

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

Prezados Senhores,

Após reunião realizada com essa Federação nesta data, encaminhamos os ajustes finais em relação à última proposta, enviada em 25 de novembro de 2011, visando fechamento do Acordo Coletivo de Trabalho 2011.

1. Proposta econômica:

- Reajuste na tabela da Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR de 10,71%;
- Reajuste das tabelas de salário básico em 7,23%;
- Aumento do auxílio-almoço de R\$ 570,90 para R\$ 636,46, considerando o índice de alimentação fora de domicílio do IPCA – 11,48%;
- Aumento do Adicional do Estado do Amazonas em 10,71%;
- Reajuste da Tabela de Custeio do Grande Risco da AMS em 7,23%;
- Reajuste das tabelas dos Benefícios Educacionais em 10,71% a partir de 1º de janeiro de 2012;
- Reajuste da tabela do Programa Jovem Universitário em 10,71% a partir de 1º de janeiro de 2012.

2. Gratificação Contingente:

- A Companhia pagará de uma só vez a todos os empregados admitidos até 31 de agosto de 2011 e que estejam em efetivo exercício em 31 de agosto de 2011, uma Gratificação Contingente, sem compensação e não incorporada aos respectivos salários, no valor correspondente a 100% (cem por cento) da sua remuneração normal, excluídas as parcelas de caráter eventual ou médias, ou R\$ 6.000,00 (seis mil reais), o que for maior;
- Não serão considerados naquela data como tempo de efetivo exercício os períodos de afastamentos por doença não ocupacional acima de 3 (três) anos, por acidente de trabalho ou doença ocupacional acima de 4 (quatro) anos e os referentes à licença sem vencimentos, exceto nos casos previstos conforme o disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e nos limites da Lei;
- Excepcionalmente, serão contemplados para o referido pagamento os empregados admitidos na Companhia entre 1º de setembro de 2011 e 14 de novembro de 2011 e que estiverem em efetivo exercício em 14 de novembro de 2011.

3. Benefício Afastamento ACT para empregado aposentado INSS e afastado por motivo de doença:

- A Companhia concederá o Benefício Afastamento ACT para o empregado aposentado pelo INSS, que esteja com o contrato de trabalho em vigor na Companhia e que venha a se afastar do trabalho por prazo superior a 15 dias, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento, e durante os 3 (três) primeiros anos de afastamento para as demais doenças ou acidentes não relacionados ao trabalho, desde que o empregado não faça jus a benefício de auxílio doença concedido por plano de previdência patrocinado pela Transpetro, enquanto a Unidade de Saúde da Companhia mantiver o afastamento;
- O valor do Benefício será de 70% da remuneração normal do empregado aposentado.

4. Sobre a AMS

- A Companhia concederá em âmbito nacional o Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS, condicionado ao atendimento dos requisitos e procedimentos **do Programa definidos no Acordo Coletivo da Petrobras com a FUP e Sindicatos**, no Manual de Operação da AMS e instruções complementares emitidas pela Petrobrás, exclusivamente para os empregados abrangidos pelo presente Acordo, estendendo-se aos dependentes previstos no referido Programa.

O direito à AMS será mantido para os seguintes beneficiários:

- a) Empregado inscrito na AMS e que, nesta condição, vier a aposentar-se por invalidez. Esta disposição aplica-se também aos dependentes do empregado também inscritos por ele na AMS dentro dos critérios normativos do programa.
- b) Dependentes do empregado falecido, desde que inscritos por ele na AMS, dentro dos critérios normativos do programa.

AMS PARA OS APOSENTADOS E PENSIONISTAS DA TRANSPETRO

- A Companhia se compromete a constituir um Grupo de Trabalho composto pela Transpetro e FUP com vistas a implementar a AMS aos seus aposentados **e pensionistas** com base em estudo técnico a ser realizado pela Companhia no 1º semestre de 2012;
- Compromete-se, ainda, a envidar todos os esforços para que o referido benefício esteja efetivamente implantado, no âmbito da Companhia, a partir de 2013.

5. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário:

- A Companhia reajustará, a partir de janeiro de 2012, as tabelas dos benefícios educacionais e do Programa Jovem Universitário em 10,71%;
- A Companhia contemplará no Programa Jovem Universitário, a partir de janeiro de 2012, todas as formações aceitas como requisitos nos processos seletivos para cargos de nível superior presentes no PCAC;
- A Companhia igualará, a partir de janeiro/2012, o valor das tabelas do Benefício Educacional e Programa Jovem Universitário para Escolas e Universidades Públicas dos demais Estados à tabela do Rio de Janeiro.

6. PETROS

- Com o fim do Patrocínio do Plano TRANSPETRO em 30 de novembro de 2011, a adesão ao Plano Petros 2 se dará a partir de 1º de dezembro de 2011.

7. SMS

- **Fórum de SMS:**
A Companhia participará, onde couber e se convidada for, das Comissões e Conferências realizadas pela Petrobrás com a FUP e os Sindicatos.
- **Indicadores:** A Companhia se compromete a levar proposição para a Diretoria a fim de substituir o TFCA (Taxa de Acidentados com Afastamento) pelo TOR (Taxa de Ocorrências Registráveis), como indicador estratégico da Companhia; A Companhia não adota o TFCA como item de avaliação no sistema de avaliação dos empregados.
- **Calendário Anual:** A Companhia, através de suas unidades operacionais, divulgará o calendário anual de reuniões das Comissões locais de SMS;
- **Campanha Nacional de SMS:** A Companhia realizará uma campanha enfatizando a importância e a obrigatoriedade do registro de acidentes e incidentes e da prática do “na dúvida pare”;
- **CIPAS**
 - a) A Companhia se compromete a, junto com os Sindicatos, viabilizar uma reunião envolvendo o Ministério do Trabalho e o Ministério Público visando à busca de alternativa que possa contornar o contido no artigo 164, parágrafo 3 da Lei 6514 de 22/12/77, com vistas à adoção de 2 anos de mandato, sem possibilidade de reeleição;
 - b) A Companhia proporcionará aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, dentro das instalações da Companhia durante sua jornada e escala de trabalho, para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.
- Permitir acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante do sindicato empregado Transpetro na apuração de

acidentes e incidentes potenciais, conforme critério a ser estabelecido entre o SMS e a FUP/Sindicatos.

- Desenvolver diretrizes de reconhecimento de Brigadista;
- Garantir a realização dos Exames Periódicos de acordo com o perfil dos empregados com priorização para o Exame Médico Clínico, sem prejuízo da realização de Exames Complementares ou pareceres Especializados;
- Especificar, quando da emissão do ASO, os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho de acordo com o PPRA e PCMSO dos GHEs dos empregados;
- Priorizar nos Exames Periódicos Ocupacionais os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos conforme Norma Petrobrás N2691;
- Custear para os empregados as vacinas indicadas pelo Programa de Imunização Ocupacional e articular com autoridades de saúde as Campanhas Públicas de Vacinação;
- Manter o Programa de Alimentação Saudável em suas unidades e implantá-lo onde ainda não houver, comprometendo-se em fornecer uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais;
- Implementar ações de saúde integral, considerando os aspectos psicossociais, com acompanhamento pelas Comissões Locais de SMS;
- Manter nas UOs, onde couber, **até dois profissionais da área de enfermagem, por grupo de turno**, um médico de sobreaviso e um condutor habilitado e treinado para condução de veículos de urgência;
- Realizar melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na ergonomia de concepção e correção, a fim de preservar a saúde dos empregados;
- Apresentar anualmente na CIPA e Comissões Locais de SMS os documentos básicos e relatórios das avaliações ambientais e ocupacionais;
- Garantir e agilizar o fornecimento do PPP ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor;
- A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob supervisão da equipe técnica de Higiene Ocupacional da Transpetro. Preferencialmente e quando aplicável, o monitoramento biológico será realizado de forma simultânea;
- A Companhia convidará os sindicatos para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. Manterá a disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativas à sua área de trabalho;
- Recolher alíquota adicional do SAT, conforme previsto na Legislação Previdenciária, e informar na GFIP o código correspondente, conforme o caso;
- Viabilizar, nas unidades operacionais de maior complexidade, equipe técnica própria em Higiene Ocupacional;

- Garantir o monitoramento ambiental nas atividades de rotina e críticas (abertura de equipamentos, purgas, drenagens) pela equipe técnica de Higiene Ocupacional;
- Estimular empregados a adotarem modos de vida ativa e saudável que incluam atividades físicas e esportivas, inclusive em suas instalações;
- Garantir a avaliação e acompanhamento por equipe multidisciplinar da área de saúde de todos os empregados envolvidos em emergência;
- A Companhia manterá na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2011, a comissão nacional composta por representantes técnicos da Companhia e dos Sindicatos, com o objetivo de discutir, especificamente, os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor.

8. Liberação Dirigente Sindical - CLT

- A Companhia manterá em folha de pagamento, para efeitos contábeis, 2 (dois) dirigentes sindicais liberados sem remuneração, nas condições do art. 543, da CLT, considerando a totalidade das Entidades Sindicais signatárias. A indicação dos dirigentes será realizada da seguinte maneira:
 - a) 1 (um) dirigente sindical a ser indicado pela FUP;
 - b) 1 (um) dirigente sindical a ser indicado em comum acordo pelos Sindicatos de Classe não filiados a FUP.

9. Vantagens

- Remunerar a hora-extra decorrente de partida de nova unidade nas Unidades de Operações nas condições e percentuais praticados para o pagamento de hora-extra de parada de manutenção programada;
- **A Companhia continuará praticando a política de remuneração de readaptado, conforme Acordo Coletivo da Petrobras com a FUP e Sindicatos.**

10. Responsabilidade social e Diversidade

- A Companhia compromete-se em adotar e praticar os princípios da Norma Internacional de Responsabilidade Social ISO 26000, aprovada em 01 de Novembro de 2010, em Genebra na Suíça;
- A Companhia manterá a sua força de trabalho informada e disponibilizará uma cópia digital da Norma Internacional ISO 26000 a todos os seus empregados;
- A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados e empregadas, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação;
- A companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado e da empregada em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.

11. Ponto Eletrônico:

- A Companhia e Sindicatos, em consonância com a Portaria 373/2011 do MTE, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia, com reavaliação em 180 dias.

12. Diferença do RET dos empregados da Malha do Gás

- A Companhia garante a não realização do desconto nesse mês de Novembro. Vai enviar planilha individual com demonstrativo dos cálculos, total do débito, valores já descontados e o total que o empregado ainda deve à empresa. Parcelar esse saldo devedor em 24x respeitando a margem consignável. Se a planilha for enviada até o final de Novembro, os descontos serão reiniciados em Dezembro de 2011.

13. Diferença da RMNR sobre o Adicional de Polidutos

- A Companhia se compromete a reenviar aos empregados planilha individual com demonstrativo dos cálculos atualizados utilizando a tabela da RMNR corrigida em 10,71%. O total do saldo devedor será descontado em 24x, respeitando a margem consignável e iniciará no mês subsequente à assinatura do ACT 2011.

14. Participação de Fóruns Petrobrás

- A Companhia participará, onde couber e se convidada for, às Comissões e Conferências realizadas pela Petrobrás com a FUP.

15. ECOMP's

- A Companhia assume o compromisso de encerrar todos os contratos para apoio ao recebimento final e comissionamento das ECOMP's até o fim do 1º semestre de 2012.

16. Extra Turno Feriado

- A Companhia pagará, a título de horas extraordinárias, remuneradas com acréscimo de 100%, também as horas trabalhadas no dia 07 de setembro aos empregados engajados em regimes especiais de trabalho previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, observadas as demais condições vigentes nas normas e procedimentos.

17. Mobilidade /Avanço de Nível (12,18 e 24 meses)

- A companhia implementará mobilidade, na figura de avanço de nível, em 12 (doze), 18 (dezoito) e 24 (vinte quatro) meses.
- As datas de aplicação do Avanço de Nível por Desempenho serão 1º de julho e 1º de janeiro.
- Serão utilizados os critérios corporativos para o processo de avanço de nível.
- Os empregados que atenderem aos critérios poderão receber o Avanço de Nível 12 (doze) meses após a concessão da sua última movimentação salarial, realizado no mês de julho.
- Todos os empregados candidatos que atenderam aos critérios de Avanço de Nível e que não forem contemplados com nível salarial em 12 (doze) meses o serão em 18 (dezoito) meses.
- Os empregados que não atenderem aos critérios e que por isso não foram candidatos a Avanço de Nível, receberão 1 nível salarial por antiguidade em 24 (vinte e quatro) meses.

17.1 – Mobilidade por Antiguidade

- 1) A mobilidade por antiguidade não está condicionada à aprovação da gerência imediata;
- 2) Assim como no processo atual, para concorrer ao Avanço de Nível por Antiguidade, o empregado deverá atender as seguintes condições:
 - a) Estar posicionado no mesmo nível salarial no interstício de 24 meses, anteriores à data de aplicação;
 - b) Permanecer em efetivo exercício por 12 meses, em períodos consecutivos ou não, nos últimos 24 meses, anteriores à data de aplicação;
 - c) Não ter recebido penalidade de suspensão nos últimos 12 meses, anteriores à data de aplicação;
- 3) Os empregados afastados por acidente de trabalho, doenças ocupacionais e liberação para mandato sindical, são elegíveis a mobilidade por antiguidade.
- 4) Excepcionalmente, os empregados posicionados no último nível salarial do cargo na referência A (nas categorias Junior, Pleno ou Sênior), poderão receber como Avanço de Nível por Antiguidade 1 (um) nível lateral, passando para a referência B.

18. Empregado Estudante

- A companhia, em seus procedimentos internos de gestão, buscará contemplar o empregado que necessite liberação para realizar prova escolar dentro da sua jornada de trabalho.

19. Seguro em Grupo

- A Companhia manterá até o prazo final de adesão do Plano Petros 2, ou seja, 180 (cento e oitenta) dias a partir de 01/12/2011, o seguro em grupo para seus empregados, cobrindo os riscos de morte natural, morte acidental e invalidez permanente. Haverá uma participação financeira do empregado, na proporção de 50% mediante autorização prévia e por escrito do mesmo. O valor do seguro em grupo será a quantia equivalente a 28 (vinte e oito) salários básicos.

A Companhia incluirá no seguro mencionado uma garantia de indenização Especial por Morte Acidental – IEA, que proporciona indenização em dobro em caso de morte por acidente.

20. Adiantamento PLR 2011

- A Companhia se compromete em efetuar o pagamento de um adiantamento da PLR 2011 no mês de janeiro de 2012, seguindo os preceitos legais sobre o assunto.

21. Comissão para Resolução de Ações Judiciais

- A Companhia, a FUP e os Sindicatos estabelecerão comissão paritária com o fim de estudar a criação de mecanismos para elidir ações judiciais transitadas em julgado, sejam essas entre empregados e a Companhia, ou entre os sindicatos acordantes e a Companhia.

22. Vigência:

- As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2011 terão vigência até 31 de agosto de 2013, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

Aguardamos posicionamento favorável dos empregados e das entidades sindicais em relação à preposição apresentada, objetivando a consolidação do Acordo Coletivo de Trabalho de 2011.

Atenciosamente,

Claudio Francisco Negrão
Gerente Executivo de Recursos Humanos