

RH/AMB/RTS – 50.106/14

Rio de Janeiro, 24 de setembro de 2014

À

Federação Única dos Petroleiros – FUP
Av. Rio Branco, 133/21º andar – Centro
Rio de Janeiro – RJ
CEP: 20040-226

*Recebido
A.J. 24/09/2014*

Prezados Senhores,

A Petrobras encaminha abaixo a sua proposta definitiva para as cláusulas econômicas do Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2013.

1. Proposta econômica:

- Reajuste na tabela da Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR de 9,71%;
- Reajuste das tabelas de salário básico em 6,51%;
- Aumento do Auxílio-Almoço de R\$ 769,56 para R\$ 848,32, e do Vale-Refeição de R\$ 831,16 para R\$ 916,30.
- Aumento do Adicional do Estado do Amazonas em 9,71%;
- Aumento da Gratificação de Campo Terrestre de Produção de R\$ 900,40 para 987,83;
- Reajuste da tabela de custeio do Grande Risco da AMS em 6,51%;
- Reajuste da tabela de custeio do Benefício Farmácia em 6,51%;
- Reajuste das tabelas dos Benefícios Educacionais em 9,71% a partir de 1º de janeiro de 2015;
- Reajuste da tabela do Programa Jovem Universitário em 9,71% a partir de 1º de janeiro de 2015.



2. Gratificação Contingente:

- A Companhia pagará de uma só vez a todos os empregados admitidos até 31 de agosto de 2014 e que estejam em efetivo exercício em 31 de agosto de 2014, uma Gratificação Contingente, sem compensação e não incorporado aos respectivos salários, no valor correspondente a 1,06 (um vírgula zero seis) da sua RMNR mais ATS ou R\$ 7.668,00 (sete mil seiscentos e sessenta e oito reais), o que for maior.
- Não serão considerados naquela data como tempo de efetivo exercício os períodos de afastamentos por doença não ocupacional acima de 3 (três) anos, por acidente de trabalho ou doença ocupacional acima de 4 (quatro) anos e os referentes à licença sem vencimentos, exceto nos casos previstos conforme o disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e nos limites da Lei.

3. Compensação do Natal, Ano Novo e Quarta-feira de Cinzas.

- A compensação das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro e quarta-feira de cinzas, perfazendo o total de 20 (vinte) horas para os empregados engajados em regime administrativo, deverá ser realizada respeitando os seguintes prazos:
 - a) 24 e 31 de dezembro de 2014 e quarta-feira de cinzas de 2015 – de novembro de 2014 a abril de 2015;
 - b) 24 e 31 de dezembro de 2015 e quarta-feira de cinzas de 2016 – de maio de 2015 a dezembro de 2015.
- A forma de compensação será definida pelas unidades em negociação com os sindicatos, observados os limites prescritos em lei.
- São vedadas as formas de compensação que impliquem em redução do horário de almoço ou que compreendam período diário inferior a 10 (dez) minutos.

4. Atividade Especial em Horário Administrativo (Compromisso da Cláusula 105 parágrafo 2º do ACT 2013).

- Aos empregados engajados em regimes especiais de trabalho que forem deslocados por tempo determinado para o Horário Administrativo para exercerem atividades específicas em Regime Administrativo em

Empreendimentos, Desenvolvimento e Implementação de Novos Projetos, Planejamento de Manutenção/Parada, Apoio à Gestão, Atividades em Suporte Técnico a Operação (poços, sondas, embarcações e outros), Movimentação e Faturamento de Insumos e Produtos, Fiscalização e Suporte em canteiro de obras ou em outras atividades correlatas, a Companhia pagará uma gratificação provisória denominada Atividade Especial em Horário Administrativo, com prazo determinado, não integrando assim o salário, restando o seu recebimento limitado ao período em que o empregado exercer as funções em situações que autorizem o seu pagamento.

- Serão designados para exercer as atividades específicas em Empreendimentos, Desenvolvimento e Implementação de Novos Projetos, Planejamento de Manutenção/Parada, Apoio à Gestão, Atividades em Suporte Técnico à Operação (poços, sondas, embarcações e outros), Movimentação e Faturamento de Insumos e Produtos, Fiscalização e Suporte em canteiro de obras ou em outras atividades correlatas em Horário Administrativo, apenas os empregados engajados em regimes especiais de trabalho.
- Na primeira designação para Atividade Especial em Horário Administrativo, deverá ser comprovado o engajamento do empregado em seu regime especial de trabalho por no mínimo 2 (dois) anos.
- Para os empregados designados para Atividade Especial em Horário Administrativo, a Companhia definirá o período de acordo com a área de atuação do empregado, conforme estabelecido abaixo:
 - a) Para os empregados designados para exercerem atividades em Trabalho em Empreendimentos ou em Desenvolvimento e Implementação de Novos Projetos o período será de até 24 (vinte e quatro) meses, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.
 - b) Para os empregados designados para exercerem atividades em Suporte Técnico à Operação (poços, sondas, embarcações e outros), em Movimentação e Faturamento de Insumos e Produtos, em Fiscalização e Suporte em canteiro de obras e em outras atividades correlatas, o período será de até 24 (vinte e quatro) meses podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.
 - c) Para os empregados deslocados para exercerem atividades em Trabalho em Planejamento de Manutenção/Parada, o período será de até 18 (dezoito) meses, não prorrogáveis.



- d) Para os empregados deslocados para exercerem atividades em Trabalho em Apoio à Gestão, o período será de até 18 (dezoito) meses, podendo ser prorrogado por igual período uma única vez.
- A Companhia compromete-se, quando do término da Atividade Especial em Horário Administrativo, a proceder o retorno do empregado ao regime especial de trabalho no qual estava engajado anteriormente em sua unidade de origem.
 - Deverá ser observado que os empregados que retornarem ao regime especial de trabalho somente poderão voltar à função de Atividade Especial em Horário Administrativo depois de decorrido o tempo mínimo correspondente ao mesmo período exercido na Atividade Especial em Horário Administrativo.
 - O compromisso de retorno do empregado ao regime especial de trabalho na unidade de origem não confere garantia de emprego ou qualquer espécie de estabilidade.
 - A Companhia compromete-se a encaminhar semestralmente aos Sindicatos uma lista contendo nome, lotação, atividade e datas do início e fim da atividade de todos os empregados designados para Atividade Especial em Horário Administrativo, bem como dos empregados em quarentena com as respectivas datas de fim do período.
 - Excepcionalmente, a Companhia, ao seu critério, poderá alocar em regime especial os empregados designados para Atividades Especiais em Horário Administrativo. A gratificação provisória de Atividade Especial em Horário Administrativo não é cumulativa com os adicionais de regime especial de trabalho.
 - A gratificação provisória Atividade Especial em Horário Administrativo não ensejará o pagamento de indenização por alteração de regime de trabalho.
 - Durante o período de trabalho especial em horário administrativo, a jornada diária e a relação trabalho X folga praticadas serão as do Regime Administrativo (8 horas diárias, THM de 200 horas e relação trabalho X folga de 5 X 2).
 - As disposições pactuadas são aplicáveis apenas aos empregados que forem designados para Atividade Especial em Horário Administrativo por um período igual ou superior a 30 (trinta) dias.



5. PETROS - Níveis

- **Participantes assistidos com ações judiciais em andamento:** A Companhia envidará todos os esforços necessários junto à Petros, imediatamente após a assinatura do Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2013, para que seja aprovada no seu Conselho Deliberativo a celebração de acordos judiciais nas ações que tenham em seu objeto o pleito relativo à concessão dos níveis nos Acordos Coletivos de Trabalho da Petrobras dos anos de 2004/2005/2006, em trâmite na Justiça Trabalhista e Justiça Cível, de acordo com os parâmetros apresentados pela Petros, conforme a seguir:
 - a) Implantação da revisão integral do benefício, condicionado à prévia homologação do acordo judicial, no qual os autores darão a quitação plena, rasa e geral quanto a esse objeto.
 - b) Pagamento da parte financeira, com aplicação de redutor de 10% (dez por cento) sobre o valor calculado pela Fundação Petros, para as ações em que não tenha havido o trânsito em julgado até a data da homologação judicial do acordo.
 - c) Os valores da parte financeira e a revisão de benefício serão calculados de acordo com os parâmetros utilizados pela Fundação com base no Regulamento do PPSP, independentemente de haver qualquer decisão proferida nas ações judiciais. A metodologia de cálculo a ser utilizada pela Petros será descrita em um instrumento denominado Protocolo Descritivo da Metodologia de Cálculo dos Níveis 2004/2005/2006 ("Protocolo"), sendo este previamente analisado pela FUP e Sindicatos.
 - d) Nos casos dos participantes repactuados em 2007, pagamento da diferença percentual relativa ao reajuste da tabela salarial concedido aos não repactuados, acrescido do nível de 2006/2007, subtraído do reajuste pelo IPCA aplicado para os repactuados, observadas, ainda, as demais condições contidas no item (a) acima.
- **Participantes assistidos sem ação judicial:** A Companhia envidará todos os esforços necessários junto à Petros para que seja aprovada no seu Conselho Deliberativo a revisão de tais benefícios, relativos à concessão dos níveis nos Acordos Coletivos de Trabalho da Petrobras dos anos de 2004/2005/2006, em conformidade com os parâmetros apresentados pela Petros.
 - a) A implantação abrangerá os participantes que se tornaram assistidos até 31/08/2006, visto que após essa data, os participantes tiveram incluídos tais reajustes em seus salários.



- b) A revisão dos benefícios será realizada administrativamente, devendo os assistidos e pensionistas assinar o instrumento determinado Termo de Transação Individual, previamente a qualquer pagamento, no qual os mesmos darão quitação plena, rasa e geral dos valores implantados pela Petros.
- c) Pagamento da parte financeira, com retroatividade a 1º de setembro/2013, considerando o ACT 2013, de acordo com o valor calculado pela Petros. A metodologia de cálculo constará expressamente no Protocolo Descritivo da Metodologia de Cálculo dos Níveis 2004/2005/2006 ("Protocolo"), sendo este previamente analisado pela FUP e Sindicatos.
- d) Também para os participantes sem ação judicial, nos casos dos participantes repactuados em 2007, que a Petros conceda, mediante deliberação do seu Conselho Deliberativo, a título de acordo, a diferença percentual relativa ao reajuste da tabela salarial concedido aos não repactuados, acrescido do nível de 2007, subtraído do reajuste pelo IPCA aplicado para os repactuados, observadas, ainda, as demais condições contidas no item (a) acima.
- **Sobre as ações judiciais com decisões favoráveis à Petros que já estejam transitadas em julgado:** Esses casos continuarão sendo analisados e as conclusões apresentadas para a FUP e todos os Sindicatos tão logo concluídos.
- Imediatamente após deliberação do Conselho Deliberativo da Fundação, Petrobras, Petros e FUP e sindicatos definirão cronograma para implementação de todas as etapas do processo relativo à revisão e pagamento dos níveis nos Acordos Coletivos de Trabalho da Petrobras dos anos de 2004/2005/2006.

6. Manutenção de data-base:

- As condições a serem pactuadas no Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2013 retroagirão a 1º de setembro de 2014, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

7. Vigência:

- As cláusulas pactuadas no Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2013 terão vigência até 31 de agosto de 2015.



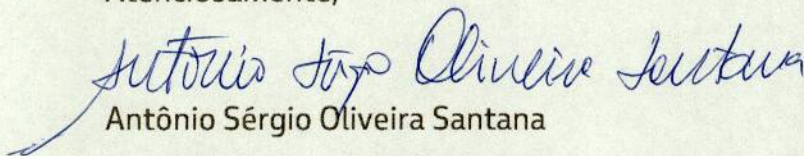
8. Cronograma de pagamento

Data de assinatura	Data de pagamento
01/10	10/10
07/10	16/10
10/10	24/10

Quanto aos itens referentes às cláusulas sociais, destacamos que estes não fazem parte da negociação deste ano, conforme acordo firmado em 2013, e que deverão ser objeto de análise no ano de 2015.

Aguardamos posicionamento favorável dos empregados e das entidades sindicais em relação à última proposta da Companhia, objetivando a consolidação do Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho de 2013.

Atenciosamente,



Antônio Sérgio Oliveira Santana

Gerente Executivo de Recursos Humanos