

Reivindicações Transpetro

ADMINISTRATIVO

- ✓ Manutenção da data-base;
- ✓ Manutenção das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho anterior que não sejam modificadas pelo ACT 2023/2025;
- ✓ A empresa garantirá a manutenção dos empregos dos marítimos brasileiros representados pelos Sindicatos acordantes dentro do Sistema Petrobras, com preservação dos postos de trabalho existentes nas embarcações e nos demais segmentos da empresa;
- ✓ Aprimoramento do plano de cargos e salários com a ampliação do número de níveis, com a previsão de avanço progressivo e automático;
- ✓ Promoção automática dos marítimos que se encontram no desempenho de função de categoria superior após um ano na função com pagamento retroativo no período exercendo a função;
- ✓ Inclusão de Cláusula garantindo que, em caso de substituição, será assegurado a remuneração do substituído, conforme sugestão abaixo:

“As substituições por prazo superior a 01 (um) dia assegurarão ao substituto a remuneração do substituído, se esta for superior à qual fará jus.”

Parágrafo Único - *Entende-se por substituição, para os efeitos desta Cláusula, o exercício de função privativa de outra categoria profissional marítima, mediante licença especial que expressamente declare tal circunstância.”*

- ✓ Inclusão de todas as cidades que tenham aeroportos como porto referência/base, ou seja, o marítimo viajará pelo aeroporto mais próximo de sua residência;
- ✓ A empresa fornecerá toda a logística de transporte/deslocamento do tripulante de sua residência até a embarcação e da embarcação até a residência;
- ✓ A convocação de embarque do marítimo será feita com no mínimo 72 horas de antecedência, via e-mail;
- ✓ Incorporar o Programa de Prêmio por Performance – PPP à Participação nos Lucros e/ou Resultados - PLR, de forma negociada entre empresas e sindicatos;
- ✓ Manutenção do PPP para Comandantes, Chefes de Máquinas e Imediatos, independentemente da PLR;

- ✓ Reajuste dos valores de diárias pagas para os deslocamentos (diárias de viagens e percursos para embarque/desembarque) e incorporação de tais valores no Acordo Coletivo de Trabalho sob a forma de Ajuda de Custo, conforme prática do mercado;
- ✓ Efetivo pagamento das diárias de percurso/deslocamento com pelo menos 24 horas antes da viagem para embarque/desembarque;
- ✓ Registrar no contracheque os valores pagos a título de diária de percurso/deslocamento (Ajuda de Custo) para embarque e desembarque;
- ✓ Melhoria e atualização do sistema de entretenimento a bordo (TV, videotecas, bibliotecas e salas de lazer);
- ✓ Melhoria de conforto/bem-estar em todos os camarotes (TV, frigobar, aquecedor);
- ✓ Instalação do sistema Star Link nos navios de longo curso e cabotagem, mantendo o sistema KVH, para melhoria da velocidade e quantidade de dados disponíveis para a tripulação;
- ✓ Colocação de computadores e linha telefônica externa na enfermaria objetivando facilitar contato de emergência;
- ✓ Autorização e disponibilização de condução que possibilitem os marítimos da Transpetro baixarem terra, incluso em Acordo Coletivo de Trabalho (MLC), conforme sugestão de cláusula abaixo:

“A empresa acordante facilitará o acesso para licença em terra, de acordo com a Convenção do Trabalho Marítimo - MLC e a Resolução Relativa à Facilitação de Licença em Terra e Trânsito adotada na Terceira Reunião da Comissão Especial Tripartite da OIT em Genebra em 24-27 de abril de 2018.

Parágrafo Único – *A possibilidade expressa no caput desta cláusula está condicionada à autorização do comandante da embarcação, observadas a necessidade operacional e a segurança da embarcação, bem como o regulamento da empresa.”*

- ✓ Os embarques no exterior com deslocamento até o porto de embarque serão realizados com o mínimo de 1 (um) dia de antecedência, se possível, com hospedagem no porto de embarque;
- ✓ Previsão de passagem aérea em Classe Executiva para toda a tripulação em voos internacionais;
- ✓ A Empresa garantirá a remuneração integral, assim como, a estabilidade no emprego para 02 (dois) delegados, que serão informados à empresa pela CONTTMAF. A estabilidade temporária no emprego fica assegurada durante o período em que o trabalhador estiver no cargo de delegado, estendendo-se por um ano após deixar o cargo. A empresa se compromete em desembarcar o empregado, quando solicitado pelo Sindicato, uma vez por ano, durante um período de embarque, sem prejuízo na sua remuneração e condição laboral, para participar de atividades sindicais. A entidade sindical solicitará os desembarques com pelo menos 56 (cinquenta e seis) dias de antecedência. A empresa arcará com os custos de movimentação no embarque e desembarque.

PST

- ✓ Criação de um programa de mudança de faixa salarial, permitindo o avanço na carreira dos marítimos que prestam serviço em terra que se encontram sem progressão na categoria, com aumento de nível e/ou salário não atrelado à ascensão de categoria, ou seja, avanço não limitado pela categoria registrada na CIR independente das normas estabelecidas pela DPC;
- ✓ Aprimoramento do Plano de Cargos e Remuneração (PCR) para os marítimos que prestam serviço em terra, possibilitando a progressão e valorização dos profissionais que não trabalham embarcados (PST);
- ✓ Aprimoramento do Plano de Cargos e Remuneração (PCR) para os marítimos em PST com a criação de uma estrutura com denominação de Júnior, Pleno, Sênior e Master;
- ✓ Regularização do pagamento de horas extras aos marítimos que prestam serviço em terra na ocasião de trabalho fora do expediente administrativo, independentemente do pagamento de sobreaviso;
- ✓ Sugestão de ajuste na redação da Cláusula 6. Prestação de Serviço em Terra:

O exercício da atividade em terra se dará por interesse da Companhia e do empregado.

Parágrafo 3º - O percentual do Adicional de Serviço em Terra de que trata o inciso VI do parágrafo 1º será acrescido de 4% (quatro por cento) a cada ano de efetivo exercício de atividade em terra e será implementado de forma automática, limitado a 118% (cento e dezoito por cento), conforme tabela (anexo V).

Parágrafo 4º - A Companhia promoverá o enquadramento desse percentual de forma retroativa.

- ✓ Definir padrões para convocação e dispensa dos marítimos quando da necessidade para exercer funções em Prestação de Serviço em Terra (PST).

TREINAMENTO/CURSOS/CARREIRA

- ✓ A Empresa implantará um plano anual de indicação aos cursos previstos no PREPOM, estabelecendo critérios claros e objetivos, com ampla divulgação, para os quais serão indicados, pelo menos, 4 (quatro) representados de cada Sindicato acordante a cada ano, considerando o conjunto dos cursos.
- ✓ Previsão de cursos ministrados na Academia Transpetro para suboficiais e guarnição;
- ✓ Indicação pela empresa para a realização de cursos externos à Academia Transpetro objetivando melhoria da qualificação profissional;

- ✓ Melhoria e incentivo a formação profissional oferecendo cursos de capacitação objetivando aperfeiçoamento nas atividades exercidas nos navios;
- ✓ A Companhia se compromete a designar prepostos para representá-la junto à DPC buscando facilitar a obtenção ou renovação dos certificados de habilitação e proficiência dos empregados do quadro de mar;
- ✓ A Companhia se compromete a encaminhar os empregados marítimos para que possam realizar os treinamentos/cursos para manutenção dos certificados de habilitação e proficiência na rede do ensino profissional marítimo (EPM);
- ✓ A Companhia se compromete a fornecer a seus empregados marítimos os certificados originais dos treinamentos realizados, para que os empregados possam dar o devido encaminhamento em processos de equivalência junto às Capitâneas dos Portos;

REMUNERAÇÃO

- ✓ Reajuste nos itens econômicos contemplando a inflação acumulada do INPC/IPCA, acrescido de ganho real possibilitando adequação das remunerações à realidade do setor marítimo;
- ✓ Reposição da redução salarial de 10% ocorrida por ocasião da implantação do 1x1, buscando adequar a remuneração da Transpetro às condições vigentes no mercado marítimo nacional;
- ✓ Reajuste de 40% no valor da Bonificação de Viagem ao Exterior, considerando que a tabela de viagem ao exterior é em dólar e está congelada há 15 anos;
- ✓ Reajuste de 50% nas gratificações de função e funções gratificadas;
- ✓ Bonificar com pró-labore, todos os envolvidos nos serviços realizados pelo pessoal de bordo, tais como, lavagem de tanques, limpeza do caixão de ar de lavagem do Motor de Combustão Principal (MCP), espaço amortecedores e descarbonização de motores auxiliares (MCA);
- ✓ Aumento em 40% sobre o valor atual do auxílio uniforme;
- ✓ Pagamento de bonificação de desempenho quando o navio obtiver bom resultado nas inspeções de Port State Control e Vetting;
- ✓ Pagamento de complementação do auxílio-doença nos mesmos moldes estabelecidos para os marítimos no ACT da Petrobras e em empresas de navegação privadas;
- ✓ Restruturação das remunerações com incorporação das Funções Gratificadas e Gratificações de Função à Soldada básica;

- ✓ Pagamento de bonificação por operação para os marítimos embarcados em navios que realizam operação Ship To Ship;
- ✓ Reajuste da gratificação de paioleiro de convés e de máquinas;
- ✓ Pagamento de gratificação de retorno de férias no valor equivalente a 30 dias de salário, conforme praticado pela maior parte das empresas de navegação do Brasil, com manutenção da gratificação de férias paga atualmente;
- ✓ Possibilidade de quitação de saldo de dias positivos que ficou congelado ou não foi pago oriundos de negociação anterior, caso existente;
- ✓ Pagamento de diárias em dobro para os tripulantes que efetivamente trabalhem durante os feriados;
- ✓ Pagamento de função gratificada para os Oficiais operadores de Rádio (GMDSS);
- ✓ Equiparar o valor pago para as funções de segurança, salvatagem e Ship Security Officer (SSO) ao valor da gratificação de 10N.

REGIME DE TRABALHO

- ✓ Redução do tempo de embarque na navegação de longo curso para 60x60;
- ✓ Redução do tempo de embarque na navegação de cabotagem para 42x42;
- ✓ Redução do tempo de embarque na navegação de apoio marítimo para 28x28;
- ✓ Não contabilizar o dia de desembarque como repouso;
- ✓ Remunerar o dia de desembarque em dobro caso ocorra após as 12h;
- ✓ Após a nomeação para embarque, contabilizar os dias aguardando embarque como dias embarcados;
- ✓ Desvincular as férias da relação dias trabalhados x dias de repouso;
- ✓ Excepcionalmente, nos casos em que o marítimo seja chamado para cumprir quarentena, o tempo de embarque será contado desde a convocação para a quarentena;
- ✓ Pagar como dia de embarque ou hora extra os dias necessários para exame médico ocupacional (ASO).

BENEFÍCIOS

- ✓ Reajuste do Vale Alimentação/Refeição para valores condizentes com a prática no setor marítimo;

- ✓ Fornecimento do vale alimentação em dobro no mês de dezembro;
- ✓ Opção de contratação de outro plano de saúde, sem carência e sem coparticipação, extensiva para ativos, aposentados e dependentes;
- ✓ Custeio do tratamento de doenças crônicas graves como câncer e HIV, incluindo consultas e aplicação de medicamentos, totalmente gratuitos para o trabalhador e seus beneficiários;
- ✓ Ampliação da rede credenciada do plano de saúde;
- ✓ Extinção da coparticipação do trabalhador no plano de saúde;
- ✓ Inclusão de pai e mãe como dependentes no plano de saúde;
- ✓ Reajuste da tabela de livre escolha (reembolso);
- ✓ Reduzir a margem consignável dos descontos no plano de saúde voltando ao percentual de 13% ao invés de 30%;
- ✓ Retorno da proporcionalidade da relação do custeio do plano de saúde para 70% da empresa e 30% do empregado;
- ✓ Inclusão de parcelamento quando exceder o valor do Pequeno e Grande Risco;
- ✓ A empresa manterá o programa Benefício Farmácia com as seguintes condições:
 - a) Sem restrição de medicamentos;
 - b) Opcional para livre escolha de cada empregado;
 - c) Aumentar o número de farmácias credenciadas;
 - d) Melhoria do atendimento com agilidade no reembolso;
 - e) Aumento do valor do reembolso;
- ✓ Inclusão de reembolso de Mediador Escolar para tripulantes com filhos inseridos no programa PAE;
- ✓ Reajuste dos benefícios educacionais e padronização dos valores para todos os Estados da Federação;
- ✓ Aumentar a idade limite do Auxílio Ensino para 17 anos e 12 meses;
- ✓ Retorno do benefício jovem universitário;
- ✓ Possibilitar, a cada 10 (dez) anos de contribuição, o saque Petros (valor integral da empresa e do tripulante) sem necessidade do trabalhador se desvincular da empresa;

- ✓ Que a Transpetro realize um estudo definindo se todos os reabilitados por problema de saúde se enquadram como PCD (pessoa com deficiência).

GIAONT

- ✓ Alteração da jornada de trabalho dos inspetores náuticos para 12 x 48, o que significa uma folga de 48 horas para cada 12 horas de trabalho;
- ✓ Pagamento do Adicional Hora de Repouso e Alimentação (AHRA) para os marítimos que integram o GIAONT;
- ✓ Reajuste do valor pago para gratificação de função dos Inspetores Náuticos e demais membros do GIAONT aplicando o INPC acumulado no período, acrescido de 40%.
- ✓ Pagamento de gratificação para Supervisor de Segurança Portuária (SSP) nos terminais em que os inspetores náuticos (GIAONT) exercem tal função;
- ✓ Implementação do pagamento de função gratificada no valor de R\$ 3.600,00 aos integrantes do GIAONT que atuam como superintendentes de Ship to Ship (STS) dos terminais;
- ✓ Computar 1 (um) dia de embarque a cada 2 (dois) dias de trabalho, assim como é considerado para efeito de manutenção do Certificado de Competência;
- ✓ Incluir a categoria OSM dentre as categorias habilitadas para exercerem o cargo de assessor náutico;
- ✓ Promoção ou valor de gratificação adicional aos oficiais exercendo as funções de Inspetor Náutico e/ou Capitão de Manobras após 4 anos de atuação no GIAONT na mesma categoria.

REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS

Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante - SINDMAR

- ✓ Viabilizar a ascensão na carreira marítima para Eletricistas, com disponibilização de vagas para ACOM-B (CPMAR);
- ✓ Nos navios que não tenham três Oficiais de Náutica, pagar em dobro as horas extras aos Oficiais envolvidos diretamente nas operações e manobras;
- ✓ Possibilidade que os Oficiais realizem de curso de aprimoramento na categoria e posterior avanço automático para o primeiro nível da categoria superior.

Sindicato dos Taifeiros, Culinários e Panificadores da Marinha Mercante -TAICUPAM

- ✓ Promoção do Cozinheiro para o salário de suboficial como promoção de plano de carreira ao atingir 10 anos de vínculo com a empresa;
- ✓ Implantação de Gratificação (“Refeição extra”) para o CZA e TAA por aumento de trabalho em razão de embarque de extra-roll, oficinas, visitantes ou marítimos em quarentena na embarcação;
- ✓ Implementação do pagamento de bonificação de festas de final de ano para CZA e TAA;
- ✓ Implementação do pagamento de gratificação de panificação para CZA e TAA;
- ✓ Pagamento de Gratificação fixa para todos os CZA e TAA;
- ✓ Pagamento de insalubridade a 40% para o CZA e TAA;
- ✓ Pagamento de Gratificação de Chefia para o ajudante de cozinha, tanto embarcado quanto desembarcado.
- ✓ Pagamento de Gratificação de função para o CZA e TAA, por serviços extras tais quais recebimento e armazenamento de rancho, verificação de validade, arrumação de camarote extra e rancho na popa do navio.

Sindicato Nacional dos Enfermeiros da Marinha Mercante - SINDENFERMAR

- ✓ Implantação do piso salarial da Lei 14.434/2022, conforme decidido em acórdão do STF, majorando a soldada base para R\$4.750,00, para todos os profissionais de enfermagem de acordo com normativa da Autoridade Marítima contida no PREPOM e NORMAM 13;
- ✓ Pagamento de gratificação de Gestoria para o ASA, caso exerça a função;
- ✓ Implantação do pagamento de gratificação administrativa aos ENF/ASA que atuem no controle de documentos e despachos a bordo e/ou emissões de passagens aéreas e hospedagens, providenciando o necessário treinamento;
- ✓ Treinamento periódico para a situação de emergência médica - Curso de ITLS (International Trauma Life Support).

Sindicato Nacional dos Marinheiros e Moços em Transportes Marítimos

- ✓ Embarque de mais um moço de convés para auxiliar nas manobras e serviços durante as operações e manobras.