

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

Prezados Senhores,

A Petrobras encaminha abaixo a sua proposta definitiva referente às cláusulas econômicas e sociais decorrentes do processo de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2013.

1. Proposta econômica:

- Reajuste na tabela da Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR de 8,56%;
- Reajuste das tabelas de salário básico em 6,09%;
- Aumento do auxílio-almoço de R\$ 698,06 para R\$ 769,56;
- Aumento do Adicional do Estado do Amazonas em 8,56%;
- Aumento da Gratificação de Campo Terrestre de Produção de R\$ 829,40 para R\$ 900,40;
- Reajuste da tabela de custeio do Grande Risco da AMS em 6,09%;
- Reajuste das tabelas dos Benefícios Educacionais em 8,56% a partir de 1º de janeiro de 2014;
- Reajuste da tabela do Programa Jovem Universitário em 8,56% a partir de 1º de janeiro de 2014.

2. Implantação do Vale-Refeição

- Implantar, a partir de 01/03/14, o Vale-Refeição. Por decisão individual, o empregado poderá optar por receber o Vale Refeição no valor de 831,16, em substituição ao Auxílio almoço. Ao final de cada ano, o empregado poderá rever a sua opção. Fica garantido aos empregados que optarem pelo Vale Refeição que a Companhia considerará o valor do Auxílio Almoço no cálculo da Gratificação de Férias e do 13º Salário, assim como na composição da Remuneração Normal para fins de cálculo de valores a serem pagos aos empregados em decorrência de negociação com os sindicatos que utilizem como base de cálculo a remuneração normal. Parte do valor poderá ser convertido para alimentação, respeitando os limites legais.

Recebido




3. Gratificação Contingente:

- A Companhia pagará de uma só vez a todos os empregados admitidos até 31 de agosto de 2013 e que estejam em efetivo exercício em 31 de agosto de 2013, uma Gratificação Contingente, sem compensação e não incorporado aos respectivos salários, no valor correspondente a 100% (cem por cento) da sua remuneração normal, excluídas as parcelas de caráter eventual ou médias, ou R\$ 7.200,00 (sete mil e duzentos 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.

Sobre PLR Futura

- A companhia compromete-se em discutir com as entidades sindicais a proposta apresentada durante o processo de negociação, logo após o fechamento deste ACT.

Das Clausulas Sociais

4. Sobre a AMS:

- Ampliar o programa de Benefício Farmácia, estendendo para todos os beneficiários (empregados, aposentados, pensionistas e dependentes), desde que inscritos na AMS, sem prejuízo ao programa atualmente em vigor. No novo modelo, o beneficiário fará um pagamento mensal, conforme tabela anexa, que garantirá o custeio integral de qualquer remédio comprado, mediante receita médica, exceto medicamentos para emagrecimento, fertilidade e disfunção erétil.
- Implantar projeto piloto do novo Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado (PASA) nas cidades do Rio de 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 criar faixas intermediárias de remuneração, sem comprometer a relação 70x30.
- 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 60 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 aos pleitos sindicais e às determinações da ANS.

5. 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, a partir de janeiro/14.
 - ✓ 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, a partir de janeiro/14.
- 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), a partir de janeiro/14.

6. Sobre as Vantagens

- Ampliar a licença paternidade de 5 (cinco) para 10 (dez) dias, cuja vigência se dará a partir da assinatura do ACT.
- Estender a licença maternidade para mães de bebês prematuros pelo mesmo período em que o bebê permanecer internado após o parto. A presente extensão será aplicada para as licenças já em curso no momento da assinatura do ACT e para aquelas que ocorrerem após a assinatura do mesmo.
- A Companhia pagará, a título de horas extraordinárias, remuneradas com acréscimo de 100%, também as horas trabalhadas no dia 21 de abril, aos empregados engajados em regimes especiais de trabalho previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo da Petrobras.

- A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime administrativo, a remuneração das horas trabalhadas além da jornada diária estabelecida, acrescida de 100% (cem por cento).
- A Companhia restringirá a realização de viagem a serviço da Companhia em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade, limitada ao máximo de 4 (quatro) horas e, quando for o caso, retribuirá as horas dispensadas na referida viagem como se fora de trabalho extra.
- A Companhia buscará solução no prazo de 180 dias visando garantir que o empregado não ficará com folga negativa no retorno das férias que não coincidirem com dia útil da escala de trabalho.

7. Sobre as Condições de Trabalho

- Discutir, na comissão de regimes de trabalho, proposta de acordo referente à jornada de trabalho em paradas de manutenção programadas.
- A Companhia compromete-se em estudar e apresentar uma proposta, no prazo de 60 (sessenta) dias, para sistematizar as atividades especiais em horário administrativo para os empregados classificados no cargo de técnico de operação e engajados em TIR – Turno Ininterrupto de Revezamento que forem deslocados para o horário administrativo, em regime administrativo, por tempo determinado para exercerem atividades específicas.

8. Sobre o SMS

- A Companhia garantirá o direito a todos os empregados, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrarem suas considerações em formulário reservado e específico e se compromete a encaminhá-las às áreas as quais estão relacionadas.
- 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:
 - 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 classe 4, 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, sem prejuízo dos seus adicionais e/ou condições de trabalho.
- 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.
- A Companhia se compromete a informar a seus trabalhadores, por via magnética e individualmente, os riscos ambientais do seu Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) e contidos no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da Unidade.

9. 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.

10. 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).
- A Companhia assegura que cada Sindicato signatário terá direito até 24 (vinte e quatro) dias por ano para cada dirigente totalizando no máximo 24 (vinte e quatro) dirigentes de base, sem prejuízo da remuneração, excluindo os dirigentes com liberação integral.



11. 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. A solução aplicada na companhia será avaliada pelas entidades sindicais na comissão de regimes de trabalho.

12. Horário Flexível

- A Companhia garante que implantará, em 2014, novas regras para o horário flexível em que o excedente ao limite de 112 (cento e doze) horas positivas, existente no fechamento da frequência mensal, será pago como hora extra.
- Quanto às horas negativas, o empregado poderá acumular até o limite máximo de 112 horas e o excedente a 32 horas de MB (margem de balanço) não será mais descontado imediatamente. Será observado o prazo de 90 (noventa) dias contados da ocorrência da hora negativa excedente a 32 horas de MB para a efetiva compensação. Ao final desse prazo, será processado o desconto das horas excedentes negativas não compensadas.

13. Sobre Diversidade e Assédio Moral

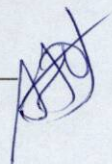
- Elaborar e disseminar materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para a prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédios moral e sexual.

14. 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.
- Os pleitos relativos aos empregados com deficiência serão tratados na comissão de acompanhamento do ACT 2013.

15. Sobre Terceirização

- Manter o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios.
- A Petrobras compromete-se em exigir das empresas contratadas para prestação de serviços comprovante de caução, pagamento de seguro-



garantia, fiança bancária ou outra garantia suficiente e adequada, para cobertura de verbas trabalhistas e rescisórias, no prazo de 10 dias contados da data de assinatura do contrato, em percentual equivalente de até 5% do seu valor global ou da parcela de mão de obra referente ao serviço prestado, com validade de 60 dias após o término da vigência do contrato. O percentual relativo a esta garantia deverá ser estabelecido pela área contratante de acordo com o porte da empresa contratada e do tipo de contrato a ser executado, respeitando o piso de 1% do valor global do contrato. Os procedimentos corporativos de contratação da Petrobras serão alterados em até 90 dias para a inclusão desta exigência.

16. Sobre Mobilidade


- Disponibilizar um sistema para divulgação das oportunidades de mobilidade e atualização dos currículos. O sistema será apresentado para as entidades sindicais em reunião específica.
- 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.

17. Sobre Petros:

- A Petrobras adotará todas as providências necessárias junto à Petros para que seja aprovada no seu Conselho Deliberativo a celebração de acordos judiciais, nas ações transitadas em julgado, cuja decisão seja favorável aos assistidos, em fase de execução, cujo objeto consista em pleito relativo à concessão dos níveis nos Acordos Coletivos de Trabalho dos anos de 2004/2005/2006. Os demais casos sobre o mesmo objeto serão analisados e as soluções apresentadas para a FUP e todos os sindicatos no prazo de 180 dias a partir da assinatura deste acordo.
- Implantar alternativa, opcional ao participante, para reduzir o impacto da defasagem de implantação entre o Plano Petros 2 e a opção pelo BPO, considerando a diferença das contribuições realizadas nesse período. Para tal a Petrobras adotará todas as providências necessárias junto à Petros para que seja aprovada no seu Conselho Deliberativo a necessária alteração do regulamento do Plano Petros 2.

18. Sobre Promoção à Sênior - cargos de nível médio

- Implantar, no próximo processo de avanço de nível e promoção previsto para julho/2014, a promoção por antiguidade da categoria Pleno para Sênior nos cargos de nível médio. Para ser elegível o empregado deverá estar posicionado no último nível salarial (referência B) da categoria Pleno



e permanecer em efetivo exercício por 30 meses, em períodos consecutivos ou não, nos últimos 36 meses, anteriores à data de concessão. O empregado contemplado com a promoção por antiguidade será posicionado no primeiro nível salarial (referência A) da categoria Sênior, de sua carreira.

19. Convênio INSS

- A Petrobras envidará todos os esforços necessários para viabilizar a celebração de novo convênio da Petrobras com o INSS.

20. Dias parados:

- A Companhia assegura que os dias parados em função da greve realizada em outubro/2013 serão metade abonados e metade compensados.

21. Vigência:

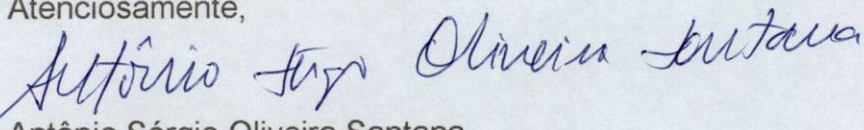
- As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2013 terão vigência até 31 de agosto de 2015, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

22. Cronograma de pagamento

Data de assinatura do ACT	Data de pagamento
25/10	4/11
29/10	7/11
01/11	12/11
5/11	14/11

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

Atenciosamente,



Antônio Sérgio Oliveira Santana
Gerente Executivo de Recursos Humanos da Petrobras