. Horas positivas:

2.1. Possibilidade de compensação das horas e dias positivos para quitação de saldo negativo após a implantação do banco de horas a partir de 2020;

2.2. Caso não haja horas e dias a serem compensados, a Companhia promoverá o pagamento do passivo.

2.2. Horas negativas:

2.1. A companhia irá zerar o passivo de horas e dias negativos de saldo AF devido às irregularidades internas no lançamento das horas e dias negativos geradas na implantação do sistema.

3. Regras para Banco de Horas

3.1. A compensação dos saldos negativos de frequência poderá ser realizada pelos empregados até 6 meses após o final das Medidas de Resiliência implantadas pela Companhia.

3.2. A Companhia promoverá o cômputo e o pagamento das horas extras trabalhadas e não pagas dos anos de 2020 e 2021, no prazo de 60 dias;

3.3. A Companhia promoverá o estorno dos descontos efetuados no Banco de Horas relativos

- ao ano de 2020, inclusive os relativos aos dias de greve, no prazo de 60 dias;
- 3.4. A Companhia promoverá o correto pagamento do RSR, nos termos do ACT vigente;
- 3.5. As horas de passagem de turno e de parada de produção não serão incluídas no Banco de horas pela Companhia;
- 3.6. Mudança de regime e turno por iniciativa da empresa e retorno das escalas de folgas não podem ser computados e gerar saldos negativos de frequência;
- 3.7. O tempo à disposição dos trabalhadores offshore nos hotéis será computado como 12 horas trabalhadas;
- 3.8. Os trabalhadores não serão responsáveis pelo apontamento de suas horas trabalhadas.

3. TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO

Premissas defendidas na Proposta da FUP:

- > Ser negociado de forma coletiva, garantindo segurança e estabilidade jurídica para os trabalhadores e a empresa.
- > Ter de adesão opcional, com previsibilidade de duração e controle de jornada.
- > Divisão de custo do trabalho e responsabilidade com a infraestrutura.
- > Manter todas as garantias e benefícios previstos no ACT

Proposta apresentada pela FUP e sindicatos:

“As Companhias observarão o conteúdo da presente cláusula para a relação de trabalho dos empregados em trabalho à distância, aplicável a todas as situações e jornadas não presenciais.

PARÁGRAFO 1º - O procedimento de adesão dos empregados ao teletrabalho observará o exato mesmo rito da adesão à redução opcional de jornada, conforme regramento interno vigente em junho de 2020, que atendeu ao disposto no parágrafo 1º, cláusula 58, do Acordo Coletivo de Trabalho então vigente, e as condições abaixo:

I - O empregado que aderir ao teletrabalho poderá trabalhar fora das instalações da empresa 4 (quatro), 8 (oito) ou 12 (doze) dias por mês, conforme escala negociada no momento de adesão, ou todos os dias, conforme opção do trabalhador.

II - Instituído o teletrabalho nos termos da presente cláusula, as Companhias reabrirão as opções de saída e de adesão à jornada reduzida regulada pela Cláusula 58 do presente ACT.

III - Aplicam-se para a jornada de 6 horas, de segunda a sexta, as disposições acima, com a necessária adaptação das disposições relativas à duração da jornada, e com a proporcionalização do valor estipulado para auxílio ao empregado, assim reduzido a 75% do previsto.

PARÁGRAFO 2º - A jornada e regime de trabalho, e o controle do acesso do trabalhador aos sistemas das Companhias, observarão o seguinte:

I - A lotação do empregado permanecerá a mesma, independente da opção pelo teletrabalho.

II - Ao aderir ao teletrabalho, o empregado poderá optar entre regime administrativo fixo ou

horário administrativo flexível, sendo vedado o acesso à rede e sistemas das Companhias fora do horário da jornada administrativa, inclusive a utilização de WhatsApp, e-mail corporativo e ferramentas individuais.

III - Fica limitada a jornada de trabalho excedente ao horário flexível, de segunda a sexta feira, sendo vedado o acesso aos sistemas da empresa fora deste horário. Por motivos de força maior, fica autorizada, nas jornadas de trabalho de 8h, a realização de até 2 (duas) horas extraordinárias, a ser contabilizada na forma da Cláusula 11.

IV - O registro de ponto será realizado através do login do empregado no acesso inicial ao computador da Petrobras através do sistema próprio da empresa. Caso a Rede Privada Virtual, ou o sistema corporativo não esteja disponível, o registro de horário poderá ser realizado pelo e-mail ou aplicativo de controle de jornada.

PARÁGRAFO 3º - Para a plena efetivação do teletrabalho, as Companhias ficam obrigadas: ao fornecimento dos equipamentos (hardware) e dos programas (software) necessários ao empregado; a realização das manutenções necessárias, e a garantia da segurança do sistema (antivírus).

I - Para os casos particulares de empregados portadores ou não de deficiências (PcD), as Companhias disponibilizarão mobiliário e dispositivos adaptáveis que sejam indispensáveis à ergonomia do trabalho (cadeiras, mesas, etc.).

II - Eventuais solicitações de aquisição ou manutenção, feitas pelas Companhias ao empregado, deverão compreender instruções específicas, quanto a equipamentos ou serviços, bem como quanto ao procedimento a ser observado. Da mesma forma as Companhias, em tais eventualidades, deverão explicitar seu necessário compromisso em reembolsar o empregado, dos gastos assim realizados.

III - As Companhias concederão, à título de auxílio home office, exceto para cargos gerenciais, o valor semanal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), a fim de auxiliar o custeio com uso de equipamento próprio, internet, telefonia, energia elétrica, limpeza e demais despesas decorrentes do trabalho em sua residência, valor este que não integra a remuneração.

PARÁGRAFO 4º - Para critérios quantitativos de cumprimento de NR's, e de outras normas de segurança, será considerado o total de trabalhadores em teletrabalho no município, inclusive para a fiscalização das condições de exercício do trabalho, mesmo no período de teletrabalho. O mesmo critério será também utilizado para a criação de CIPA's, e/ou ampliação das atribuições da CIPA da lotação originária do empregado, especificamente destinadas à atuação em relação aos empregados em teletrabalho.

I - As CIPAS elaborarão protocolos de atendimento a emergências aos empregados em teletrabalho.

II - As Companhias deverão disponibilizar uma cartilha, e fornecer orientações aprovadas na CIPA: para a adequação ao teletrabalho, e para o desempenho das atividades visando o bem-estar do trabalhador, inclusive com programas de condicionamento físico como medida preventiva e de preservação de sua saúde.

III - Não poderá haver discriminação em relação aos trabalhadores em teletrabalho, no que tange à distribuição de atividades e avaliação de desempenho. Configurada discriminação, tal prática será considerada assédio moral.

PARÁGRAFO 5º - A adesão ao regime de teletrabalho não altera de forma alguma os benefícios e condições, previstas no ACT vigente.

4. NEGOCIAÇÃO DO EFETIVO

Entendemos que a concepção do "Fórum de Efetivo", previsto no acordo coletivo da categoria, é de um espaço de diálogo e formulação de políticas e práticas a serem adotadas pelo Sistema Petrobrás para sua gestão de efetivo, principalmente com vistas à segurança das pessoas e às melhores condições possíveis de realização do trabalho.

Fórum deveria ter realização regular e frequente, com a participação não somente de representantes da gestão da companhia e dos Sindicatos, mas de diversos profissionais do próprio Sistema Petrobrás, pesquisadores das Universidades e Institutos de Pesquisa, da Fundacentro, do Ministério Público do Trabalho, entre outros agentes importantes.

Para chegarmos mais perto da concepção do Fórum que defendemos, trazemos a proposta de pelo menos uma reunião para cada um dos seguintes temas, em agenda a ser acordada entre as partes:

- 1) Gestão do efetivo;
- 2) Plano de concursos e contratação devido aos PIDV's;
- 3) Transferências;
- 4) Terceirização;
- 5) Horas extras (jornada de trabalho);
- 6) SMS (segurança dos trabalhadores e unidades);
- 7) Reuniões locais sobre efetivo

Reiteramos os Pedidos de Informações para qualificar os diálogos do Fórum:

A. Qual o número mínimo de fato por unidade e subsistemas, de operadores (incluindo consolistas) e demais especialidades que cumprem turno ininterrupto de revezamento, das instalações industriais do Sistema Petrobrás, conforme preconiza a NR20;

B. Que a Petrobrás apresente a definição formal do que seria "demanda normal" e "demanda reduzida", bem como os números de efetivo correspondentes para cada situação. Essa informação também deve estar estratificada por unidade e subsistema;

C. Quais os procedimentos oficiais de operação, manutenção, segurança industrial e análise de qualidade para "demanda normal" e "demanda reduzida", para cada unidade e subsistema;

D. Extrato de horas-extras do Sistema Petrobrás, a partir de 2015. Solicitamos os números extratificados para dobras de turno e extensão de jornada (os casos em que não houve dobra completa). Solicitamos os números separados para aqueles que trabalham em regimes especiais e aqueles que cumprem horário administrativo;

- E. Acidentes, incidentes e situações de grave descontrole operacional (falta de água de resfriamento, vazamento de gás ácido - H₂S e amônia - vazamento de gás combustível, demais vazamentos de derivados por problemas relacionados com RTAs, Hazops e demais recomendações técnicas prévias aos acidentes e/ou incidentes);
- F. A validação, conforme preconizada na NR17, para justificar os números de efetivo definidos pelo O&M;
- G. PDVs: Previsão de saídas por unidade e subsistema e o planejamento de reposição destes efetivos.


Que a companhia mantenha as informações relativas ao O&M disponíveis a qualquer tempo para consulta dos trabalhadores e trabalhadoras

CNPJ 07.550.157.0001-30

 /sindipetrosp


 @PETROLEIRO_SP

 TVPETROLEIROS

 11 3255-0113

 sao.paulo@sindipetrosp.org.br

 <http://sindipetrosp.org.br>

 Viaduto 9 de julho, 160 Conj. 2E
Centro - São Paulo -SP
CEP 01050-060

5) PAUTAS LOCAIS DAS REFINARIAS, TERMINAIS E TERMELÉTRICAS SOB REPRESENTAÇÃO DO UNIFICADO DE SÃO PAULO EM 2021 – ESTAS PROPOSTAS ABAIXO DEVEM SERVIR COMO GUIAS PARA A ELABORAÇÃO DE PROPOSTAS E A NEGOCIAÇÃO DO ACT2022 (ACRÉSCIMOS EM VERMELHO)

Os seguintes itens estiveram na pauta do movimento sindical petroleiro durante o ano de 2021. Com ligeiras diferenças para cada uma das bases, são pautas levantadas em uma série de setoriais promovidas para preparar a categoria para as mobilizações contra as vendas de refinarias do Sistema Petrobrás. No final de março e início de abril, trabalhadoras e trabalhadores de turno chegaram a realizar uma série de cortes de rendição, como advertência para que a gestão da companhia continuasse a negociação das pautas locais e interrompesse a venda da RLAN.

Em agosto, novos ataques apareceram no horizonte, com a abertura de licitação para serviços de operação terceirizada da estação de tratamento de água (ETA) e da unidade de tratamento de dejetos industriais (UTDI) da REPLAN e mais 5 refinarias. A partir de então, a pauta foi resgatada e novas mobilizações ocorreram nas bases do Unificado de São Paulo, mas também na REVAP e na RPBC, em uma caravana de lutas unificadas dos sindipetros do estado. Este movimento cresceu e se tornou nacional, finalizando uma série de mobilizações que ocorreram na REGAP em Minas Gerais, REMAN no Amazonas, Abreu e Lima em Pernambuco, REFAP no Rio Grande do Sul e REPAR e SIX, no Paraná. Os atos foram importantes para estancar o processo de privatização. Apesar da venda em curso da REMAN, que iniciou neste período, a companhia anunciou dificuldades de continuar as vendas das demais unidades.

Mais recentemente, problemas graves com a alimentação na REPLAN, falta de EPIs na RECAP, riscos aumentados pela precarização e sucateamento das diversas unidades, redução drástica dos quadros de trabalhadores próprios e terceirizados.

Os desafios permanecem, e a ameaça de privatizações também. Por isso, a organização e a preparação para os grandes movimentos do ano de 2022 são fundamentais!

- Número Mínimo e Efetivo
- Pagamento das Homologações
- Extinção do Saldo AF
- Critérios objetivos e transparentes para mudança de ênfase e transferências
- Restituição integral dos valores cobrados e fim dos descontos da AMS até o encerramento das negociações

-
- Manutenção das atividades executadas por trabalhadores próprios - Fim da terceirização das atribuições e tarefas inerentes aos cargos do quadro de trabalhadores próprios da Petrobrás
 - Regramento do Teletrabalho
 - Segurança Operacional - Elaboração de um plano emergencial com participação do sindicato com o objetivo de conter a crescente de acidentes e incidentes operacionais
 - Reversão das advertências verbais e/ou escritas e quaisquer outras formas de punição oriundas da participação dos trabalhadores em greves, mobilizações, assembleias e reuniões setoriais. Tais sanções disciplinares implicam em grave violação ao direito de reunião e ao direito de associação, como também caracterizam atitude antissindical e assédio moral;
 - Treinamentos

6) AS AÇÕES NECESSÁRIAS PARA GARANTIA DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS E DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS TRABALHADORES, DOS APOSENTADOS, DAS PENSIONISTAS E SEUS DEPENDENTES DO SISTEMA PETROBRÁS – ESTAS PROPOSTAS ABAIXO DEVEM SERVIR COMO GUIAS PARA A ELABORAÇÃO DE PROPOSTAS E A NEGOCIAÇÃO DO ACT2022 (ACRÉSCIMOS EM VERMELHO)

Na Petros

1- PED 2015

1.1- Cobrar da direção da Petros, a inclusão, nas premissas do Simulador do PED 2015, da redução da taxa de inflação futura, para os participantes que optarem pelo menor prazo de parcelamento;

1.2- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;

1.3- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP disponibilização de assessoria contábil aos seus associados para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e 2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2015 **respeitando a condição financeira da entidade sindical;**

1.4- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.

1.5- Consultar os jurídicos da FUP e dos sindicatos qual seria o termo adequado para contemplar a isenção do IR no contracheque e no informe de rendimentos.

2- PED 2018

2.1- Cobrar da atual direção Petros, os estudos necessários para encontrar alternativas que reduzam o valor do PED 2018 para os assistidos que tiveram aumento no valor das suas contribuições extraordinárias decorrentes desse novo equacionamento;

2.2- Cobrar da atual direção da Petros, que entre os estudos cobrados no subitem 2.1, seja analisada a possibilidade de aplicar a taxa proporcional para o cálculo das contribuições extraordinárias, dos assistidos que tiveram aumento nessa contribuição extraordinária decorrente do PED 2018;

2.3- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do PED 2018, com a aplicação das alternativas

encontradas nos estudos previstos no subitem 2.1 e 2.2, para todos os assistidos, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente desse novo PED, ~~caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;~~

2.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do atual PED 2018, alterando os regulamentos do PPSP-R e do PPSP-NR, para dividir a atual contribuição extraordinária de 30%, sobre o valor do anual do 13º benefício, nos 12 meses de cada ano, de acordo do assistido.

2.5- Cobrar da atual direção da Petros, a redução da contribuição extraordinária do novo PED, caso os PPSPs registrem resultado positivo (superávit) nos próximos exercícios financeiros, até a eliminação dessas contribuições extraordinárias;

2.6- Solicitar a ANAPAR que, através dos seus representantes no CNPC – Conselho Nacional de Previdência Complementar, que pressionem e cobrem, naquele colegiado, a aprovação da proposta de inclusão do exercício de 2022, para apuração e cobrança dos déficits dos planos de previdência, conforme previsto no CNPC 30/2018, e não somente, apurando e cobrando o déficit do exercício de 2021;

2.7- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;

2.8- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP disponibilização de assessoria contábil para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e 2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2018 **respeitando a condição financeira da entidade sindical;**

2.9- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.

3- Ameaças ao equilíbrio futuro dos PPSP's e do PP2

3.1 - Cobrar da atual direção da Petros, estudos para revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para a redução do percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante;

3.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para reduzir o percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante ~~caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;~~

3.3- Intensificar as ações jurídicas, políticas e institucionais para a cobrança das dívidas das patrocinadoras com os PPSPs, com ampla divulgação das ações realizadas e seus resultados;

3.4- Realizar ampla campanha de esclarecimento sobre todas as ações jurídicas e administrativas que estão em andamento para a cobrança dessas dívidas;

- 3.5- Verificar e analisar todas as demais ações que estão sendo planejadas e ou executadas que ameaçam o futuro dos PPSPs e do PP2;
- 3.6- Realizar acompanhamento sistemático e mensal dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs e PP2, com ampla divulgação das análises e críticas realizadas;
- 3.7- Cobrar da atual direção Petros, maior transparência e acessibilidade à política de investimentos e atos de gestão da Petros, com permanente diálogo com os participantes e assistidos, sobre a aplicação do seu patrimônio, em especial para os que possuem pouco conhecimento em relação a esse assunto;
- 3.8- Sugerir contratação de assessorias especializadas na área de investimento, para auxiliar na análise dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs e PP2, com ampla divulgação das análises realizadas **respeitando a condição financeira das entidades sindicais**;
- 3.9- Ingressar com ações regressivas e ou com denúncias junto ao Ministério Público, para cobrar valores dos dirigentes, patrocinadoras e instituições financeiras, decorrentes de investimentos, que não atingirem a rentabilidade mínima necessária, para pagamento dos compromissos desses planos (meta atuarial), caso os estudos e acompanhamento realizados pela FUP, através das suas assessorias, apontem que houve imperícia ou má fé na aplicação desses recursos;
- 3.10- Cobrar da atual direção da Petros, estudos para separação de massas dos atuais e futuros assistidos do PP2, de acordo com a taxa de juros atuarial aplicada no cálculo dos seus benefícios de renda vitalícia;
- 3.11- Realizar estudo e diagnóstico de todos os fatores externos que podem influenciar ou ameaçar, no curto, médio ou no longo prazo, os planos administrados pela Petros, bem como, todos os movimentos políticos e institucionais, nas várias esferas de poder, relacionados aos ataques ou o desmonte da Petrobrás e demais empresas patrocinadoras;
- 3.12- Combater as ameaças decorrentes da aplicação CGPAR 25, especialmente em relação ao seu artigo 6º, que estabelece a obrigação das empresas estatais e de economia mista, como a Petrobrás, de analisar a gestão dos planos que elas patrocinam, e de transferir essa gestão para as entidades abertas, administradas por bancos e seguradoras, caso seja constatada a 'ausência de economicidade' na gestão desses planos que é feita pelas Fundações, como a Petros;
- 3.13 - Combater as ameaças decorrentes das propostas do atual Governo Bolsonaro contra o Sistema fechado de Previdência Complementar, através das alterações nas Leis Complementares 108/01 e 109/01, defendendo as propostas elaboradas pela ANAPAR.
- 3.14- Realizar ampla campanha de esclarecimento, junto aos participantes e assistidos dos PPSPs e do PP2, quanto aos riscos, armadilhas e ameaças do novo PP3 e os prejuízos que os seus atuais participantes e assistidos já estão sofrendo.

4- Aposentadoria especial no INSS, nos PPSP's e no PP2

4.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre as mudanças na aposentadoria especial no RGPS - Regime Geral de Previdência Social (INSS), decorrente da Reforma da Previdência, cuja validade é a partir de 13/11/2019 e os seus reflexos para os benefícios dos PPSPs e do PP2;

4.2- Incluir nessa mesma campanha de esclarecimento, as demais mudanças decorrentes da Reforma da Previdência do INSS e os seus reflexos nos benefícios dos PPSPs e PP2;

4.3- Sugerir aos Sindicatos filiados a intensificação das ações judiciais individuais para a caracterização da insalubridade **e periculosidade** no local de trabalho, a comprovação e tempo de exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos presentes, a revisão dos PPPs – Perfil Profissiográfico Profissional e a transformação e ou revisão do benefício de aposentadoria para inclusão da contagem do tempo de aposentadoria especial;

4.4- Intensificar as ações judiciais individuais para as demais revisões de benefício do INSS, concedidos nos últimos 10 anos;

4.5- Elaborar ação coletiva ou ACPU – Ação Civil Pública para a caracterização da insalubridade nos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias e sua classificação junto ao INSS e a SRTE – Secretaria Regional do Trabalho e Emprego;

4.6- Intensificar a ação sindical junto as CIPAs para a caracterização das áreas de insalubridade nos Mapas de Riscos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias;

4.7- Intensificar nossa ação sindical, junto à gerências da Petrobrás e suas Subsidiárias, principalmente dos Setores de SMS – Saúde Meio Ambiente e Segurança e a SRTE, para a classificação dos GHEs – Grupo Homogêneo de Exposição;

4.8- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre a necessidade dos participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, a optarem pela contribuição especial do plano;

4.9- Ingressar com ação coletiva para garantir que todos os participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, possam optar pela contribuição especial do plano, com pagamento dos valores retroativos, referente a todo o seu período de exposição.

4.10- Cobrar da Petros e da Petrobrás que garantam a sustentabilidade de casos em que o trabalhador exposto a condições insalubres ou perigosas e que venha a sofrer aumento no tempo de aquisição de aposentadoria em função de reformas trabalhistas e previdenciárias

5- Empréstimos da Petros

5.1- Cobrar da atual direção da Petros, o alongamento dos prazos dos empréstimos pessoais dos PPSPs concedidos aos assistidos, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária,

decorrente do PED 2018, de acordo com a sua expectativa de vida, através de adesão individual e opcional, além da possibilidade de renegociação de suas dívidas;

5.2- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal dos descontos dos empréstimos, previsto na legislação, seja incluído no limite mensal de 30% do benefício líquido, considerando todos os demais descontos em folha, preservando a sua prioridade, dentro desse mesmo limite e não fazer cobrança dos valores excedentes através de boletos bancários e muito menos em cobranças judiciais;

5.3- Cobrar da atual direção Petros, a abertura de canal de comunicação exclusivo para tratar sobre empréstimos, além da possibilidade da negociação das dívidas, para todos os participantes e assistidos da Petros;

5.4- Redução da taxa de juros dos empréstimos pessoais, de acordo com a meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;

5.5- Recalculo do saldo devedor e redução das mensalidades dos empréstimos pessoais concedidos, de acordo com a redução da meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;

5.6- Redução da taxa de administração cobrada nos empréstimos pessoais dos PPSPs, do PP2 e do PP3;

5.7- Utilização dos recursos do fundo administrativo dos PPSPs, do PP2 e do PP3, para redução da taxa de administração dos empréstimos já concedidos;

5.8 - Cobrar da direção da Petros que elabore e apresente um programa de recuperação financeira para os participantes e assistidos com empréstimos pessoais que estão inadimplentes.

5.9- Liberação de novos empréstimos pessoais ou renovação dos atuais empréstimos para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3, que tem mensalidades em aberto, nos seus atuais empréstimos;

5.10- Consultoria financeira para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3 que solicitarem empréstimo, a fim de orientar como melhor utilizar o valor emprestado, reduzir o seu endividamento e organizar melhor o seu orçamento familiar;

5.11- Comprar as dívidas (**precisa definir o que é dívida**) dos ativos, aposentados e pensionistas dos PPSPs, do PP2 e do PP3 substituindo-as pelos empréstimos pessoais.

Pagamentos de equacionamento de déficit não serão considerados.

6- Convênio INSS / Petros

6.1- Realizar Campanha de esclarecimento quanto à necessidade da manutenção do Convênio do INSS para garantir os adiantamentos dos benefícios mensais da Petros e do INSS;

6.2- Avaliar a possibilidade de ingressar com ações judiciais, caso necessário, para garantir a manutenção do Convênio PETROS/INSS;

6.3- Realizar atos na porta das unidades da Petrobrás e Subsidiárias, para defender a manutenção do Convênio do PETROS/INSS;

7- Outras pendências da Petros

7.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs e PP2, referentes a parcela salarial do complemento da RMNR, desde a sua implantação nos contracheques dos trabalhadores do Sistema Petrobrás, a partir de junho de 2007;

7.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos PPSPs e PP2, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs referente a parcela salarial do complemento da RMNR e o pagamento dos respectivos valores retroativos;

7.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, referente ao serviço passado, no período entre a sua respectiva data de adesão ao BPO – Benefício Proporcional Opcional, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, conforme decisão do Conselho Deliberativo da Petros;

7.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos participantes e assistidos do PP2, decorrente do pagamento do serviço passado, entre a sua respectiva data de adesão ao BPO do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes nesse período e o pagamento dos respectivos valores retroativos no PP2.

7.5 - Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal de todos os descontos em folha dos assistidos da Petros seja limitado no máximo a 30% do seu respectivo benefício líquido.

8- Eleições da Petros

8.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a revisão do atual Estatuto da Petros para garantir a eleição dos seus próximos diretores da Diretoria de Seguridade – DISE e da Diretoria de Administração e Finanças – DIAF, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e aprovado por unanimidade no Conselho Deliberativo da Petros, que aprovou essa alteração e a encaminhou para a aprovação da direção da Petrobrás que, até a presente data, não a aprovou;

8.2- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros eleitos por seus participantes e assistidos, que pautem esse assunto na reunião do Conselho Deliberativo e que cobrem essa alteração estatutária e a realização da eleição para a escolha dos próximos diretores;

8.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a implantação dos Comitês Gestores dos PPSPs e do PP2, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e do PP3;

8.4- Reforçar a necessidade da implementação todas as ações jurídicas, políticas e

institucionais para garantir a alteração do Estatuto da Petros e a eleição dos seus diretores na DISE e no DIAF e a eleição dos representantes dos participantes e assistidos nos Comitês Gestores dos PPSPs, PP2 e do PP3;

8.5- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros, que pautem todos os assuntos referentes às cobranças necessárias, junto à direção da Petros, para viabilizar as ações e estudos previstos nos itens anteriores (1 a 5);

8.6- Analisar a possibilidade da contratação das assessorias técnicas necessárias ao bom desempenho do mandato dos nossos atuais Conselheiros Deliberativos eleitos e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos (jurídico, contábil, financeiro, investimentos, atuarial e conformidade) **respeitando a condição financeira das entidades sindicais;**

8.7- Manter a nossa participação atual no Fórum, somente com as entidades representativas, legitimamente eleitas, pelos participantes e assistidos da Petros para: (1) buscar a unidade na definição das candidaturas das próximas eleições da Petros; (2) apoiar e fortalecer a atuação dos Conselheiros Deliberativos e Fiscais e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos; (3) implementar as ações jurídicas, políticas e institucionais necessárias, de forma coordenada, para a execução das ações e estudos previstos nestes itens (1 à 6);

8.8 – Discutir e buscar implementar espaço democrático para discussão das questões de Seguridade com todos os segmentos da categoria petroleira;

NA AMS

1- Gestão por RH X Gestão por Associação

1.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre as vantagens, ganhos e segurança, para os beneficiários e as empresas do Sistema Petrobrás, o retorno da gestão da nossa AMS para o RH da Petrobrás;

1.2- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre os prejuízos, perdas e riscos, para os beneficiários e para as empresas do Sistema Petrobrás, decorrentes da atual gestão da Associação privada da nossa AMS;

1.3- Demonstrar com fatos e dados, que qualquer melhoria, que a atual direção da Petrobrás quiser fazer na gestão da nossa AMS, pode ser feita, através da sua gestão por RH, sem precisar dessa Associação;

1.4- Dar continuidade a todas as ações jurídicas, políticas e institucionais, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para impedir a gestão dessa Associação e retornar a nossa AMS, para o gerenciamento do RH da Petrobrás;

1.5- Manter assessoria especializada na área de gestão de planos de saúde, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para elaborar todas as ações jurídicas, políticas e institucionais, necessárias para impedir a gestão dessa Associação e retornar a

gestão da nossa AMS, para o gerenciamento do RH da Petrobrás;

1.6- Realizar atos e mobilizações nas unidades administrativas e operacionais da Petrobrás e Subsidiárias para pressionar pelo retorno da gestão da AMS para o RH da Petrobrás e o fim de uma Associação privada para gerir a nossa AMS;

1.7- Manter e ingressar com toda a ações políticas, jurídicas e institucionais, inclusive regressivas e administrativas, necessárias, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, junto ao Ministério Público e órgãos de controle (TCU, CGU, CVM, SEST, etc.), aos poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, contra a continuidade da Associação, seus dirigentes e da Petrobrás, decorrentes dos aumentos de custos, gestão temerária ou fraudulenta e outras irregularidades cometidas, devido a sua implantação e funcionamento da atual gestão da AMS e a precarização dos seus serviços e coberturas;

~~1.8- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para retornar a gestão da AMS para o RH da Petrobrás e encerrar a sua gestão por uma Associação privada.~~

1.9- Cobrar a transparência total dos gastos da Petrobrás e dos beneficiários com as despesas da AMS, incluindo os gastos da diretoria da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus respectivos empregados;

1.10- Incluir no próximo ACT, que todo e qualquer custo administrativo, decorrente da gestão da AMS será custeado, integralmente, pela Petrobrás e suas Subsidiárias, independentemente da gestão pelo RH, pela Associação privada e qualquer eventual outra forma de gestão da AMS.

2- Equacionamentos da AMS

2.1- Retomar no próximo ACT a relação 70% X 30% no custeio total da AMS;

2.2- Incluir no próximo ACT a realização de auditoria externa independente, por empresa auditora escolhida, de comum acordo, entre as partes, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de 70% X 30%, no custo total da AMS;

2.3- Cobrar na Comissão da AMS e no próximo ACT a realização de auditoria externa nos exercícios de 2020 e 2021, referente ao cumprimento da relação de custeio prevista para esses exercícios;

2.4- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias para a realização da auditoria externa, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021.

2.5- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias a: (1) inclusão, no próximo ACT, da relação 70% X 30% e da auditoria externa, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento dessa mesma relação; (2) realização de auditoria externa, para o cumprimento relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021, no custo total da AMS.

~~2.6- Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para alterar a atual relação de custeio, pela relação anterior 70% X 30%.~~

~~2.7- Ingressar com ação judicial de descumprimento do ACT, caso a mediação do TST não resolva o impasse na interpretação dessa cláusula.~~

2.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás a exclusão de todos os gastos da AMS, com os procedimentos autorizados para os diretores da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus empregados, para apuração da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021 e nos próximos anos, no custo total da AMS.

2.9- Cobrar dos gestores da AMS, em caso do não cumprimento dos prazos de autorizações estabelecidas na cláusula 32 do atual ACT, que o aumento dos custos decorrentes do não atendimento desses prazos sejam suportados única e exclusivamente pela Petrobras;

2.10- Cobrar dos gestores da AMS que o cálculo e os descontos referentes às despesas dos beneficiários sejam efetuados exclusivamente no salário ou benefício líquido;

2.11 - Cobrar dos gestores da AMS que todos os custos relativos ao grande risco, incluindo os atendimentos por profissionais e por quaisquer outros prestadores de serviço não credenciados, sejam pagos exclusivamente pela Petrobras.

3- Descontos abusivos, limites, saldo devedor e extratos financeiros

3.1- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13%, em folha, do salário ou benefício líquido, seja calculado e aplicado, respectivamente, para os ativos e para os aposentados e ~~suas ou seus~~ pensionistas e independentemente, da prioridade de desconto dos empréstimos da Petros, prevista no atual ACT, para os aposentados e pensionistas;

3.2- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13% e todos os demais descontos em folha, seja calculado e aplicado para os ativos, aposentados e ~~suas ou seus~~ pensionistas, limitados ao percentual de 30% dos seus respectivos salários e benefícios líquidos;

3.3- Incluir no ACT o cumprimento de todas as decisões judiciais referente aos descontos abusivos da AMS: (1) cumprimento do limite de 13% do benefício líquido, e a devolução dos valores descontados além desse limite, desde janeiro de 2021; (2) exclusão das despesas da AMS, no montante do saldo devedor, ocorridas, antes dos últimos 60 meses - 05 anos; (3) cobrança do equacionamento da AMS referente ao ano de 2020; (4) cobrança dos descontos da AMS exclusivamente em folha de salários ou benefícios e proibição de qualquer desconto da AMS através de boletos bancários; (5) devolução de todos os descontos que não sejam devidamente comprovados nos extratos financeiros da AMS; (6) ações que garantam direitos acordados coletivamente relativos à AMS e (7) demais ações que vierem a serem implementadas pela direção da Fup e seus Sindicatos filiados;

~~3.4 Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do atual ACT, para que seja mantida as cláusulas referentes ao limite do desconto mensal da AMS e a limitação da utilização de~~

~~boleto bancário de cobrança, aos casos previstos no atual ACT;~~

~~3.5- Ingressar com ação judicial, caso a mediação do TST não resolva o impasse quanto à manutenção dessas cláusulas;~~

3.6- Impedir, através de todas as ações políticas, jurídicas e institucionais, a implantação de boleto bancário, para pagamento da AMS, excetuando os casos previstos no ACT;

3.7- Cobrar dos gestores da AMS o cumprimento do limite de desconto previsto no ACT, na cobrança feita através de boletos, até que as ações judiciais ou ~~a mediação do TST ou~~ a renovação do ACT limitem a sua aplicação aos casos previstos no atual ACT;

3.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás que os descontos da AMS devem ser prioritários, para cumprimento do limite de desconto de 13% do salário líquido dos beneficiários da ativa.

3.9- Realizar Campanha de esclarecimento sobre o extrato da AMS e o saldo devedor acumulado lançado nesse extrato;

3.10- Incluir nessa Campanha, orientações aos beneficiários da AMS como consultar esse extrato, a origem do saldo devedor, a sua formação, como verificar a sua composição, como planejar a utilização da AMS, em relação aos procedimentos eletivos e como evitar o crescimento desse saldo, para que seja o menor valor possível;

3.11- Incluir no ACT, a formação do GT-AMS composto pelos representantes da Petrobrás e da FUP, na Comissão da AMS, e suas respectivas assessorias para realizar estudos com o objetivo de garantir a continuidade da AMS, enquanto plano de autogestão, os direitos dos seus beneficiários e a melhoria de seu atendimento.

3.12- Manter os limites de desconto previstos nos subitens 4.1 e 4.2, até a conclusão dos trabalhos do GT AMS, sua aprovação nas instâncias deliberativas dos beneficiários e da Petrobrás e a sua inclusão no(s) próximo (s) ACT(s);

3.13- Definir o regime contábil da AMS, na sua Comissão, prevista no atual ACT, para que os valores arrecadados, decorrentes da cobrança do saldo devedor, sejam incluídos na apuração do cumprimento relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021.

4- Correção anual da tabela do Grande Risco

4.1- Incluir no próximo ACT, a atualização anual da tabela do Grande Risco, de acordo como que for definido na Comissão da AMS.

4.2- Incluir no próximo ACT, que a atualização dos descontos do Grande Risco, seja somente anual.

5- Investigação dos Acidentes e doenças do trabalho X Custo da AMS

5.1- Realizar uma ampla investigação dos acidentes e doenças do trabalho, ocorridas nas empresas do Sistema Petrobrás, para estabelecer onexo causal com o aparecimento de doenças ou outras sequelas, após a rescisão do seu contrato de trabalho, mas cujo tratamento

foi ou está sendo feito e custeado pela AMS;

5.2- Incluir nessa investigação os doentes e acidentados do trabalho, que estão com seu contrato de trabalho ativo e que estão ou que tenham utilizado a AMS, para fazer o seu tratamento de saúde, incluindo os exames e tratamentos decorrentes da pandemia do Covid-19;

5.3- Cobrar dos gestores da AMS que expurguem dos custos da AMS, os valores decorrentes dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (5.1 e 5.2);

5.4- ~~Atuar junto ao TST, através do processo de mediação do novo ACT, para que seja~~ **Incluir** cláusula, que garanta o expurgo dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (5.1 e 5.2);

5.5- ~~Ingressar com ação judicial, caso a mediação do TST não resolva o impasse quanto a inclusão dessa cláusula.~~

6- Promoção e prevenção à saúde e redução dos custos da AMS

6.1- Cobrar dos gestores da Petrobrás a inclusão, no programa de acompanhamento de saúde mental e dos/as trabalhadores/as das unidades da Petrobras e suas Subsidiárias em parceria com as universidades, devido ao assédio moral, transferências decorrentes da venda de seus ativos e dos beneficiários da AMS e também os aposentados e pensionistas, devido à cobrança dos descontos abusivos da AMS e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos, dos trabalhadores da ativa, do custo da AMS;

6.2- Cobrar dos gestores da Petrobrás a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos/as trabalhadores/as acometidos pela COVID-19 nas unidades da Petrobras e suas Subsidiárias e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos e exames na AMS;

6.3- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos doentes crônicos e as ações necessárias para a manutenção e melhoria da qualidade de vida desses beneficiários;

6.4- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa de prevenção à saúde dos aposentados e pensionistas, através do PASA e de outras iniciativas;

6.5- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de uma investigação em todos os procedimentos aprovados na AMS, para definir o perfil epidemiológica dos seus beneficiários e as respectivas e necessárias ações de prevenção;

6.6- Integrar todas as informações referentes a saúde ocupacional e acompanhamento à saúde dos trabalhadores da ativa, com os demais programas da AMS, incluindo os novos programas de acompanhamento a saúde, que vierem a ser implementados, para a definição

e execução das necessárias ações de prevenção;

6.7- Ampliar a cobertura do benefício farmácia, e melhorar o seu atual processo operacional e burocrático, facilitando a sua utilização pelos beneficiários da AMS;

Novo ponto: Ampliar a cobertura para técnicas de mapeamento genético para detecção precoce de doenças

6.8- Garantir o custeio dos medicamentos necessários ao tratamento da hormonioterapia trans no Benefício Farmácia;

6.9- Incluir nos procedimentos cobertos pela AMS, o tratamento de todas as cirurgias do processo de redesignação de gênero, como caráter terapêutico/reparador e não estético;

6.10- Incluir todos os tipos de procedimentos cobertos pela AMS referente ao planejamento familiar de longa duração e seus dispositivos, devidamente autorizados pelas instituições médicas e da vigilância sanitária;

6.11- Cobrar dos gestores da Petrobrás, controladora da sua empresa subsidiária ANSA, a inclusão dos trabalhadores demitidos da Fafen-PR, no atual, ou num dos demais planos de saúde da operadora Unimed, conforme previsto na legislação e nas resoluções da ANS, garantindo o pagamento do seu custeio integral, por esses beneficiários, de acordo com o custeio do atual plano de saúde e sem a exigência de qualquer carência.

Novo ponto: nos casos de internação para o tratamento de dependência química e/ou doença psicológica/psiquiátrica, que o prazo seja estabelecido por laudo médico

Outras ações necessárias que sugerimos para garantia dos direitos previdenciários e de assistência à saúde dos trabalhadores, dos aposentados, das pensionistas e seus dependentes do Sistema Petrobrás, observando as condições financeiras das entidades sindicais

1- Qualificar as atuais e futuras direções sindicais, para viabilizar a defesa dos direitos dos aposentados e pensionistas e a sua participação na gestão da Petros e da AMS;

2- Realizar cursos de formação, para os atuais e futuros dirigentes sindicais, com assessoramento voltado a ampliação da nossa representação nesse segmento da categoria petroleira;

3- Realizar Seminário com os dirigentes dos Sindicatos e da FUP para: (1) definir um projeto de melhoria da gestão da Petros, dos seus planos e da AMS e (2) ocupação dos cargos na gestão da Petros, e da AMS, devido a eventual eleição do governo popular e democrático no executivo federal;

4- Melhorar o atendimento dos aposentados e pensionistas na FUP e nos seus Sindicatos filiados;

5- Aperfeiçoar a comunicação da FUP e seus Sindicatos filiados, no ambiente virtual e na mídia impressa, de acordo com a participação dos aposentados e pensionistas nas redes

sociais e o seu local de moradia;

6- Desenvolver atividades culturais, de formação, de lazer e esportivas com os aposentados e pensionistas, através dos Sindicatos filiados a FUP;

7- Firmar convênios e parcerias com a direção da Federação e dos seus Clubes de Empregados da Petrobras - CEPEs filiados, que ainda resistem aos ataques e os desmontes da governança bolsonarista da Petrobras, para viabilizar a integração, a saúde e o bem-estar físico e mental da categoria petroleira e os seus familiares.

8- Realizar campanha de filiação dos aposentados e pensionistas, com a finalidade de ampliar a base de representação dos Sindicatos filiados, através da distribuição de brindes, realização de sorteios e outros incentivos;

9- Realizar comemorações em ocasiões especiais: “10 anos de filiação”, dia dos aposentados, aniversariantes do mês, confraternização de final de ano, entre outras, com distribuição de brindes e sorteios e outros incentivos;

10- Criar a Associação Beneficente da categoria petroleira para atendimento às suas necessidades, principalmente, dos aposentados e pensionistas, em relação à proteção à sua saúde, educação, cultura e demais serviços e a preservação do patrimônio material e imaterial da categoria petroleira, com o apoio logístico, material e imaterial necessários ao atingimento dos seus objetivos.

11- Criar um Grupo de Trabalho com representantes dos aposentados, pensionistas e trabalhadores petroleiros da ativa, com a finalidade de propor, criar e registrar a Associação Beneficente, tendo como fonte de financiamento e gestão, a estrutura de pessoal, jurídica e financeira dos Sindicatos filiados;

12- Implantar o atendimento presencial nos Sindicatos ou em outros locais de fácil acesso, para os aposentados e pensionistas, com pessoal treinado e qualificado, para prestar os serviços relativos à Petros, a AMS e outros serviços.

13- Buscar através de ações políticas, institucionais e jurídicas e Convênios com instituições de interesse, tais como Petros, INSS e Petrobrás, o retorno do atendimento presencial, de acordo com o cumprimento das exigências das autoridades sanitárias, inclusive com a possibilidade de ceder espaço nas Sede e subsedes dos Sindicatos filiados;

Realizar cursos de treinamento de inclusão digital e de capacitação no uso de plataformas virtuais para os associados aposentados e pensionistas, com avaliação semestral da quantidade de associados que realizaram os cursos e da sua qualidade;

7) CLAUSULÁ DE POLIDUTOS

Parágrafo 5º - Adicional de Operação dos Terminais dos Polidutos ORSUB, OPASC, OSBRA e VOLTA REDONDA: A Companhia garante o pagamento de adicional no valor correspondente a 43,50% do Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 56,55% do Salário Básico, exclusivamente para os Técnicos de Operação ou Profissionais Transpetro de Nível Médio com ênfase em OPERAÇÕES, vinculados diretamente à operação, visando compensar a permanência à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, com variação nos períodos de folga ou repouso e alimentação, de acordo com escala pré-estabelecida, limitada a 141 (cento e quarenta e uma) horas por período de 30 (trinta) dias.

I – Ocorrendo chamada para o trabalho no período acima discriminado, o Empregado receberá, além do adicional previsto nesta cláusula, a remuneração como horas extraordinárias.

II – A Companhia poderá transferir o empregado para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, indenizando-o pela cessação de seu pagamento.

III – Findo a carga horária limitada pelo adicional, os empregados podem permanecer em Sobreaviso, sendo remunerados pelas horas excedentes conforme os critérios da cláusula 4ª (Sobreaviso Parcial) deste ACT.