

Rio de Janeiro, 13 de novembro de 2019.

AOS MARÍTIMOS DA PETROBRAS E TRANSPETRO

Prezados Companheiros e Companheiras,

Estivemos reunidos com representantes das empresas Petrobras e Transpetro para tratar do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2021. Na reunião anterior, em 29/09, a proposta apresentada pelas empresas, oferecendo reajuste zero e sem apreciação às reivindicações de nossos companheiros e companheiras, foi recusada pelos Sindicatos marítimos na mesa de negociação. Nesta reunião as empresas propuseram que as Entidades Sindicais esclarecessem os itens que compõem as pautas de reivindicações.

Os Sindicatos marítimos deixaram claro para as empresas que é necessário observar, como princípio nessa negociação, o histórico dos anos anteriores e em especial o significativo esforço empreendido para viabilizar a implantação do regime de embarque do 1x1, que previa concessões com pesadas contrapartidas dos trabalhadores. As contrapartidas negociadas incluíram dois anos sem reajuste salarial e efetiva redução no momento da entrada do novo regime. Esse processo, acordado entre as empresas e os Sindicatos, levou em consideração a expectativa, reconhecida por ambas as partes, de que os salários manteriam seu poder de compra após a implantação do novo regime de embarque.

Para que não haja dúvidas, reafirmamos que nos estudos e discussões para implantação do regime 1x1, as expectativas e projeções da empresa e dos trabalhadores consideraram que haveria reposição do índice de inflação e eventuais ganhos reais nos anos seguintes, considerando também que a Transpetro cumpriria sua parte no acordo celebrado com os marítimos, respeitando o tempo de permanência a bordo e de folgas em terra. Registramos que a inflação acumulada no período alcançou 2,55% pelo INPC. Este valor representa o reajuste necessário e justo para os salários e benefícios dos marítimos, sem considerar eventuais ganhos reais.

Os Sindicatos enfatizaram que o tempo excessivo de permanência a bordo continua sendo prática frequente na empresa com parcela significativa de seus empregados e, não raro, ocorrem convocações para embarque antes mesmo que o empregado marítimo tenha gozado o mesmo tempo de folgas em terra. A Transpetro continua em dívida com os marítimos, sem qualquer sinalização de que tenha um planejamento efetivo para alcançar os prazos acordados. Tal constatação reforça a necessidade de se registrar em ACT a previsão de adequadas compensações visando indenizar o excesso de tempo embarcado e folgas eventualmente não gozadas no desembarque subsequente para equacionar de forma justa para os empregados as deficiências gerenciais que a própria Transpetro reconhece.

A empresa argumentou que o tempo decorrido após a implantação do regime de embarque 1x1 em todos os navios não seria suficiente para uma avaliação precisa da implantação, que ainda estaria amadurecendo, não visualizando espaço para qualquer tipo de compensação neste momento em função do tempo excedido embarcado, ou de folgas não gozadas.

No que se refere aos itens da pauta que agrupam as reivindicações relativas às remunerações, as empresas rejeitaram todas as reivindicações enviadas pelos marítimos, exceto a que se

refere à continuidade de pagamento da PLR, considerando a vigência do ACT específico de PLR para o corpo funcional marítimo nos exercícios 2019 e 2020.

Em realidade, as empresas rejeitaram de imediato mais de 50 (cinquenta) reivindicações apresentadas nas pautas. A implantação de um plano de carreira, cargos e salários para marítimos da Transpetro foi negado, argumentando que, hoje, tal implantação não é viável para a empresa. Assim como não é interesse da empresa a criação de uma mudança de faixa salarial para os marítimos que prestam serviço em terra.

As reivindicações relativas a critérios de tempo para promoção foram rejeitadas pela empresa, com o argumento de que a promoção leva em consideração um conjunto de fatores, baseados em meritocracia, treinamentos e desempenho, e que o tempo de embarque é apenas um dos fatores elencados pela Transpetro nesse processo.

As reivindicações referentes ao fornecimento de conduções para terra foram rejeitadas pela Transpetro sob o argumento de que não há imposição alguma de restrições da empresa e que as conduções dependem exclusivamente de decisão gerencial, ou seja, da avaliação do comandante da embarcação considerando a viabilidade, necessidade, condições meteorológicas e do mar, bem como a segurança em cada situação.

Todas as reivindicações de bordo relativas a melhorias de internet, sistema wi-fi e tráfego de dados e TV por satélite foram rejeitadas pela empresa com o argumento de que hoje todos os navios possuem internet a bordo e que o sistema é considerado adequado na avaliação da empresa.

Todas as reivindicações específicas foram rejeitadas. Porém, no caso específico da reivindicação sobre o trabalho de taifeiros e cozinheiros, a empresa informou que já existe orientação operacional de embarcar mais um cozinheiro quando a tripulação operacional do navio é excedida de forma significativa.

Em outro tópico, as empresas rejeitam modificar o conceito de cidade de referência, bem como, incluir novas cidades, argumentando que o acréscimo de cidades com pequenos aeroportos, no entendimento das empresas, poderia acarretar mais problemas, em lugar de trazer benefício.

Algumas reivindicações foram remetidas para o que a empresa chama de reuniões temáticas, previstas para serem pelo menos três, que se darão em paralelo à negociação do ACT.

Uma reunião temática englobando as reivindicações para rodízio na escala de embarque; a situação do tripulante convocado para embarque que fica aguardando em casa ou em hotel; o início da contagem dos dias de folga; o início da contagem de folga do tripulante que desembarca no exterior; desconto do repouso na rescisão do marítimo contratado por prazo determinado. Outra reunião temática englobando as reivindicações relativas a diárias de percurso; aviso com antecedência para embarque; número de bagagens despachadas; fornecimento de EPI. Uma terceira reunião foi destinada para discussão das reivindicações do GIAONT.

As empresas se comprometeram em analisar as ponderações feitas pelos Sindicatos marítimos sobre a proposta da empresa, considerando-as na definição de seus próximos passos para o processo negocial.

As Entidades Sindicais marítimas permanecem dispostas e abertas ao diálogo para negociar o Acordo Coletivo de Trabalho, mas que entendem ser fundamental que, a partir dessas discussões, haja avanços por parte das empresas, levando em consideração o histórico recente de negociações.

Solicitamos que mantenham seus endereços eletrônicos particulares atualizados em nosso cadastro, possibilitando o acompanhamento das mensagens mesmo quando estiverem desembarcados ao longo da campanha negocial para o ACT 2019/2021.

E, finalmente, aproveitamos para ressaltar a todos a necessidade de se manterem atentos e em sintonia com os Sindicatos marítimos.

Unidade e luta!

JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

Solicitamos a todos que, ao receberem esta mensagem, confirmem seu recebimento e contribuam com sua ampla divulgação.

Assinam o original deste documento: Confederação (CONTTMAF), Federação (FNTTAA), Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante (Sindmar), Sindicato Nacional dos Oficiais de Radiocomunicações da Marinha Mercante, Sindicato Nacional dos Enfermeiros da Marinha Mercante, Sindicato Nacional dos Taifeiros, Culinários e Panificadores Marítimos, Sindicato Nacional dos Marinheiros e Moços em Transportes Marítimos e Sindicato Nacional dos Marinheiros e Moços de Máquinas em Transportes Marítimos e Fluviais

PROPOSTA DA TRANSPETRO

Dos Salários

1 Tabela Salarial

- A Companhia manterá os salários constantes das Tabelas Salariais, que vigorarão até 31/10/2020.

2 Pagamento do 13º- Salário

- A Companhia, a partir de 01 de janeiro de 2020, fará o adiantamento do 13-º Salário conforme legislação vigente.

Das Vantagens

3 Gratificação de Férias

- A Companhia manterá o pagamento da Gratificação de Férias a todos os seus empregados, sem efeito retroativo.
- A partir de 01 de novembro de 2019, o valor da Gratificação de Férias será mantido em 1/3 correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição acrescidos de 2/3 pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 da remuneração mensal do empregado.

4 Bonificação de Viagem ao exterior

- O pagamento da referida vantagem será devido até o dia da saída do último porto de escala no exterior.

5 Período de embarque

- Alteração do período de embarque para toda a frota para 90x90.

6 Adicional de Permanência no Estado do Amazonas

- O valor do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas será reduzido gradativamente conforme abaixo:
 - ✓ Pagamento de 75% do valor do adicional a partir de 01/01/2020
 - ✓ Pagamento de 50% do valor do adicional a partir de 01/01/2021
 - ✓ Pagamento de 25% do valor do adicional a partir de 01/01/2022
 - ✓ O Adicional será automaticamente extinto em 01/01/2023.
 - ✓ Os empregados que forem lotados e vierem efetivamente trabalhar no estado do Amazonas após 01/11/2019 não farão jus ao referido adicional.

Dos Benefícios

7 Programa Jovem universitário

- A partir de 01 novembro de 2019, a Companhia encerrará as inscrições para o Programa Jovem Universitário.
- Caso o estudante já inscrito venha a mudar de curso ou a trancar o período, esse perderá o direito ao benefício.

8 Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde

- A Companhia manterá, em âmbito nacional o Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde - AMS, o qual seguirá condicionado ao atendimento dos reajustes, requisitos e procedimentos do Programa definidos no Acordo Coletivo da Petrobras com a CONTTMAF, FNTTAA e Sindicatos, no Manual de Operação da AMS e instruções complementares emitidas pela Petrobras, para os empregados com contrato de trabalho por prazo indeterminado; aposentados; pensionistas e seus respectivos dependentes que atendam aos critérios de elegibilidade para a AMS.

Das Relações Sindicais

9 Contribuição Educacional

- A Companhia extinguirá o pagamento da contribuição educacional para os sindicatos.

10 Liberações sindicais

- A Companhia garante somente a liberação de dirigentes sindicais para a realização de atividades junto ao sindicato, nas condições do art. 543 da CLT, com ônus total para a entidade sindical (remuneração mais encargos) mantendo, para efeitos contábeis, o dirigente na folha de pagamento, e estendendo os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde.

Da vigência

11 Manutenção da data-base:

- As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2019 vigorarão a partir de 1º de novembro de 2019, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

12 Vigência:

As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2019 terão vigência até 31 de outubro de 2020.

Simplificação do Acordo Coletivo de Trabalho:

- Com vista a uma simplificação do acordo coletivo de trabalho, de forma a deixar mais simples o entendimento das condições de trabalho pactuadas entre a empresa e as entidades sindicais, informamos que foram excluídos e alterados dispositivos, quer seja por já constarem em procedimentos da Companhia, quer seja por já serem previstos na legislação, ou ainda, pelo entendimento de que não é objeto desse instrumento.

Cláusulas não renovadas:

- A partir de 1º de novembro de 2019, a Companhia não mais praticará as seguintes cláusulas:
 - Dispensa sem Justa Causa;
 - Excedente de Pessoal;
 - Homologação de Rescisão Contratual; Política de Provimento de Pessoal Marítimo;
 - Realocação de Pessoal;
 - Cláusulas do regime 2x1;
 - Contribuição Assistencial

PROPOSTA DA PETROBRAS

Proposta Econômica

- Manutenção das tabelas de Soldada Básica;
- Manutenção das tabelas de Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR;
- Manutenção dos valores do Vale Alimentação/Refeição;
- Manutenção dos valores dos Benefícios Educacionais e do Programa Jovem Universitário;
- Manutenção das tabelas de gratificações;
- Manutenção do valor do auxílio para compra de uniformes.

Dos Salários

1. Pagamento do 13º Salário

- A Companhia, a partir de 01 de janeiro de 2020, fará o adiantamento do 13º Salário conforme legislação vigente.

2. Gratificação de Férias

- A Companhia manterá o pagamento da Gratificação de Férias a todos os seus empregados, sem efeito retroativo.
- A partir de 01 de novembro de 2019, o valor da Gratificação de Férias será mantido em 1/3 correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição acrescidos de 2/3 pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 da remuneração mensal do empregado.

3. Período de Embarque

- Alteração do período de embarque para toda a frota para 90x90.

4. Bonificação de Viagem ao exterior

- O pagamento da referida vantagem será devido até o dia da saída do último porto de escala no exterior.

5. Gratificação de Campo Terrestre de Produção

- A Companhia descontinuará, a partir de 01 de novembro de 2019, o pagamento da Gratificação de Campo Terrestre de Produção.

6. Adicional de Permanência no Estado do Amazonas

- O valor do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas será reduzido gradativamente conforme abaixo:
 - Pagamento de 75% do valor do adicional a partir de 01/01/2020
 - Pagamento de 50% do valor do adicional a partir de 01/01/2021
 - Pagamento de 25% do valor do adicional a partir de 01/01/2022
- O Adicional será automaticamente extinto em 01/01/2023.
- Os empregados que forem lotados e vierem efetivamente trabalhar no estado do Amazonas após 01/11/2019 não farão jus ao referido adicional.

7. Concessão de Hospedagem e Diárias para Treinamentos ou Outra Atividade em Terra no Período de Embarque nas Plataformas Marítimas

- A Companhia concederá hospedagem e diárias aos empregados engajados em regimes especiais de trabalho nas plataformas marítimas que realizarem treinamento, ou outra atividade determinada pela Companhia, em terra, fora de seu local de lotação, pelo tempo

necessário ao treinamento ou desempenho de atividade, durante o período previsto de trabalho embarcado.

Dos Benefícios

8. Programa Jovem universitário

- A partir de 01 novembro de 2019, a Companhia encerrará as inscrições para o Programa Jovem Universitário.
- Caso o estudante já inscrito venha a mudar de curso ou a trancar o período, esse perderá o direito ao benefício.

9. Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde

- As cláusulas que tratam sobre o Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – MAS foram ajustadas a fim de atender às orientações da Resolução 23 da CGPAR e da Resolução Normativa 23, expedida pela Agencia nacional de Saúde Suplementar.
- Com o intuito de atingir gradativamente o parâmetro definido pela Resolução 23 da CGPAR (paridade no custeio em 2022) serão promovidos os seguintes ajustes na relação de custeio AMS, que serão iniciados sempre no mês de janeiro de cada ano.

Mês/Ano	Relação de Custeio
2019	70 x 30
2020	65 x 35
2021	60 x 40
2022	50 x 50

- Visando o restabelecimento da relação de custeio em 70x30 prevista para o ano de 2019 e adequação da relação de custeio em 65x35 prevista para o ano de 2020, a Companhia reajustará a Tabela de Grande-Risco da AMS conforme tabela.

Das Relações Sindicais

10. Liberações sindicais

- A Companhia garante somente a liberação de dirigentes sindicais para a realização de atividades junto ao sindicato, nas condições do art. 543 da CLT, com ônus total para a entidade sindical (remuneração mais encargos) mantendo, para efeitos contábeis, o dirigente na folha de pagamento, e estendendo os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde.

Da vigência

11. Manutenção da data-base:

- As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2019 vigorarão a partir de 1º de novembro de 2019, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

12. Vigência:

- As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2019 terão vigência até 31 de outubro de 2020.

Simplificação do Acordo Coletivo de Trabalho

13. Com vista a uma simplificação do acordo coletivo de trabalho, de forma a deixar mais simples o entendimento das condições de trabalho pactuadas entre a empresa e as entidades sindicais, informamos que foram excluídos e alterados dispositivos, quer seja por já constarem em procedimentos da Companhia, quer seja por já serem previstos na legislação, ou ainda, pelo entendimento de que não é objeto desse instrumento.

Cláusulas não renovadas

14. A partir de 1º de novembro de 2019, a Companhia não mais praticará as seguintes cláusulas:

- Contribuição Assistencial
- Dispensa sem Justa Causa
- Excedente de Pessoal
- Homologação de Rescisão Contratual
- Participação nos Lucros e Resultados - PLR
- Cláusulas do regime 2x1.