

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

Prezados Senhores,

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

Também, estamos apresentando no anexo, nova proposta de metodologia para pagamento de PLR na companhia, o que chamamos de PLR Futura.

1. Proposta econômica:

- Reajuste na tabela da Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR de 8%;
- Reajuste das tabelas de salário básico em 6,09%;
- Aumento do auxílio-almoço de R\$ 698,06 para R\$ 769,56,
- Aumento do Adicional do Estado do Amazonas em 8%;
- Aumento da Gratificação de Campo Terrestre de Produção de R\$ 829,40 para R\$ 895,75;
- Reajuste da tabela de custeio do Grande Risco da AMS em 6,09%;
- Reajuste das tabelas dos Benefícios Educacionais em 8% a partir de 1º de janeiro de 2014;
- Reajuste da tabela do Programa Jovem Universitário em 8% a partir de 1º de janeiro de 2014.

2. Implantação do Vale-Refeição

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

RH – Recursos Humanos

Av. República do Chile, 65 - 7º andar Sala 702 - Centro
Tels. (021) 3224-1820 Fax. (021) 3224-1803
CEP - 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil



2. Gratificação Contingente:

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

3. Sobre PLR Futura

- A companhia apresenta, em anexo, a proposta para regramento da PLR Futura.

Das Clausulas Sociais

4. SOBRE A AMS:

- Ampliar o programa de Benefício Farmácia, estendendo para todos os beneficiários (empregados, aposentados, pensionistas e dependentes), desde que inscritos na AMS, sem prejuízo ao programa atualmente em vigor.
- Implantar projeto piloto do novo Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado (PASA) nas cidades do Rio de Janeiro, Salvador e Santos, até 31 de janeiro de 2014.
- Implantar projeto piloto de Programa de Gerenciamento de Doentes Crônicos nas cidades do Rio de Janeiro, Salvador e Santos até 31 de janeiro de 2014.
- Revisar as tabelas de pequeno e grande risco da AMS, visando adequar a coparticipação no pequeno risco às melhores práticas do mercado e às expectativas dos beneficiários, sem comprometer a relação de custeio 70x30, conforme apresentado em anexo.
- Implementar o auxílio cuidador, na forma de reembolso de 1 (um) salário mínimo nacional, para beneficiários incapacitados por deficiência, inscritos no Programa de Assistência Especial (PAE).
- Implementar um auxílio para cuidador de idoso, na forma de reembolso de 1 (um) salário mínimo nacional para idoso com mais de 60 anos e com capacidade funcional comprometida (mobilidade, higiene, alimentação, uso

de medicamento) comprovada através da Medida de Independência Funcional (MIF) do Ministério da Saúde.

- Conceder até 100 (cem) glicofitas por mês para pacientes diabéticos insulino-dependentes, mediante reembolso custeado pelo Pequeno Risco.
- Reajustar às tabelas de odontologia para adequação dos valores aos praticados no mercado (considerando 70% da CBHPO – reajuste médio 28%).
- Efetuar adequações na estrutura do Plano 28, previamente acordadas com os Sindicatos, com a finalidade de atender às determinações da ANS.

5. SOBRE OS BENEFÍCIOS EDUCACIONAIS

- Do Auxílio-Creche/Acompanhante:
 - Nas situações de falecimento equiparar ao Auxílio-Ensino: manutenção do reembolso durante o ano do óbito e o ano seguinte ao mesmo, a partir de janeiro/14.
 - No auxílio creche, extensão do reembolso parcial, de acordo com a tabela da Cia, para empregados com filhos de 3 meses a 36 meses de idade, a partir de janeiro/14.
- Do Programa Jovem Universitário:
 - Extensão para todos os cursos de nível superior, a partir de janeiro/14.
 - Ampliação de mais um mês para gastos com compra de livros em cada semestre (universidade pública), a partir de janeiro/14.

6. SOBRE AS VANTAGENS

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

7. SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Aplicar aos empregados engajados em atividades administrativas exercidas em campos terrestres de produção não confinados e que exijam execução em todos os dias da semana (de segunda a domingo), no período diurno, a



em todos os dias da semana (de segunda a domingo), no período diurno, a relação de 4 dias de trabalho por 3 dias de folga, jornada diária de 10 (dez) horas, com intervalo de 1 hora para repouso e alimentação e carga semanal de 40 (quarenta) horas, com um adicional específico de 10% (dez por cento) do respectivo Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso.

- Implantar jornadas especiais temporárias de até 10 (dez) horas, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, durante as paradas de manutenção programada de unidades do Abastecimento e do Gás e Energia com pagamento de hora-extra de todas as horas que excederem a jornada de 40 (quarenta) horas semanais.
- Implantar jornadas temporárias de 12 (doze) horas, por no máximo 06 (seis) dias consecutivos, durante as paradas, liberações, comissionamentos e partidas de unidades do Abastecimento e do Gás e Energia com pagamento de hora-extra de todas as horas que excederem a jornada de 8 (oito) horas diárias.

8. SOBRE O SMS

- Implantar, como incentivo ao brigadista, programa de reembolso de academia de ginástica no valor de até RS120,00 por mês, comprovado por recibo, condicionado a participação do empregado em treinamentos e simulados proporcionados pela companhia.
- Garantir o direito a todos os empregados, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrarem suas considerações em formulário reservado e específico.
- Discutir o Programa de Alimentação Saudável nas Comissões Locais de SMS.
- Disponibilizar, nas unidades em que o serviço de alimentação é oferecido pela Companhia, mais de (uma) opção no cardápio para alimentação dos empregados.

- Assegurar a mesma alimentação aos empregados e prestadores de serviço, nas unidades em que esse serviço é oferecido pela companhia.
- Sobre CIPA:
 - Assegurar que o mandato dos membros eleitos para CIPA poderá ser prorrogado por mais 1 (um) ano, caso não haja inscrição de candidatos quando da convocação para eleição de novos membros.
 - Garantir que a CIPA será comunicada após a ocorrência de todos os acidentes e incidentes ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5.
 - Tomar como número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA o referido pela NR-5 (TEM), considerando os trabalhadores lotados no respectivo local, quando da eleição.
 - Assegurar que sempre que houver participação de representante sindical na Comissão de Investigação e Análise, a gerência que a constituiu deverá encaminhar, desde que solicitado, uma cópia ao respectivo sindicato, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.
 - Assumir a responsabilidade junto com os sindicatos pela manutenção das características do local do acidente grave, de forma a preservar elementos úteis à sua apuração.
 - Os embarques de dirigentes sindicais para participação nas reuniões de CIPA nas plataformas poderão ocorrer no dia anterior ao da reunião, a depender, na data, da disponibilidade logística para transporte de pessoal e de vaga a bordo para pernoite. Caso não seja possível o embarque na véspera, a unidade deverá apresentar justificativa detalhada dos motivos do impedimento.
- Exigir, em seus contratos, a realização de exames periódicos e exames específicos em cada função dos prestadores de serviço, em consonância com as Normas Regulamentadoras do TEM.
- Não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes.
- Iniciar tratativas com o DECEA (Departamento de Controle do Espaço Aéreo) para estabelecimento de acordo operacional para viabilização de serviço de busca e salvamento.
- Garantir que os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem sejam realizados, preferencialmente, durante a jornada diária de trabalho.

- Incluir na Ambientação dos profissionais de saúde, disciplina específica para conhecimento das atividades da companhia, visando melhor capacitação para a realização de exames ocupacionais.
- Garantir à empregada grávida ou que esteja amamentando que o trabalho seja exercido em áreas fora de risco relacionado à gravidez ou ao aleitamento.
- Continuar praticando a melhoria contínua e renovação da frota de aeronaves, embarcações marítimas e veículos automotores, sempre informando aos sindicatos nas reuniões das comissões de SMS.
- Disponibilizar treinamento de abandono de helicóptero submerso – HUET, não obrigatório, para todos os empregados que desempenham suas atividades nas plataformas e utilizam transporte aéreo por helicóptero.
- Estruturar programa em saúde mental para os empregados em atendimento aos requisitos legais e como ação de saúde integral.
- Realizar estudo para identificar as práticas de atividade física já adotadas nas unidades, visando estabelecer procedimentos comuns na companhia.
- Realizar estudo, juntamente com as CIPAs, para identificar os locais onde é possível, observando-se as questões de segurança, a adoção de bicicletários.
- Estudar a composição das equipes de Higiene Ocupacional.
- Realizar estudo sobre estrutura de atendimento às emergências médicas.
- Promover visita à Statoil para conhecer suas práticas de Segurança de Voo e Transporte Aéreo, reconhecidas entre as melhores do mundo, com representantes sindicais e da Cia, ainda em 2013.
- Rever, em conjunto com os sindicatos, a definição de acidente com e sem afastamento.

9. SOBRE ANISTIA

- Estabelecer comissão paritária com a finalidade de acompanhar a tramitação dos processos administrativos abrangidos pelas Leis especiais de anistia, relativos, exclusivamente, a ex-empregados da Petrobras ou de extintas Subsidiárias.

10. SOBRE LIBERAÇÃO SINDICAL

- Aumentar de 2(dois) para 3(três) dirigentes sindicais liberados, sem remuneração, nas condições do art. 543, da CLT – (Ônus Parcial). A companhia absorverá suas parcelas dos encargos relativos ao INSS, a Petros e ao FGTS.

- Assegurar aos Sindicatos a liberação de até 5 (cinco) dirigentes sindicais quando à Entidade vincularem-se bases territoriais com mais de 4.000 (quatro mil) empregados ativos.
- Manter em folha de pagamento o dirigente sindical liberado nas condições do art. 543 da CLT, sem remuneração e com ônus total para o Sindicato (Ônus total para o Sindicato).
- A Companhia assegura que cada Sindicato signatário terá direito até 24 (vinte e quatro) dias por ano para liberação de 24 (vinte e quatro) dirigentes de base, sem prejuízo da remuneração, excluindo os dirigentes com liberação integral.

11. SOBRE PONTO ELETRÔNICO

- Implantar solução para atender o requisito legal referente ao registro de ponto, definido pela Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho, de forma a garantir que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia.

12. Horário Flexível

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

13. SOBRE DIVERSIDADE E ASSÉDIO MORAL

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

14. SOBRE PROGRAMA DE ABORDAGEM À DEFICIÊNCIA NA GESTÃO DE PESSOAS

- Implementar o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas, visando à consolidação e a disseminação de conteúdo específico sobre deficiência, à sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na companhia.

15. SOBRE TERCEIRIZAÇÃO

- Manter o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios.

16. SOBRE MOBILIDADE

- Implantar programa de movimentação de empregados entre as diversas gerências da companhia, buscando associar os interesses da companhia com os interesses dos empregados.
- Disponibilizar um sistema para divulgação das oportunidades de mobilidade e atualização dos currículos.
- Buscar compatibilizar as necessidades da companhia com aquelas dos empregados, em situações de transferência, de forma a priorizar a mobilidade dos cônjuges empregados da Companhia, preservando a unidade familiar.

17. Sobre Petros:

- A companhia constituiu Grupo de Trabalho para estudar uma política de valorização e reconhecimento dos empregados aposentados da Petrobras.
- Implantar alternativa, opcional ao participante, para reduzir o impacto da defasagem de implantação entre o Plano Petros 2 e a opção pelo BPO, considerando a diferença das contribuições realizadas nesse período. Para tal a Petrobras adotará todas as providências necessárias junto à Petros para que seja aprovada no seu Conselho Deliberativo a necessária alteração do regulamento do Plano Petros 2.

18. Vigência:

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

19. Cronograma de pagamento

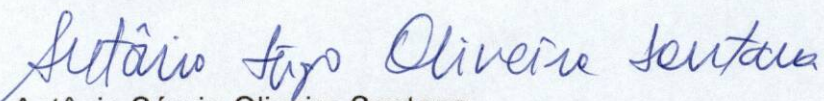
Data de assinatura do ACT	Data de pagamento
25/10	4/11
29/10	7/11



01/11	12/11
5/11	14/11

Aguardamos posicionamento favorável dos empregados e das entidades sindicais em relação à proposição apresentada, objetivando a consolidação do Acordo Coletivo de Trabalho de 2013.

Atenciosamente,


Antônio Sérgio Oliveira Santana
Gerente Executivo de Recursos Humanos da Petrobras

Nova proposta de metodologia para definição e pagamento de PLR no Sistema Petrobras**1- Definição de Indicadores:**

Para discussão sobre a definição de indicadores foram consideradas algumas premissas fundamentais que preveem o acompanhamento dos empregados: devem pertencer ao mapa estratégico corporativo; devem ser divulgáveis ao público externo à Companhia; devem representar as dimensões operacional, de SMS e custo; devem ser de fácil comunicação e mensuração para acompanhamento dos empregados; devem ser poucos, entre 5 e 8 indicadores.

Considerando essas premissas, a companhia selecionou os indicadores abaixo para compor a metodologia da PLR:

Indicadores	Unidade
Volume Total de Petróleo e Derivados Vazado	m3 (LMA)
Custo Unitário de Extração sem Participação Governamental- Brasil	R\$/boe
Produção de Óleo e LGN- Brasil	bb/dia(mil)
Carga Fresca Processada - Brasil	bb/dia(mil)
Eficiência das Operações com Navio (EON-TA)	%
Atendimento à Programação de Entrega de Gás Natural - AP-GN	%

A discussão sobre indicadores foi coordenada pela Estratégia da companhia e validada pelas Áreas de Negócio em todas as etapas. Os Indicadores são acompanhados pelo Desempenho Empresarial por meio do RDE, com ação de correção junto às áreas envolvidas.

2- Metas dos Indicadores.

As metas dos indicadores são definidas pela Diretoria Executiva da companhia e aprovadas pelo Conselho de Administração quando da revisão do Plano de Negócios e Gestão – PNG, que acontece anualmente.

Após definidas, as metas de cada ano e os parâmetros para sua realização serão imediatamente apresentadas para a FUP e sindicatos.

3- Critérios para definição do montante

O atingimento das metas do conjunto de indicadores levará a percentual de cumprimento global de metas (média simples).

Com a premissa de que o acompanhamento dos empregados é de fundamental importância para o processo, estamos sugerindo uma mudança na base de cálculo, que será a utilização do **Lucro Líquido do Sistema Petrobras (LL)**, este de amplo conhecimento e divulgação pela empresa.

O percentual de cumprimento de metas, então, corresponderá a um percentual no Lucro Líquido do Sistema Petrobras, que varia de 4% a 5,25% com o alcance das metas.

% cumprimento global de metas	% de LL do Sistema Petrobras
$\geq 100\%$	5,2500
$99\% \geq x < 100\%$	5,1875
$98\% \geq x < 99\%$	5,1250
$97\% \geq x < 98\%$	5,0625
$96\% \geq x < 97\%$	5,0000
$95\% \geq x < 96\%$	4,9375
$90\% \geq x < 95\%$	4,5000
$80\% \geq x < 90\%$	4,0000

Obs.: 1- O montante de que trata a proposta não poderá ser superior a 25% (vinte e cinco por cento) dos dividendos a serem pagos aos acionistas.

Obs.: 2 - O valor individualmente pago observará o limite de 3,0 remunerações ou o piso, o que for maior.

Obs.: 3 – A relação entre o maior e o menor valor individualmente pago de PLR será 2,5 vezes

4- Forma de distribuição

Manutenção da forma de distribuição praticada na companhia – A proposta é de manutenção da forma de distribuição que vem sendo praticada pela companhia ao longo dos anos, ou seja, um valor de piso até determinado nível da tabela salarial, hoje o nível 457A (tabela de nível médio), a partir do qual se estabelece um gradiente até o final da tabela remuneratória da companhia.



Processo de divulgação

O processo de divulgação contará com um painel de indicadores, que ficará disponível para todos os empregados no Portal Petrobras, com acompanhamento trimestral dos resultados de cada indicador e o impacto em relação à meta anual.

A companhia disponibilizará também uma cartilha com a metodologia acordada, com exemplos e planilha dinâmica contendo as pontuações e percentuais equivalentes.

Os sindicatos deverão manter em suas páginas o mesmo material derivado de Acordo Coletivo específico.

Anexo carta 50.112/13 -Tabela Grande Risco – Vigência 01/09/2013

TABELA DE GRANDE RISCO - VIGÊNCIA - 01/09/2013

Faixa de Renda MSB	Faixa Etária	Contribuição (em R\$)	Faixa de Renda MSB	Faixa Etária	Contribuição (em R\$)
1,4	0 a 18	3,50	14,4	0 a 18	31,83
	19 a 23	4,16		19 a 23	37,79
	24 a 28	4,81		24 a 28	43,76
	29 a 33	5,47		29 a 33	49,73
	34 a 38	6,13		34 a 38	55,70
	39 a 43	6,78		39 a 43	61,66
	44 a 48	7,44		44 a 48	67,63
	49 a 53	8,10		49 a 53	73,60
	54 a 58	8,75		54 a 58	79,57
> 58	10,50	> 58	95,48		
2,4	0 a 18	7,00	22,6	0 a 18	43,50
	19 a 23	8,31		19 a 23	51,65
	24 a 28	9,63		24 a 28	59,81
	29 a 33	10,94		29 a 33	67,96
	34 a 38	12,25		34 a 38	76,12
	39 a 43	13,57		39 a 43	84,28
	44 a 48	14,88		44 a 48	92,43
	49 a 53	16,19		49 a 53	100,59
	54 a 58	17,50		54 a 58	108,74
> 58	21,01	> 58	130,49		
4,8	0 a 18	13,79	26	0 a 18	65,78
	19 a 23	16,38		19 a 23	78,11
	24 a 28	18,96		24 a 28	90,44
	29 a 33	21,55		29 a 33	102,77
	34 a 38	24,14		34 a 38	115,11
	39 a 43	26,72		39 a 43	127,44
	44 a 48	29,31		44 a 48	139,77
	49 a 53	31,89		49 a 53	152,11
	54 a 58	34,48		54 a 58	164,44
> 58	41,38	> 58	197,33		
7,2	0 a 18	18,04	maior que 26	0 a 18	95,48
	19 a 23	21,42		19 a 23	113,38
	24 a 28	24,80		24 a 28	131,29
	29 a 33	28,18		29 a 33	149,19
	34 a 38	31,56		34 a 38	167,09
	39 a 43	34,94		39 a 43	184,99
	44 a 48	38,33		44 a 48	202,90
	49 a 53	41,71		49 a 53	220,80
	54 a 58	45,09		54 a 58	238,70
> 58	54,11	> 58	286,44		
9,6	0 a 18	22,28			
	19 a 23	26,46			
	24 a 28	30,63			
	29 a 33	34,81			
	34 a 38	38,99			
	39 a 43	43,17			
	44 a 48	47,34			
	49 a 53	51,52			
	54 a 58	55,70			
> 58	66,84				

Plano 28	159,14
----------	--------



Anexo carta 50.112/13 -Tabela Pequeno Risco

Classe de Renda (MSB)	% de Participação
1,4	5%
2,4	8%
4,8	13%
7,2	16%
9,6	19%
14,4	22%
22,6	25%
26	28%
maior que 26	30%

Tabela PAE

Classe de Renda (MSB)	% de Participação
1,4	2%
2,4	4%
4,8	6%
7,2	8%
9,6	11%
14,4	13%
22,6	15%
26	17%
maior que 26	19%

