

CADERNO DE RESOLUÇÕES

*Por uma categoria forte na
reconstrução do Brasil!*



XIII

**CONGRESSO D@S
PETROLEIR@S
DA BAHIA**

ÍNDICE

REGIMENTO INTERNO	4
RESOLUÇÕES GRUPO 1 – SINDICALISMO E ORGANIZAÇÃO SINDICAL	12
<i>SINDIPETRO BAHIA É O SINDICATO DOS PETROLEIROS DA BAHIA OU O SINDICATO DOS PETROLEIROS DA PETROBRÁS E SUAS SUBSIDIÁRIAS?</i>	13
<i>RESOLUÇÕES I ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS FUP E FNP</i>	17
<i>AGORA É HORA DE RETOMAR ATIVOS E RECUPERAR DIREITOS!</i>	19
RESOLUÇÕES GRUPO 2 – BENEFÍCIOS, SEGURIDADE, POLÍTICAS SOCIAIS E ORGANIZAÇÃO DOS (AS) APOSENTADOS (AS) E PENSIONISTAS	20
<i>RESOLUÇÕES CNAF 29/03/2023 SEGURIDADE E POLÍTICAS SOCIAIS: UMA PRIORIDADE URGENTE E NECESSÁRIA</i>	21
<i>PETROS/AMS/ PARIDADE NOS CONSELHOS</i>	35
<i>POSTO DE ATENDIMENTO PRESENCIAL DA PETROS</i>	36
<i>PROPOSTAS – BENEFÍCIOS E SEGURIDADE SOCIAL</i>	37
TESES GRUPO 3 – SAÚDE, SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE, NOVAS TECNOLOGIAS, REGIMES E CONDIÇÕES DE TRABALHO	38
<i>ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO E PARTICIPAÇÃO NAS APURAÇÕES DOS ACIDENTES</i>	39
<i>REVISÃO DOS PPP'S PARA ÁREAS CLASSIFICADAS</i>	40
<i>ACOMPANHAMENTO DE DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO</i>	41
<i>PROPOSTAS GT SMS E SAÚDE MENTAL</i>	42
TESES GRUPO 4 – ORGANIZAÇÃO DO SETOR PRIVADO E DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DAS EMPRESAS PRIVADAS DE PETRÓLEO;	45
<i>VIABILIZAR AS PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES PARA AS NEGOCIAÇÕES COM AS EMPRESAS DO SETOR PRIVADO</i>	46
<i>PROPOSTAS PARA VALORIZAÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES DO SETOR PRIVADO</i>	47
<i>RESOLUÇÃO DO SEMINÁRIO NACIONAL DO SETOR PRIVADO DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS</i>	48
TESES GRUPO 5 – PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS (AS) TRABALHADORES (AS) DO SISTEMA PETROBRÁS	51
<i>RESOLUÇÕES I ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS FUP E FNP</i>	52
<i>TESES 1, 2, 3, 4, 5</i>	58
<i>TESES 6, 7</i>	59
<i>PROPOSTAS PARA A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES</i>	60
TESES REMANESCENTES	61
<i>ALTERAÇÃO DA CLÁUSULA 9 NO ACT 2023-2024 REFERENTE AO ADICIONAL DE PERMANÊNCIA NO ESTADO DO AMAZONAS ABRANGENDO REGIÃO AMAZÔNICA</i>	62
<i>TESE CLUBES SOCIAIS E ASSOCIAÇÕES</i>	64
<i>TESES AO XII CONGRESSO DOS PETROLEIROS DA BAHIA 17 E 18 DE JUNHO DE 2023</i>	65

XII CONGRESSO DO SINDIPETRO BAHIA

REGIMENTO INTERNO

Por uma categoria forte na reconstrução do Brasil!

**Desafios e oportunidades para aposentad@s e
trabalhador@s do petróleo na Bahia**

CAPÍTULO I – DA REALIZAÇÃO.

Art. 1º – O XII Congresso do Sindipetro Bahia se realizará aos dias 17 e 18 de Junho de 2023, com a finalidade de tratar dos diversos temas pertinentes à categoria, conforme determina o Estatuto do Sindicato no seu Art. 24º, transcrição abaixo:

O Congresso da categoria será realizado anualmente, no primeiro semestre e, extraordinariamente, a qualquer momento, para definir os objetivos e estratégias da categoria, assim como as diretrizes de trabalho, para preparar e orientar a participação nos Congressos e nas Plenárias nacionais da categoria, para tal elegendo dentre seus participantes os respectivos Delegados, e assim procedendo, também para outros eventos do interesse da categoria e para alterar ou reformar o presente Estatuto.

Parágrafo 1º – A convocação do XII Congresso foi realizada no dia 17/05/2023, com divulgação em veículo de grande circulação, jornal Correio da Bahia, aos 20 e 21/05/2023, e nos meios de comunicação digitais do SINDIPETRO-BA, desde 18/05/2023, conforme transcrição a seguir:

EDITAL DE CONVOCAÇÃO CONGRESSO ANUAL DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA

Por deliberação dos membros da Diretoria Executiva do SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA – SINDIPETRO – BAHIA, inscrito no CNPJ sob

Por deliberação dos membros da Diretoria Executiva do SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA – SINDIPETRO – BAHIA, inscrito no CNPJ sob o n. 15.532.855/0001-30, na forma do seu estatuto social, convoca todos os seus associados quites para participarem do XII CONGRESSO ANUAL DA CATEGORIA, que acontecerá respectivamente nos dias 17 e 18 de junho de 2023, na sede da Cultura e Cidadania do Sindipetro Bahia, situado na Ladeira da Independência, 16, Nazaré, Salvador/Ba. A abertura do aludido Congresso, ocorrerá no dia 17 de junho, às 08:00hs e em seguida será apreciado e deliberado todos os temas pertinentes e relevantes dos interesses da categoria petroleira do Estado da Bahia, na forma do Estatuto Social. Quanto aos prazos, as inscrições e eleições dos delegados participantes do evento fica estabelecido que: (i) o critério para

escolha dos Delegados e sua proporção será previamente estabelecido pela Diretoria executiva, conforme previsão estatutária, que deverá ser publicado no Boletim Oficial da Entidade, (ii) as inscrições para Delegados ocorrerão perante a secretaria da Entidade, no período de 22.05.2023 a 04.06.2023, (iii) as eleições dos Delegados nas situações necessárias, ocorrerão no período de 05.06.2023 a 09.06.2023. Salvador / Ba, dezessete de maio de dois mil e vinte e três. Jairo Batista Silva Santos. Coordenador Geral – Diretoria Colegiada.

Parágrafo 2º - Uma retificação sobre a convocação do XII Congresso foi realizada no dia 12/06/2023, com divulgação em veículo de grande circulação, jornal Correio da Bahia, aos 13/06/2023, e nos meios de comunicação digitais do SINDI-PETRO-BA, desde 12/06/2023, conforme transcrição a seguir:

EDITAL DE RETIFICAÇÃO SOBRE CONVOCAÇÃO DO XII CONGRESSO ANUAL DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA

Por deliberação dos membros da Diretoria Executiva do SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA - SINDIPETRO - BAHIA, inscrito no CNPJ sob o n. 15.532.855/0001-30, na forma do seu estatuto social, convocou em 17.05.2023 todos os seus associados quites para participarem do XII CONGRESSO ANUAL DA CATEGORIA, que acontecerá respectivamente nos dias 17 e 18 de junho de 2023. RETIFICA o local de realização do Congresso para o Catussaba Resort Hotel, situado à Alamedas da Praia, s/n, Itapuã, Salvador/Ba. MANTÉM a abertura do aludido Congresso, no dia 17 de junho, às 08:00hs e em seguida a apreciação e deliberação de todos os temas pertinentes e relevantes aos interesses da categoria petroleira do Estado da Bahia, na forma do Estatuto Social. Quanto aos prazos, as inscrições e eleições dos delegados participantes do evento MANTÉM o que ficou estabelecido: (i) o critério para escolha dos Delegados e sua proporção será previamente estabelecido pela Diretoria executiva, conforme previsão estatutária, que deverá ser publicado no Boletim Oficial da Entidade, (ii) as inscrições para Delegados ocorreram perante a secretaria da Entidade, no período de 22.05.2023 a 04.06.2023, com PRORROGAÇÃO até o dia 11.06.2023, (iii) as eleições dos Delegados nas situações necessárias, ocorreram no período de 05.06.2023 a 09.06.2023, com PRORROGAÇÃO até o dia 12.06.2023. Salvador / Ba, doze de junho de dois mil e vinte e três. Jairo Batista Silva Santos. Coordenador Geral – Diretoria Colegiada.

CAPÍTULO II – DOS OBJETIVOS DO CONGRESSO

Art. 2º - O XII Congresso tem como objetivo discutir ampla e democraticamente os interesses e problemas que atingem a categoria de trabalhadores (as) ativos (as), aposentados (as) e pensionistas, abrangida pela representação do segmento Petróleo na Bahia, estabelecendo forma de ação para resolução dos mesmos.

CAPÍTULO III – DA ORGANIZAÇÃO E DIREÇÃO

Art. 3º - A organização e direção do XII Congresso é realizada pela Comissão de Organização.



Parágrafo 1º - A Comissão de Organização é composta por 03 (três) membros, Diretores do Plenário do Sistema Diretivo.

Parágrafo 2º - Os membros eleitos da comissão de organização são: Elizabete Sacramento, David Gomes Leal e Jairo Batista Silva Santos.

CAPÍTULO IV – DOS PARTICIPANTES

Art. 4º - O XII Congresso será composto pelos delegados natos, pelos delegados eleitos, observadores, convidados e assessores.

Parágrafo 1º - São delegados natos, os diretores do Plenário do Sistema Diretivo do Sindipetro Bahia e os membros titulares do Conselho Fiscal do Sindipetro Bahia.

Parágrafo 2º - São delegados eleitos, os delegados inscritos nos três segmentos: Aposentados/Pensionistas, empregados do Sistema Petrobras e de Empresas Privadas de Petróleo, através da ordem cronológica de solicitação de inscrição enviada para o email secretaria@sindipetroba.org.br, até o limite das vagas destinadas para o respectivo seguimento.

Parágrafo 3º - São elegíveis todos e quaisquer trabalhadores associados da categoria ativos, aposentados e pensionistas, abrangidos pela representação do Sindipetro Bahia.

Parágrafo 4º - No caso de trabalhador demitido, é elegível aquele que estiver "sub judice" por reintegração, por ter sofrido repressão política, por estar à época da demissão com mandatos na CIPA, de Diretor do Sindicato, de Representante Sindical ou de Representante dos Trabalhadores, por motivo de greve, desde que não tenha homologado.

Parágrafo 5º - São elegíveis, os ex-associados, que se encontrem desempregados, por até seis meses anteriores à data da abertura do XII Congresso, desde que tivessem mandato na CIPA, de Diretor do Sindicato, de Representante Sindical ou Representante dos Trabalhadores na última empresa do setor em que trabalhou.

Parágrafo 6º - Se a totalidade de inscritos por segmento for menor que as vagas totais para delegados daquele segmento, todos os inscritos estarão automaticamente eleitos.

Parágrafo 7º - Se a totalidade de inscritos de todos os segmentos for menor que a quantidade total de vagas disponibilizadas para delegados do XII Congresso, haverá remanejamento das vagas por segmento e todos os inscritos estarão automaticamente eleitos.

Parágrafo 8º - Os diretores das instâncias verticais, FUP, CNQ, CUT, às quais o Sindipetro Bahia está filiado, poderão ser observadores, mediante aprovação da Comissão de Organização do XII Congresso, até o limite total de 03 representantes por instância.

Parágrafo 9º - A comissão de organização ficará responsável pelo registro dos convidados e assessores.

Art. 5º - Os delegados do XII Congresso serão eleitos obedecendo o parágrafo 2º do art. 2º, dentre o número de associados filiados ao Sindipetro Bahia disposto na Tabela I.

Tabela I

		TOTAL
SEGMENTO	Nº TOTAL DE ASSOCIADOS	7.879
	Nº de Aposentados/Pensionistas	5.511
	Nº de Ativos Sistema Petrobras	1.177
	Nº de Ativos Empresas Privadas	1.191

Parágrafo Único - O número de delegados dos segmentos Aposentados/Pensionistas, Ativos Sistema Petrobras e Ativos Empresas Privadas de Petróleo, na mesma proporção de 1 delegado para cada 40 associados (aproximadamente), está descrito na tabela II.

Tabela II

		TOTAL
SEGMENTO	Nº TOTAL DE DELEGADOS	200
	Nº de Aposentados/Pensionistas	140
	Nº de Ativos Sistema Petrobras	30
	Nº de Ativos Empresas Privadas	30

CAPÍTULO V – DO PLENÁRIO

Art. 6º - No plenário, participarão os delegados natos, os delegados eleitos, os observadores, os convidados e os assessores devidamente credenciados.

Parágrafo 1º - As teses serão debatidas por temas no plenário obedecendo a seguinte ordem:

I – Sindicalismo e Organização Sindical;

II – Benefícios, Seguridade e Organização dos(as) aposentados(as) e pensionistas;

III – Saúde, Segurança, Meio Ambiente, Novas Tecnologias, Regimes e Condições de Trabalho;

IV – Organização do Setor Privado e dos(as) trabalhadores(as) das empresas privadas de petróleo;

V – Pauta de Reivindicações dos(as) trabalhadores(as) do Sistema Petrobras.

Parágrafo 2º – Os delegados terão direito a voz e voto. Aos observadores e convidados será garantido o direito a voz. Os assessores serão consultados e terão direito a voz sempre que solicitado pela mesa diretora dos trabalhos.

CAPÍTULO VI – DAS TESES

Art. 7º – As teses sobre o temário podem ser apresentadas por qualquer trabalhador (a) da categoria e defendidas por qualquer delegado, observador ou convidado no plenário. Aqueles que não puderam inscrever teses, terão oportunidade de serem apresentadas por escrito, durante o debate dos grupos, e votadas. Sendo aprovadas, que constem nos anais do Congresso.

Parágrafo 1º – As teses deverão ser identificadas e apresentadas até às 23:59h do dia 11 de junho de 2023, através da internet, no e-mail secretaria@sindipetroba.org.br.

Parágrafo 2º – As teses deverão abordar os temas dispostos no Parágrafo 1º, do Art. 6º e deverão ser redigidas em língua portuguesa, fonte tamanho 12;

Parágrafo 3º – As teses serão apresentadas pela Comissão de Organização, seguindo os seguintes critérios:

- I – Teses nacionais de corrente política – 10 minutos para apresentação e defesa;
- II – Teses regionais de corrente política – 5 minutos para apresentação e defesa;
- III – Teses individuais – 3 minutos para apresentação;

Parágrafo 4º – Os autores das teses, assim como qualquer outro delegado, observador ou convidado, que esteja participando do plenário virtual, poderá fazer a defesa da respectiva tese, tendo máximo tempo de 3 minutos. Havendo mais de um inscrito para defesa da tese, o tempo deve ser partilhado entre os inscritos e não excederá aos 3 minutos.

Parágrafo 5º – Após a apresentação da tese, também será concedido o tempo máximo de 3 minutos tempo para qualquer delegado, observador ou convidado, que deseje fazer a defesa contrária à referida tese. Havendo mais de um inscrito para defesa contrária à tese, o tempo deve ser partilhado e não excederá 3 minutos.

Parágrafo 6º – As teses inscritas de avaliação de conjuntura, política e econômica, local, nacional e internacional terão prioridade e serão lidas pela Comissão Organizadora, mas não serão votadas.

CAPÍTULO VII – DAS MOÇÕES

Art. 8º - As moções devem abordar temas referentes aos interesses da classe trabalhadora;

Art. 9º - As moções podem ser apresentadas por qualquer delegado, observador ou convidado e devem ser inscritas até às 17h do dia 17 de junho de 2023.

Art. 10º - As moções serão lidas pela Comissão Organizadora, sendo concedido posteriormente o tempo de 3 minutos para o autor prestar esclarecimentos. Em seguida, a Comissão Organizadora as colocará em regime de votação após aprovação das teses.

Parágrafo único - Será considerada aprovada a moção que atingir 50% (cinquenta por cento) mais um dos votos dos (as) delegados (as) no momento da votação.

CAPÍTULO VIII – DA INSTALAÇÃO E FUNCIONAMENTO

Art. 11º - O funcionamento do XII Congresso obedecerá à seguinte programação:

Sábado, 17/06 – das 8h00 às 14h00

Atividade: Credenciamento dos Delegados e Delegadas.

Sábado, 17/06 – 8h00

Apreciação e Aprovação do Regimento Interno do Congresso (Comissão de Organização do Congresso)

Sábado, 17/06 – 9h00

Mesa de Abertura - Saudações aos Congressistas

Sábado, 17/06 – 9h20

MESA 1

Análise de Conjuntura

Tema:

Reconstrução do Brasil, Setor Petróleo e a Transição Energética

Sábado, 17/06 – 10h40

MESA 2

Tema:

Reconstrução da Petrobras e Perspectivas do Setor Petróleo na Bahia

Sábado, 17/06 – 14h00

MESA 3

Tema: Diversidade e Combate às Opressões no Mundo do Trabalho

Sábado, 17/06 – 16h00

MESA 4

Tema: Direitos dos Trabalhadores – Retrocessos e Avanços no Sistema Petrobras e Perspectivas para trabalhadores do setor privado de petróleo

Sábado, 17/06 – 18h00

Encerramento do Primeiro dia do XII Congresso do Sindipetro Bahia.

=====

Domingo, 18/06 – 9h00

Debate e votação das teses em Grupos de Trabalho

Grupo 1 – Sindicalismo e Organização Sindical;

Grupo 2 – Benefícios, Seguridade e Organização dos(as) aposentados(as) e pensionistas;

Grupo 3 – Saúde, Segurança, Meio Ambiente, Novas Tecnologias, Regimes e Condições de Trabalho;

Grupo 4 – Organização do Setor Privado e dos(as) trabalhadores(as) das empresas privadas de petróleo;

Grupo 5 – Pauta de Reivindicações dos(as) trabalhadores(as) do Sistema Petrobras.

Domingo, 18/06 – 14h00

PLENÁRIA – Apresentação, Discussão e Aprovação das Teses remanescentes dos dias anteriores e Plano de Lutas.

Domingo, 18/06 – 15h30

Eleições dos representantes da categoria a outros eventos até o XIII Congresso do Sindipetro-BA

Domingo, 18/06 – 16h00

Encerramento do XII Congresso do Sindipetro Bahia.

CAPÍTULO IX – DO CREDENCIAMENTO PARA PARTICIPAÇÃO

Art. 12º – O credenciamento será realizado, presencialmente, no dia 17 de Junho de 2023, no local estabelecido.

Parágrafo 1º – A Comissão de Organização divulgará no início do segundo dia (Domingo), do XII Congresso, o número de Delegadas e Delegados credenciados e participantes do evento.

CAPÍTULO X – DAS VOTAÇÕES

Art. 13º – Votarão todos(as) delegados(as) credenciados(as) presentes no referido local do Edital de Retificação.

Parágrafo único – Cada delegado(a) terá direito a apenas 01(um) voto.

Art. 14º - As votações serão feitas com a manifestação de voto a favor, contra ou abstenção. Sob escrutínio, se necessário.

Parágrafo 1º - O sistema de votação será de maioria simples.

CAPÍTULO XI – DAS ELEIÇÕES DOS REPRESENTANTES DA CATEGORIA A OUTROS EVENTOS ATÉ O XIII CONGRESSO DO SINDIPETRO-BA.

Art. 15º - Os delegados para outros eventos (congressos, plenárias, encontros, conferências etc.) que se realizem até o XIII Congresso da categoria serão escolhidos, através da coleta de assinatura de todos os delegados aptos que permanecerem ao final do Congresso, que estarão aptos aos próximos eventos. Essa relação será pública e o sindicato convocará todos os delegados.

Parágrafo único - são elegíveis todos os delegados eleitos e credenciados ao XII Congresso.

I - As chapas terão limite máximo de 45 participantes.

Art. 16º - Todos os casos omissos a esse Regimento que forem suscitados durante o XII Congresso serão avaliados pela Comissão de Organização.

Salvador, 17 de junho de 2023.

David Gomes Leal, Jairo Batista Silva Santos
e Elizabete Sacramento.

Comissão Organizadora



RESOLUÇÕES

GRUPO 1

Sindipetro Bahia é o Sindicato dos petroleiros da Bahia ou o Sindicato dos petroleiros da Petrobrás e suas Subsidiárias?

Classismo X Corporativismo ou Classismo com Corporativismo?

As respostas a essas perguntas são cruciais para definir o presente e o futuro do mais antigo e um dos maiores Sindicatos dos petroleiros do Brasil e um dos mais importantes da Bahia. A história do sindicalismo na Bahia e no Brasil passa pela história do Sindipetro Bahia, desde a descoberta pioneira do petróleo baiano, e a fundação do STIEP-BA, para organizar os petroleiros da extração e produção de petróleo, passando pela construção da RLAM, a primeira refinaria brasileira, e a fundação do Sindipetro-BA, para organizar os petroleiros do refino e distribuição.

Sua trajetória de lutas é referência nacional, nos petroleiros de todo o Brasil e em outras categorias, desde a histórica greve dos anos sessenta, “Equipara ou aqui para”, para igualar os salários dos petroleiros baianos com os salários dos petroleiros paulistas e a sua participação no enfrentamento ao golpe militar, à intervenção nos sindicatos e à prisão e a tortura. Em seguida a frente da greve de 1983, pela isonomia de direitos para os novos empregados, em pleno regime militar, enfrentando a LSN – Lei de Segurança Nacional e a sua participação nas greves do final dos anos 80, após o fim da ditadura militar, a volta dos exilados políticos, a anistia dos demitidos e perseguidos políticos e o fim da intervenção nos Sindicatos. Em seguida, com a ascensão da CUT e do PT, a sua participação destacada nas greves dos anos noventa, contra o arrocho salarial, o FMI, a privatização das empresas estatais, pelo “Fora Collor”, pelo “Cartão Vermelho para o TST” e pelo “Fora FHC”, o que culminou nas históricas greves de 94/95 pelo cumprimento do Acordo Coletivo e em defesa das empresas estatais. Toda essa trajetória de lutas levaram a criação da FUP – Federação Única dos Petroleiros, a participação ativa dos petroleiros nas campanhas eleitorais e sua contribuição para as vitórias de Lula e Dilma à Presidência da República, que levaram à recuperação e à conquista de direitos num período nunca visto antes. Em seguida, a atuação destacada, juntamente com os demais Sindipetros e a FUP, contra o golpe na presidente Dilma, a resistência a todos os ataques sofridos durante os nefastos governos do golpista Temer e o genocida Bolsonaro até a nova vitória do presidente Lula.

Em todo esses períodos, após o regime militar, nosso maior inimigo foi e continua sendo o capitalismo mundial, na sua atual versão liberal, que busca privatizar nossas empresas públicas e estatais, retirar do governo eleito democraticamente o seu controle e se apoderar das nossas riquezas, como ocorreu com os nossos minérios, após a privatização da Vale do Rio Doce, com o nosso sistema de telefonia e a venda da Telebrás, com o nosso sistema elétrico e a venda das distribuidoras de energia e, mais recentemente, a venda da Eletrobrás e com a nossa logística e a venda de toda a nossa malha ferroviária, a nossa navegação de cabotagem e as nossas usinas siderúrgicas.

Em relação a uma das nossas maiores riquezas, o petróleo, apesar de toda a

nossa resistência, da luta nas mais variadas frentes, com o apoio das forças de esquerda, do movimento sindical e social e setores nacionalistas, não conseguimos impedir totalmente o projeto neoliberal de privatização que, desde o governo Collor, conseguiu a venda de algumas subsidiárias (Ultrafértil, Petroflex, Nitriflex, entre outras) e a extinção de outras (Interbrás e Petromisa), passando pelos governos Itamar e FHC que, através da revisão constitucional e do fim do monopólio estatal abriu caminho para as concessões de blocos exploratórios, através de leilões e, após a descoberta da nossa maior reserva, o pré-sal e a mudança da legislação para o regime de partilha, conseguiu, através de um golpe de estado, no segundo mandato da presidenta Dilma, o fim da exclusividade de operação pela Petrobrás, o fim da obrigatoriedade do conteúdo nacional e o fundo social do pré-sal, a privatização das unidades da Petrobrás e suas subsidiárias, com a venda da BR Distribuidora, da malha do gás, de algumas refinarias e termelétricas, dos campos terrestres da região Nordeste e alguns campos de produção marítimos, além da “hibernação” das unidades de fertilizantes, na Bahia, em Sergipe e no Paraná, as Fafens, e o contrato de comodato de operação com uma empresa privada, nas duas primeiras unidades.

A Bahia foi o estado mais afetado e atacado pelo projeto neoliberal de privatização, retomado após os governos petistas e o golpe de estado que retirou a presidente Dilma do poder. De todas as vendas realizadas, a mais significativa e dramática, devido a sua história, a sua importância e o número de trabalhadores envolvidos foi a “entrega” da RLAM para o grupo árabe Mubadala, pela metade do seu preço de avaliação, pois, até o momento, ainda conseguimos impedir a venda do pólo Bahia, onde estão os últimos campos terrestres da Bahia e do Nordeste, que não foram vendidos.

Apesar desse momento terrível na história do Sindipetro-BA, desde a sua criação, a sua unificação com o STIEP-BA com o Sindiquímica-BA e a sua volta, depois do desmembramento do Sindicato dos Químicos e Petroleiros da Bahia, apesar disso, sua direção tem enfrentado com determinação a luta contra a venda da RLAM, utilizando todas as vias possíveis, políticas, jurídicas e institucionais. Infelizmente, seus trabalhadores, extremamente fragilizados com todo o processo de venda, durante um governo nefasto e uma direção aliada a esse projeto de entrega, não resistiram. Não conseguiram aderir a greve, que a direção do Sindipetro-BA tentou fazer para barrar a venda e acabaram aceitando se transferir para outras unidades fora do estado, mas proibidos de se transferirem para unidades do E&P, mesmo quando conseguiam a vaga para se transferir, ou, ainda, serem contratados pela Acelen, empresa criada pela Mubadala para administrar e operar a RLAM.

Enquanto isso, a direção do Sindipetro-BA teve que assumir a representação dos novos trabalhadores contratados pela Acelen, para administrar e operar a RLAM. Esses trabalhadores oriundos da Petrobrás, da Brasken e de outras empresas do pólo petroquímico de Camaçari-BA, passaram a fazer parte da base de representação do Sindipetro-BA e, portanto, a sua direção passou a fazer a defesa dos seus direitos e a negociar o seu primeiro Acordo Coletivo, 2022/2023, cumprindo sua tarefa fundamental, obrigatória, moral, legal e estatutária. Ao mesmo tempo,

a luta contra a venda da RLAM continua e a direção do Sindipetro-BA está adotando todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias para atingir esse objetivo. Entretanto, essa luta não pode e não deve impedir a tarefa principal de uma entidade sindical que é defender os direitos e interesses dos trabalhadores que representa.

Essas ações não são contraditórias, mesmo que ocorra a anulação da venda da RLAM, pois a direção sindical deve, em primeiro lugar, defender os empregos de todos os trabalhadores. Desta forma, os atuais trabalhadores da RLAM deverão manter os seus contratos de trabalho, através do processo de sucessão trabalhista, passando da Acelen para a Petrobrás, da mesma forma que ocorreu quando a Petrobrás comprou as usinas termelétricas (UTES) e a unidade da Ultrafértil em Araucária – PR. Ao mesmo tempo, todos os trabalhadores da Petrobrás que foram obrigados a se transferir para outras unidades em outros estados, deverão ter o direito de retornar para a Bahia, se assim quiseram, seja na RLAM ou em qualquer unidade da Petrobrás no estado.

Agindo desta forma estaremos reafirmando o nosso compromisso classista, compatibilizando-o com os nossos interesses corporativistas, que foi e é importante para manter a defesa do Sistema Petrobrás, contra a privatização e os ataques dos vendilhões da pátria e da grande imprensa comprometida com o mercado financeiro e o projeto neoliberal do capitalismo mundial. Nossa organização sindical, tem uma tradição nessa luta corporativa mas, também, na luta classista, desde o final dos anos 80, quando a antiga direção do STIEP-BA realizou as primeiras greves dos trabalhadores terceirizados no Brasil, especificamente nas empresas prestadoras de serviço na área de sondagem de recuperação de poços (Sotep, Perbrás, San Antonio, entre outras) e em outras empresas prestadoras de serviço nas demais atividades na área de produção de petróleo.

Durante todos esses anos esse trabalho nunca parou e, mais do que nunca, deve continuar e se intensificar passando a ser uma das prioridades da direção do Sindipetro-BA, diante da redução das atividades da Petrobrás e suas Subsidiárias na Bahia, mas sem abrir mão ou se descuidar da defesa dos trabalhadores ativos, aposentados e pensionistas oriundos do Sistema Petrobrás, das lutas em defesa da Petros e da AMS, contra a privatização e pela reestatização de todas as suas unidades e atividades que foram vendidas, entregues ou paralisadas. Agindo desta forma, o nosso Sindipetro-BA continuará sendo um dos maiores Sindicatos dos petroleiros do Brasil e um dos mais importantes da Bahia, seja qual for a forma de organização do sistema produtivo dessa indústria tão importante para o nosso estado e o país. Portanto, mais do que nunca é necessário afirmar em alto e bom som: “Nós somos do Sindicato dos Petroleiros da Bahia e não somente do Sindicato dos Petroleiros da Petrobrás e suas Subsidiárias”.

Portanto, dentre outras ações, já em andamento, propomos:

- Eleição de novos diretores ampliando a representação dos trabalhadores das empresas privadas, principalmente da Acelen e da Petrorecôncavo (quando ocorrer o Congresso ou Assembleia, que proponha alterar o estatuto, se estabeleça uma cota mínima de membros da Diretoria do Sindicato oriundos do setor priva-

do de petróleo, ampliando a participação dos trabalhadores do setor privado);

- Curso de formação sindical para os novos diretores de acordo com a nossa política classista e cutista;
- Realizar Seminários para organizar as Campanhas Reivindicatórias na Bahia para referendo nas respectivas Assembleias de base;
- Buscar unificação da Data Base dos acordos dos trabalhadores das empresas privadas de petróleo e 01/09 como data base dos ACTs nas empresas do Sistema Petrobras;
- Organizar uma campanha conjunta com todos os trabalhadores das empresas privadas para unificar o piso salarial, os regimes e os adicionais;
- Intensificar a luta pela volta dos trabalhadores do Sistema Petrobrás e Subsidiárias na Bahia, que foram obrigados a sair do Estado;
- Intensificar as ações políticas e institucionais para viabilizar investimentos na Bahia, conforme recente Simpósio realizado pelo Sindipetro-BA;
- Realizar atividades culturais, recreativas e esportivas envolvendo os trabalhadores das empresas privadas;
- Lutar pela previdência complementar e saúde suplementar para todos os petroleiros, com planos desenhados para cada segmento, mas geridos por uma única entidade.

Assina esta tese:

Artpetro-BA – Articulação petroleira da Bahia

RESOLUÇÕES I ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS FUP e FNP

INSTITUTO CAJAMAR – 23 a 25 de maio de 2023

Pautas Internas Unificadas (para os Sindicatos e as Federações)

- 1- Elaborar o perfil das trabalhadoras representadas pelo sindicato
- 2- Averiguar possíveis discriminações e divulgar a composição da categoria de acordo com o sexo, raça e outras especificidades, bem como sua influência na promoção da carreira e na realização de treinamentos, inclusive em programas de pós-graduação, mestrado e doutorado.
- 3- Discutir mudanças de estruturas, práticas e condutas sindicais que dificultem ou impeçam a plena integração das mulheres à vida sindical.
- 4- Campanhas de sindicalização especialmente dirigidas às mulheres.
- 5- Elaboração de material sindical específico ou colunas específicas no material geral do sindicato
- 6- Desenvolver reivindicações de interesse das mulheres para incluir na negociação coletiva
- 7- Organização de reuniões sindicais de maneira mais informal, que estimule a participação das mulheres.
- 8- Organização de creches durante as reuniões e eventos sindicais com divulgação prévia. Buscar viabilizar espaços permanentes inclusive.
- 9- Criação de uma estrutura organizativa de mulheres no sindicato (GTs, secretaria e comissões) como forma de superar o isolamento e apoiar as dirigentes. Criação de
redes de solidariedade
- 10- Organização das mulheres no local de trabalho
- 11- Estabelecer programas de formação sindical voltado para as mulheres
- 12- Debater casos de machismo no sindicato de forma a educar os companheiros
13. Criação de um protocolo para atendimento às vítimas de assédios moral e sexual, ocorrido dentro do ambiente de trabalho e capacitar os diretores, diretoras e Cipistas para esse atendimento
14. Buscar estruturar uma rede de atendimento e acolhimento na estrutura do



sindicato e/ou com apoio de movimentos e/entidades governamentais especializadas em atendimento às vítimas de violência e/ou assédio.

15. Campanha conjunta FUP e FNP de combate e tratamento de assédio moral, sexual e psicológico.

16. Formação e espaços políticos de trocas devem ser realizados com mais frequência com as mulheres dos sindicatos e da FUP e FNP juntas. Necessidade de realizar cursos de conteúdo antipatriarcal para os homens.



Propostas para campanhas e lutas

1 – Fim do processo de privatização da Petrobrás, com a recompra de todos os ativos vendidos (refinarias, terminais, campos de produção, polidutos etc.). E retomada das unidades cedidas para exploração para outras empresas.

2 – Abertura de concurso público para suprir as vagas, com trabalhadores próprios, de todas as atividades da empresa que sejam de caráter permanente.

3 – Campanha nacional em defesa da Petrobrás, com a criação de um Comitê Nacional e Comitês Estaduais. Estes comitês deverão ser formados por todas as entidades civis, organizativas da sociedade pelos direitos dos trabalhadores, pela democracia e pela independência e soberania do Brasil, a exemplo das centrais sindicais, MST, UNE, OAB, ABI, partidos políticos de esquerda. Para conscientização e mobilização da população, esses comitês deverão usar todos os meios de comunicação, de forma gratuita ou paga, as redes sociais, produzir cartilhas e panfletos para serem distribuídos com a população nos terminais de ônibus, metrô, rodoviária, aeroporto, shoppings. Circulação de carros de som, principalmente, nos bairros periféricos para dialogar diretamente com a população menos assistida da nossa sociedade e que vota nos seus opressores. Realizar debates nas associações de bairros, nas escolas, nas universidades e nos espaços internos das unidades, assim como nos clubes sociais e outras associações da categoria. Promover manifestações de rua, como concentrações, carreatas e passeatas.

4 – Que os sindicatos de petroleiros, as federações FUP e FNP, as centrais sindicais se engajem na luta das associações de anistiados, para solucionar todas as pendências de trabalhadores que foram perseguidos pela ditadura militar, ou participaram de greves e movimentos em defesa da classe trabalhadora e de interesses da sociedade brasileira.

Assina esta tese:

Germino Borges

RESOLUÇÕES

GRUPO 2

Resoluções CNAP 29/03/2023 Seguridade e Políticas Sociais: Uma prioridade urgente e necessária

Nossa política sindical sempre foi voltada prioritariamente as questões ligadas ao dia a dia do mundo do trabalho, o que, obviamente, é natural e necessário.

Nossa organização e ação sindical também foi definida de acordo com essa política, o que é uma consequência totalmente necessária.

Devido a esse fato, as questões referentes a seguridade (previdência, saúde e assistência social) sempre foram colocadas em segundo plano ou não tiveram a prioridade necessária, enquanto, a definição e a inclusão das políticas sociais, no âmbito da nossa política sindical, sempre foram consideradas incompatíveis ou conflitantes com a concepção e prática cutista e, por isso, praticamente, não fizeram parte da nossa ação sindical.

Isso criou, inicialmente, uma cisão nesse segmento da categoria petroleira, que não se sentia representada pelos nossos sindicatos. Isso levou a criação de Associações de aposentados e pensionistas e o fortalecimento de outras que já existiam como a Ambep e a Aepet.

Entretanto esse cenário, aos poucos vem mudando, devido a uma realidade que se impõe: a redução dos trabalhadores diretos da ativa, o aumento dos aposentados e pensionistas do Sistema Petrobrás e a precarização das suas condições de vida e de saúde, além do aumento, também, dos trabalhadores das empresas privadas de petróleo, em substituição aos trabalhadores do setor petróleo, oriundos das Petrobrás e suas Subsidiárias.

Atualmente, a maior parte da arrecadação e do número dos filiados dos sindicatos dos petroleiros mais antigos é desse segmento da categoria petroleira e crescendo, todo ano, nos demais sindicatos inclusive, daqueles que não são filiados a FUP.

Essa representação dos aposentados e das suas ou seus pensionistas da Petrobrás e das suas Subsidiárias tem crescido devido, principalmente, ao processo de saídas de trabalhadores da ativa, devido aos vários PIDVs, pois, estão se filiando aos sindicatos de petroleiros, após a sua rescisão de contrato de trabalho e, também, em alguns Sindicatos, após o falecimento do aposentado, no caso de pensionistas. Atualmente esse seguimento da categoria caminha para ser a maioria dos associados dos Sindicatos filiados a FUP.

Vale ressaltar a especificidade dos itens da pauta de interesse desse segmento da categoria petroleira. Neste sentido, é necessário pautar toda esta discussão nos congressos regionais, para que no XXI CONFUP possamos traçar estratégias e definir propostas para garantir essa representação, que vem sendo disputada por essas Associações, que, mais recentemente, tentam atuar de forma nacional, através de uma federação, a Fenaspe, se aliando ou atuando em conjunto com a FNP e seus Sindicatos filiados, desde o racha da FUP, decorrente da disputa, antes, durante e depois da negociação do AOR e sua implementação: Implantação do PP-2, Repactuação do Regulamento do PPSP, Transação Judicial, Paridade plena, Cisão do PPSP.

Apesar disso, é importante destacar, que devido a atuação mais recente da FUP para barrar o PED 2015 (PED assassino) e sua substituição pelo PED 2018, através da ocupação da sede da Petros, no Rio de Janeiro-RJ, a criação do GT-Petros, a negociação com a atual direção da Petros, a cisão dos PPSPs repactuados e não repactuados, en-

tre os pré-70 e os pós-70 e a nossa participação no Fórum das entidades petroleiras, conseguimos na eleição da Petros de 2019, reduzir esse isolamento, conseguindo definir candidaturas conjuntas, com outras entidades, excetuando a Ambep.

Por isso é um enorme desafio para a gestão da FUP e seus Sindicatos filiados identificar as principais tendências em curso, avaliar suas repercussões e debater que modelo de organização e ação sindical é mais adequado, para lidar com este novo cenário, delineando e definindo ações para a sua implantação,

Isso impõe a necessidade da nossa política, da nossa organização e ação sindicais priorizar a seguridade e as políticas sociais, seja nas nossas lutas, pautas e na nossa organização.

Nesse sentido, um dos maiores problemas enfrentados atualmente, por esse segmento da categoria petroleira é o grave comprometimento do seu orçamento familiar.

Esse comprometimento é decorrente principalmente do aumento nos descontos da AMS, devido a atual tabela de grande risco (custeio 60% x 40%), ao aumento ilegal da margem de desconto de 13% para 30%, ao reajuste pelo VCMH, a cobrança do saldo devedor, dos equacionamentos cobrados desde 2018 no PPSP-R (PEDs 2015, 2018 e 2021), no PPSP-NR (PED 2015 e 2018) e aos erros na definição e cobrança de contribuições anteriores na AMS, principalmente no Plano 28.

Para cada um dessas causas há necessidade de medidas para tirar os aposentados e pensionistas e, até mesmo, vários trabalhadores da ativa, dessa situação. A reversão dessa situação depende de uma defesa com unidade e força política, para pressionar a direção da Petrobrás e da Petros a adotá-las

Em relação a defesa das propostas, para a redução do grande endividamento dos aposentados e pensionistas, com os empréstimos pessoais os principais argumentos são: (1) os empréstimos pessoais é o tipo de investimento mais seguro da Petros; (2) os empréstimos pessoais, historicamente, são o investimento da Petros, com uma das melhores rentabilidades; (3) os empréstimos pessoais tem a menor taxa de juros do sistema financeiro, inclusive em relação aos empréstimos consignados com desconto no INSS; (4) o governo anterior tentou acabar com o convênio do INSS com os fundos de pensão, para transferir os empréstimos de milhões de aposentados e pensionistas para o sistema financeiro.

Além do comprometimento da renda dos aposentados e pensionistas nos empréstimos pessoais, da redução da sua margem de desconto, do aumento dos descontos dos PPSPs pós-70 (PED 2015, PED 2018 e PED 2021) e do aumento nos descontos da AMS, há outras demandas que precisam ser atendidas garantindo e ampliando a nossa representação junto a esse segmento da categoria petroleira.

Desta forma, apresentamos as propostas para priorizar a seguridade e as políticas sociais, na nossa política sindical, na nossa organização e ação sindicais e nas nossas lutas e pautas de reivindicação:

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

A luta na defesa da Petrobrás e suas subsidiárias, contra a sua privatização e a venda de seus ativos tem que ser permanente, para evitar a ameaça de desemprego de milhares de seus trabalhadores e a retirada dos direitos dos poucos que eventualmente continuarem trabalhando e dos seus ex-empregados aposentados, respectiva(o)s

pensionistas e dependentes nos planos de previdência (PPSPs e PP2) e de saúde (AMS), que terão perdas irreversíveis nos seus direitos.

Portanto essa luta é fundamental, prioritária e unitária. Não há espaço para vacilações ou divergências entre as diversas direções das entidades da categoria petroleira e seus representados.

A FUP e seus Sindicatos filiados cabe a tarefa de organizar e liderar essa luta de resistência e reconstrução, no novo governo Lula, e com uma nova direção na Petrobrás e suas Subsidiárias. Nesse sentido, além das diversas ações sindicais que já estão em curso, estamos propondo as seguintes ações para defender e manter os nossos direitos na Petros e na AMS:

Na Petros

1. PED 2015

1.1- 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;

1.2- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP a disponibilização de assessoria contábil aos seus associados para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020, 2021 e 2022, referente aos anos base de 2018, 2019, 2020 e 2021 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes dos PEDs (2015, 2018 e 2021);

1.3- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, 2018 e 2021 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.

2. PEDs 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 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 da substituição do PED 2015 pelo 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 PED, que substituiu o PED 2015, 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 com a vontade 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 exercí-

cios financeiros, até a eliminação dessas contribuições extraordinárias;

2.6- Solicitar a direção da ANAPAR, 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 dos PEDs 2015, 2018 e 2021 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 a 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;

2.10- 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 PPSPs e do PP2

3.1 - Cobrar da nova 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 nova 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 e PP3;

3.6- Realizar acompanhamento sistemático e mensal dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs, PP2 e PP3, 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 a contratação de assessorias especializadas na área de investimento, para auxiliar na análise dos investimentos realizados

7

pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs, PP2 e PP3, com ampla divulgação das análises realizadas;

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 a nossa previdência social e complementar ou o desmonte da Petrobrás e demais empresas patrocinadoras;

3.12- Combater as ameaças decorrentes da aplicação CGPAR 37 e demais resoluções, especialmente em relação ao seu artigo 14, 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 antigo 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 PPSPs 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 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, incluindo a mais recente do STF, que estabeleceu a possibilidade da revisão de acordo com todo o período laboral ou de contribuição (revisão pela vida toda);

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 Risco dos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias; 4.7- Intensificar nossa ação sindical, junto as 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.

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 outras dívidas dos ativos, aposentados e pensionistas dos PPSPs, do PP2 e do PP3 substituindo-as pelos empréstimos pessoais da Petros.

6. Convênio INSS / Petros

6.1- Realizar Campanha de esclarecimento quanto a 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 Sede da Petros e nas unidades da Petrobrás e Subsidiárias e junto ao Ministério da Previdência Social, 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- Implementar 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 demais 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);

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 no presente texto;

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

9. Outras propostas

9.1- Cobrar da direção da Petros um atendimento exclusivo nos canais de atendimento da Petros para os dirigentes sindicais a fim de encaminhar as demandas dos participante e assistidos.; 9.2- Cobrar da direção da Petros a suspensão opcional do empréstimos pessoais vigentes pelo prazo máximo de 1 ano;

9-3- Cobrar da direção da Petrobrás a alteração do estatuto da Petros para garantir que apenas participantes ou assistidos sejam dirigentes da entidade;

9.4- Cobrar da direção da Petros a realização de consulta publica junto a participantes e assistidos quanto as eventuais alterações estatutárias e nos regulamentos dos planos que a Petros administra; 9.5- Realizar estudos com nossas assessorias técnicas sobre a possibilidade de mudar o período de apuração do deficit nos PPSPs pós-70, ampliando para um período de 3 a 5 anos;

9-6- Realizar estudos sobre a possibilidade de inclusão no regulamento dos PPSPs pós-70, a cobrança de pagamento adicional (jóia) decorrente da mudança da composição familiar do participante. 9.7- Cobrar da Petrobrás e do Conselho Deliberativo da Petros a alteração e restrição no uso do voto de qualidade da patrocinadora através de mudança no seu regimento interno;

9.8- Implementar todas as ações políticas e institucionais para aprovação dos projetos de lei no Congresso Nacional de interesse dos participantes e assistidos: PLP 84/2015 de autoria da deputada Maria do Rosário e outros.

9.9- Incluir no ACT, a formação do GT-Petros composto pelos representantes da Petrobrás e da FUP e da Petros e suas respectivas assessorias, para realizar estudos com o objetivo eliminar todos os equacionamentos dos PPSPs pós-70, atuais e futuros, garantir a sustentabilidade de todos os PPSPs e do PP2 e as garantias previdenciárias dos participantes e assistidos que migraram para o PP3.

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 as 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- Cobrar a transparência total dos gastos da Petrobrás e dos beneficiários com as despesas da AMS, incluindo os gastos da diretoria da Petrobrás (garantir que o custo com plano de saúde dos dirigentes não seja custeado pelos demais beneficiários), 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, inde-



pendente 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 a 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, 2021 e 2022, referente ao cumprimento da relação de custeio prevista para esses anos; 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, 2021 e 2022;

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, 2021 e 2022, no custo total da AMS;

2.6- Cobrar dos gestores da Petrobrás a exclusão de todas 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 previstos para aprovação das autorizações de procedimentos estabelecidos no atual ACT 2022/2023, 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 referente as 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. .

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- Impedir, através de todas as ações políticas, jurídicas e institucionais, a implantação de boleto bancário, para pagamento da AMS, excetuando os casos previsto 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 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- Apurar o regime contábil da AMS, na sua Comissão, prevista no atual ACT para verificar se é possível que, os valores arrecadados, decorrentes da cobrança do saldo devedor, possam ser incluídos na apuração do cumprimento da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021, referente ao custo total da AMS.

3. Correção anual da tabela do Grande Risco

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

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

4. Investigações dos Acidentes e doenças do trabalho X Custoda AMS

4.1- Realizar uma ampla investigação dos acidentes e doenças do trabalho, ocorridas nas empresas do Sistema Petrobrás, para estabelecer o nexos causal com o apare-

cimento 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- Verificar o seguro da Petrobras e suas Subsidiárias em relação a cobertura dos acidentes e doenças do trabalho e os valores pagos.

5. 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 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 a cobrança dos descontos abusivos da AMS e cobrar o expurgo dos custos da AMS relativos as eventuais despesas com os trabalhadores da ativa;

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 um investigação em todos os procedimentos aprovados na AMS, para definir o perfil epidemiológica dos seus beneficiários e os 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;

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 FAFEM 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.

10. Outras propostas

10.1- Resgatar estudo da KPMG, contratado pela gestão anterior da Petrobrás, sobre a viabilidade do modelo de auto-gestão por RH; 10.2- Viabilizar todas as ações jurídicas, políticas e institucionais para revogar a CGPAR 42;

10.3- Viabilizar todas as ações jurídicas, políticas e institucionais para garantir o retorno dos excluídos da AMS devido aos descontos abusivos, principalmente através de boletos;

10.4- Garantir manutenção na AMS de todas as pensionistas, atuais e futuras, que perderam o direito ao seu benefício vitalício, devido a Reforma da Previdência.

Outras ações necessárias para garantia dos direitos previdenciários e de assistência à saúde dos trabalhadores, dos aposentados, das pensionistas e seus dependentes do Sistema Petrobrás

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

2. 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;

3. Melhorar o atendimento dos aposentados e pensionistas na FUP e nos seus Sindicatos filiados;

4. 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;

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

6. Firmar convênios e parcerias com a direção da Federação e dos seus Clubes de Empregados da Petrobras - CEPes filiados, que resistiram aos ataques e os desmontes do nefasto gestão bolsonarista na Petrobras, para viabilizar a integração, a saúde e o bem-estar físico e mental da categoria petroleira e os seus familiares.

7. 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;

8. 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;

9. Criar a Associação Beneficente da categoria petroleira para atendimento às suas necessidades, principalmente, dos aposentados e pensionistas, em relação a 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.

10. 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;

11. 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.

12. 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;

13. 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;

**Assina esse texto a Secretaria de
Seguridade e Políticas Sociais da FUP**

Petros/AMS/ Paridade nos Conselhos

PROPOSITORES DA SUBSEDE ALAGOINHAS

SAÚDE/AMS

1 - Incluir no próximo ACT a transformação de todos atendimentos e procedimentos médicos na modalidade GRANDE RISCO, que passará a custear o Programa da AMS das trabalhadoras e trabalhadores do Sistema Petrobrás, com enquadramento da contribuição individual em novo valor suportável por cada um de per si, deixando assim de pagar: consultas e exames, enfim encerrando a modalidade PEQUENO RISCO.

2 - Que a AMS não condicione os atendimentos à sua própria análise apenas, suspendendo os tratamentos sem considerar relatório, o diagnóstico e indicação médica, causando desgaste e transtorno aos pacientes, interrompendo mesmo que seja temporariamente os tratamentos.

PETROS/EMPRÉSTIMO

1 - Solicitar da PETROS que a cobrança dos empréstimos pessoais

concedidos aos assistidos passe a ser de acordo com a sua expectativa de vida, através de adesão opcional individual com possibilidade de quitação a qualquer tempo por parte do assistido, além da renegociação de suas dívidas.

PARIDADE NOS CONSELHOS

2 - Que o poder decisório no Conselho da Petros seja igualitário, e em caso de empate o voto de Minerva passe a ser decidido depois de diálogo e acordo com representantes da classe dos trabalhadores.

Assinam - Gerson Avelino, Jonsos Nunes,
Agilson Pinheiro e José Longuinho

Posto de atendimento presencial da Petros

A partir das decisões do desgoverno de morte, que infelicitou o Brasil durante os quatro últimos anos, foram desativados os serviços de atendimento presencial aos assistidos da Fundação PETROS na Bahia. Tal decisão, em prejuízo dos trabalhadores, foi acompanhada da tentativa de desarticular as operações e impedir os investimentos da Petrobras na Bahia.

Com a eleição e posse do Governo Popular do Presidente Lula, a Petrobras está comprometida em retomar os investimentos e a categoria mantém firme o desejo da reestatização da Refinaria Landulfo Alves, o envolvimento na distribuição de combustíveis, a ampliação do Parque de Biocombustíveis e o desenvolvimento de novos tipos de combustíveis que garantam a sobrevivência da Petrobrás no ambiente de mudança na matriz energética para aquela de baixo carbono.

Assim, espera-se que, somadas às necessidades dos petroleiros aposentados, novas demandas sejam acrescentadas, justificando a implantação de Posto Presencial de Atendimento da Petros. Pelo exposto, propomos:

- Solicitar à PETROS a instalação imediata de POSTO DE ATENDIMENTO PRESENCIAL da PETROS na Bahia.

Assina – ART PETRO – BAHIA

Propostas – Benefícios e Seguridade Social

1 – Que o petroleiro separado conjugalmente, possa optar em manter como sua dependente na AMS, ou a ex-esposa ou a atual.

2 – Os equacionamentos da Petros têm causado aos trabalhadores petroleiros o maior arrocho em toda a sua história. É um verdadeiro choque para quem entrou na Petrobrás acreditando que teria uma velhice tranquila. A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não permite a redução salarial. Mas, na prática, é o que está acontecendo com a categoria. Tem trabalhadores, especialmente aposentados, que estão passando necessidades. Não pode os trabalhadores, que construíram essa grande empresa, pagarem esses famigerados equacionamentos, enquanto os acionistas, que nunca movimentaram uma válvula ou apertaram um parafuso, receberem lucros milionários. Isso não pode continuar. Neste sentido, propomos:

2.1 – Que a Petrobrás pague todas as suas dívidas para com a Petros.

2.2 – Que, em caso de déficit, a Petrobrás, como patrocinadora, faça a devida cobertura, conforme previsto no artigo 48, do Regulamento do Plano de Benefícios da Petros.

3 – Infelizmente, com o péssimo Acordo Coletivo assinado em 2021, em que aceitamos aumentar a nossa contribuição para a AMS de 30% para 40% e também, a possibilidade de aumento da margem de consignação de 13% para 30%, passamos a sofrer a maior invasão de descontos abusivos nos nossos salários, em todos os tempos. Inclusive, a Petrobrás chegou a nos impor 3 reajustes da AMS durante o ano. Pelo VCMH, pelo reajuste salarial e pelo equacionamento do custeio anual. Esses descontos, junto com os equacionamentos da Petros, empobreceram de vez os trabalhadores petroleiros. Muitos companheiros, com a corda no pescoço, sem terem como sobreviverem, a única solução que encontraram foi pedir para saírem da AMS. Um desastre, principalmente para o aposentado, que é o momento em que mais precisa do plano de saúde. Para dar um basta nisso, propomos:

3.1 – Manutenção da AMS, com o fim imediato da APS.

3.2 – Retorno da contribuição dos trabalhadores para 30% do custeio da AMS.

3.3 – Retorno da margem de consignação para 13%, sem permissão de nenhuma possibilidade de aumento deste percentual.

3.4 – Reajuste anual da AMS, no mesmo percentual do reajuste salarial da categoria.

3.5 – Fim do reajuste da AMS pelo VCMH (Variação de Custo Médico Hospitalar).

3.6 – Fim do equacionamento do custo da AMS por ano.

Assina – Germino Borges



RESOLUÇÕES

GRUPO 3

Cláusula 76

Acesso ao local de trabalho e participação nas apurações dos acidentes

A companhia permitirá o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e a participação de representante da entidade sindical na apuração de acidentes e incidentes, conforme indicação da representação sindical, sem nenhuma discriminação. Cabendo ao sindicato a análise e escolha do mesmo.

Assinam - João Marcos, Paulo César,
Gilson Sampaio, Gilberto Silva, Radiovaldo Costa

Revisão dos PPP's para áreas classificadas

A comissão de SMS, deve solicitar a correção e emissão dos PPP dos trabalhadores e trabalhadoras de todas as unidades de processamento do Sistema Petrobras com exposição ao benzeno, considerando a presença qualitativa do benzeno, conforme NR-15, decreto 8123/2013 e Circular nº 2/DIRSAT/INSS . A fim de assegurar o justo tempo para averbar no INSS e contribuir para o tempo de aposentadoria.

Assina - Joilton Costa

Acompanhamento de doenças relacionadas ao trabalho

A Petrobras fará acompanhamento dos casos de doença mental relacionado ao trabalho, apoio familiar (caso de suicídio), assédio moral e sexual. Com acompanhamento de profissional de saúde mental, psicológica e afins. Dando conhecimento ao sindicato da categoria em questão e acompanhamento pelo mesmo.

Parágrafo 1º - Bem como, a Petrobras se comprometerá na contratação de psicólogos (e outras especialidades) e a ampliação dessa atividade pelo Sistema de Saúde, APS.

Assina - João Marcos, Articulação Sindipetro-Ba

Propostas GT SMS e Saúde Mental

Pautas de Curto Prazo:

SMS:

- Investigação de acidentes e incidentes – acabar com as análises de acidentes feitas apenas pelas empresas contratadas – constituindo a comissão de análise de acidente e incidente, logo após o evento, com a participação da CIPA e do representante sindical, conforme cláusulas 73a e 74a do ACT Petrobrás. Não temos relato desse descumprimento por parte da Transpetro;
- Exame médico periódico – cumprimento do ACT Petrobras cláusula 69a, em especial Parágrafos 2o e 3o e ACT Transpetro, cláusula 54a, em especial Parágrafos 2o e 3o;
- Condições de Trabalho:
 - I. Alimentação – qualidades das refeições péssimas em algumas refinarias, em especial a REDUC; comida de péssima qualidade; falta de diversificação nos alimentos; falta de supervisor de segurança alimentar; não há rastreabilidade de segurança alimentar em nenhuma refinaria; medição de qualidade;
 - II. EPIs Femininos – não fornecimento em algumas bases;
 - III. Transporte de Van – RNEST – transporte inseguro, vans em más condições de conservação;
 - IV. Habitabilidade das plataformas – más condições dos dormitórios;
 - V. Monitoramento ambiental e biológico nas liberações de unidades – paradas de manutenção;
 - VI. Restabelecer imediatamente os exames toxicológicos (Trans-Trans Mucônico) para avaliação da exposição ao benzeno aos trabalhadores que atuam nas unidades operacionais. O PPEOB (PROGRAMA DE PREVENÇÃO A EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL AO BENZENO) regularizado pela NR-09 obriga as empresas a realizar estes exames duas vezes por ano nas unidades operacionais que contiverem correntes com benzeno, a exemplo da REDUC, algumas Plataformas da UN-BC;
 - VII. Apresentação sobre as ações implementadas pela Companhia, visando o cumprimento da Nota Técnica COREG/DSST 07/2002, conforme estabelecido na Cláusula 84 – Acordo do Benzeno, do ACT 2022/2023;
 - VIII. Autonomia para o SMS Local, estabelecendo-se celeridade na resolução de demandas locais, em concomitância com as orientações do SMS Corporativo que estabelecerá abrangência para as Unidades Operacionais e/ou Administrativas, quando necessário;
 - IX. Apresentação sobre a implantação do Programa de Gerenciamento de Riscos, conforme estabelecido na nova revisão da NR-01 – DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS, que substituiu o Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA);
 - X. Treinamentos do pessoal transferido, têm sido feitos de forma apressada, sem o devido acompanhamento, os próprios padrões de treinamento da empresa não têm

sido cumpridos. Não são designados instrutores, muitas vezes as pessoas ficam “abandonadas” nas áreas, tendo que treinar por conta e tirando dúvidas com pessoas de referência. Treinamentos de brigadistas não tem cumprido a carga horária;

XI. Dados estatísticos da COVID-19: durante a pandemia de COVID-19, em diversas ocasiões foram solicitados os dados estatísticos de adoecimento e morte, dos trabalhadores e trabalhadoras, próprios e terceiros. No entanto, essas informações sempre foram negadas. Deste modo, visando estabelecer políticas de saúde para acompanhamento dos casos de pós-covid ou covid de longo prazo, solicitamos novamente, os dados estatísticos contendo: - Número de casos confirmados de Covid- 19:

- Número de casos suspeitos de Covid-19;
- Número de trabalhadores testados;
- Número de casos confirmados de Covid-19;
- Data de afastamento;
- Ocupação;
- Setor de atividade;
- Ramo de atividade;
- Estado brasileiro por unidade operacional e/ou administrativa.

Saúde Mental:

- Avaliações psicossociais hoje são analisadas pelo médico do trabalho não dando o encaminhamento correto - Conselho Federal de Psicologia - Resolução na2 01/2022 A avaliação psicossocial feita por psicólogos - esse formulário é uma ferramenta importante e não está sendo devidamente utilizado;
- Protocolo existente no SUS e não existe ou o da Petrobrás não está adequado;
- Programa de Saúde Mental - como está hoje, o acesso é facilitado ou ainda só gerentes podem encaminhar situações?;
- Como é a abrangência nas unidades de assistente social e psicólogos nas unidades para tratar as situações?;
- AMS - Baixo número de credenciados de psiquiatra e psicólogos - reembolso.

Pautas de Longo Prazo:

SMS:

- Benzeno - adequação aos protocolos de monitoramento ambiental, biológico - acompanhamento exames periódicos, protocolos caso de exposição;
- ASO - Reconhecimento dos riscos no ASO, riscos biológicos para enfermeiras, risco químico e perda auditiva - empresa não tem essa correlação;
- Mudança na política de SMS da Empresa - 3P's;
- Atendimento e acompanhamento dos acidentados pós 1o atendimento (terceirizados SUS e próprios AMS) - responsabilidade da empresa;

- Comunicados de acidentes operacionais ao IBP;
- Assédio Institucional - Metas de GD - Coragem?;
- Encaminhamentos em caso de acidente ou encaminhamento para hospital no horário de trabalho - sem acompanhamento de profissional de saúde;
- Estabelecimento de agenda mensal, a partir de JULHO/2023, para realização de Vitorias Sanitárias, em consonância com a Cláusula 70 - Acesso aos Locais de Trabalho, do ACT 2022/2023. As Vitorias Sanitárias serão realizadas de forma intercaladas entre as Unidades do Refino, do E&P e da Transpetro.

Saúde Mental:

- PAE - aumentar o tempo de liberação para os pais poder acompanhar os dependentes nas terapias (ACT);
- Pesquisa de clima organizacional - dar tratamento adequado com base nos resultados das pesquisas;
- Assediadores - moral e sexual - após investigação e comprovação esses assediadores precisam sair das lideranças.

Nos colocamos à disposição para responder qualquer dúvida ou questionamento com relação assunto em referência.,

Assina - GT de SMS e Saúde Mental

RESOLUÇÕES

GRUPO 4



Sindipetro
SINDICATO DOS PETROLEIROS DA BAHIA

CUT BAHIA
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

FUP
FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Viabilizar as pautas de reivindicações para as negociações com as empresas do setor privado

Levar para o CONFUP as reivindicações da categoria do setor privado a serem tratadas junto ao ACT da PETROBRAS com igual teor e preocupação das cláusulas da própria Petrobras.

- a) Piso salarial estadual (estudo DIEESE)
- b) Plano de cargos e salários todos ACTs
- c) Retorno do plano de saúde trabalhador e dependentes viabilizar plano odontológico
- d) Regramento de PLR em todos ACTs
- e) Buscar aprovar a Cláusula de Sindicalização Coletiva dos empregados, com direito a oposição de desconto quando da sua vontade a qualquer momento, em todos os ACTs das CIAs do setor privado.
- f) Trabalhar para avançar com as Convenções Coletivas e Negociações com várias empresas do mesmo segmento em Mesa Única

Assina – Adson Silva

Propostas para valorização e garantia dos direitos dos trabalhadores do setor privado

Buscar Assistência médica para os dependentes dos titulares sem custo para a força de trabalho;

1. Criar teto mínimo Salarial por função nos MD, garantindo que, independente da empresa que vença a licitação, não reduza o salário abaixo do teto mínimo estabelecido por função (cada função) no contrato, bloqueando a DESVALORIZAÇÃO PROFISSIONAL. Hoje temos,
2. Técnicos de Operação campo, estação e ou de Manutenção Mecânica, Elétrica, Instrumentação que recebem um salário-mínimo na carteira, isso vem acontecendo nos últimos (06) anos.
3. Criar Cadastro das Empresas com atividades afins específico, a fim de evitar que empresas sem capacidade técnica e conhecimento das atividades laborais participem das licitações; CARTA CONVITE
4. Criar convecção Coletiva do setor Privado Sindipetro-BA e Sindicato patronal das empresas terceirizadas / Setor Privado para estabelecer, Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) com todos os direitos iguais com cargos e salários;
5. Criar secretaria específica do Setor Privado para acompanhar e deliberar demandas junto com a diretoria do setor privado indicada pelos delegados das empresas do setor privado e terceirizados.
6. Definir planejamento / Recursos para o setor privado para atendimento das atividades e negociações do ACT do setor privado.
7. Incluir em todos ACT do setor privado a cláusula para filiações automáticas com direito a recusa , bastando encaminhar e-mail solicitando exclusão.

Assina - Luiz Matos Júnior



RESOLUÇÃO DO SEMINÁRIO NACIONAL DO SETOR PRIVADO DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

Os dirigentes sindicais e assessorias da FUP e Sindicatos Filiados reuniram-se no Seminário Nacional do Setor Privado em 2023, na cidade de Vitória, Espírito Santo, com os seguintes objetivos propostos, apontados no Conselho Deliberativo da FUP e nas reuniões semanais do coletivo do setor privado:

1. Atualizar e Aprovar a Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado, contendo:

a) O diagnóstico sobre o setor, as empresas, as negociações, a categoria e a organização sindical; b) A pauta de reivindicações para as negociações com as empresas do setor privado;

c) A pauta a ser apresentada no Confup, para a negociação com a Petrobrás.

2) Padronizar expedientes básicos entre os sindicatos da FUP, tais como:

a) editais para convocação de assembleias para início de representação sindical;

b) ofício de sindicalizados com dados bancários e instrumentos para recolhimento e repasse das sindicalizações;

c) cláusulas comuns a serem pleiteadas em todos os ACTs, como a da sindicalização coletiva; etc

RESOLUÇÃO DO SEMINÁRIO NACIONAL DO SETOR PRIVADO DA FUP

1 – Pelo fim da exploração dos trabalhadores nos processos de terceirização;

2 – Não a terceirização e precarização das condições de trabalho nas unidades operacionais;

3 – Referendar negociações coletivas para os ACTs das empresas do Setor Privado, analisando, caso a caso, a abrangência nacional ou local dos ACTs.

4 – Obrigatoriedade de voltar a manter presencialmente atendimento psicológico e assistência social presencialmente nas unidades tanto no coworking quanto em todas as unidades das empresas do setor privado.

5 – Equiparação de salários e vantagens para terceirizados iguais aos dos trabalhadores próprios para as mesmas funções.

6 – Regramento da PLR no ACTs.

7 – Trabalhar para garantir que nas negociações de todos os ACTs das CIAs do setor privado seja promovido a garantia da extensão dos planos de saúde e odontológico a todos os dependentes diretos dos empregados.

8 – Orientamos que os sindicatos da categoria busquem promover atividades de capacitação e atividades desportivas voltadas a categoria petroleira.

9 – Buscar aprovar a Cláusula de Sindicalização Coletiva dos empregados, com direito a oposição de desconto quando da sua vontade a qualquer momento, em todos os ACTs das CIAs do setor privado.

10 – Buscar, no ACT, reajuste salarial com o ganho real e combate ao reajuste proporcional.

11 – Elaborar um Plano de Cargos e Salários padrão, usando como base os maiores salários das mesmas funções, sendo inclusas em todos os ACT's da empresas para que possa atender e garantir a valorização do exercício da função de cada trabalhador do Setor Privado.

12 – Propor, no GT dos Terceirizados, um seminário de debate sobre o processo de terceirização com a Petrobrás envolvendo todas as principais áreas que contratam, não apenas o RH;

13 – Intensificar campanha de comunicação sobre a questão da privatização, tanto para o público externo quanto para o interno - especialmente entre terceirizados - com destaque para o tema dos combustíveis;

14 – Debater estratégias de ampliação de representação dos trabalhadores do setor privado;

15 – Encaminhar inclusão de cláusula nos contratos da Petrobrás com as empresas prestadoras de serviço, a obrigatoriedade de garantia de plano de saúde a todos @s trabalhad@res e seus dependentes.

16 – Retomada de fundo garantidor, em contratos celebrados a partir da data base, a fim de garantir quitação de débitos trabalhistas nos contratos celebrados.

17 – Colocar termos no ACT que prevejam multas a empresa no que tange descumprimento de cláusulas, exemplificamos isso com a falta de transparência da empresa com os dados epidemiológicos durante a pandemia.

18 – Sindipetros discutam a representação do Setor Privado. Ainda, criação de

associações ou cooperativas.

19 – Devem ser combatidos os contratos de prestação de serviço que levam em conta o menor preço e que ainda peçam desconto, evitando as consequências: baixa qualidade da mão de obra, risco da segurança de todos, falta de verba de mobilização e desmobilização.

20 – Trabalhar para avançar com as Convenções Coletivas e Negociações com várias empresas do mesmo segmento em Mesa Única.

21 – Garantir a periculosidade dentro das instalações da contratante.

22 – Cobrar e arquivar os documentos referentes a inscrição correta no PPP e LT-CAT.

23 – Exigir o cumprimento da NR-37 nas sondas terrestres e plataformas.

24 – Envolver a Diretoria Executiva da FUP nas reuniões do Setor Privado.

25 – Buscar a padronização, entre os sindicatos da FUP, dos documentos e processos básicos de representação dos trabalhadores do setor privado.

26 – Propor um momento para balanço geral do setor privado na Plenária Geral da CONFUP 2023
27 – Unificar a comunicação nacional do setor privado como forma de fortalecer a identidade da categoria

28 – Realizar um seminário nacional de negociação coletiva

29 – Propor a reformulação da lei 5811/72 para uma campanha pela quinta turma/ 40h

31 – Lutar por um piso nacional na categoria petroleira

32 – A FUP deve participar dos debates nacionais sobre financiamento e representação das entidades sindicais

33 – A FUP deve dar apoio para regularização das alterações estatutárias junto ao MTE.

34 – Buscar construir o Acordo Nacional de Paradas de Manutenção

35 – Que a diretoria de Setor Privado e Relações Internacionais da FUP tenha ao menos um dirigente oriundo do setor privado.

36 – A campanha anual de vacinação deve abranger todos os trabalhadores.

RESOLUÇÕES

GRUPO 5



Sindipetro
SINDICATO DOS PETROLEIROS DA BAHIA

CUT BAHIA
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

FUP
FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



RESOLUÇÕES I ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS FUP e FNP

INSTITUTO CAJAMAR – 23 a 25 de maio de 2023

Propostas de pautas para o próximo ACT
(para apreciação do jurídico)

1. CAPÍTULO: ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

1.1. Objetivos:

1.1.1 Melhorias no procedimento de tratamento de denúncia de assédio sexual e moral, dando

assistência à vítima, resguardando-a da continuação da violência, com apuração justa,

célere e a punição devida.

1.1.2 Garantia de estabilidade e medidas protetivas às mulheres denunciantes de assédio.

1.1.3 Realização de ações de comunicação para divulgação dos canais de denúncia de assédio

sexual e moral, bem como treinamento para a CIPAS com a participação do sindicato, a

fim de garantir adequação à nova lei 14.457.

1.1.4 Que as comissões de apuração de assédio sexual ou assédio moral sexista tenham

maioria feminina

1.1.5 Garantia da participação dos sindicatos na apuração das denúncias de assédio

1.1.6 Garantia do acompanhamento dos casos de assédio moral e sexual pela CIPA

1.2 Propostas

1.2.1 Cláusula XX. Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Violência no Trabalho

“A Companhia adotará medidas de prevenção ao assédio moral e sexual e a violência no ambiente de trabalho, como a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo toda a força de trabalho. Será coibida e devidamente punida qualquer conduta que resulte em situações constrangedoras, humilhantes ou discriminatórias, de superior hierárquico ou de qualquer outro empregado no ambiente de trabalho.

Parágrafo 1 – As denúncias são realizadas pelo Canal de Denúncia, em ambiente web externo à Petrobras ou por telefone 0800. As denúncias serão classificadas como violências sexuais (assédio, importunação sexual e estupro) ou violências no trabalho

(assédio moral, discriminação e retaliação). A companhia capacitará todos os envolvidos nos tratamentos das denúncias.

Parágrafo 2 – A companhia disponibilizará 24h, sete dias por semana, um Canal de Acolhimento para suporte psicológico para qualquer membro da força de trabalho relatar situações de violência no trabalho, incluindo constrangimento e violência sexual no ambiente de trabalho. O acolhimento contará com um atendimento especializado e multidisciplinar, com opção de presencial e/ou virtual que acompanhará todas as etapas do processo, visando a escuta, orientações e a restauração do ambiente de trabalho.

Parágrafo 3 – A companhia assegura ao denunciante/vítima transparência em todas as etapas do tratamento da denúncia com uma devolutiva humanizada. No caso em que o denunciante não seja a vítima, a companhia fará contato direto com a vítima visando informar os serviços de apoio e proteção, física e psicológica.

Parágrafo 4 – A comissão de apuração das denúncias será especializada em tratamento de assédios, multidisciplinar, diversa, qualificada, resguardando, sempre que possível o caráter identitário entre o denunciante e ao menos um integrante da comissão. No caso de violência sexista será composta em sua maioria por mulheres.

Parágrafo 5 – Será garantido a vítima a indicação de uma pessoa de sua confiança, podendo ser um representante do sindicato representativo, para acompanhar formalmente todo o processo de apuração.

Parágrafo 6 – Será facultado ao denunciante a indicação de um representante do sindicato para compor a comissão de apuração.

Parágrafo 7 – Os sindicatos e CIPAs locais serão informados imediatamente de todos os casos de denúncias e os devidos tratamentos, resguardando as informações sigilosas dos processos. As entidades receberão mensalmente um relatório consolidado.

Parágrafo 8 – A conclusão da apuração de denúncias de violências no trabalho ocorrerá em até 90 dias. A conclusão da apuração de denúncias de violências sexuais ocorrerá em até 60 dias e haverá mecanismo de proteção à vítima, inclusive medidas cautelares, a partir da formalização da denúncia.

Parágrafo 9 – Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme medidas disciplinares, e quando aplicável, demitido. Nos casos em que a medida disciplinar aplicável não implicar em demissão, sendo o assediador ocupante de cargo de liderança, ocorrerá a perda do cargo e a impossibilidade de ocupar cargos de liderança por um período de 5 anos.

Parágrafo 10 – Nas ações judiciais que versem sobre assédio moral, assédio sexual ou outras formas de violência no trabalho, sendo a Petrobras condenada a reparar civilmente vítimas de seus prepostos (as), empregados (as), gestores (as), a Companhia irá ingressar com ação de regresso contra o empregado que praticou o ato de violência ou assédio, após o trânsito em julgado da sentença cível.

Parágrafo 11 – A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação. Uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 01 (um) ano. Será possibilitado à vítima de violência, a



faculdade de escolha da sua lotação, cabendo unicamente a vítima a decisão de transferência ou não.

Parágrafo 12 – A partir do momento em que houver evidências apuradas pela comissão, da veracidade do fato denunciado, será emitida a CAT e, independentemente da concessão de benefício previdenciário, a Companhia se compromete a reembolsar as despesas com médicos e/ou

psicólogos, além do tratamento medicamentoso, condicionados apenas a apresentação da comprovação dos gastos. A suspensão do reembolso somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita pelo médico acompanhante.

Obs: estudar a melhor forma de deixar claro que valerá também para o setor privado

CAPÍTULO X – DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

2.1 Propostas:

2.1.1 Inclusão das federações na subcomissão de diversidade.

2.1.2 Cláusula nova - Para estimular a entrada de mulheres nos concursos da Companhia,

incluir ser mulher como critério de desempate da nota do concurso da Petrobras e subsidiárias.

2.1.3 Cláusula Nova - DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.

“A empresa oferecera à empregada em situação de violência doméstica e familiar, 20

dias de licença remunerada, sem reflexos em remuneração e benefícios, garantindo o sigilo da motivação do afastamento.

Parágrafo Único: Será possibilitado à vítima de violência, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo unicamente a vítima a decisão de transferência ou não.”

2.1.4 Estudar forma de cobrar que a empresa minimize os impactos dos grandes empreendimentos do Sistema Petrobrás. Entre os impactos sociais estão o crescimento da violência e exploração sexual de mulheres e crianças, o aumento da violência doméstica, suicídios... Para além da conscientização dos seus trabalhadores realizar ações preventivas e de combate conjuntas aos órgãos governamentais responsáveis.

CAPÍTULO III – DOS BENEFÍCIOS:

3.1 Propostas:

3.1.1 Cláusula 41 - Auxílio-Creche/Acompanhante:

“A Companhia concederá o Auxílio-creche/Acompanhante, até 36 (trinta e seis) me-

ses de idade da criança a todos os empregados.”

3.1.2 Cláusula 64 – Diária Hospitalar de Acompanhante: deve ser estendida a toda força de trabalho que tenha afastamento por motivos de licença médica.

“A Companhia garantirá, quando da negociação de diárias e taxas na rede hospitalar credenciada, alimentação e pernoite para acompanhantes de:

d) parturiente”

3.1.2.1 Cláusula 72 – Participação Programa de Assistência Especial- PAE

“Parágrafo 1 – A Companhia concederá um auxílio financeiro de um salário mínimo, mediante comprovação médica, ao empregado responsável legal por portadores de necessidades especiais e inscritos no sistema PAE, sem limite de idade.

Parágrafo 2 – No caso de pais de filhos de portadores de necessidade especiais e inscritos no Sistema PAE, serem ambos funcionários da empresa, somente um receberá o benefício.

Parágrafo 3- A Companhia concederá liberação sem limite de tempo ao responsável por filho com necessidades especiais.

3.1.3 Adendo: Melhoria do Programa de Assistência Especial (PAE) com relação aos

procedimentos de reembolso, no acompanhamento de dependentes e na celeridade da liberação dos tratamentos, trazendo essa assistência às famílias que já tem sua vida impactada com tantas questões de saúde e inclusão.

3.1.4 Cláusula 79 – Programa de Avaliação da Saúde dos Aposentados (PASA): O exame de densitometria óssea será incluído nos exames periódicos.

3.1.5 Adendo: Expansão do Programa de avaliação da saúde do aposentado (PASA), permitindo livre acesso à exames preventivos e de rotina de forma a não onerar ainda mais as pessoas que nessa fase da vida tem seus gastos de saúde aumentados consideravelmente.

3.1.6 Cláusula XXXX – Garantia do Parto Humanizado na AMS

“Parágrafo único (?): Funcionamento efetivo do programa Parto Adequado

da Petrobrás a fim de garantir às petroleiras a escolha de uma forma de parto livre de condutas inadequadas e violência obstétrica, independentemente de suas condições financeiras, protegendo a vida das mulheres e de seus filhos.”

CAPITULO VI – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

4.1 Propostas:

4.1.1 Cláusula Nova – Consultas Médicas e Odontológicas:

“A Companhia abonará as horas de ausência do empregado que comparecerem a consulta médica e odontológica durante o expediente de trabalho, mediante a apresentação de atestado de comparecimento à consulta.

Parágrafo único – A Companhia abonará também as horas do tempo de trajeto para a realização das situações previstas no caput”

4.1.2 Cláusula Nova – Acompanhamento de Dependentes ao Médico:

“A Companhia concederá licença para acompanhamento de filhos menores a consultas e procedimentos médicos, como para acompanhamento de pais idosos ou acompanhantes, a fim de permitir a plena assistência à saúde da família de seus trabalhadores.”

4.1.3 Cláusula Nova – Segurança durante o aleitamento:

“Disponibilização de ambientes adequados em todas as unidades para que as mulheres possam fazer a coleta e armazenamento do leite materno, enquanto estiver no trabalho (inclusive à noite e finais de semana), para garantia da amamentação até os 2 anos no mínimo, assim como preconiza a Organização Mundial da Saúde.”

4.1.3.1 Opção de teletrabalho integral para lactantes até 36 meses

4.1.4 Cláusula 102 – Licença maternidade:

4.1.4.1 Garantia de teletrabalho de 5 dias para gestantes de risco e grávidas no último mês de gestação.

4.1.4.2 Nenhuma perda salarial e garantia de retorno para o operacional das mulheres grávidas afastadas de locais insalubres.

4.1.4.3 Adequação da compensação de horas, como Natal e Ano Novo, para as mulheres

que saíram de licença-maternidade, garantindo a equidade em relação aos demais trabalhadores que tem um ano completo para essa compensação. Essa demanda deve ser estendida a toda força de trabalho que tenha afastamento por motivos de licença médica.

4.1.4.4 Cláusula Nova – Garantir o direito à licença maternidade/paternidade, inclusive processo de adoções das pessoas LGBTQI, conforme o papel que exercerá no cuidado do filho(a)

4.1.5 Cláusula Nova – Licença paternidade para 90 dias – para que o pai possa se inserir nos cuidados com a criança.

Parágrafo 1: A companhia reconhece o dobro para o período de licença paternidade, quando se tratar de situação prematura.

4.1.6 Cláusula 103 – Licença Adoção:

A Companhia garantirá licença maternidade e paternidade em casos de adoção, idênticas às licenças já instituídas no ACT.

Parágrafo Único: a empresa utilizará os mesmos procedimentos para mães adotivas e não adotivas no que diz respeito ao convênio do INSS, evitando assim, perda salarial das mães por adoção.

5 CAPÍTULO VII – DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL:

5.1 Propostas:

5.1.1 Cláusula 107 – Exames Periódicos:

Parágrafo 5: Realização de densitometria óssea nos exames periódicos, com idade superior a 40 anos.

Parágrafo 6: A Companhia custeará todos os exames complementares aos exames periódicos solicitados pelo médico.

5.1.2 Cláusula 120 – Condições de Segurança e Saúde Ocupacional:

Parágrafo 9: A Companhia adequará, os Equipamentos de Proteção (EPIS) para a estrutura feminina, da mesma forma em relação à padronização dos uniformes considerando os diferentes sexos e as gestantes.

5.1.3 Ampliação dos banheiros, vestiários e camarotes femininos. As instalações devem se adequar à presença feminina, para atender ao quantitativo de mulheres e distribuídos adequadamente nas diversas unidades.



Tese 1

Estabelecer com a Petrobrás manutenção de canal de comunicação de realocação e o atendimento das solicitações de mobilidade, minimizando e evitando as perdas psicossociais e financeiras das trabalhadoras e trabalhadores da RLAM, e demais unidades da Bahia, que foram ou estão em processo de transferência de unidades. Sendo sempre acompanhado pela entidade sindical e a FUP.

Tese 2

De acordo com as políticas de gênero, raça, políticas específicas e etárias, estabelecer junto a Petrobras um planejamento de carreira, de mobilidade, para as mulheres, com orientação específica, cotas mínimas para avanço de carreira, melhoria das condições ergonômicas e tecnológicas, a fim de garantir equidade de condições na planejamento e execução de suas atividades, e na equiparação de remuneração, e cumprir a premissa da lei. Colocar este ponto no acordo coletivo e acompanhar índices que a empresa deverá fornecer às federações por região.

Tese 3

Manter campanha para a Petrobras ser uma empresa integrada e com missão social, sabendo da sua característica de gerar lucro e produtividade. Mas garantido seu papel de abastecimento de combustível com preço justo, bem como fomentar emprego, renda e avanço tecnológico na Bahia, no Nordeste. Que o plano estratégico garanta a volta de investimento na Bahia e no Nordeste, de forma concreta.

Tese 4

Negociar em acordo coletivo Junto a Petrobrás equidade de condições de trabalho, segurança e saúde, remuneração e benefícios, (correção do ATP), para a força de trabalho entre as regiões do Brasil. Manter grupos de trabalho para acompanhamento contínuo pelas entidades de acompanhamento sindical e DIEESE.

Tese 5

Criar programa permanente de incentivo a aposentadoria para funcionários que se enquadre nesta possibilidade de obter benefício do INSS. Que tiveram mudan-

ças de imóvel de trabalho por consequência das políticas da empresa nos últimos 6 anos.

Tese 6

Realizar planejamento estratégico de política sindical de formação para dirigentes sindicais, garantia de equidade nas participações por gênero e raça, etariedade. Investimento em políticas específicas para mulheres, garantido o maior número possível em eventos de formação, investindo no orçamento nas pastas de formação e liberações. Solicitar o aumento de liberações de 11 para 20 dias. Apoio logístico e divulgação de eventos. Entendendo a representatividade social e a preparação para as futuras conjunturas, e a mudança das condições atuais de violência, assédio, feminicídios, misoginia e invisibilidades. Organizar campanha na categoria para intensificar e incorporar as lutas contra a homofobia, contra a misoginia, além de reivindicar paridade de gênero e raça nas instâncias da Petrobras.

Tese 7

Manter campanha para melhoria das condições dos aposentados, garantindo em negociação o fortalecimento dos representantes d@s assistid@s, nas tomadas de decisões, para garantia dos benefícios e negociação dos passivos.

Assina - Christiane Barroso



Propostas para a pauta de reivindicações

1 – Reajuste salarial pelo ICV/Dieese, mais 3% de ganho real e reposição de todas as perdas dos últimos anos calculadas pelo Dieese, contemplando ativos, aposentados, pensionistas, repactuados e não repactuados.

2 – Que os salários e vantagens dos trabalhadores terceirizados sejam os mesmos dos trabalhadores próprios.

3 – Retorno às suas unidades de origem de todos os trabalhadores transferidos de forma forçada.

Assina – Germino Borges

RESOLUÇÕES

TESES REMANESCENTES



Sindipetro
SINDICATO DOS PETROLEIROS DA BAHIA

CUT BAHIA
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

FUP
FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Alteração da Cláusula 9 no ACT 2023-2024 referente ao Adicional de Permanência no Estado do Amazonas abrangendo Região Amazônica

No ACT 2019-2020, houve uma alteração na Cláusula referente ao Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, onde se manteve o adicional aos trabalhadores lotados e trabalhando nessa federação, mas foi adicionado item para exclusão dos empregados que vierem a ser lotados pós-data desse acordo.

Esse ataque a um dos direitos consolidados no ACT 2007-2009, quando criado esse adicional, tem refletido na problemática da atual conjuntura onde vários trabalhadores migraram da Bahia e outros estados para essa região. Essa migração, em virtude do fechamento de unidades com as privatizações e pressões gerenciais para o esvaziamento da UN-BA, tem como consequência que empregados lotados na UN-AM desenvolvam mesma atividade com diferentes ganhos salariais.

A empresa com a justificativa de que trabalho embarcado pode morar onde quiser, gera para o trabalhador uma grande perda econômica em virtudes dos custos com passagens aéreas (ofertas reduzidas em relação a outros centros) e outros custos na cidade de Manaus/AM como alimentação e hotel. Uma perda econômica grande que poderia ser estancada com a devolução desse direito retirado no ACT 2019-2020.

Com o avanço da exploração da Margem Equatorial, onde teremos em outras áreas da região Amazônica a necessidade de trabalhadores, devemos também fazer abranger o auxílio. Temos que nas unidades federativas do Amapá e Pará os mesmos problemas relacionados a custo.

Proposta:

A alteração do ACT 2022-2023, na cláusula 9 referentes ao Adicional de Permanência no estado do Amazonas, recuperando o direito para os empregados excluídos que vieram transferidos após o acordo do ACT 2019-2020; e abrangendo novos trabalhadores, não somente da unidade federativa do Amazonas, mas a composição que virá integrar a Margem Equatorial na Região Amazônica. Abaixo formulação da proposta para ACT 2023-2024:

Adicional de Permanência na Região Amazônica

A Companhia manterá o pagamento do Adicional de Permanência na Região Amazônica, condicionado à permanência do empregado nas Unidades, e enquanto estiver efetivamente lotado e trabalhando nos estados da federação dessa região.

I. Fará jus ao referido adicional os empregados lotados na Região Amazônica a partir da data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2024 e que es-

tenham efetivamente trabalhando nos estados da federação abrangidos pela Região Amazônica.

II. O empregado não mais fará jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando na Região Amazônica.

Parágrafo único - Adicional de Permanência na Região Amazônica será reajustado em 01/09/2023 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2022 a 31/08/2023, que vigorará até 31/08/2024.

Assinam esta tese:

Fabricio Ambrosi Reis, Felipe Secco Ferreira e Silva , Luis Antonio Silva e Silva, Fernando Lisa Barbosa Velber Alves Santiago

TESE CLUBES SOCIAIS E ASSOCIAÇÕES

Estes são os pontos que gostaríamos de serem colocados na proposta de acordo coletivo 2023/2025:

01 - Que o valor da mensalidade associativa não entre na margem consignável do participante do Plano Petros;

02 - Que sejam abonados por 5 dias ano para os dirigentes da ativa trabalharem em prol do CEPE que o mesmo é diretor;

03 - Que os ativos onde estão funcionando os CEPES sejam transferidos para o CNPJ dos mesmos mediante acordo com as entidades clubistas;

04 - Todo apoio do Sindicato ao CEPES Clubes na defesa contra as taxas de IPTU, que estão fora do alcance de serem executadas em função de se tratar de instituições filantrópicas. Apoio também no sentido de adquirir novos sócios na categoria;

05 - Cobrar do Governo terreno para o CEPE ADEPE, conforme campanha eleitoral no CEPE Stella Maris.

Assina – Climério Chaves Reis

Teses ao XII Congresso dos Petroleiros da Bahia 17 e 18 de Junho de 2023

Leonardo Urpia – Articulação Sindical

TESE 70 ANOS DA PETROBRAS, NA BAHIA E NO BRASIL

A busca por petróleo no Brasil, suas primeiras regulações e explorações, remonta ao Brasil império, pré-república, onde na península do Maraú (Bahia), iniciava através cessão de direito de exploração, a extração de betume you nas margens do rio Marau, em 1858. Em 1892, em Bofete, São Paulo, poços perfurados também não encontram petróleo, apenas água sulfurosa.

A descoberta do petróleo no país é realizada na cidade de Salvador – Bahia, por Manoel Ignacio Bastos (Maneca), nas áreas de maré do bairro do Lobato, região da península do itapagipe, onde aos 21 de janeiro de 1939 através o poço de petróleo (DNPM-163), jorra petróleo pela primeira vez. No entanto, apesar da importantíssima descoberta, o poço não teve produção comercial.

O petróleo só vai jorrar comercialmente em 14 de Dezembro de 1941, ainda na cidade de Salvador, no longínquo distrito de Candeias, emancipado em 1958 em razão do progresso que aquela descoberta instituíra na região e em todo o Brasil.

Desta sorte, temos a Bahia e a sua cidade do Salvador então terras mater e pater do petróleo brasileiro, desde sua iniciais buscas resultando no betume de Maraú, seja através da sua primeira descoberta na cidade de Salvador em 1939, seja dando início à indústria petrolífera brasileira em 1941, se o petróleo brasileiro tem pai e mãe, são eles Salvador e a Bahia.

Em 03 de outubro de 1953, Getúlio Vargas assina a lei 2.004 e cria a “Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobrás, e a empresa passa a deter o monopólio da atividade petrolífera no Brasil.

Buscando não perdermos esta memória histórica e sua importância sócio-econômica, propomos uma série de ações a serem desenvolvidas pelos trabalhadores petroleiros baianos através do Sindipetro Bahia, seja em sejam sozinhos, sejam em parceria que outras instituições:

- Campanha nacional em memória dos 70 anos da Petrobrás, 82 anos da indústria do petróleo e 84 anos da descoberta do petróleo brasileiro;
- Livro com o mesmo tema, dando ênfase aos trabalhadores que ajudaram a descobrir e produzir petróleo no Brasil, assim como desenvolver a Petrobras;
- Elaborar uma exposição pública de fotografias;
- Criar o museu do petróleo em Salvador;



- Estabelecer o roteiro turístico do petróleo na Bahia - por terra e pelo mar;

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l2004.htm

- Propor projetos de lei objetivando o reconhecimento da cidade do Salvador-Bahia como terra mãe do petróleo brasileiro, nas esferas municipal, estadual e federal;

TESE AMS

A família petroleira tem sofrido e enfrentado problemas financeiros, devido descontos na sua saúde suplementar, administrada pela APS - Associação Petrobrás de Saúde.

Neste sentido, propomos:

- Retorno da gestão da AMS para as atividades próprias da Petrobras;
- Dissolução da Associação Saúde Petrobras;
- Retorno do setor da AMS para a Bahia, com equipe responsável pela rede atendimento, faturamento, credenciados, contas a receber, pagar, etc;
- Fim dos descontos abusivos da AMS com reestabelecimento do limite de desconto de 13% do salário/benefício líquido;
- Suspensão da cobrança do saldo devedor da AMS e refinanciamento automático respeitando o limite dos 13%;
- Reestabelecer a relação de custeio 70% x 30% da AMS (Petrobras e Trabalhadores Respectivamente);
- Correção das contribuições da AMS por índice que acompanhe a correção dos salários e benefícios dos trabalhadores da ativa, aposentados e pensionistas.

Leonardo Urpia - Articulação Sindical

TESE CLUBES SOCIAIS E ASSOCIAÇÕES

- Regular e viabilizar descontos das mensalidades dos Clubes e Associações;
- Regularizar os terrenos e exercer apoio financeiro aos CEPES.

TESE EFETIVO, TRANSFERÊNCIAS E TRABALHO REMOTO

- Retorno dos trabalhadores transferidos, aos seus locais origem, devido a privatização da Rlam, Campos de Produção Terrestres, Termelétricas, hibernação do

Torre Pituba, arrendamento da Fafen e outras unidades;

- Autorizar transferências dos trabalhadores para qualquer outra área que haja vaga disponível para o mesmo;

- Permitir, em caráter transitório, que os trabalhadores que hoje estejam realizando trabalho “híbrido”, possam realizar a rotina presencial em unidade da sua região residencial, até que todos os transferidos sejam consultados e apresentada sua opção;

- Disponibilizar escolha aos trabalhadores em regime administrativo o exercício de trabalho remoto 100%. A escolha terá validade por 06 meses, necessitando de nova escolha com 30 dias de antecedência. A falta de manifestação no prazo, restabelece a obrigação de exercício presencial na unidade de lotação, sendo nova mudança possível somente após os 6 meses de exercício presencial.

TESE ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

- Restabelecer os valores do adicional provisório de transferência, de acordo com Regulamento Interno PE - IPBR-00075 Versão I, conhecido como “APT ANTIGO”, complementando as diferenças dos valores efetivamente percebidos nas transferências a partir de 2019 até acalcar o valor do “APT ANTIGO”, daqueles trabalhadores que perceberam adicional de transferência até Set/ 2023.

TESE CONCURSOS PÚBLICOS

- Realização de Concursos Públicos trimestrais para recomposição do efetivo de nível médio e superior.

Leonardo Urpia - Articulação Sindical

TESE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- Extinguir o PPP;

- Estabelecer novo regimento de PLR, até dezembro de 2023, buscando através de indicadores públicos e metas exclusivamente coletivas a distribuição máxima permitida na lei, tendo como relação piso teto máximo 3x, sem distinção de corpo de trabalho e corpo diretivo.



TESE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

- Extinguir os 2 planos existentes, construindo conjuntamente com os trabalhadores um novo e único plano de cargos e salários. Proposta deve ser apresentada em 06 meses para apreciação da categoria. Até que não sejam dissolvidos, deve-se manter iguais condições entre os dois planos.

TESE SMS

É necessário estabelecer uma nova, eficiente e presente política de saúde e segurança, com mais investimentos e observando as contribuições dos trabalhadores, neste sentido, propomos:

- Retorno dos exames periódicos completos, buscando uma diagnóstico e acompanhamento pleno da saúde dos trabalhadores;
- Criar atenção universal à saúde mental dos trabalhadores, realizando tratamento e acompanhamento dos casos que apresentem os mínimos e iniciais sinais de transtornos ou impactos.

TESE SETOR PRIVADO

- Buscar em conjunto com os trabalhadores das empresas privadas do setor petróleo uma proposta de acordo coletivo unificado, com cláusulas comuns, condições salariais e benefícios semelhantes, tais como a obrigação do plano de saúde e dental estendido para dependentes e fundo garantidor (que pode ser realizado através de seguro ou retenção percentual contratual), até que sejam estabelecidas as condições para a criação da convenção coletiva.

TESE ANISTIA E RELAÇÕES SINDICAIS

- Suspender imediatamente todos os PDV's (programa de demissão voluntária) em andamento, decorrente dos processos de privatização, denominados pela empresa de alienação de ativos; Manter PDV, exclusivamente para os trabalhadores que já tenham aposentaria pelo INSS;
- Retornar aos seus locais de origem, os trabalhadores que sofreram transferências decorrente a privatização;

- Reintegrar os demitidos entre 2016 e 2022;
- Encerrar as ações e práticas antissindicais, punição ou perseguição de trabalhadores e dirigentes sindicais, com reversão das punições, demissões e suspensões já realizadas ou em andamento.

TESE RECOMPOSIÇÃO DE DIREITOS

Os governos Temer e Bolsonaro (2016-2022) estabeleceram como prática de gestão a redução de direitos trabalhistas. Fizeram assim, com a reforma trabalhista, previdenciária, terceirização, entre outros institutos que atingiram diretamente os trabalhadores. Neste sentido, necessário e urgente são ações para a recomposição dos direitos e da dignidade da pessoa humana e assim apresentamos:

- Reestabelecer o pagamento por média local da HETT - hora extraordinária na troca de turno;
- Pagamento de horas extras a 150%, como forma a inibir a utilização dos trabalhadores em horário e ou jornadas extraordinárias, assim como reestabelecer o efetivo necessário para as unidades.

TESE TRANSIÇÃO ENERGÉTICA JUSTA

A necessária transição energética deve estar no cronograma presente e futuro da Petrobras, mas para que esta transição apresente benefícios concretos para a sociedade, ela precisa ser JUSTA e para isto a empresa precisa criar oportunidade de participação dos trabalhadores e seus Sindicatos neste processo. Para isto propomos:

- Toda e qualquer unidade, planta industrial, integração energética, entre outros processos, realizados com o intuito de geração ou fornecimento, de energias renováveis, sejam exclusivos da Petrobras ou por convênio ou cooperação técnica com outras empresas ou quaisquer outros parceiros, devem ter gestão compartilhada com a Petrobras e operação própria por trabalhadores Petrobras;
- Ter a Pbio - Petrobrás Biocombustíveis, como agente principal da renovação da matrizes energéticas e em articulação com a agricultura familiar.

TESE RESGATE DA UP-UNIVERSIDADE PETROBRAS

- Incluir na grade comum dos cursos da UP, temas com a história e a importância do papel social, econômico e desenvolvimentista da Petrobrás e suas Subsidiárias, enquanto empresa pública e estatal;
- Da mesma forma faz-se necessário integrar o currículo das atividades formativas da UP os temas sobre a importância dos Sindicatos para a sociedade, para a soberania, para a ampliação e estabelecimento dos direitos trabalhistas, com exposição da história sindical petroleira, a importância da organização e participação dos trabalhadores nos sindicatos;
- Permitir espaço na grade das atividades e nas instalações da UP para que ocorram as filiações sindicais;
- Estabelecer campus da UP no Torre Pituba e na UFBA;
- Ofertar cursos de formação em previdência complementar para o conjunto dos trabalhadores;
- Estabelecer cursos de geopolítica do petróleo para todos os trabalhadores, para que a força de trabalho petroleira tenha uma visão ampla do setor petróleo e da importância das petroleiras estatais no estabelecimento da soberania de seus povos.

TESE RETOMADA DAS ATIVIDADES DA PETROBRAS NA BAHIA

A Bahia, como é de conhecimento de todos e todas, é terra mater e pater da indústria do petróleo brasileiro. Mas, apesar de todo este histórico, em razão da extensa área territorial do estado baiano (Bahia - 564 mil km² tem área maior que o 3º maior país europeu, a França - 551 mil km²), muito ainda pode ser explorado no nosso estado e contribuir para o desenvolvimento nacional, com exploração de petróleo e outras energias renováveis (a Bahia já é o primeiro estado brasileiro em geração por fonte eólica e o 2º em solar fotovoltaica). Percebe-se o grande potencial do estado baiano e em razão disto apresentamos:

- Petrobras deve desenvolver projetos para exploração das bacias sedimentares baianas em terra e mar, em especial nas quase inexploradas regiões norte da Bahia (bacia do Tucano) e na margem leste marítima (bacias do Jacuípe, Camamu, Almada e Jequitinhonha), alocando desde já as equipes de exploração no estado;
- Utilizar as unidades dos campos terrestres e marítimas para sequestro de carbono e armazenamento do Gás Natural, assim como também a agricultura familiar na inserção nas energias alternativas, eólica, solar, biomassa e a transição energética justa, inclusive como fonte fornecedora de financiamento e aquisição de energia limpa (dependerá de mudanças legislativas para aquisição de energia);

- Abastecer o mercado baiano com os derivados da Petrobras, estabelecendo uma disputa o mercado, hoje cativo da Acelen, até que a RLAM seja readquirida e reincorporada ao parque de refino nacional da Petrobras;
- Reativar o canteiro de São Roque do Paraguassú, disponibilizando inicialmente para pequenos reparos de embarcações e plataformas;
- Retomar a política de conteúdo nacional, priorizando as pequenas obras, encomendas e serviços através contrato com fornecedores nacionais;
- Reativar imediatamente 400 poços produtores de petróleo e gás, atualmente paralisados (falta de equipamentos e manutenção) mas com capacidade produtiva plena, pertencentes aos ativos de produção Bahia centro e Norte da UO-BA;
- Retomar as atividades da Fafen Bahia, rescindindo o contrato de arrendamento com a Unigel;
- Retomar a participação no setor petroquímico, com a aquisição do controle e da operação das unidades da Braskem;
- Estabelecer a estrutura de gestão, administrativa e operacional das áreas petroquímica, financeira (Cofip) e serviços compartilhados do Norte e Nordeste aqui na Bahia, tendo como lugar comum as atividades administrativas da Petrobrás e suas Subsidiárias no Torre Pituba.

Assina – Leonardo Urpia – Articulação Sindical.

