

RH/AMB/RTS – 50097/13

Rio de Janeiro, 25 de setembro de 2013

À
FEDERAÇÃO ÚNICA DE PETROLEIROS - FUP
Av. Rio Branco, 133/21º andar - Centro
20040-006 - Rio de Janeiro – RJ

Prezados Senhores,

A Petrobras, após análise das pautas apresentadas pela Federação e Sindicatos, encaminha as seguintes proposições de compromissos referentes às cláusulas sociais decorrentes do processo de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2013.

Ressaltamos que as cláusulas sociais diretamente impactadas pelas econômicas serão revisitadas após o fechamento dessas, caso necessário.

1. SOBRE A AMS:

- Implantar projeto piloto do novo Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado (PASA) nas cidades do Rio Janeiro, Salvador e Santos, até 31 de janeiro de 2014.
- Implantar projeto piloto de Programa de Gerenciamento de Doentes Crônicos nas cidades do Rio de Janeiro, Salvador e Santos até 31 de janeiro de 2014.
- Revisar as tabelas de pequeno e grande risco da AMS, visando adequar a coparticipação no pequeno risco às melhores práticas do mercado e às expectativas dos beneficiários, sem comprometer a relação de custeio 70x30, conforme apresentado em anexo.
- Implementar o auxílio cuidador, na forma de reembolso de 1 (um) salário mínimo nacional, para beneficiários incapacitados por deficiência, inscritos no Programa de Assistência Especial (PAE).
- Implementar um auxílio para cuidador de idoso, na forma de reembolso de 1 (um) salário mínimo nacional para idoso com mais de 80 anos e com capacidade funcional comprometida (mobilidade, higiene, alimentação, uso de medicamento) comprovada através da Medida de Independência Funcional (MIF) do Ministério da Saúde.

- Conceder até 100 (cem) glicofitas por mês para pacientes diabéticos insulino-dependentes, mediante reembolso custeado pelo Pequeno Risco.
- Reajustar as tabelas de odontologia para adequação dos valores aos praticados no mercado (considerando 70% da CBHPO - reajuste médio 28%).
- Efetuar adequações na estrutura do Plano 28, previamente acordadas com os Sindicatos, com a finalidade de atender às determinações da ANS.

2. SOBRE OS BENEFÍCIOS EDUCACIONAIS

- Do Auxílio-Creche/Acompanhante:
 - Nas situações de falecimento equiparar ao Auxílio-Ensino: manutenção do reembolso durante o ano do óbito e o ano seguinte ao mesmo.
 - No auxílio creche, extensão do reembolso parcial, de acordo com a tabela da Cia, para empregados com filhos de 3 meses a 36 meses de idade.
- Do Programa Jovem Universitário:
 - Extensão para todos os cursos de nível superior, a partir de janeiro/14.
 - Ampliação de mais um mês para gastos com compra de livros em cada semestre (universidade pública).

3. SOBRE AS VANTAGENS

- Ampliar a licença paternidade de 5 (cinco) para 10 (dez) dias.
- Estender a licença maternidade para mães de bebês prematuros pelo mesmo período em que o bebê permanecer internado após o parto.

4. SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Aplicar aos empregados engajados em atividades administrativas exercidas em áreas terrestres não confinados e que exijam execução em todos os dias da semana, no período diurno, a relação de 4 dias de trabalho por 3 dias de folga, jornada diária de 10 (dez) horas, com intervalo de 1 hora para repouso e alimentação e carga semanal de 40 (quarenta) horas, com um adicional específico de 10% (dez por cento) do respectivo Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso.
- Implantar jornadas especiais temporárias de até 12 (doze) horas, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, durante as paradas de manutenção programada de unidades do Abastecimento e do Gás e

Energia com pagamento de hora-extra de todas as horas que excederem a jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

- Implantar jornadas temporárias de 12 (doze) horas, por no máximo 10 (dez) dias consecutivos, durante as paradas, liberações, comissionamentos e partidas de unidades do Abastecimento e do Gás e Energia com pagamento de hora-extra de todas as horas que excederem a jornada de 8 (oito) horas diárias.

5. SOBRE O SMS

- Garantir o direito a todos os empregados, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrarem suas considerações em formulário reservado e específico.
- Discutir o Programa de Alimentação Saudável nas Comissões Locais de SMS.
- Disponibilizar, nas unidades em que o serviço de alimentação é oferecido pela Companhia, mais de (uma) opção no cardápio para alimentação dos empregados.
- Assegurar a mesma alimentação aos empregados e prestadores de serviço, nas unidades em que esse serviço é oferecido pela companhia.
- Sobre CIPA:
 - Assegurar que o mandato dos membros eleitos para CIPA poderá ser prorrogado por mais 1 (um) ano, caso não haja inscrição de candidatos quando da convocação para eleição de novos membros.
 - Garantir que a CIPA será comunicada após a ocorrência de todos os acidentes e incidentes ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5.
 - Tomar como número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA o referido pela NR-5 (MTE), considerando os trabalhadores lotados no respectivo local, quando da eleição.
 - Assegurar que sempre que houver participação de representante sindical na Comissão de Investigação e Análise, a gerência que a constituiu deverá encaminhar, desde que solicitado, uma cópia ao respectivo sindicato, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.
 - Assumir a responsabilidade junto com os sindicatos pela manutenção das características do local do acidente grave, de forma a preservar elementos úteis à sua apuração.
 - Os embarques de dirigentes sindicais para participação nas reuniões de CIPA nas plataformas poderão ocorrer no dia anterior ao da

reunião, a depender, na data, da disponibilidade logística para transporte de pessoal e de vaga a bordo para pernoite. Caso não seja possível o embarque na véspera, a unidade deverá apresentar justificativa detalhada dos motivos do impedimento.

- Exigir, em seus contratos, a realização de exames periódicos e exames específicos em cada função dos prestadores de serviço, em consonância com as Normas Regulamentadoras do MTE.
- Não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes.
- Iniciar tratativas com o DECEA (Departamento de Controle do Espaço Aéreo) para estabelecimento de acordo operacional para viabilização de serviço de busca e salvamento.
- Garantir que os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem sejam realizados, preferencialmente, durante a jornada diária de trabalho.
- Incluir na Ambientação dos profissionais de saúde, disciplina específica para conhecimento das atividades da companhia, visando melhor capacitação para a realização de exames ocupacionais.
- Garantir à empregada grávida ou que esteja amamentando que o trabalho seja exercido em áreas fora de risco relacionado à gravidez ou ao aleitamento.
- Continuar praticando a melhoria contínua e renovação da frota de aeronaves, embarcações marítimas e veículos automotores, sempre informando aos sindicatos nas reuniões das comissões de SMS.
- Disponibilizar treinamento de abandono de helicóptero submerso - HUET, não obrigatório, para todos os empregados que desempenham suas atividades nas plataformas e utilizam transporte aéreo por helicóptero.
- Estruturar programa em saúde mental para os empregados em atendimento aos requisitos legais e como ação de saúde integral.
- Realizar estudo para identificar as práticas de atividade física já adotadas nas unidades, visando estabelecer procedimentos comuns na companhia.
- Realizar estudo, juntamente com as CIPAs, para identificar os locais onde é possível, observando-se as questões de segurança, a adoção de bicicletários.
- Estudar a composição das equipes de Higiene Ocupacional.
- Realizar estudo sobre estrutura de atendimento às emergências médicas.
- Promover visita à Statoil para conhecer suas práticas de Segurança de Voo e Transporte Aéreo, reconhecidas entre as melhores do mundo, com representantes sindicais e da Cia, ainda em 2013.
- Rever, em conjunto com os sindicatos, a definição de acidente com e sem afastamento.

6. SOBRE ANISTIA

- Estabelecer comissão paritária com a finalidade de acompanhar a tramitação dos processos administrativos abrangidos pelas Leis especiais de anistia, relativos, exclusivamente, a ex-empregados da Petrobras ou de extintas Subsidiárias.

7. SOBRE LIBERAÇÃO SINDICAL

- Aumentar de 2(dois) para 3(três) dirigentes sindicais liberados, sem remuneração, nas condições do art. 543, da CLT – (Ônus Parcial). A companhia absorverá suas parcelas dos encargos relativos ao INSS, a Petros e ao FGTS.
- Assegurar aos Sindicatos a liberação de até 5 (cinco) dirigentes sindicais quando à Entidade vincularem-se bases territoriais com mais de 4.000 (quatro mil) empregados ativos.
- Manter em folha de pagamento o dirigente sindical liberado nas condições do art. 543 da CLT, sem remuneração e com ônus total para o Sindicato (Ônus total para o Sindicato).

8. SOBRE PONTO ELETRÔNICO

- Implantar solução para atender o requisito legal referente ao registro de ponto, definido pela Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho, de forma a garantir que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia.

9. SOBRE DIVERSIDADE E ASSÉDIO MORAL

- Elaborar e disseminar materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para a prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédios moral e sexual.

10. SOBRE PROGRAMA DE ABORDAGEM À DEFICIÊNCIA NA GESTÃO DE PESSOAS

- Implementar o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas, visando à consolidação e a disseminação de conteúdo específico sobre deficiência, à sensibilização da gestão e de empregados no tema e a

análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na companhia.

11. SOBRE TERCEIRIZAÇÃO

- Manter o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios.

12. SOBRE MOBILIDADE

- Implantar programa de movimentação de empregados entre as diversas gerências da companhia, buscando associar os interesses da companhia com os interesses dos empregados.
- Disponibilizar um sistema para divulgação das oportunidades de mobilidade e atualização dos currículos.
- Buscar compatibilizar as necessidades da companhia com aquelas dos empregados, em situações de transferência, de forma a priorizar a mobilidade dos cônjuges empregados da Companhia, preservando a unidade familiar.

A Petrobras aguarda um posicionamento favorável dos empregados e das entidades sindicais em relação à proposição referentes às cláusulas sociais.

Atenciosamente,

Antônio Sérgio Oliveira Santana
Gerente Executivo de Recursos Humanos da Petrobras

Tabela Grande Risco – Vigência 01/09/2013

Faixa de Renda MSB	Faixa Etária	Contribuição (em R\$)
1,4	0 a 18	3,30
	19 a 23	3,92
	24 a 28	4,54
	29 a 33	5,16
	34 a 38	5,78
	39 a 43	6,39
	44 a 48	7,01
	49 a 53	7,63
	54 a 58	8,25
> 58	8,90	
2,4	0 a 18	6,60
	19 a 23	7,84
	24 a 28	9,08
	29 a 33	10,31
	34 a 38	11,55
	39 a 43	12,79
	44 a 48	14,03
	49 a 53	15,26
	54 a 58	16,50
> 58	19,80	
4,8	0 a 18	13,00
	19 a 23	15,44
	24 a 28	17,88
	29 a 33	20,31
	34 a 38	22,75
	39 a 43	25,19
	44 a 48	27,63
	49 a 53	30,06
	54 a 58	32,50
> 58	39,00	
7,2	0 a 18	17,00
	19 a 23	20,19
	24 a 28	23,38
	29 a 33	26,56
	34 a 38	29,75
	39 a 43	32,94
	44 a 48	36,13
	49 a 53	39,31
	54 a 58	42,50
> 58	51,00	
9,6	0 a 18	21,00
	19 a 23	24,94
	24 a 28	28,88
	29 a 33	32,81
	34 a 38	36,75
	39 a 43	40,69
	44 a 48	44,63
	49 a 53	48,56
	54 a 58	52,50
> 58	63,00	
14,4	0 a 18	30,00
	19 a 23	35,63
	24 a 28	41,25
	29 a 33	46,88
	34 a 38	52,50
	39 a 43	58,13
	44 a 48	63,75
	49 a 53	69,38
	54 a 58	75,00
> 58	90,00	
22,6	0 a 18	41,00
	19 a 23	48,69
	24 a 28	56,38
	29 a 33	64,06
	34 a 38	71,75
	39 a 43	79,44
	44 a 48	87,13
	49 a 53	94,81
	54 a 58	102,50
> 58	123,00	
29	0 a 18	62,00
	19 a 23	73,63
	24 a 28	85,25
	29 a 33	96,88
	34 a 38	108,50
	39 a 43	120,13
	44 a 48	131,75
	49 a 53	143,38
	54 a 58	155,00
> 58	186,00	
Maior que 26	0 a 18	90,00
	19 a 23	106,88
	24 a 28	123,75
	29 a 33	140,63
	34 a 38	157,50
	39 a 43	174,38
	44 a 48	191,25
	49 a 53	208,13
	54 a 58	225,00
> 58	270,00	

Tabela Pequeno Risco

Classe de Renda (MSB)	% de Participação
1,4	5%
2,4	8%
4,8	13%
7,2	16%
9,6	19%
14,4	22%
22,6	25%
26	28%
maior que 26	30%

Tabela PAE

Classe de Renda (MSB)	% de Participação
1,4	2%
2,4	4%
4,8	6%
7,2	8%
9,6	11%
14,4	13%
22,6	15%
26	17%
maior que 26	19%