/SINDIPETROLP
CURTA NOSSA FANPAGE

/SINDIPETROLP
ASSISTA NOSSOS VÍDEOS

/SINDIPETROLP
SIGA NOSSO INSTAGRAM

13. 99137.8145
FALE CONOSCO

O PETROLEIRO

64 anos
Em defesa do Brasil e da Petrobras

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA

NÃO FIQUE SÓ, FIQUE SÓCIO! SINDICALIZE-SE EM NOSSO SITE SINDIPETROLP.ORG.BR OU APLICATIVO SINDIPETROLP

EDIÇÃO 147 - JULHO 2023

A HORA É AGORA!
FOI DADO O PONTAPÉ INICIAL NA CAMPANHA SALARIAL

A FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PETROLEIROS (FNP) ENCAMINHOU NO DIA 20 DE JULHO A PAUTA REIVINDICATÓRIA PARA O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT) 2023-2024, COM VIGÊNCIA A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO, DATA-BASE DA CATEGORIA PETROLEIRA.

LEIA NA PÁGINA 3 - SINDIPETRO-LP GANHA NA JUSTIÇA DIREITO A APOSENTADORIA ESPECIAL PARA OS PETROLEIROS DA RPBC

Offshore

Sindipetros LP, ES, NF e RJ se reúnem com RH da Petrobrás para cobrar solução do caos aéreo e pagamento de horas extras

No dia 18 de julho ocorreu uma reunião entre os dirigentes dos sindipetros ES, LP, NF e RJ, responsáveis pelas unidades offshore da Petrobrás, com os representantes do RH da Petrobrás para discutir os problemas de cancelamentos de voos.

Algumas semanas atrás, as bases dos quatro sindicatos votaram a favor do estado de greve, com a seguinte pauta relacionada aos problemas no transporte aéreo:

- Pagamento das passagens remarcadas devido a cancelamentos de voos.

- Pagamento das horas extras no mês seguinte devido a atrasos e cancelamentos tanto no dia de embarque quanto no dia de desembarque.

Recentemente, o RH da empresa enviou uma "carta compromisso" negociada em reunião, na qual se comprometia a pagar as horas extras decorrentes de atrasos somente no dia de desembarque. Esses pagamentos seriam feitos no mês seguinte, a partir de maio, e teriam duração de 3 meses. Há a possibilidade de prorrogação desse prazo.

O prazo acaba em julho, com pagamento em agosto (mês subsequente), porém, o problema que levou ao estado de urgência não foi resolvido até hoje. Durante o encontro, foi questionada a extensão desse prazo, e os gestores se comprometeram a responder até o próximo dia 27. Os representantes dos sindicatos esperam que seja garantido o pagamento, no mínimo, até dezembro, quando novas aeronaves serão disponibilizadas.

O RH propôs pagar 30% das horas extras acumuladas desde janeiro, alegando que isso está relacionado à escassez de voos. Não houve acordo em relação ao reembolso das passagens e às horas extras do dia de embarque. A equiparação com o sindicato NF em relação ao auxílio transporte e ao dia de desembarque ficará sujeita a negociação nas mesas de Acordo Coletivo de Trabalho. Na oportunidade, o RH se comprometeu a enviar um complemento à "carta compromisso" para avaliação dos sindicatos.

> **o RH se comprometeu a enviar um complemento à "carta compromisso" para avaliação dos sindicatos**

Visita ao Centro de Logística Aéreo

No dia 13 de julho, os dirigentes do Sindipetro-LP e dos sindipetros ES, NF e RJ visitaram o Centro de Logística Aéreo da Petrobrás, localizado no Cenpes, no Rio de Janeiro. Durante a visita, puderam observar as normas impostas pela Petrobrás, que vão além das exigências da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) e que emparelha com outras empresas de petróleo que fazem uso de aeronaves em ambiente offshore.

Durante a visita, foram vistos os galpões das empresas Líder e OMNI no aeroporto de Jacarepaguá onde apresentaram a segurança que as aeronaves dispõem. Foi ressaltado que a idade das aeronaves não é o principal fator a ser considerado, mas sim a tecnologia que elas possuem. Por exemplo, uma aeronave construída em 2009 pode ter tecnologia embarcada mais avançada do que uma construída em 2015.

No centro de logística, são realizadas análises diárias que registram informações relevantes. São avaliadas as manobras realizadas pelos pilotos para garantir o conforto dos passageiros e verificadas se há tendências de desgaste ou piora. Caso necessário, é consultado o fabricante para obter dados atualizados.

Após a coleta e verificação dos dados, que ocorrem no final da tarde, é possível que, no dia seguinte, haja a indisponibilidade de algumas aeronaves, devido à necessidade de manutenção ou reparos. Tal conduta vai ao encontro da Pirâmide de Bird propõe que acidentes, lesões e pequenos incidentes tem uma lógica constante e proporcional, onde a cada 33.000 desvios, ocorre, em média, um óbito. Isso ressalta a importância de garantir a segurança em todas as etapas, e que mais aeronaves indisponíveis também resulta em menos desvios tolerados pela legislação aérea por exemplo.

No entanto, em outros países que exploram petróleo, como, por exemplo, na Guiana, seguem a legislação americana, que é muito mais flexível, enquanto no Brasil é seguido o modelo offshore de outros países, como, por exemplo, Holanda, que impõe restrições mais rigorosas.

Isso limita a concorrência entre as empresas no Brasil, deixando apenas cinco delas, em um setor com mais de 100, aptas a atenderem aos requisitos de contratação.

Durante a visita, que durou o dia inteiro, foi constatado que a gestão da Petrobrás trabalha para garantir a segurança das operações aéreas. Essa é uma preocupação constante e essencial para proteger os embarcados. E diante dessa realidade os sindipetros LP, ES, NF e RJ continuarão cobrando a empresa pela aquisição de mais aeronaves que é o ponto crucial para reduzir a questão da indisponibilidade de voos.

É importante destacar que o ponto crucial dessa visitação é que após de negligência com os trabalhadores, especialmente com a representação sindical, que há muito tempo vem buscando essa aproximação para avaliar adequadamente a segurança das aeronaves.

É evidente que houve progresso, mas os sindicatos, além de elogiarem a iniciativa, apresentaram várias sugestões, incluindo a criação de um aplicativo que permita aos usuários avaliar instantaneamente sua percepção sobre o voo e o serviço prestado pela companhia, logo após o embarque ou desembarque.

Essa avaliação visa captar os sentimentos dos trabalhadores que estão diretamente envolvidos no dia a dia do serviço, para que a gestão tome medidas necessárias em relação à condução das aeronaves, bem como o estado de manutenção.

Os sindicalistas deixaram a sugestão como ponto de melhoria que foi bem recebido pelos gestores da empresa. A conduta demonstra um compromisso positivo e comprova que, ao contrário da gestão anterior, os trabalhadores estão sendo colocados em destaque.

Além disso, é importante ressaltar que o caos aéreo que ocorreu em função de vários fatores, inclusive a guerra da Ucrânia, e outros assuntos que ocorreram durante este primeiro semestre, a gestão da companhia se propôs a oferecer soluções, incluindo o pagamento de horas extras devido aos atrasos dos voos pagas no mês subsequente e a questão da aquisição de novas aeronaves.

Conquista

Sindipetro-LP ganha na Justiça direito a Aposentadoria Especial para os petroleiros da Refinaria Presidente Bernardes (RPBC)

O Departamento Jurídico do Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista obteve uma grande vitória para os trabalhadores da Refinaria Presidente Bernardes (RPBC). A 2ª Vara do Trabalho de Cubatão reconheceu que os petroleiros da unidade estão enquadrados em atividade especial que dá direito a aposentadoria especial. A ação coletiva, que foi vitoriosa em primeira instância, ainda cabe recurso da Petrobrás.

O processo judicial movido contra a RPBC iniciou no ano de 2013, dentre outros agentes, o Sindicato requereu análise qualitativa para benzeno por se tratar de agente cancerígeno, ocorrendo a perícia técnica em 2021. Em paralelo, o Ministério Público do Trabalho de Santos detinha uma ação civil pública, ajuizada em 2019, contra a Petrobrás para que fosse incluído no PPRA todos os riscos ocupacionais e que devessem ser incluídos nos Atestados de Saúde Ocupacional e PPP (documento previdenciário) dos trabalhadores. A Juíza decidiu juntar as duas ações e no dia 20 de junho apresentou sua decisão com a obrigatoriedade da empresa constar nos PPP´s todos os riscos físicos e químicos que os trabalhadores estão expostos.

"Na questão referente a agentes químicos, ressalto o benzeno, que não possui – conhecido até o momento – limite seguro de exposição, sendo letal e ínsito aos processos que caracterizam a atividade da reclamada. O critério de classificação como deletério é qualitativo e não quantitativo, como vem reiteradamente reconhecendo os tribunais superiores na análise de matéria previdenciária, além de outros órgãos de controle e administrativos", destacou a juíza responsável pela sentença, ratificando o entendimento do Sindipetro-LP que há anos aguardava por esta decisão.

A atividade dos petroleiros, na maioria das vezes, expõe os trabalhadores à agentes nocivos à saúde humana, como petróleo, gasolina, benzeno, butadieno, hidrazina, radiação ionizante, eletricidade, ruído, chumbo-tetra etila e outros fatores que aumentam as chances de doenças relacionadas à atividade laboral. Muitos petroleiros acabam evoluindo para casos de câncer.

Embora a Petrobrás permaneça omitindo a existência destes riscos e suas exposições nas refinarias, plataformas, terminais e termoelétrica, o Sindipetro vem desempenhando um excelente trabalho para caracterização da aposentadoria especial nas suas bases, com vitórias importantes no Litoral Paulista. Outra vitória de Aposentadoria Especial em unidades da FNP, aconteceu em abril do ano passado na base de Urucu do Sindipetro PA/AM/MA/AP.

A 2ª Vara do Trabalho de Cubatão reconheceu que os trabalhadores da unidade estão enquadrados em atividade especial

O registro dos riscos físicos e químicos é feito pela Petrobrás no campo 15 dos PPPs dos empregados, e permite que o trabalhador tenha direito ao benefício da Aposentadoria Especial. A decisão, quando apresentar trânsito em julgado, garantirá revisão das aposentadorias de quem já está aposentado há pelo menos 10 anos.

Tão importante quanto a aposentadoria especial, também é a luta que os diretores do Sindicato travam para melhorar as condições de trabalho nas unidades e reduzir as exposições à agentes nocivos. O Sindipetro em parceria com os cipeiros das unidades do Litoral Paulista caminham juntos na conscientização e prevenção de acidentes e adoecimentos dos trabalhadores.

Ação individual

O Sindipetro-LP vem ajuizando ações e ganhando diversos processos individuais de petroleiros que se aposentaram sem reconhecimento de condições para aposentadoria especial. Além de comprovar a exposição a agentes nocivos, não reconhecidos na área pela Petrobrás, os trabalhadores estão recebendo os valores retroativos ao início da aposentadoria.

A ação pode ser movida por quem se aposentou nos últimos dez anos. Trabalhadores da ativa também podem requerer a ação para ter direito à aposentadoria especial. Cada caso será trabalhado individualmente, respeitando as particularidades de cada trabalhador e função.

A revisão pode ser feita mesmo que a empresa não tenha indicado os riscos físicos, químicos e biológicos nos PPPs (Perfil Profissiográficos Profissionais), entregues quando da aposentadoria.

Com a concessão da aposentadoria especial, o limite de idade para obtenção da suplementação junto a Petros acaba sendo menor. A ação consiste em comprovar a exposição aos agentes nocivos constantes na lei (químicos, físicos ou biológicos). Para isso, orientamos quando for se desligar da empresa, solicitar o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) atualizado.

Unidades periciadas

Além de Merluza, as bases do Litoral Paulista que passaram por perícia e que foram beneficiadas pelas ações coletivas que reconhecem o risco e exposição a agentes cancerígenos foram a Unidade de Tratamento de Gás de Caraguatatuba (UTGCA), o Terminal Aquaviário Almirante Barroso (Tebar). Na Plataforma de Mexilhão a perícia foi concluída e segue aguardando a decisão do juiz. No terminal de Pilões, as perícias estão sendo favoráveis para as ações individuais.

Como entrar com a ação individual?

Para entrar com a ação de reconhecimento em atividade especial ou analisar se sua aposentadoria é passível de revisão, é preciso agendar horário no departamento jurídico e comparecer com os seguintes documentos:

- Carta de concessão da aposentadoria;
- Cópia dos PPPs atualizados;
- Comprovante de residência;
- Cópia da FRE- Ficha de Registro do Empregado;
- Carteira de Trabalho.

Além disso, o sócio deve levar CPF e RG; e se tiver, laudos do local de trabalho e formulários técnicos utilizados quando da concessão da aposentadoria.

O telefone do Jurídico do Sindicato é (13) 3202-1101. Para os petroleiros do Litoral Norte os telefones são (12) 3892-1484 e 3892-5155.

Pontapé inicial!

Recuperar direitos, repor as perdas e reconstruir o Sistema Petrobrás: FNP encaminha proposta de negociação coletiva para a gestão da empresa

A Federação Nacional dos Petroleiros (FNP) encaminhou no dia 20 de julho a pauta reivindicatória para o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2023-2024, com vigência a partir de 1º de setembro, data-base da categoria petroleira. Depois da construção coletiva da pauta nos congressos regionais e, por fim, o Nacional, a categoria fechou a pauta de reivindicações.

Em um ano de grandes expectativas de melhoria, devido à nova gestão na empresa, porém é importante a organização dos trabalhadores da ativa, aposentados e pensionistas com a participação massiva nas atividades e mobilizações sindicais.

Em que pese as expectativas, somente com muita luta teremos um verdadeiro acordo digno.

O nosso ganho será do tamanho da nossa Luta.

Agora, conheça as principais bandeiras aprovadas durante o XIV Congresso Nacional da Federação Nacional dos Petroleiros.

- FIM DA VENDA DE ATIVOS E DOS DESINVESTIMENTOS COM RETORNO DOS INVESTIMENTOS, PRINCIPALMENTE NO NORDESTE
- FIM DOS EQUACIONAMENTOS DA PETROS COM O PAGAMENTO DA DÍVIDA DA PATROCINADORA, SEM MIGRAÇÃO
- VOLTA DA AMS COM GESTÃO POR RH E CUSTEIO 100% PELA PETROBRÁS
- COMBATE ÀS OPRESSÕES
- GARANTIA ÀS DIVERSIDADES
- GARANTIA E CONDIÇÕES DE TRABALHO AOS PCDS (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)
- RECONHECIMENTO DA PAUTA DO ENCONTRO DE MULHERES FNP E FUP
- REPARAÇÃO AOS ANISTIADOS E PUNIDOS
- PLR MÁXIMA E LINEAR
- GARANTIA DE SEGURANÇA E SAÚDE EM TODAS AS UNIDADES
- GARANTIA DE EFETIVO EM TODAS AS UNIDADES
- REGRAMENTO DO TELETRABALHO NO ACT
- FIM DO BANCO DE HORAS
- GARANTIA DA TABELA DE TURNO ESCOLHIDA PELOS TRABALHADORES
- HORA EXTRA POR MÉDIA (HETT POR MEDIA) A 100%
- ISONOMIA DOS ADICIONAIS ONSHORE E OFFSHORE
- ISONOMIA AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA
- RETORNO DOS TRANSFERIDOS AOS SEUS LOCAIS DE ORIGEM
- AUXÍLIO EDUCAÇÃO PRA VALER/ VOLTA DO PROGRAMA JOVEM UNIVERSITÁRIO
- FIM DO PCR E PPP
- GARANTIA AOS TERCEIRIZADOS E BUSCA PELO FIM DA TERCEIRIZAÇÃO
- ISONOMIA NO TRATAMENTO AOS NOVOS PETROLEIROS
- LUTAR PELA GARANTIA DA ISONOMIA NOS ACORDOS DE TODO O SISTEMA PETROBRÁS, INCLUSIVE DEFENDENDO UM REAJUSTE MAIOR PARA PBIO
- FERIADO EXTRA TURNO A 100%

ACESSE O DOCUMENTO COMPLETO
WWW.SINDIPETROLP.ORG.BR/DOCUMENTOS

Congresso da FNP delibera caminhos de luta para o ACT

O XIV Congresso Nacional da FNP, realizado de 6 a 9 de julho, no Rio de Janeiro, reuniu centenas de propostas para o acordo coletivo da categoria, debatidas nos congressos regionais e enviadas por petroleiros de várias partes do país, para compor o documento que foi entregue para a empresa com as pauta de reivindicações da categoria. A construção da unidade petroleira, com mesa única de negociação entre as duas federações e a Petrobrás, é um anseio da categoria que entende que, apesar das diferenças pontuais entre as duas entidades, a luta pela reconquista de direito e avanço no ACT passará, necessariamente, pela mobilização dos trabalhadores.

Nos debates que se seguiram no congresso, colocamos em pauta a reconstrução da Petrobrás, para fortalecer a empresa, que durante os governos de Michel Temer e Bolsonaro foi sucateada e fatiada, em prol das privatizações. As experiências dos últimos anos foram importantes para aprendermos que o destino da Petrobrás deve estar nas mãos dos trabalhadores petroleiros e para isso é preciso garantias de proteção aos empregos em nosso ACT. Para isso, propomos a retomada de investimentos em obras de ampliação da empresa no norte e nordeste do país, regiões que foram negligenciadas pelo governo anterior e alvo das privatizações. Também queremos a reestatização das Fafens que foram fechadas e a retirada definitiva de pólos, como de Urucu (AM), da lista de unidades que podem ser vendidas.

Como reconquistar direitos é nossa pauta, neste ACT vamos lutar para ter reparação salarial, pedindo reajuste salarial que reponha integralmente as perdas salariais desde 2019, com base no maior índice de inflação do período (maior índice de inflação na data base + 30% do IPCA de 2019 + maior índice de inflação na data base de 2020), considerando atualização monetária do período.

O Congresso da FNP abordou ainda práticas antissindicais na Petrobrás e Transpetro, destacando as táticas utilizadas pela empresa para atacar os direitos dos trabalhadores, e os sindicatos têm

reagido com ações civis públicas e conscientização sobre o direito de greve. Outro painel discutiu a responsabilidade da Petrobrás em violações de direitos durante a ditadura militar, mostrando seu envolvimento com a repressão. Além disso, os pesquisadores criticaram o paradigma capitalista de mudança na matriz energética e os impactos das privatizações no setor de petróleo e gás no Norte e Nordeste. Os congressistas também falaram sobre questões da Petros e analisaram a conjuntura nacional e geopolítica do petróleo no governo Lula. A problemática da terceirização e a atuação do STF nas ações trabalhistas foram temas discutidos pelos advogados da FNP e sindicato e palestrantes. Na plenária de aposentados, a complexa situação dos aposentados no país e o projeto de lei PL 4434/2008 para recuperar perdas salariais foram debatidos. Todos esses temas podem ser vistos com mais detalhes no site do sindicato: sindipetrolp.org.br

A pauta de reivindicações de nosso ACT não requer nada além de boa vontade negocial, por parte da empresa, mas esperar que isso aconteça sem mobilização é ilusão, que não temos.

Entramos no ACT com confiança de que o empenho da categoria em acabar com um governo entreguista não foi em vão e já tivemos provas disso. No entanto, foi a nossa mobilização, principalmente nos últimos quatro anos, que manteve a Petrobrás em pé, apesar de todos os ataques que sofreu. Fomos nós, petroleiros e petroleiros da ativa, aposentados e pensionistas, que mobilizados fizemos frente contra o desmonte da empresa, que só não foi maior porque lutamos.

Como sempre dissemos, nosso avanço no acordo coletivo vai ser proporcional ao nosso engajamento e mobilização e disso entendemos bem!

Pauta de reivindicação coloca em foco direitos dos contratados

Neste ACT, passamos a denominar o trabalhador terceirizado como “petroleiro contratado”. É fato que muitos dos trabalhadores contratados por empresas terceirizadas atuam no Sistema Petrobrás há anos, muitos inclusive “rodaram o trecho”, viajando pelo país todo em busca de oportunidades de trabalho em unidades das mais complexas. Tanta experiência torna o petroleiro contratado possuidor de saberes que até mesmo alguns concursados não possuem.

No entanto, além da rotatividade das empresas terceirizadas na Petrobrás e os muitos problemas que algumas “gatas” dão ao trabalhador, como quebra de contrato por motivos variados, calotes e baixos salários, são os contratados os que sofrem com as mudanças de foco do governo e gestão da empresa da vez. Diante desses problemas, iremos buscar neste ACT fortalecer os petroleiros contratados e, em contrapartida, toda categoria petroleira, pois com trabalhadores bem remunerados que tenham seus direitos garantidos, inclusive estendidos a seus dependentes, teremos mais segurança na empresa, menos rotatividade e mais estímulo para contratações por meio de concursos públicos.

Dentre os avanços pretendidos para os petroleiros contratados, queremos garantias da atual gestão da Petrobrás/Transpetro de contratação de empresas terceirizadas inclusivas, com foco na assistência médico-hospitalar e odontológica aos trabalhadores. Incluímos em nossa proposta de ACT o Fundo Garantidor de Remuneração, que deve ser suficiente para garantir o pagamento das remunerações em casos de não cumprimento das obrigações trabalhistas.

Por fim, temos a cláusula de “Obrigatoriedade de Acordo Coletivo de Trabalho”, que determina que a contratada deve apresentar, em até 60 dias da assinatura do contrato, um documento contendo regras coletivas laborais, especialmente o Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com o sindicato dos trabalhadores ou da categoria econômica na base territorial da prestação dos serviços. Veja as cláusulas na íntegra, abaixo e nas próximas páginas.

Os últimos sete anos foram de muitos ataques aos trabalhadores e a Petrobrás esteve no olho do furacão dos interesses envolvidos na disputa pelo poder. E foi com a união dos trabalhadores concursados e contratados que conseguimos barrar parte desses ataques e impedir a dissolução total da Petrobrás. Sendo assim, que este ACT seja de união da categoria, para além das federações e da modalidade de contratação dos trabalhadores: somos todos petroleiros!

Segue abaixo a minuta de contratação das empresas terceirizadas proposta pela FNP ao Sistema Petrobrás.

Proposta de Minuta de Contratação de Empresas Terceirizadas

PLANO DE SAÚDE

I. Garantir a seus empregados ligados diretamente à prestação dos serviços objeto deste contrato, assistência médico-hospitalar-odontológica, fornecendo plano ou seguro - referencia de assistência à saúde coletivo-empresarial, conforme artigo 10 e 16 VII “c” da Lei n° 96566/98 e artigo 2° da Resolução CONSU n°10, de três de novembro de 1998, cobrindo internação hospitalar, ambulatorial, consultas e exames clínicos, e extensivos ao cônjuge ou companheiro e filhos e enteados até 21 anos de idade, devendo ainda cobrir os procedimentos relacionados a acidentes de trabalho e suas consequências, doenças profissionais e demais procedimentos à saúde ocupacional.

II. A CONTRATADA fornecerá Plano Privado de assistência médico-hospitalar-odontológica no exterior aos empregados que sejam contratados no Brasil e venham a prestar serviços no exterior.

III. A CONTRATADA deverá garantir aos empregados no Brasil, Plano Privado de assistência médico-hospitalar- odontológica que atenda a microrregiões e regiões metropolitanas, bem como, a maior cobertura de abrangência da prestação dos serviços próximo ao local de trabalho.

IV. A CONTRATADA deverá apresentar à fiscalização, sempre que solicitada, a comprovação da manutenção do Plano de Saúde para com os seus empregados sob pena de descumprimento contratual.

V. A CONTRATADA deverá garantir aos empregados no exterior, Plano Privado de assistência médico-hospitalar-odontológica com maior cobertura de abrangência da prestação dos serviços próximo ao local de trabalho.

VI. A CONTRATADA deverá apresentar à fiscalização, sempre que solicitada, a comprovação da manutenção do Plano de Saúde para com os seus empregados sob pena de descumprimento contratual.

DO FUNDO GARANTIDOR DE REMUNERAÇÃO

I. A PETROBRÁS/TRANSPETRO/ deverá exigir da contratada na assinatura do contrato que efetue deposito antecipatório equivalente a uma folha de pagamento para prover o fundo garantidor de remuneração.

II. O fundo garantidor de remuneração deverá ser suficiente para solver uma remuneração de cada empregado do contrato em casos de não cumprimento das obrigações trabalhist a.

III. O fundo garantidor de re-

muneração não se aplica para solver débitos ou passivos trabalhistas, tributos entre outros.

IV. Não havendo quitações das obrigações trabalhistas por parte da CONTRATADA, deverá ser estabelecida a comissão tripartite composta por representantes da PETROBRÁS/TRANSPETRO, CONTRATADA e SINDICATO para direcionar o melhor uso das medições retidas e multas aplicadas no contrato para prover tais obrigações.

V. Segue a redação atual da clausula 5.11.3 que solicitamos a inclusão da proposta em epigrafe: “Na hipótese do item anterior, não havendo quitação das obrigações por parte da

CONTRATADA no prazo de quinze dias, a PETROBRÁS/TRANSPETRO poderá (DEVERÀ) efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos empregados da CONTRATADA”.

DA OBRIGATORIEDADE DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

I. Apresentar em até 60 (sessenta) dias da data da assinatura do contrato, documento contendo regras coletivas laborais, notadamente Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado com sindicato dos trabalhadores ou sindicato da categoria econômica da base territorial dos respectivos sindicatos da prestação dos serviços. A não apresentação do Acordo Coletivo de Trabalho no prazo estipulado estará sujeitas as penalidades contratuais cabíveis.

II. Caso a CONTRATADA firme Acordo Coletivo de Trabalho com sindicato dos trabalhadores ou sindicato da categoria econômica da base territorial dos respectivos sindicatos que não seja do local da prestação dos serviços, não será permitido clausulas coletivas rebaixadas com a realidade regional, respeitando a isonomia dos direitos trabalhistas da região.

III. É vedado o uso de Convenção Coletiva de Trabalho devido á especificidade da atividade empregada no setor da indústria de petróleo, petroquímica ou exploração e extração de petróleo.

IV. A CONTRATADA deverá informar qualquer prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do Acordo Coletivo de trabalho em ate 5 (cinco) dias a fiscalização administrativa de contrato, sob pena de aplicação das penalidades cabíveis.

DA ISONÔMIA ALIMENTAR

I. A CONTRATADA deverá garantir o uso de todos os empregados aos refeitórios das unidades operacionais e garantir o acesso de todos os empregados.

II. Nos locais em que não há refeitório por parte da PETROBRAS/TRANSPETRO, a CONTRATADA deverá fornecer vale refeição (VR) que suporte os valores das refeições no local da prestação dos serviços.

III. A CONTRATADA deverá reajustar anualmente o valor do vale refeição (VR) com a realidade local da prestação do serviço.

IV. Ainda que seja fornecido vale refeição (VR) ou o uso do refeitório nas unidades operacionais a CONTRATADA deverá fornecer o vale alimentação (VA) para subsistência familiar, com base na referência da tabela do DIEESE

DO PISO SALARIAL DAS PROFISSÕES

I. A MINUTA DE CONTRATO deverá apresentar os valores de referência do piso salarial para profissões, cargos e ocupações, com base nas resoluções ou diretrizes do Conselho de Classe (superior ou técnico).

II. Nas regiões que existam sindicatos representativos e com tabela salarial regional pré- estabelecida esta deverá ser usada.

III. Não sendo possível o uso do Conselho de Classe, ou tabelas salarial regionais, deverá ser negociado com o sindicato representativo através de uma tabela salarial que respeita pratica de mercado da região.

IV. É vedado a CONTRATADA adotar classificação de cargos distintos das estipuladas em contrato ou, firmar Acordo Individual o coletivo de Trabalho com novas nomenclaturas de funções, ocupações ou cargos e salários diferentes aos firmados em contratos, salvo se os valores forem superiores aos estipulados em contrato e que a Petrobrás exija das contratadas em contrato, o reconhecimento das profissões as quais cada trabalhador tem certificação e diplomação e não contratar como função rebaixada sem o reconhecimento da profissão de formação. Levando em conta os níveis de acordo com as especializações.

V. A CONTRATADA deverá manter os valores dos salários e benefícios ajustados ao ano letivo do inicio das atividades laborais respeitando a data base do sindicato.

VI. A contratada não poderá praticar salários que sejam inferiores ao menor nível salarial da Petrobrás.

DA GARANTIA E DA ESTABILIDADE DO EMPREGO

I. A CONTRATADA devera garantir estabilidade mínima de 60 dias após o término de movimento paredista sob pena da perda do valor total do fator de bonificação pelo prazo de 60 (sessenta) dias, salvos os motivos que ensejam a justa causa.

II. A contratada deverá garantir estabilidade mínima de 60 dias após retorno de licença médica inferior a 15 dias decorrido de acidente de trabalho garantindo a readaptação do contratado, sob pena do valor total do fator bonificação pelo prazo de 60 (sessenta) dias, salvos os motivos que ensejam a justa causa.

III. O contrato que não haja fator de bonificação será aplicado multa contratual por descumprimento de clausula contratual.

DO TRABALHO DE TURNO EM TERRA OU EM REGIME DE EMBARQUE / HORÁRIO ADMINISTRATIVO

I. Para as atividades que correspondam a trabalhos de turno, a CONTRATADA deverá adotar as mesmas tabelas de referencia e praticar os mesmos adicionais relativos ao regime dos empregados da PETROBRÁS/TRANSPETRO.

II. A CONTRATADA que presta serviços embarcado deverá aplicar a escala de turno igual aos empregados PETROBRÁS/TRANSPETRO, respeitando a razão trabalho/folga (1 dia x 1 e meio).

III. Os serviços de vigilância terceirizados deverão respeitar as mesmas diretrizes de turno dos empregados PETROBRAS/TRANSPETRO.

IV. É vedado a CONTRATADA formalizar horário de prestação de serviços diferente a escala de trabalho dos empregados PETROBRÁS/TRANSPETRO.

V. Os não cumprimentos da isonomia de escala de trabalho serão aplicadas as sanções administrativas pertinentes em contrato.

VI. A fiscalização administrativa de contrato notificará para apresentação da nova escala de trabalho isonômica em 5 (cinco) dias com prazo Maximo de 30 (trinta) dias para ajustar todo o efetivo de empregados.

DO TELETRABALHO

I. Fica autorizado a CONTRATADA promover a implantação do teletrabalho para o quadro administrativo dos seus empregados.

II. Fica predeterminada a prioridade ao teletrabalho as mães solo.

III. A CONTRATADA fornecerá todos os acessórios para o teletrabalho, tais como: computador, mouse, fones etc.

IV. A CONTRATADA pagará o auxilio teletrabalho para custear as despesas com internet e energia elétrica devidamente acordada no acordo coletivo de trabalho ACT do sindicato representativo.

DA APRESENTAÇÃO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDÊNCIÁRIO (PPP)

I. Fica acrescentando na clausula 5.13.6 a obrigatoriedade da comprovação de entrega de Perfil Profissiográfico Previdenciário a todos os funcionários que estão em exercício, bem como, aos dispensados para a conclusão do encerramento do contrato:

II. Para a assinatura do Termo de Recebimento Definitivo (TRD) a CONTRATADA deverá apresentar, em até 60 dias corridos contados do encerramento do contrato, os documentos mencionados nas alíneas "a" e "b" do item 5.13 referentes ao último mês de medição, bem como, comprovante de entrega Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) devidamente assinado pelos empregados que constando no relatório atualizado da alínea "c" inclusive a comprovação que forneceu aos empregados demitidos ao longo do curso do contrato.

III. O não atendimento do parágrafo anterior ficara impedido de assinar ao Termo de Recebimento Definitivo (TRD).

DO TRANSPORTE DOS EMPREGADOS

I. A CONTRATADA deverá disponibilizar transporte externo e interno as instalações da PETROBRAS/TRANSPETRO devendo manter num raio mínimo de até 50 km do local da prestação dos serviços.

II. A CONTRATADA deverá incluir transporte externa e interno quanto à realização de serviços em prorrogação da jornada de trabalho, em programações de serviços adicionais ou em horário deslocado.

III. É vedado o uso de transporte coletivo público para transporte de empregados em regiões de difícil acesso ou com linhas de transporte reduzidas.

IV. O uso de transporte coletivo público será permitido em perímetros urbanos com grande oferta de linhas de transporte.

V. Os veículos para o transporte dos empregados deverá ter idade máxima de 10 (dez) anos para os veículos de grandes portes, e no máximo de 4 (quatro) anos para os de pequeno porte.

VI. O veículo de transporte deverá ser higienizado com periodicidade.

VII. O veículo de transporte de empregados deverá ser climatizado.

VIII. Os veículos movidos a diesel deverão ser apresentados laudo de opacidade aprovada.

IX. Os veículos para transporte interno, a CONTRATADA deverá prever 1 (um) veiculo para cada 10 (dez) empregados.

X. Para todos motoristas de transporte interno e externo, contratados ou subcontratados, deverá ter treinamento de direção defensiva e ASO compatível com a função.

DO COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL

I. A CONTRATADA deverá criar em 60 dias o Comitê de Diversidade e Inclusão Social, devendo as representantes do comitê ser empregadas da CONTRATADA e eleitas pelos empregados para o exercício do mandato por 1 (um) ano.

II. A não criação do comitê de Diversidade e Inclusão Social será aplicada as penalidades previstas em contrato.

III. O Comitê de Diversidade e Inclusão Social será integrado com a comissão da mulher da PETROBRÁS/TRANSPETRO.

IV. O Comitê de Diversidade e Inclusão Social tem por objetivo a inclusão de pessoas com deficiência, mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIA+ e pessoas na terceira idade devendo tratar assuntos que se refere à inclusão e diversidades sendo reportadas as respectivas denuncias de assedio moral e sexual a Comissão da Mulher PETROBRÁS/TRANSPETRO e fiscalização administrativa de contrato.

DA ESTABILIDADE Á LACTANTE E PÓS- PARTO

I. A CONTRATADA deverá garantir a estabilidade ao emprego a lactante ou pós-parto quando do retorno ao trabalho pelo prazo de 12 meses subseqüentes, devendo a estabilidade ser monitorado pelo comitê de diversidade e inclusão social e reportado a fiscalização de contrato e a comissão da mulher PETROBRÁS/TRANSPETRO.

II. O não atendimento a clausula de instabilidade a lactante ou pós-parto, implicará desconto total do fator de bonificação pelo período de 12 meses após a dispensa da empregada.

III. O contrato que não prevê fator de bonificação será aplicado multa contratual por descumprimento do contrato.

IV. Fica desobrigado a CONTRATADA, da responsabilidade a instabilidade a lactante ou pós-parto os motivos que ensejaram a justa causa ou por próprio desejo da empregada, devendo ser comunicada ao comitê de diversidade e inclusão social a fiscalização administrativa de contrato e a comissão da mulher PETROBRÁS/TRANSPETRO.

DO AFASTAMENTO IMEDIATO POR CONDUTA INCOMPATÍVEL

I. O afastamento imediato de qualquer empregado só poderá ser feito por denuncia formalizada de assedio moral e sexual, respeitando o contraditório, evitando assim, o abuso de poder por parte da PETROBRÁS/TRANSPETRO. Vejamos a clausula 5.10:

II. Providenciar, sem ônus para a PETROBRÁS/TRANSPETRO, o afastamento imediato de qualquer empregado seu, cuja conduta no local da prestação dos serviços seja, a critério da PETROBRAS/TRANSPETRO, incompatível com o ambiente de trabalho, sempre que houver denúncia de assédio moral ou sexual a Ouvidoria, ou forem reportados para o comitê de diversidade e inclusão social, comissão da mulher PETROBRÁS / TRANSPETRO, comitê de assédio da Cipa, ou a fiscalização administrativa de contrato, respeitando a ampla defesa e o contraditório.

DO PRIMEIRO EMPREGO E PROGRAMA DE PROMOÇÃO NA CARREIRA

I. A CONTRATADA apresentará a PETROBRÁS/TRANSPETRO nos 30 dias iniciais do contrato programa de primeiro emprego ou processo seletivo para Treinee.

II. A CONTRATADA elaborará e apresentará a PETROBRAS/TRANSPETRO nos 60 dias iniciais ao contrato, para a aprovação do programa de promoção na carreira para todas as funções que ocupam no contrato.

III. O não atendimento dos itens anteriores será descontado o fator de bonificação ate a instalação dos programas.

IV. Não havendo fator de bonificação no contrato aplica- se multa por descumprimento contratual.

V. FATOR DE BONIFICAÇÃO: Fator numérico que agrega percentual de bonificação ao valor original do item avaliado. É obtido através de resultados positivos nas avaliações da CONTRATADA realizadas através dos Índices de Avaliação;

VI. FATOR DE DESCONTO: Fator numérico que agrega percentual de desconto ao valor original do item avaliado. É obtido através de resultados negativos nas avaliações da CONTRATADA realizadas através dos Índices de Avaliação.

Capítulo X – Da vigência

X.1 - Cláusula

101– Da Vigência – Modificativa.

Texto: O Acordo Coletivo de Trabalho 2023 terá vigência de 1 ano, ficando garantido o critério de ultratividade.

Avanço

Fundo garantidor, reabertura de restaurantes e benefícios estendidos à família do trabalhador estão na mira do GT

Problemas graves com terceirizados são corriqueiros em todas as bases do Sistema Petrobrás. Em alguns lugares, como em Cubatão, a organização dos trabalhadores, juntos com os sindicatos da Construção Civil, Associação dos Trabalhadores Desempregados, Metalúrgicos e Petroleiros, fez com que muitos desses absurdos fossem descobertos e denunciados, mas infelizmente esse levante não foi possível em todas as bases de petroleiros.

No entanto, enfrentávamos há até sete meses atrás um governo entreguista, que usou a Petrobrás para gerar lucro para acionistas estrangeiros e ganhar apoio econômico para passar suas pautas, como as reformas da previdência e trabalhista, que fizeram com que o trabalhador, principalmente o contratado, ficasse à própria sorte, sem direito sequer de ver garantida sua rescisão em caso de quebra de contrato.

Graças a esse grupo, pudemos avançar em algumas vitórias para os contratados, como o retorno dos planos de saúde e odontológico

Diante desses absurdos, com a eleição do presidente Lula, que ajudamos a eleger, cobramos uma gestão no comando da Petrobrás voltada para valorizar o trabalhador petroleiro, próprio e contratado, assim como exigimos o retorno dos investimentos nas unidades, para gerar emprego e fortalecer a empresa, que foi fatiada e estava sendo vendida a preço de banana podre.

Tão logo o senador Jean Paul Prates foi escolhido como presidente da Petrobrás, a empresa sinalizou o alinhamento que esperávamos com os anseios da

categoria, criando diversas frentes para direcionar a Petrobrás ao seu papel de origem: gerar empregos, ajudar a promover o bem estar social e impulsionar a economia do país. Dentre elas, foi criado o Grupo de Trabalho (GT) dos contratados.

Graças a esse grupo, pudemos avançar em algumas vitórias para os contratados, como o retorno dos planos de saúde e odontológico ao contratado e seus dependentes nos editais publicados a partir de agosto de 2023, para contratos com prazo superior a um ano.

O GT também está se movimentando para que em curto prazo, a companhia resolva a questão do uso dos refeitórios da Transpetro, algo que já foi possível na RPBC, em Cubatão, com a reativação de um restaurante que estava fechado e que voltará a atender inclusive os contratados.

O GT cobra também que a Petrobrás e a Transpetro padronize a informação sobre periculosidade ao mercado, em editais publicados a partir de julho de 2023, além de criar previsões em contrato sobre piso salarial vale refeição/alimentação, acordos coletivos, para editais a partir de agosto de 2023.

Para o Acordo Coletivo de Trabalho dos petroleiros, está prevista a análise e regramento sobre o fundo garantidor. E a longo prazo, por fim, a Petrobrás pensa na criação de um acordo nacional tripartite de terceirização.

Para que nossas reivindicações sejam atendidas, será preciso que os trabalhadores, próprios e contratados estejam preparados para mobilizações e se preciso, lutar com a arma mais eficiente que o trabalhador pode contar: greve! Seguimos na luta!

Entidades conseguem Grupo de Trabalho para discutir solução aos equacionamentos dos Planos Petros

FNP, FUP, AMBEP, CONTTMAF (MARÍTIMOS) E FENASPE

NOTA DE ESCLARECIMENTO E INFORMAÇÕES

Companheiros/as ativos, aposentados e pensionistas, como é de amplo conhecimento, depois de muita insistência e mobilizações, conseguimos, junto à atual gestão da Petrobrás e consequentemente à gestão da Petros, o compromisso da formação de um GT - Grupo de Trabalho para discutirmos uma solução aos Equacionamentos dos Planos Petros do Sistema Petrobrás -PPSPs. Este GT, composto com as entidades que assinam esta Nota, conjuntamente com os representantes da Petrobrás e da Petros, tem 90 dias para conclusão dos seus trabalhos, podendo ser prorrogado em comum acordo.

Sabemos das expectativas e apreensões da categoria em torno deste GT. Mas, é importante informar que uma das condições para existir o GT é que os seus membros assinem um Termo de Confidencialidade para terem acesso a todas as informações pertinentes para busca de uma solução.

Cabe consignar que buscamos a solução definitiva para todos os Equacionamentos e, também, uma maior participação na gestão dos planos, já que, afinal, somos os verdadeiros donos deste patrimônio e, por fim, buscamos ações mitigadoras que evitem equacionamentos futuros.

Nas três reuniões que tivemos, até a presente data, 19/07/2023, foram discutidos o formato e os prováveis caminhos, bem como os ajustes no citado texto do Termo de Confidencialidade.

Obviamente que não poderemos disponibilizar todas informações e discussões no GT, devido ao Termo de Confidencialidade, mas garantimos que, em se chegando a uma proposta, esta será apresentada para a Categoria deliberar.

Estaremos disponibilizando as informações possíveis a cada passo.