

RESOLUÇÕES DO X CONFUP

DEMOCRACIA, DESENVOLVIMENTO E JUSTIÇA SOCIAL!

I – INTRODUÇÃO

O povo brasileiro vive a experiência de um governo popular e democrático, o governo Lula, que corresponde ao acúmulo político da luta de classes no Brasil, representa o grau de amadurecimento da nossa sociedade e se caracteriza por ser um governo popular, democrático, comprometido com um programa de mudanças, cuja finalidade é construir uma alternativa ao neoliberalismo, ou seja, um Brasil economicamente desenvolvido, politicamente independente e soberano e socialmente justo com geração de emprego e distribuição de renda.

Os setores estratégicos como energia e em particular o setor petróleo, são pilares da economia, no mundo inteiro. A disputa pelo controle das reservas de petróleo está no centro dos conflitos internacionais. Quem possui esta fonte de energia se situa na conjuntura de maneira diferenciada. Não pode haver crescimento econômico sem energia.

O Brasil possui reservas de petróleo que lhe posiciona como 16º entre os primeiros 70 países em reservas; construiu, sob domínio estatal, uma das dez maiores empresas do ramo, a maior empresa nacional, com tecnologia e estrutura própria, capaz de atender à demanda nacional, a Petróleo Brasileiro S. A. – Petrobrás.

O governo Lula, para implementar novo rumo econômico ao país, precisa continuar fortalecendo e protegendo os setores estratégicos como o de petróleo. Por isso, a revisão do planejamento estratégico da Petrobrás precisa avançar, incorporando a diretriz do crescimento econômico autônomo, com geração de emprego e distribuição de renda. Necessário também é discutir o papel da Agência Nacional de Petróleo – ANP.

II - CONJUNTURA INTERNACIONAL E NACIONAL

2.1 - Um cenário contraditório

O Congresso Nacional da FUP acontece numa conjuntura impar e contraditória. No cenário internacional predomina ainda o retrocesso, marcado porém, por traços de avanços, no qual se contrapõe à ofensiva imperialista a reação dos povos por paz e autonomia. Enquanto no cenário nacional o quadro se inverte, caracterizado pelo avanço, apresentando ainda traços de retrocesso, traduzido na luta entre o velho e o novo projeto.

Assistimos de um lado, a aguda crise do sistema capitalista, da qual decorre o recrudescimento da ofensiva diplomática e militar do imperialismo estadunidense, sem paralelo na história, com uma crescente ingerência da Casa Branca em conflitos internos alheios e a promoção de recorrentes de guerras. E de outro, o avanço da consciência social e da luta dos trabalhadores e dos povos em defesa de novos rumos políticos.

Manifestações contra a guerra e a "globalização neoliberal" mobilizam milhões em todo o mundo. Há um forte clamor pela paz e por mudanças. As forças populares têm conquistado significativas vitórias eleitorais na América Latina e também na Europa, despertando esperança e descortinando a perspectiva de construção de um modelo alternativo ao neoliberalismo, capaz de responder ao desafio de promover desenvolvimento e emprego, erradicar a fome e a miséria, bem como de realizar políticas externas soberanas, fundamentadas na defesa do direito à autodeterminação das nações e preservação da paz mundial.

2.2 - Uma economia em crise

À exceção de alguns países asiáticos, especialmente a China, o mundo está mergulhado numa crise econômica razoavelmente generalizada. Uma crise que já pode ser considerada crônica e que ostenta entre suas principais características níveis irrisórios de crescimento, em alguns casos recessão ou estagnação da produção, desemprego em massa e instabilidade global dos valores relativos das moedas e dos fluxos de capitais, fenômenos que refletem desequilíbrios insustentáveis nas transações econômicas entre as nações e a acumulação de passivos externos impagáveis. O perigo de guerra está agravando as dificuldades econômicas, elevando o preço do petróleo e das matérias-primas e acentuando a instabilidade financeira.

Os EUA, donos do maior mercado do mundo, ainda não se recuperaram da recessão de 2001 e das perdas bilionárias nas bolsas de valores. Neste momento amargam o maior nível de desemprego dos últimos anos. Do outro lado do Atlântico a economia estagnou na Alemanha e em boa parte dos países europeus, enquanto que na Ásia o Japão, embora na posição de grande potência financeira e credor mundial, não conseguiu superar a estagnação, instalada há mais de dez anos. Na América Latina, um grande número de nações, sufocadas pelo endividamento externo e queda das reservas em ouro e moedas fortes, está à beira da insolvência e às voltas com recorrentes crises cambiais. A renda média per capita da região equivale à de 20 anos atrás. O desemprego é recorde. A classe trabalhadora é a principal vítima da crise. Sofre com a carência de emprego, a precarização dos contratos, o arrocho dos salários e a crescente violência que assola os centros urbanos.

A crise não se distribui de maneira uniforme, embora a "globalização neoliberal" tenha ampliado os laços econômicos entre os países e as possibilidades de disseminação e contágio das turbulências financeiras. Seus efeitos são mais perversos nos países relativamente pobres, dependentes de capital estrangeiro, prisioneiros do "Consenso de Washington" e do FMI. A situação da Ásia, por exemplo, não é a mesma da América Latina. A China tem logrado um desenvolvimento extraordinário de suas forças produtivas, obtendo crescimento ininterrupto do PIB a taxas invejáveis, estimadas em mais de 9% ao ano nas duas últimas décadas, o que constitui resultado inegável do "socialismo de mercado" implementado pelo governo chinês. Também se destaca a Malásia e a Coreia do Sul que, desprezando as recomendações do FMI, seguiram um caminho próprio na abordagem da crise e hoje estão em melhor situação. São experiências concretas que demonstram a existência de alternativas teóricas e práticas à política ditada pelo pensamento único neoliberal.

2.3 - Guerra e paz

A pretexto de combater o terrorismo, o governo de George Bush (o filho), deflagrou uma feroz ofensiva nas esferas militar, diplomática e econômica com o objetivo estratégico de manter e ampliar a hegemonia do império, ameaçada, pois que a crise do sistema capitalista tem ali seu epicentro. O comportamento agressivo de Bush está provocando uma nova corrida armamentista e se constitui em séria ameaça à paz mundial e à democracia. Agindo como um Hitler do século XXI, o presidente norte-americano parece disposto a dar seguimento ao programa "guerra sem fim". Ataca o Oriente Médio com a invasão e destruição do Afeganistão e Iraque; ameaça o Irã e a Líbia e alimenta o conflito entre Israel e Palestina. Faz chantagens e provocações contra a Coreia do Norte e amplia suas bases militares pelo mundo. Na América Latina, trata de consolidar a intervenção no conflito interno da Colômbia, através do Plano Colômbia e, na Venezuela, respaldou o movimento golpista e fascista contra o governo de Hugo Chávez. Mais recentemente tentou provocar o Brasil com o incidente de Rezende no Rio de Janeiro.

As ambições dos EUA estão acirrando as contradições inter-imperialistas e não contam com a simpatia dos povos. Manifestações de massas contra a guerra e pela paz estão se multiplicando pelo Globo, reunindo milhões de pessoas, cabendo destacar as grandes marchas pela paz convocadas pelo Fórum Social Mundial. Mesmo na terra do Tio Sam, cresce a resistência e os atos públicos contra os planos de Bush e a "guerra sem fim". Afora uma ou outra exceção (como Inglaterra e Israel), a comunidade internacional não mostra entusiasmo pela aventura belicista da Casa Branca.

2.4 - Interesses em choque

A guerra no Iraque, cujo caráter imperialista salta aos olhos, teve por objetivo impor uma nova divisão ou partilha do Oriente Médio, em favor dos monopólios anglo-americanos e em detrimento dos interesses da França, Rússia e China, para citar apenas os três membros permanentes do Conselho de Segurança da ONU que já haviam assinado contratos para a exploração do petróleo iraquiano com valores estimados em 41 bilhões de dólares, negociados entre as companhias petrolíferas desses três países (TotalFinaElf, da França, Lukoil, da Rússia e China's National Petroleum Company) e o governo de Saddam Hussein ao longo dos anos decorridos desde a primeira Guerra do Golfo (em 1991).

As contradições entre os interesses econômicos (imediatos e futuros) das potências motivam as posições refratárias à guerra do Iraque, que no caso da Europa contrasta com a leniência demonstrada em 1991 e em relação à guerra do Afeganistão, para a qual o governo Bush conseguiu formar uma invejável coalizão internacional. A experiência histórica indica que o choque de interesses no caso conta bem mais que supostas preocupações morais. É importante denunciar à opinião pública que a retórica antiterrorista de Bush oculta interesses econômicos poderosos e espúrios das classes dominantes norte-americanas, em particular dos setores ligados às indústrias bélica e petrolífera. Um informe do Fórum de Política Global da ONU, em 2003, mostra claramente "o embate de interesses sobre o Golfo Pérsico".

O documento revela uma crescente preocupação das gigantes ExxonMobil, ChevronTexaco, British Petroleum e Royal Dutch Shell com a possibilidade de perderem a liderança mundial por não terem assinado nenhum contrato de exploração de petróleo no Iraque. As companhias dos EUA e do Reino Unido viram a intervenção como único meio de desbancar seus rivais e estabelecer uma presença dominante no lucrativo mercado de produção de petróleo no Iraque.

O documento da ONU constata que o Iraque tem reservas provadas de 112,5 bilhões de barris de óleo cru, que representam 11% das reservas mundiais, embora outras fontes estimem em 400 bilhões de barris assim que todas as regiões do país venham ser exploradas, transformando-se na região do mundo com maiores reservas do planeta, superando inclusive a Arábia Saudita. Além disso, a produção de um barril de petróleo iraquiano custa às empresas apenas US\$ 1,00, incluindo todos os processos de exploração, produção e refino, similar ao custo da Arábia Saudita, e US\$ 4,00 menos que em outras regiões, como Malásia e Oman. Cada companhia com acesso ao petróleo iraquiano conseguiria lucros de US\$ 29 bilhões por ano (50% ficariam com o governo), que representam 2/3 dos lucros globais alcançados pelas cinco maiores e mais importantes companhias do setor.

2.5 - Novo cenário diplomático

Alterações significativas no cenário diplomático internacional estão em curso em resposta à ofensiva de Tio Sam, com novos realinhamentos diplomáticos e uma forte tendência de isolamento do governo Bush. É crescente a oposição dos povos e da chamada comunidade internacional ao unilateralismo ianque e à guerra.

O pano de fundo sob o qual se desenvolve a ofensiva belicosa de Bush é o processo histórico de decadência econômica dos EUA frente aos seus principais concorrentes na Europa e na Ásia e o progressivo esgotamento do padrão dólar, moeda que, significativamente, vem sofrendo um forte declínio perante o euro e o iene (do Japão) desde meados de 2001. O governo Bush aposta na guerra, na ampliação dos gastos e das bases militares como solução para a crise econômica e consolidação da hegemonia imperialista. Sua ofensiva não se resume ao plano militar e tampouco se restringe ao Oriente Médio. Compreende também iniciativa nas esferas diplomática e econômica, entre as quais cumpre sublinhar o projeto de uma Área de Livre Comércio das Américas — a Alca — e o Plano Colômbia, implementado a pretexto de combater o narcotráfico. Nas atuais condições, a luta contra a guerra, pela paz, em defesa da democracia e do direito à autodeterminação das nações deve ser encarada como uma prioridade pela CUT e por todo o movimento social.

2.6 - O Brasil e a guerra

Embora o conflito no Oriente Médio possa parecer distante, a guerra influencia a conjuntura nacional, tendo repercussão sobre a crise cambial no Brasil e também sobre o preço do petróleo, com repercussões nefastas para a economia e os interesses nacionais. A continuidade na implantação do plano de “guerra sem fim” poderá estimular as ambições e o apetite do império sobre a América do Sul, região bem dotada de petróleo e outros recursos naturais, além de uma rica biodiversidade. A classe trabalhadora brasileira precisa permanecer em estado de alerta e tendo em vista principalmente a nossa vasta e ainda desprotegida região amazônica. O Plano Colômbia embute o risco de que as forças militares do império venham a estabelecer bases na floresta.

No novo cenário que está se configurando, a questão internacional adquire uma importância singular. Entendemos que os trabalhadores devem continuar na linha de frente das lutas contra a Alca e o Plano Colômbia, opor-se ao acordo que cede a base de Alcântara aos EUA, denunciar o criminoso bloqueio a Cuba e defender a democracia e as reformas antineoliberais no mundo. É igualmente indispensável respaldar a política externa do governo Lula, que traduz uma importante mudança em relação à que vinha sendo implementada pelo governo FHC e está sendo pautada pelo objetivo de unir e fortalecer a América Latina, promover firme oposição à guerra e à política genocida do governo israelense de Ariel Sharon contra o povo palestino, assim como estabelecer uma parceria estratégica com a China e fortalecer os laços econômicos e políticos com a Rússia e a União Européia.

2.7 - Medo e esperança

A resistência dos povos à ofensiva do governo Bush e à política neoliberal é crescente, possui uma dimensão internacional — como ficou evidenciado no Fórum Social Mundial que se reuniu pela quarta vez — e em nossa América Latina tem resultado em importantes conquistas políticas, que podem alterar a correlação de forças em benefício dos trabalhadores e do movimento social. É notável o crescimento eleitoral das forças progressistas e de esquerda em países como a Bolívia e o Uruguai e cabe destacar as vitórias de Chávez na Venezuela, Gutierrez no Equador, Kirshner na Argentina e Lula no Brasil, sinais inequívocos de que os povos latino-americanos querem, clamam e votam por mudança. Ao medo decorrente da barbárie neoliberal e ameaça de guerra imperialista opõe-se a esperança e a perspectiva de novos rumos políticos, ganha espaço na consciência dos povos a convicção de que um outro mundo é possível.

III - CONJUNTURA NACIONAL

3.1 - Brasil e a luta contra o neoliberalismo

No Brasil os trabalhadores e as trabalhadoras vivem a experiência de um governo popular e democrático, o governo Lula, que corresponde ao acúmulo político da luta de classes no Brasil, representa o grau de amadurecimento da nossa sociedade e se caracteriza por ser um governo popular, democrático, comprometido com um programa de mudanças, cuja finalidade é construir uma alternativa ao neoliberalismo ou seja, um Brasil economicamente desenvolvido, politicamente independente e soberano e socialmente justo com geração de emprego e distribuição de renda.

A base objetiva da eleição deste governo foi a crise do projeto neoliberal implementado por FHC, imposto pelo FMI e os EUA, cuja herança maldita é perversa para a nação e, sobretudo, para os assalariados. O Brasil chegou às portas da insolvência, com reservas internacionais em nível crítico e decrescente; com uma economia estagnada; com um passivo externo que corresponde a cerca de 70% do PIB e gera uma necessidade de financiamento externo superior a 40 bilhões de dólares ao ano; com crises cambiais recorrentes e uma dívida interna preocupante, em boa medida dolarizada; com arrocho e redução da participação dos salários na renda nacional, desemprego em massa, índices

aterradores de violência, informalização e precarização dos contratos e condições de trabalho. Em resumo, tratava-se de uma "situação gravíssima", nas palavras do presidente Lula, "que torna mais complexa, incerta e árida a transição para uma nova política econômica".

O resultado eleitoral expressou um notável avanço da consciência social e mudanças positivas no imaginário das massas. Alterou a correlação de forças e criou um cenário político bem mais favorável à luta da classe trabalhadora. Nosso país ingressou num período de transição para um novo modelo de desenvolvimento, o que implicou e implica permanente disputa entre o velho e o novo, contradições, avanços e recuos. Embora derrotadas nas urnas, as forças ligadas ao capital financeiro internacional e aos beneficiários locais do velho modelo continuam vivas e atuando em duas frentes: de um lado, como oposição, agem para desgastar e desestabilizar o governo; de outro, tudo fazem para impedir mudanças na política econômica.

Aos poucos, o governo restaurou ao Estado as condições mínimas de governabilidade. Vitorioso, mas minoritário no Congresso, terminou o ano de 2003 com maioria parlamentar. Com habilidade, neutralizou a ação oposicionista dos governadores, a maior parte deles vinculada ao campo adversário. As vésperas de novo processo eleitoral, o presidente governa apoiado em uma ampla coalizão de forças políticas.

A democracia asfíxiada no período anterior pelo autoritarismo, alarga-se e o governo tem rejeitado a criminalização da luta popular como estratégia governista. Os movimentos sociais, outrora hostilizados, são respeitados pelo governo e começam a se revigorar, a ocupar as avenidas, cobrando e impulsionando as mudanças. A erradicação da miséria e da fome que ceifam a vida de milhões ganhou prioridade no governo.

A soberania nacional, tratada pelo governo FHC como "jargão dos dinossauros", passou a reger a política externa. Assim, em contendas do porte da Alca e da OMC, salta aos olhos que as relações internacionais do país vão adquirindo altivez e independência. Num mundo marcado pelo unilateralismo, pela guerra, o governo Lula defende a paz e uma nova ordem multilateral. Desdobra-se pela integração da América do Sul e age pela coesão dos países em desenvolvimento.

Mas ao lado destes pontos positivos, o balanço acusa negativamente que a mudança ainda não chegou justamente a um setor que é vital: a política econômica e financeira. Os velhos fundamentos liberais continuam a ditar regras. Em vez de erguer as bandeiras do desenvolvimento e do emprego, grandes aspirações da nação, o Ministério da Fazenda e o Banco Central insistem em superdimensionar o equilíbrio fiscal e absolutizam o pagamento da dívida. Impõem, de acordo com o FMI, superávits primários que impossibilitam os investimentos imprescindíveis à retomada do crescimento econômico e vedam os recursos necessários aos programas sociais. Ao adotarem esta postura, os integrantes da equipe econômica se perfilam ao lado dos que lutam contra as mudanças e, na prática, impedem as mudanças e servem aos interesses dos que conspiram contra o êxito do governo Lula.

Apesar das lutas travadas pela mudança, do enfrentamento às adversidades externas e internas, não se cumpriu, ainda, como disse o próprio presidente, "o prometido". O desemprego, marca da herança maldita, continua em expansão, bem como os problemas sociais, decorrentes da exclusão, que continuam sem resposta.

A taxa de desemprego nos grandes centros gira em torno de 20%. Na região metropolitana de São Paulo o primeiro trimestre de 2004 registrou a terceira pior taxa de desemprego, em números reais, desde o lançamento da pesquisa, em 1995. Segundo o estudo, nos três primeiros meses de 2003 houve uma redução de 286 mil postos de trabalho e em 2001, 332 mil vagas foram fechadas. O pior resultado no nível de desemprego ocorreu no primeiro trimestre de 1992, quando ocorreu o corte de 472 mil vagas. Neste ano, a taxa de desemprego passou de 19,8% em fevereiro, para 20,6% em março, da População Economicamente Ativa (PEA), atingindo a marca de 2 milhões de desempregados no mês.

A indústria foi o setor que mais demitiu de fevereiro para março, com o fechamento de 87 mil vagas. No setor de serviços, o número de vagas foi reduzido em 27 mil e, no comércio, a redução foi de 15 mil postos de trabalho.

O Dieese verificou um aumento nas contratações dos setores de serviços domésticos e da construção civil, com 35 mil novas vagas. Houve queda no número de trabalhadores autônomos (-44 mil), de assalariados com carteira de trabalho assinada no setor privado (-23 mil) e de empregados no setor público (-15 mil).

O rendimento médio real dos ocupados, em fevereiro, diminuiu pelo segundo mês consecutivo, ficando em R\$ 953, valor 3,3% menor que o do mês anterior. O salário médio decresceu 2,1%, após dois meses em estabilidade, somando R\$ 1.007. Após três meses de crescimento, o tempo médio de procura por trabalho diminuiu, passando de 56 para 55 semanas.

3.2 - A nova tática

A nova situação criada com a eleição, cobra dos trabalhadores uma agenda de luta consentânea com o momento, cuja bandeira principal é a retomada do crescimento e o rompimento com a orientação neoliberal da equipe econômica. Os trabalhadores defendem e apostam no sucesso do governo Lula. Por isso, têm claro a necessidade de isolar as forças que entram e impedem o Brasil de trilhar um novo rumo. Nesta disputa os trabalhadores fortalecem o governo quando comandam a luta pelas mudanças.

A ênfase em medidas que visam acalmar mercados embriagados pela especulação, os elevados superávits primários para bancar juros da dívida pública, a manutenção da maior taxa de juros do planeta, a concessão de autonomia ao Banco Central, o respeito dogmático a contratos danosos à economia nacional e em certos aspectos obscuros, o tabu da liberdade incondicional aos movimentos (fluxos) do capital, e ao mercado de divisas (câmbio flutuante), são fatos preocupantes, que podem implicar na derrota do governo.

3.3 - O desafio do desenvolvimento

O principal desafio da nova administração é a recuperação do crescimento duradouro da economia nacional. Uma outra época só será inaugurada quando a economia brasileira voltar a exibir taxas de desenvolvimento econômico e nível de emprego compatíveis com as necessidades e potencialidades do povo brasileiro. Justifica-se e merece o apoio da CUT a negociação de um pacto nacional pelo crescimento e o emprego, envolvendo todos os segmentos da nossa sociedade interessados no avanço das forças produtivas.

É indispensável compreender que não será possível, nas condições dadas pela crise econômica e as instituições vigentes no país, realizar as transformações que a nação reclama sem reunir uma maioria política favorável a um novo rumo. É justo que o governo Lula encaminhe uma política de frente ampla com outras forças sociais e políticas. Obviamente, as concepções sobre o caminho a percorrer e os interesses das classes e grupos envolvidos na proposta de pacto são e serão em muitos aspectos divergentes e contraditórios.

Entendemos que as massas trabalhadoras devem ser as principais protagonistas do novo projeto e que a recuperação do crescimento não é compatível com a política neoliberal sugerida pelo FMI e não será alcançada enquanto a política econômica estiver subordinada aos interesses do capital financeiro, pois esses interesses, cuja principal exigência tem sido o arrocho fiscal, a alta dos juros e a depreciação do real, não têm sintonia com os interesses maiores da nação brasileira e a necessidade inadiável de desenvolvimento econômico. Na atualidade, os interesses populares é que podem iluminar o caminho do crescimento.

IV - SINDICALISMO

4.1 – A presença sindical na luta nacional

A atuação do movimento sindical brasileiro tem sido marcante na história do Brasil. Já no início do século, com o advento da industrialização, surgiram movimentos e as primeiras greves, reivindicando melhores condições de trabalho, redução da jornada de trabalho e aumento salarial.

Desde os primórdios da organização dos trabalhadores, o Estado, enquanto representação da elite, procurou intervir nesta organização tendo seu ápice durante a Ditadura Militar. Após o golpe militar, os sindicatos sofreram intervenção e seus dirigentes foram cassados e perseguidos. Mesmo assim, o movimento dos trabalhadores teve um papel decisivo para o fim da Ditadura e a conquista da redemocratização.

A Constituição de 1988 varreu o entulho autoritário, ampliou os direitos trabalhistas e estendeu-os aos trabalhadores do campo, legalizou a organização sindical dos servidores públicos e proibiu a intervenção do Estado nos sindicatos. Restaram algumas lacunas como a legalização das centrais e a regulamentação da organização no local de trabalho, as mais importantes.

As alterações na organização da produção e a introdução de novas tecnologias, exigem um sindicato mais forte e representativo, enraizado nos locais de trabalho, unitário por ramo de atividade, independente e livre. Tais alterações exigem mudanças, porém devemos estar alertas quanto ao perigo da pulverização, da fragmentação das entidades com a constituição de sindicatos por empresa, ou deixar as entidades sem fontes de custeio que garantam a sua sobrevivência.

A unidade dos trabalhadores é uma arma estratégica e imprescindível na luta pelas melhorias de condições de vida e pelas transformações necessárias na sociedade. Historicamente, os patrões e os inimigos dos trabalhadores sempre pregaram a divisão do movimento sindical.

Assim, temos que repudiar qualquer possibilidade de fragmentação das entidades; evitar o sindicato por empresa; e estabelecer a base mínima territorial por município. Precisamos também garantir a existência das entidades **de luta e representativa** já constituídas, considerando a(s) categoria(s) e a base territorial que representam e abrangem.

4.2 - Nova dinâmica sindical

Os trabalhadores enfrentaram, durante a implantação do projeto neoliberal a pressão ocasionada pela onda antitrabalho, quando através de várias medidas provisórias foi imposto a flexibilização e a desregulamentação das relações trabalhistas. Um emaranhado de leis reacionárias foi encaminhado por FHC ao Congresso Nacional e aprovado neste período. Na ordem constitucional a reforma dos artigos sétimo e oitavo da Constituição Federal (direitos sociais e organização sindical) era o objetivo central, o que determinou várias manobras para possibilitar sua aprovação, que não foi possível em função do desgaste político do governo e da divisão da sua base de sustentação parlamentar. A última tentativa do governo foi flexibilizar a CLT, a Consolidação das Leis Trabalhistas, alterando o artigo 618 com o propósito de estabelecer a primazia do negociado sobre o legislado, **implementando também o contrato temporário de trabalho. No entanto, através de várias medidas, encontra-se arquivado. Deve-se à luta dos trabalhadores, implementada pela Central Única dos trabalhadores e a nova conjuntura.**

Compreendemos que mudanças progressistas nos direitos trabalhistas e sindicais somente serão conquistadas com muita unidade, luta e mobilização. A Central Única dos Trabalhadores deverá ser a mais expressiva organização sindical neste processo, construindo a mais ampla unidade entre os trabalhadores para conquistar as mudanças exigidas pela sociedade, rompendo com o neoliberalismo e construindo um novo rumo para o Brasil.

4.3 - Estratégia da CUT

A CUT, principal referência de luta dos trabalhadores, deve lutar por aglutinar todas as centrais sindicais, buscando a unificação dos trabalhadores na luta pelo desenvolvimento **não somente econômico, como também social** e pela redução da jornada de trabalho. **Que tenha o indicativo de um dia de greve geral nacional pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, sem prejuízo da sua remuneração mensal.**

A CUT como força protagonista no Brasil, precisará exercitar, num patamar ainda mais elevado, a sua concepção e prática de autonomia na defesa dos anseios dos trabalhadores. O seu objetivo estratégico deve ser pavimentar um campo de pressão popular para se contrapor ao brutal cerco das elites neoliberais. Por um lado, ela deve dar apoio ao projeto de mudança expresso no governo Lula. Na atual correlação de forças, nacional e mundial, a derrota deste governo será a derrota do projeto alternativo das esquerdas. Por outro precisa zelar pela sua independência de classe, viabilizando um campo de pressão ativo pelas mudanças que o país necessita e as urnas exigiram.

A CUT deve evitar dois extremos perigosos. Nem a postura voluntarista que desconsidera a realidade e, de forma indireta, faz o jogo da direita; nem a postura passiva, de apoio incondicional, que transformaria a central num apêndice do governo, sem vida e sem perspectiva de classe. O governo Lula deve ser encarado como um meio, um passo a mais na luta para alcançar o objetivo estratégico do socialismo; representa um patamar mais vantajoso para o avanço das lutas imediatas e futuras da classe trabalhadora.

Com esta compreensão, o sindicalismo classista enfatiza a importância da autonomia e independência da nossa central. Rejeita qualquer tentativa de ingerência do governo na CUT e qualquer postura de passividade, de cooptação, da direção da central. Diante da pressão das elites, cabe a CUT apostar na mobilização ativa dos trabalhadores, na luta pela conquista de uma sociedade soberana, democrática e mais justa. Na busca da mais ampla unidade na defesa do desenvolvimento econômico com a distribuição de riquezas e renda, a CUT não abdica do seu projeto de classe; não pode confundir unidade nacional com a falsa conciliação de classes; não deve aceitar pagar o "pacto" da grave crise do capitalismo. Seu esforço é para que o Brasil trilhe outro caminho, que de forma cautelosa, mas decidida, supere o modelo neoliberal.

4.4 - Novas formas de luta

Quanto às formas de luta, a nossa central está chamada a ter um papel mais ativo na batalha de idéias na sociedade, desmascarando o "pensamento único" neoliberal, e na mobilização de amplas massas em defesa das mudanças pregadas pelo novo governo. É preciso também superar as ações puramente verticalizadas, "corporativas", apostando mais nas batalhas políticas de toda a classe. A atual fragmentação das lutas das categorias, regidas pela agenda das campanhas salariais, mostra-se insuficiente na disputa que será travada na sociedade brasileira. **É preciso unificar a data-base no dia 1º de maio, como a única data de referência para o conjunto da classe.**

Para pavimentar um campo de pressão popular, indispensável para o êxito do governo Lula e para o avanço das lutas dos trabalhadores, é urgente unificar as lutas em torno de bandeiras como a da valorização do trabalho, em defesa da redução da jornada, contra a guerra imperialista e contra o projeto de anexação da Alca.

Por último, no se que se refere às formas de organização, a CUT precisa aproveitar ao máximo a nova conjuntura para reforçar suas trincheiras organizativas, acumulando forças para as batalhas futuras. Neste sentido, adquire enorme importância a batalha pela conquista legal das organizações por local de trabalho (OLT). Até hoje os espaços nas empresas são totalmente inacessíveis aos sindicatos e à organização dos trabalhadores; mantém-se a "ditadura nas fábricas". A conquista das OLTs, hoje mais viável do que antes, seria fundamental na luta pela hegemonia na sociedade. O momento também permite efetuar aperfeiçoamentos na estrutura sindical brasileira, visando superar a fragmentação imperante no sindicalismo e conquistar o sindicato por ramo de atividade. Este movimento deve, porém, evitar o canto da sereia das propostas liberais do pluralismo sindical e de asfixia financeira das entidades.

4.5 - A Reforma Sindical

A estrutura sindical brasileira bem como o modelo de negociação coletiva e solução dos conflitos que dela advém, ao que tudo indica, está com os dias contados. O governo Lula, desde que assumiu, preconiza como uma das principais reformas a serem feitas a do modelo de organização sindical e de negociação coletiva vigente no país desde os anos 30, herança da era Vargas, a qual sofreu poucas alterações substanciais ao longo de 70 anos.

Com efeito, mesmo em 1988, com a promulgação da Constituição Federal atualmente em vigor, os pilares do chamado sistema corporativista mantiveram-se íntegros, quase inabaláveis, avalizando um sistema sindical fraco, sem representatividade, (salvo raras exceções), descolado das transformações ocorridas no mundo do trabalho.

Tais críticas, já conhecidas por todos, fazem parte do acervo da CUT desde a sua fundação, mas nem por isso serviram para mudar essa realidade ao longo de todos esses anos, apesar das experiências localizadas em alguns sindicatos que procuraram outras alternativas, mesmo dentro desse sistema.

Nessa perspectiva, a CUT realizou inúmeros debates com os sindicatos filiados e formulou muitas propostas ao longo de todos esses anos, sendo importante ressaltarmos as deliberações a partir da 7ª Plenária Nacional da CUT, realizada em agosto de 1995, que aprovou uma resolução sobre o Sistema Democrático de Relações de Trabalho, que alterava a organização sindical, a negociação coletiva e as formas de solução dos conflitos, dentre outros aspectos das relações de trabalho, em substituição ao atual marco institucional.

Hoje, com a iniciativa do governo Lula em concretizar a reforma sindical, finalmente, abre-se a perspectiva para o movimento sindical efetivar suas propostas no sentido de construir um sistema com liberdade e autonomia sindical, no qual os sindicatos sejam fortes e representativos, organizados a partir dos locais de trabalho, capazes de interferir na nova dinâmica das relações entre o capital e o trabalho.

A dinâmica adotada pelo governo foi a esperada, ou seja, criar um processo de discussão nacional através do chamado Fórum de Relações de Trabalho, com a participação de todos os atores sociais envolvidos, onde os mais diversos e contraditórios interesses pudessem ser explicitados e discutidos, buscando o consenso entre as partes. Tudo isso coordenado pelos integrantes do governo que também formularam suas propostas. Esse processo vem se desenvolvendo a partir de julho de 2003 com previsão para a conclusão dos trabalhos no mês de abril de 2004, quando a proposta final será encaminhada ao Congresso Nacional para apreciação e votação.

No momento, a maior parte da proposta do Fórum foi concluída, embora ainda falte a regulamentação sobre a representação dos sindicatos nos locais de trabalho, pois embora tenha havido consenso sobre a existência dessa representação, sua regulamentação deverá ocorrer em 15 dias após a Plenária do Fórum Nacional do Trabalho, por parte da Comissão de Sistematização. Esse ponto é crucial para o movimento sindical e deve balizar a nossa avaliação geral sobre a proposta.

As Propostas da CUT

Os sindicatos do ramo químico sempre referendaram as propostas da CUT quanto à necessidade da criação de um sistema democrático de relações de trabalho, baseado na autonomia e na liberdade sindical. Esse sistema pressupõe, dentre outras garantias, a possibilidade da criação de sindicatos fortes, livres, democráticos, representativos, enraizados a partir dos locais de trabalho, com representação nacional reconhecida através das centrais sindicais e estruturas livremente organizadas por setores e ramos de produção.

Além disso, também pressupõe um novo padrão de negociação coletiva, cujo modelo decorre da organização sindical, visto que se falta autonomia e liberdade para os sindicatos organizarem-se, também as negociações coletivas ocorrem em um cenário restritivo.

Assim, no novo sistema defendido historicamente pela CUT, o poder normativo da Justiça do Trabalho seria extinto, haveria a ultratividade das normas coletivas, que são fatores desestimulantes das negociações coletivas, e a negociação, a mediação e a arbitragem seriam as novas formas de composição dos conflitos coletivos.

Esse novo padrão de relações coletivas também pressupõe a discussão sobre o papel do Estado, que não poderá continuar sendo o de interventor e cerceador da ação sindical como ocorre hoje, através de todo o aparato repressivo montado. Também não poderá ser o de um Estado neoliberal, onde o Estado em nada interfira, deixando a relação entre capital e trabalho ao livre jogo do mercado, baseado apenas na relação de forças. **Portanto, o X CONFUP se posiciona pelo direito irrestrito de greve em todas as atividades, inclusive nas consideradas essências e que não haja nenhum tipo de direito de greve, até o controle e a parada da produção.**

Ao contrário, o papel do Estado num contexto de liberdade e autonomia sindical deve ser o de estimulador da ação sindical, mediante a criação de normas legais que garantam a ação dos sindicatos, impedindo toda e qualquer forma de cerceamento, como a demissão imotivada dos dirigentes sindicais e representantes eleitos nos locais de trabalho. Também o Estado deve garantir a possibilidade de substituição processual ampla pelos sindicatos, a quem caberia defender os interesses judiciais e extrajudiciais dos trabalhadores, o que contribuiria para diminuir a violação da legislação trabalhista por parte dos empresários.

Resumidamente, esse é o sistema que a CUT sempre reivindicou e lutou, desde a sua criação, inconformada com a realidade atual que reduz o poder dos sindicatos, impedindo-os de intervirem efetivamente nas relações de trabalho.

A Reforma discutida no Fórum de Relações de Trabalho

O governo Lula, como já dito, optou por discutir a reforma sindical amplamente na sociedade. Criou o Fórum de Relações de Trabalho, onde, além dos representantes do governo, também participam representantes patronais e das centrais sindicais. As reuniões ocorreram a partir de julho de 2003 e foram precedidas pelos fóruns regionais, montados em diversos estados brasileiros, cujas discussões nortearam a pauta do fórum nacional.

Para o governo, o caráter desses fóruns sempre foi de consulta e debate, buscando o consenso, visto os inúmeros interesses divergentes entre os participantes e a dificuldade de uma discussão tão ampla e complexa como essa no Congresso Nacional sem uma preparação.

A iniciativa do governo, nesse aspecto, **é natural, uma vez deveria ser estudada e** que seria inadmissível uma proposta vinda de “cima para baixo”, sem consulta aos interessados, por parte de um governo democrático.

Até o presente momento, a proposta consensuada está estruturada nos seguintes temas: organização sindical, negociação coletiva e forma de composição dos conflitos. Além disso, o funcionamento do novo sistema está assegurado pela criação de estruturas ligadas ao Ministério do Trabalho e Emprego, ou seja, o Conselho Nacional do Trabalho e as Câmaras Bipartites de Relações de Trabalho, cujas atribuições passaremos a expor a seguir.

O Conselho Nacional de Relações de Trabalho

Esse Conselho terá caráter tripartite e paritário, constituído por 5 representantes indicados pelas centrais Sindicais, 5 indicados pelas Confederações de Empregadores e 5 indicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com igual número de suplentes.

Será instituído em até 30 dias da aprovação da nova legislação sindical e nos primeiros 12 meses terá caráter provisório, sendo constituído, nesse período, por 6 representantes e respectivos suplentes indicados pelas representações presentes no Fórum Nacional.

Os mandatos limitados a 6 anos, terão caráter institucional, não serão remunerados, e podem ser substituídos a critério das representações.

A atribuições do Conselho são amplas, destacando-se como as mais importantes, dentre outras, estabelecer critérios para a utilização dos recursos do Fundo Solidário de Promoção Sindical, propor critérios e dirimir dúvidas sobre enquadramento sindical, examinar em segunda instância as contestações e indeferimentos de pedidos de registro sindical, revisar, a cada 8 anos, os critérios de aferição da representação das entidades sindicais, definir, no prazo de 180 dias após a aprovação da nova legislação, os setores econômicos e os ramos de atividade econômica para efeito da organização sindical, os critérios de enquadramento por setores econômicos e ramos de atividade econômica das organizações sindicais, as normas estatutárias a serem obedecidas pelos sindicatos que aderirem a exclusividade da representação e o procedimento de cobrança e comprovação do repasse dos valores da contribuição negocial.

Câmaras Bipartites

No âmbito do Conselho Nacional, serão constituídas 2 Câmaras Bipartites, sendo uma delas formada por 5 representantes e igual número de suplentes indicados pelo governo e Centrais Sindicais e a outra, em igual número, formada por representantes no Ministério do Trabalho e representantes indicados pelas Confederações de empregadores.

Da mesma forma que o Conselho Nacional, também terão 12 meses de transição, quando serão compostas por representações com assento no Fórum Nacional. O prazo do mandato e instalação, substituições e renovações acompanham os do Conselho Nacional.

As atribuições das Câmaras são examinar, em primeira instância, as contestações e indeferimentos de pedidos de registro sindical correspondentes às suas respectivas esferas de representação, administrar os recursos do Fundo Solidário de Promoção Sindical, examinar, mediar e promover conciliações sobre conflitos entre trabalhadores e empregadores.

Propostas para a Organização Sindical

As principais propostas relacionadas a organização sindical, dentre outras, são:

- a) atribuição de representatividade sindical às entidades patronais e de trabalhadores. A aferição dessa representatividade dar-se-á através de dois critérios: pela *comprovação* ou pela *derivação*. A derivação ocorrerá por iniciativa de qualquer entidade sindical de grau superior que já tenha comprovado sua representatividade, e que decida criar uma entidade de nível inferior. A representatividade comprovada é aquela baseada no preenchimento dos critérios de representatividade estabelecidos em lei para cada âmbito de representação. Esses critérios serão estipulados para todas as instâncias, sendo o principal deles a comprovação de um percentual que pode variar entre 15% a 22% de sindicalizados, e, no caso da Central, essa sindicalização deve estar comprovada em pelo menos 18 Estados da Federação e em pelo menos 5 setores econômicos. Haverá regras para o período de transição, estipulado em 36 meses após a vigência da nova legislação podendo ser prorrogado por mais 24 meses a critério da Câmara Bipartite do Conselho Nacional de Relações de Trabalho.

- b) Possibilidade da exclusividade de representação na base para os sindicatos constituídos até a vigência da nova legislação e que optarem, através de suas assembleias, por continuarem a ser os representantes exclusivos daquela categoria. Nesse caso, além de preencherem os critérios de representatividade previstos em lei, deverão submeter-se **respeitando também a questão de gênero**, as regras estatutárias que também serão previstas na nova legislação e que deverão versar sobre o funcionamento do sindicato, mandato e composição da diretoria, processo eleitoral, penalidades, remuneração de diretores, dentre outras. Para o sindicato exclusivo não haverá derivação.
- c) Eliminação do conceito de categoria e criação de critérios de enquadramento por setores econômicos e ramos de atividade. Esses critérios serão propostos pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho e aprovados por ato do Poder Executivo.
- d) Reconhecimento das centrais sindicais e possibilidade da criação de estruturas sindicais de âmbito nacional (centrais sindicais e confederações por setor econômico), estaduais (federações por ramo de atividade econômica), municipal (sindicatos por ramo de atividade econômica), cabendo às centrais definirem a organização de seu sistema, podendo existir federações nacionais e interestaduais, sindicatos nacionais, interestaduais, estaduais, intermunicipais e municipais.
- e) Extinção gradual do imposto sindical no prazo de 3 anos e aprovação da taxa negocial, recolhida de todos os trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva, independentemente da filiação sindical. O valor máximo da taxa será de até 1% do valor da remuneração líquida recebida pelo trabalhador no ano anterior, paga em no mínimo três parcelas.
- f) Representação Sindical nos locais de trabalho, cuja existência já foi objeto de consenso e está sendo regulamentada pela Comissão de Sistematização que deverá enviar projeto de lei ao Congresso Nacional.

Negociação Coletiva

As principais propostas sobre negociação coletiva, dentre outras, são:

- a) estabelecimento de princípios importantes para as negociações coletivas, como a obrigatoriedade das negociações, o acesso às informações, a negociação permanente e o reconhecimento dos acordos em todos os âmbitos e níveis, o repúdio às práticas que inibam ou impeçam a negociação coletiva, a definição de práticas anti-sindicais.
- b) Reconhecimento e validação dos acordos nacionais, regionais, interestaduais, estaduais, municipais, por empresa ou grupo de empresas, com garantia de consulta efetiva a cada um dos níveis inferiores envolvidos diretamente a partir do sindicato.
- c) Estímulo às negociações coletivas a qualquer tempo, com a possibilidade das partes, de comum acordo, estabelecerem as chamadas datas-base.
- d) Os instrumentos coletivos firmados devem atingir todos os trabalhadores nas bases de representação das entidades sindicais envolvidas no processo de negociação coletiva.
- e) Assembleias unitárias para aprovação dos acordos nas bases onde houver mais de uma representação sindical.
- f) Garantia de negociação no setor público.

- g) Vigência dos instrumentos decorrentes da negociação coletiva limitada até três anos. **Depois de vencido o instrumento**, ocorre a prorrogação automática por 90 dias, podendo ser prorrogado esse prazo mediante consenso das partes.
- h) Obrigatoriedade da negociação sem haver obrigação de chegar a um acordo.
- i) Penalidades para a recusa à negociação.
- j) Definição de prática anti-sindical, com a previsão de procedimento legal que reverta a lesão de forma ágil e simplificada.

Composição de Conflitos

As principais propostas sobre composição dos conflitos, dentre outras, são:

- a) definição de importantes premissas, como a rapidez, a segurança jurídica e o acesso ao Poder Judiciário na resolução dos conflitos.
- b) Opção pelos métodos da conciliação, mediação e da arbitragem, públicos ou privados, para resolver conflitos coletivos.
- c) Transformação do Poder Normativo da Justiça do Trabalho em Arbitragem Pública Compulsória Irrecorrível, quando a Justiça do Trabalho irá apreciar o conflito decorrente da vigência do instrumento normativo, no prazo de 10 dias, permanecendo em vigor referido instrumento até a decisão final da arbitragem.
- d) Proibição dos Tribunais do Trabalho julgarem as greves, devendo os conflitos de interesses serem dirimidos pela conciliação, mediação ou arbitragem.
- e) Redefinição de serviços e atividades essenciais, segundo os critérios preponderantes na OIT.
- f) Substituição Processual, será objeto de regulamentação na Comissão de Sistematização.

Avaliação Geral da proposta do Fórum

O novo sistema de organização sindical que está sendo proposto apresenta, sem dúvida, avanços em relação ao sistema atual, embora em alguns aspectos tenha ficado distante das propostas históricas da CUT, o que é natural por ser fruto do consenso entre forças opostas e com interesses totalmente divergentes.

O novo modelo possui uma coerência nas propostas o que o torna um SISTEMA e não apenas um aglomerado de propostas sem ligação entre si. De fato, a forma de organização coletiva a ser adotada trará implicações nas negociações coletivas e na forma de resolução dos conflitos.

Assim, ao confrontarmos a proposta do Fórum com as resoluções da CUT, verificamos que foram atingidos os seguintes objetivos:

1. os critérios de representatividade a serem preenchidos pelas entidades sindicais inibirão a pluralidade sindical, evitando com que surjam mais sindicatos sem representatividade, com baixo índice de sindicalização, burocratizados e distanciados da base que representam. Desta forma, a possibilidade da manutenção da unicidade na base associada a pluralidade nas instâncias superiores está em consonância com os objetivos defendidos pela CUT, que é criar condições para o

surgimento de entidades livres, representativas, fortes, com capacidade para defender a classe trabalhadora.

- 2.A extinção do conceito de categoria, que tanto fragmentou as entidades sindicais até hoje e a organização por setores econômicos e ramos de atividade.
- 3.O reconhecimento das centrais sindicais e a possibilidade de criar estruturas livremente, conforme orientação das próprias centrais.
- 4.A representação sindical nos locais de trabalho.
- 5.A forma de sustentação das entidades através da taxa negocial e mensalidades associativas e a extinção do imposto sindical.
- 6.A garantia da negociação no setor público.
- 7.A possibilidade de negociação coletiva nos diversos níveis de representação, possibilitando estabelecer o contrato coletivo de trabalho articulado nacionalmente.
8. O estabelecimento das premissas e princípios importantes para a negociação coletiva como a negociação permanente, a obrigatoriedade da negociação e o acesso às informações.
- 9.Definição de práticas anti-sindicais com possibilidade de reversão judicial do ato de forma rápida.
10. A eleição da conciliação, mediação e arbitragem como forma voluntária de resolução dos conflitos coletivos e a composição extrajudicial para conflitos individuais.

Por outro lado, cabe fazermos uma crítica as propostas cujo consenso levou a um distanciamento da proposta inicial da CUT. É o caso da substituição do Poder Normativo da Justiça do Trabalho pela arbitragem pública compulsória da Justiça do Trabalho, ou seja, os conflitos coletivos continuarão a ser submetidos à Justiça do Trabalho obrigatoriamente, só que como árbitro, cuja decisão não caberá recurso.

Outra crítica que a proposta merece é em relação a não ultratividade dos instrumentos normativos, já que foi consensuado apenas 90 dias após o término da vigência dos acordos, com possibilidade de nova prorrogação somente mediante consenso das partes. É bem verdade que aumentou de 2 para 3 anos a vigência dos acordos, mas a falta de ultratividade fará com que as negociações continuem não se desenvolvendo com liberdade, como ocorre hoje.

De toda forma, não podemos deixar de reconhecer que apesar dos problemas ora apontados, há avanço em relação ao modelo atual. Por outro lado, ainda haverá muito debate no Congresso Nacional após o encaminhamento do projeto de lei e de Emenda Constitucional. Referidas propostas poderão ainda ser alteradas dependendo da pressão e mobilização do movimento sindical.

Questões essenciais

As questões fundamentais devem ser definidas previamente e constar obrigatoriamente do projeto a ser encaminhado pelo governo ao Congresso Nacional. Destaca-se, em primeiro lugar, a garantia de constituição do Comitê Sindical de Empresa, com estabilidade; é também necessário ratificar a Convenção 158 da OIT, que protege o empregado contra demissão imotivada. O Brasil foi signatário de tal norma; a definição de mecanismos para garantir aos sindicatos a representação dos trabalhadores sem vínculo empregatício; garantia de que a Câmara Sindical deve ter representação exclusiva dos trabalhadores, e reitera que, em hipótese alguma, o negociado pode prevalecer sobre o legislado e que todos

os direitos trabalhistas são inegociáveis, sem exceção; as definições sobre ramo de atividade, organização sindical do funcionalismo público, do campo, assim como marítimos e portuários.

Neste momento, cumpre realizar esforços para ampliar a unidade do movimento sindical, procurando um consenso entre o fórum das centrais e o fórum criado pelas confederações em torno não só da reforma sindical como também da mobilização social por um novo projeto nacional de desenvolvimento, fundamentado na soberania e na valorização do trabalho, capaz de gerar emprego e crescimento, bem como da campanha nacional pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários e pelo aumento real do salário. Tendo em vista que a classe trabalhadora precisa caminhar unida neste processo, é igualmente necessário aprofundar o debate e construir um consenso nas bases, o que exigirá um tempo maior para a elaboração e tramitação do projeto.

Por tudo isto, será fundamental que os trabalhadores permaneçam alertas e acompanhem com atenção a tradução da proposta em Proposta de Emenda Constitucional e sua tramitação no Congresso Nacional.

4.6 - A CUT e os Movimentos Populares

A CUT deve procurar fortalecer e consolidar a Coordenação do Movimentos sociais, aglutinando e organizando todos os trabalhadores. A CMS tem caráter estratégico e tático, sendo ao mesmo tempo um espaço democrático de mobilização dos trabalhadores e de unificação que se contrapõe às tentativas de fragmentar o movimento sindical

A CUT como a mais importante e expressiva organização popular dos trabalhadores do país, deverá liderar a construção deste fórum de mobilização, aglutinando todos os setores do movimento popular e democrático, construindo coletivamente esta agenda positiva para garantir as verdadeiras mudanças que o país e o povo esperam. O Brasil e o mundo aguardam com grande expectativa os rumos deste governo, a alternativa ao modelo neoliberal e os caminhos para a construção de um novo projeto.

4.7 - Agenda e plano de lutas

- Campanha nacional pela redução da jornada de trabalho sem redução dos salários;
- Consolidação e fortalecimento da Coordenação dos Movimentos Sociais, visando à elaboração de propostas conjuntas e a unificação das lutas;
- Lutar por uma nova política econômica orientada para a retomada do desenvolvimento com distribuição de renda, ampliação do nível de emprego e redução da taxa de juros;
- Valorização do salário mínimo e instituição de uma política econômica que preserve o poder aquisitivo dos salários;
- Universalização do acesso aos serviços públicos, principalmente nas áreas de saúde, educação e previdência social;
- Fortalecimento das organizações sindicais e fortalecimento/implementação da OLT (Organização no Local de Trabalho);
- Reconhecimento e legalização das centrais sindicais;
- Reforma agrária e fortalecimento da agricultura familiar, com garantia de crédito subsidiado, assistência técnica e extensão rural.
- Erradicação do analfabetismo e elevação do nível médio de escolaridade da classe trabalhadora brasileira, empregando parte da jornada de trabalho na educação;
- Combate sistemático à contratação do trabalho infantil;
- Desenvolver campanhas contra a redução da maioria penal;

- Reforma agrária como valorização do trabalho no campo e fortalecimento da agricultura familiar;
- Programa habitacional subsidiado para as famílias de baixa renda;
- Regularização fundiária do solo urbano, combatendo a especulação e resgatando a função social da terra;

4.8 - Plano Emergencial em defesa do trabalho

Continua na ordem do dia a implementação de um programa emergencial em defesa do trabalho, por isso a CUT deve negociar preliminarmente com o governo a implementação do plano, cujo conteúdo tem por base os pontos abaixo:

- 1- Fortalecimento da fiscalização por parte do ministério do trabalho para coibir a informalidade, a terceirização, as falsas cooperativas de trabalho e o desrespeito às normas de higiene e segurança do trabalho;
- 2 - Redução da jornada de trabalho sem redução do salário. Limitação às horas extras;
- 3 – Intensificar a fiscalização para combater a informalidade e trazer o trabalhador para o regime da previdência social. Pagamento do seguro desemprego para o trabalhador rural que trabalha de safra;
- 4 - Incrementar a fiscalização e combate a todas as formas de trabalho infantil e escravo. Aumentar o valor das multas e penalidades para os empregadores que explorem o trabalho infantil e/ou escravo.

V – ORGANIZAÇÃO E LUTA NO SETOR PETRÓLEO

5.1 - Balanço da gestão da FUP

A Gestão que neste congresso encerra seu mandato deve ser avaliada considerando-se dois momentos distintos no período: antes e após a eleição do governo Lula. Uma gestão que contabiliza acertos e erros. O primeiro momento foi marcado pela preocupação com a campanha do então candidato Luiz Inácio Lula da Silva. Preocupação justa e acertada; o segundo momento se dá sob o governo do agora presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

Do ponto de vista da organização, pode se dizer que a federação se fortaleceu e tem o reconhecimento da categoria. No entanto, há que se criticar certo super-dimensionamento da atuação da federação, o que impede a contribuição dos sindicatos e, portanto, da categoria às lutas. Do ponto de vista político faz-se necessário afirmar a independência da mesma frente a Petrobrás e ao governo. Não podemos confundir apoio com adesão e atrelamento.

A campanha Reivindicatória de 2002 aconteceu em momento ímpar da história do país, com a sociedade polarizada pela possibilidade de derrotar o governo neoliberal de FHC. Os petroleiros, como as demais categorias, compreenderam a importância da batalha política em curso e representaram um grande reforço na luta vitoriosa pela eleição de Lula à presidência.

Na atualidade, há necessidade de um debate mais aprofundado sobre as comissões de acompanhamento do Acordo Coletivo. Apesar dos avanços obtidos, necessitamos ainda aprimorar nossa estratégia nestes espaços, estabelecendo prioridades e investindo numa melhor definição do calendário e da pauta.

5.2 - Balanço da campanha reivindicatória 2003

Na Campanha Reivindicatória da Petrobrás, o balanço que fazemos é positivo, embora tenhamos a clareza que necessitamos avançar mais. A campanha reivindicatória 2003 se desenvolveu em uma conjuntura mais definida, com o sentimento geral, na base e nas

direções, de que o resultado das negociações dependeria diretamente da capacidade de pressão dos trabalhadores.

O Acordo Coletivo resultante foi o melhor dos últimos 15 anos, mas não conseguiu resgatar integralmente direitos perdidos, como a discriminação com os novos, aposentados e **pensionistas**, as modificações na AMS e a ausência de resposta relativas ao fundo de pensão. As conquistas com a assinatura do acordo e após, nas comissões, foram múltiplas, como veremos a seguir:

- Remuneração:
 - Reposição integral da inflação pelo ICV/DIEESE para todos, inclusive os aposentados, em Set/2003;
 - Adiantamento para os aposentados todo dia 10;
 - Não distribuição do Bônus;
 - Antecipação da PLR 2003, inclusive para os trabalhadores da Refap e da Transpetro.

- Jornada:
 - Pagamento das horas-extras da troca de turno retroativo a jun/2001;
 - Fim do RAC, do regime misto e do turno fixo, com abertura de concurso público para a ocupação das vagas abertas;
 - Criação do Regime especial para Guamaré, Urucu e Equipe Sísmica com diminuição da jornada de trabalho e aumento do adicional de 20% para 26%;
 - Adoção de qualquer regime de trabalho, só após negociação com a FUP;
 - Revisão das horas-extras pagas em 2001 e 2002, com pagamento das diferenças.

- Efetivo:
 - Fim do estudo da RECAP (Mauá) com a assinatura de um acordo prevendo a contratação de 24 trabalhadores;
 - Assinatura de acordo do efetivo do setor de utilidades na REPLAN, com a tendência de se contratar 19 novos trabalhadores;
 - Assinatura de acordo de efetivo na REMAN, com a decisão de se contratar 15 novos operadores.
 - Início do estudo de efetivo da UN RNCE e da REPAR.

- Terceirização:
 - Realização de um seminário com os trabalhadores da Petrobras para discutir os principais problemas e as propostas para serem encaminhadas no seminário conjunto com a empresa;
 - Realização de um seminário em conjunto com a empresa, onde a FUP destacou as propostas dos trabalhadores para primeirização de todas as atividades permanentes e melhoria na política de contratação da empresa, com foco nos aspectos trabalhistas, de saúde e segurança;
 - Retomada das reuniões da comissão de terceirização.

- Novos:
 - Conquista do aditivo de férias;
 - Quinquênio, como uma solução temporária, uma vez que a FUP não abriu mão de sua proposta de isonomia no tratamento para todos os funcionários da Petrobrás.

- Benefícios:
 - Revisão dos valores da tabela de reembolso educacional, com redesenho das regiões. Esta mudança possibilitou aumento nos valores para todos os estados, que em alguns casos foi superior a 50%;
 - Auxílio Ensino Médio, com reembolso de 65% do valor da tabela;
 - Inclusão de novos dependentes na AMS para os aposentados;

- Unificação da tabela do Grande Risco da AMS;
- Compromisso da empresa de acabar com as discriminações sofridas pelos trabalhadores readaptados.
- PCAC:
 - Realização de um seminário com os trabalhadores da Petrobrás para discutir os principais problemas e as propostas para serem encaminhadas no seminário conjunto com a empresa;
 - Realização de um seminário em conjunto com a empresa, onde a FUP destacou as propostas emergenciais dos trabalhadores para serem implantadas imediatamente e a proposta de médio prazo de construção de um novo plano de cargos e salários.
- SMS:
 - Realização de um seminário em conjunto com a empresa.
- Punidos/Anistiados
 - Acordo para readmissão dos anistiados da Interbrás/Petromisa;
 - Anistia dos 5 dias de advertência, suspensões e seus reflexos, decorrentes dos movimentos grevistas de 94,95 e 2001.
 - Mobilização junto ao Congresso Nacional para a aprovação da anistia da greve 94/95, **apesar de não termos conseguido aprovar o projeto original**. Até o presente momento já foram anistiados 72 companheiros sendo que 36 retornaram ao trabalho com todos os direitos restabelecidos, alguns inclusive retroativos a data da demissão.
- Transpetro:
 - Assinatura do primeiro acordo coletivo com a empresa na mesma data base da Petrobrás;
 - Inclusão dos trabalhadores da Transpetro na AMS;
 - Unificação das datas de pagamento.
- Sindical:
 - Liberação dos dirigentes da Transpetro;
 - Aumento do número de dirigentes liberados para a FUP.

No setor privado, as ações da FUP **e dos sindicatos junto às empresas privadas, foram decisivas para a consolidação da representação do Movimento Sindical Petroleiro como legítimos representantes dos trabalhadores do setor** junto às empresas privadas, foram decisivas para a consolidação da entidade, juntamente com os seus sindicatos filiados, como legítima representante dos trabalhadores petroleiros, negociando diversos acordos coletivos e pressionando as empresas que ainda fazem a opção pela política anti-sindical.

Entre as ações vitoriosas podemos citar:

- Denúncia ao MPT e MTE da postura anti-sindical da Shell que iniciou produção no país em agosto do ano passado;
- Negociação coletiva com a Scelhuberger;
- Negociação coletiva com a Hanover;
- Negociação coletiva com a Tesco do Brasil;
- Negociação coletiva com a Geoservices;
- Negociação coletiva com a Universal Compression;
- Negociação coletiva com a Prest;
- Negociação coletiva com a Baker Hughes;
- Negociação coletiva com a Varco;
- Negociação coletiva com a El Paso.

É importante ressaltar que quando o processo de negociação não apresentou avanços concretos a FUP não abriu mão de sua autonomia, puxando e estando sempre à frente das grandes mobilizações da categoria tais como: na vitoriosa paralisação da campanha reivindicatória, de 24 horas do dia 10 de setembro/2003; mobilizações pelo cumprimento da Lei da Anistia e a volta imediata dos anistiados, mobilização pelo adiamento da PLR, mobilização pela solução dos problemas da Petros, e, a paralisação nacional de 2 horas, no dia 07 de maio de 2004. Estes são alguns exemplos da capacidade de luta e mobilização de nossa federação, que se estendeu também nas empresas privadas, vide mobilização junto ao Congresso Nacional para aprovação de Audiência Pública sobre os riscos da terceirização na Shell.

VII - A RECONSTRUÇÃO NACIONAL E O NOVO PAPEL DA PETROBRÁS

Neste aspecto, cabe destacar o início da produção de petróleo pela Shell na Bacia de Campos em agosto/2003 com produção de 70 mil barris/dia de petróleo e um milhão de metros cúbicos ao dia de gás natural. O início das atividades da multinacional significou de fato a entrada de outras multinacionais na produção de petróleo. A Shell, que detém 80% do campo de Bijupirá/Salema está exportando todo esse petróleo (Juntamente com a Petrobras que detém os 20% restantes). É um óleo leve, 30º API e não tem nenhuma justificativa para ser exportado. Isto reforça a previsão de que os blocos licitados pela ANP e adquiridos por essas empresas serão todos para exportação.

Porém o grande debate que ocorreu no país sobre o refino, sem sombra de dúvida foi em relação a construção de uma nova refinaria no Brasil. Essa discussão se deu em quase todos os estados com maior ênfase **no Nordeste que há quase vinte anos luta por mais uma refinaria**, e no estado do Rio de Janeiro, **cujo governo de Rosinha Mateus** defende a construção de uma refinaria na região de Campos, por ser o maior produtor nacional.

É resolução deste congresso que **somos contra os processos de licitações dentro do programa nacional de desestatização – PND , principalmente a 6ª. rodada de licitação dos blocos exploratórios programada para Ago/04.**

Em qualquer investimento que resulte na construção de uma nova refinaria no Brasil (seja de capital nacional ou internacional), que o acionista majoritário seja a Petróleo Brasileiro S/A – Petrobrás.

Defendemos uma política energética nacional que incorpore as unidades privadas como as refinarias de Manguinhos/Rio e Ipiranga/RS, as áreas de prospecção na terra e no mar e também nas áreas licitadas e nas 5 edições de privatização que já aconteceram, assim como pela incorporação da Transpetro e Refap.

VI – PROPOSTAS DE ALTERAÇÕES DO ESTATUTO DA FUP

Estamos apresentando o novo estatuto da Federação Única dos Petroleiros, aprovado na plenária estatuinte, realizada em 16 e 17 de junho de 2004, em Fortaleza (CE):

ESTATUTO DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS
Estatuto da Federação Única dos Petroleiros - FUP, alterado
no X Congresso Nacional da Federação Única dos Petroleiros - X
CONFUP, realizado na cidade de Fortaleza, Estado do Ceará, nos
dias 17, 18 ,19 e 20 de junho de 2004.

CAPÍTULO I
Da Federação e Seus Fins

Artigo 1º - A Federação Única dos Petroleiros - FUP, criada em 29/06/1993, constitui-se em pessoa jurídica de direito privado, com natureza e fins não lucrativos e duração indeterminada.

Artigo 2º - A FUP tem sua sede jurídica na cidade do Rio de Janeiro/RJ e sua jurisdição nos estados e cidades nos quais existem ou venham a existir bases territoriais dos sindicatos filiados.

Artigo 3º - A FUP é o órgão representativo dos Sindicatos dos Trabalhadores no setor Petróleo e ela filiados. A FUP se apresenta em evolução da organização nacional da categoria profissional, sucedendo às seguintes entidades:

I – Comando Nacional dos Petroleiros;

II - Instituto Nacional de Formação Sindical dos Trabalhadores Petroleiros;

III – Federação Única Cutista - Petroleiros;

IV - MDSP – Movimento de Defesa do Sistema Petrobrás;

V – Federação Nacional dos Petroleiros - FENAPE.

Parágrafo Primeiro: Às entidades acima arroladas a FUP sucede nas relações obrigacionais, legais ou convencionais, incorporando patrimônio, representação associativa e sindical, e responsabilidades.

Parágrafo Segundo: Consideram-se membros fundadores da FUP as entidades participantes de seu Congresso de Fundação, Plenário Estatuinte, ou ainda as já filiadas à antiga FENAPE.

Parágrafo Terceiro: Consideram-se entidades filiadas à FUP, além das já abrangidas pelo Parágrafo anterior, as que assim deliberarem em assembleias especificamente convocadas para tal fim, após amplo processo de discussão na respectiva base sindical.

Artigo 4º - A FUP desde sua fundação, sob o nome de Federação Única Cutista - Petroleiros, decidiu pela filiação à CUT - Central Única dos Trabalhadores, sendo que em 27/07/1993 foi admitida como entidade filiada a esta central, fazendo parte da estrutura vertical, estando ligada à Confederação Nacional dos Ramo Químico (CNQ).

Artigo 5º - A FUP é uma entidade democrática, sem caráter religioso,

nem político-partidário e independente em relação ao Estado e aos patrões, sem discriminação de etnia, credo, gênero e sexualidade, que tem por finalidade a defesa dos interesses dos trabalhadores no setor petróleo através de suas entidades representativas.

Artigo 6º - FUP tem como objetivos precípuos:

- I.** Lutar pela construção de uma sociedade sem explorados nem exploradores, onde o ser humano se realize plenamente, sem opressão e sem o papel opressor do Estado Burocrático;
- II.** Lutar contra as formas de opressão e exploração existentes e prestar irrestrita solidariedade aos trabalhadores (ativos, aposentados, demitidos, **pensionistas**, afastados, etc) do mundo inteiro;
- III.** Lutar Contra os planos dos organismos do capitalismo imperialista (FMI, BIRD, BANCO MUNDIAL e outros), que visam destruir as economias dos demais países do globo;
- IV.** Lutar em Defesa das Empresas Estatais e contra a política de privatizações, envidando esforços no sentido de democratizar os meios de produção na perspectiva do controle dos trabalhadores;
- V.** Defender a Soberania Nacional e o Monopólio Estatal do Petróleo.

Artigo 7º - A FUP tem como objetivos específicos:

- I.** Expressar as reivindicações e lutas dos trabalhadores em empresas do setor petróleo e energia, através de suas entidades representativas, tanto do ponto de vista econômico, quanto social, cultural ou político;
- II.** Fortalecer os sindicatos filiados;
- III.** Buscar a integração com Entidades estaduais, nacionais e internacionais que lutem por princípios que expressem a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- IV.** Celebrar e zelar pelo cumprimento de acordos, convenções coletivas e contratos coletivos de trabalho assegurando direitos à categoria;
- V.** Estimular a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- VI.** Discutir, incentivar e fomentar nas entidades filiadas o debate, intensificando a integração com outros setores da sociedade, inclusive as instituições de controle social. Propor políticas públicas que usem garantir a auto-sustentação da biodiversidade e os recursos naturais integrando o ser humano à natureza, buscando a cidadania plena.

Parágrafo Único: Para cumprir o disposto neste artigo a FUP poderá criar e manter setores especializados, notadamente os de imprensa e comunicação, formação sindical, segurança, saúde e meio ambiente, jurídico e econômico.

CAPÍTULO II

Dos Direitos e Deveres dos Filiados

Artigo 8º - Observadas as disposições estatutárias e regulamentares da FUP são direitos dos sócios dos sindicatos filiados.

- I.** Concorrer a qualquer cargo eletivo da FUP;
- II.** Participar de todas as atividades da FUP;
- III.** Apresentar a Diretoria Executiva, a Plenária Nacional e/ou ao Congresso Nacional, propostas, sugestões ou representações de qualquer natureza, que demandem providências daqueles órgãos deliberativos;
- IV.** Recorrer das decisões da Diretoria Executiva à Plenária Nacional, da Plenária Nacional ao Congresso Nacional imediatamente subsequente a estas decisões.

Artigo 9º - São direitos dos sindicatos filiados:

- a)** Na forma das hipóteses previstas nos Capítulos IV e V, enviar delegados para representa-los nas instâncias deliberativas da FUP;
- b)** Solicitar o apoio da FUP em suas respectivas gestões;
- c)** Participar das coordenações promovidas pela Federação visando o encaminhamento dos problemas de interesse da categoria;
- d)** Representar a Federação, por designação da Diretoria Executiva da FUP;
- e)** Participar das Plenárias Nacionais e dos Congressos Nacionais;
- f)** Representar, por escrito, a Diretoria Executiva da FUP, contra qualquer atividade que repute lesiva aos seus direitos ou contrária ao presente estatuto ou aos interesses sociais;
- g)** Recorrer das penalidades que lhe sejam impostas.

Artigo 10 - São deveres dos Sindicatos filiados:

- a) Ter como objetivo permanente aumentar sua representatividade em relação aos trabalhadores que congregam, buscando aumentar o número de sindicalizados e a participação dos mesmos nos seus trabalhos e a democratização de atividades e decisões;
- b) Participar dos Congressos Nacionais e das Plenárias Nacionais;
- c) Contribuir para o orçamento da FUP, pagando pontualmente as mensalidades no valor de 5% da arrecadação total do sindicato, através de desconto automático junto as empresas e contribuições excepcionais aprovadas pela Federação em seus

fóruns específicos. Entende-se como arrecadação total do sindicato as mensalidades instituídas pelo seu estatuto e as taxas e contribuições instituídas em plenárias ou congressos nacionais da categoria;

d) Manter a FUP informada das atividades locais, visando incentivar a troca de experiência entre os sindicatos filiados;

e) Discutir junto à Diretoria Executiva, quanto ao encaminhamento de questões que transcendam o âmbito de sua base territorial, visando a coerência da ação conjunta entre os sindicatos;

f) Pautar sua atuação de acordo com as disposições do presente estatuto, regimento interno, normas e demais regulamentos da Federação, bem como as disposições da Diretoria Executiva, das Plenárias Nacionais e dos Congressos Nacionais;

g) Desempenhar funções ou participar das coordenações para os quais forem eleitos de forma compatível com as responsabilidades e deveres implícitos desde que os tenham previamente aceito;

h) Obter prévio consentimento formal, da Diretoria Executiva da Federação para se pronunciar em nome da FUP;

i) Zelar pelo conceito da Federação e pela sua atuação em favor dos interesses do conjunto da categoria, propagando o espírito cooperativo.

Artigo 11 - São excluídas automaticamente:

a) As entidades filiadas que solicitem por escrito a sua exclusão por decisão de sua Assembléia de base, convocada especificamente para este fim;

b) As entidades filiadas que atrasarem 03 (três) meses o envio de sua contribuição financeira estabelecida neste estatuto sem motivo justificado;

c) As entidades filiadas que cancelarem o desconto automático dos 5%.

Parágrafo Único - A reintegração das entidades excluídas como filiadas deverá acontecer depois de revertidos os itens a, b e c.

CAPÍTULO III

Da Estruturação e Administração

Artigo 12 - São instâncias da FUP:

- a) Congresso Nacional;
- b) Plenária Nacional;
- c) Diretoria Executiva;
- d) Conselho Fiscal.

CAPÍTULO IV

Do Congresso Nacional

Artigo 13 - O Congresso Nacional é o órgão soberano da categoria, com poderes para deliberar sobre assuntos constitutivos e decidir sobre todos os demais atos da Federação em última instância.

Parágrafo Único – Qualquer alteração do Estatuto, só poderá acontecer em Congresso Nacional, cujas emendas (inclusão, substituição, exclusão) terão que ter a aceitação de 2/3 dos delegados presentes no momento da votação.

Artigo 14 - O Congresso Nacional é formado por todos os sindicatos filiados e oposições sindicais reconhecidas pela FUP e, é realizado ordinariamente a cada 01 (um) ano, ou extraordinariamente a qualquer tempo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: *Os sindicatos filiados participam do Congresso através de delegações de associados, representativos da categoria, sendo o número de delegados por sindicato definido segundo a seguinte tabela:*

Nº DE SINDICALIZADOS	DELEGADOS ELEITOS
0001 a 1000	06
1001 a 2000	08
Acima de 2000	08 + 1 A CADA 720 SINDICALIZADOS

PARÁGRAFO SEGUNDO: *Para o Congresso Nacional que elegerá a nova diretoria, o número de delegados por sindicato será o da tabela do parágrafo primeiro, multiplicado por 2 (dois).*

Parágrafo Terceiro: Só serão homologados os delegados das assembleias ou congressos que obtiverem um quorum mínimo igual a 5 (cinco) vezes o número de delegados a que a entidade tem direito. Quando eleitos em congressos estaduais ou regionais será considerado para efeito de quorum o número de presentes nos fóruns de base que elegeram delegados aos referidos congressos.

Parágrafo Quarto: Na hipótese de não ser obtido o quorum acima, a assembleia ou o congresso regional/estadual poderá eleger delegados proporcionalmente aos trabalhadores presentes, respeitando o número estabelecido no parágrafo terceiro, ou seja, 1 (hum) delegado para cada 5 (cinco) trabalhadores presentes, este mesmo critério servirá para as oposições sindicais.

Parágrafo Quinto: As oposições sindicais serão credenciadas segundo os critérios dos estatutos da CUT, ou seja, apenas onde o sindicato não for filiado a CUT ou a FUP, desde que previamente reconhecidas pela Diretoria Executiva da FUP, participarão dos Congressos Nacionais com o número de delegados proporcional ao número de votos obtidos na última

eleição;

Parágrafo Sexto: Os delegados efetivos, em caso de sua ausência, só poderão ser substituídos por suplentes da respectiva chapa em que se elegeram.

Parágrafo Sétimo: Os membros da Diretoria Executiva da FUP serão delegados natos ao Congresso Nacional.

Parágrafo Oitavo: O Congresso Nacional só se instalará quando nele estiverem representados pelo menos 50% + 1 (cinquenta por cento mais hum) dos delegados inscritos.

Parágrafo Nono: Para participar dos Congressos Nacionais como delegado, é obrigatória a apresentação da convocatória, ata e lista de presença da assembléia, devendo constar na ata o nome dos delegados eleitos e respectivos suplentes, discriminando as chapas concorrentes.

Artigo 15 - O Congresso Nacional será realizado mediante divulgação prévia de pelo menos 4 (quatro) meses com data estabelecida pela Diretoria Executiva.

Parágrafo Único - O prazo de divulgação prévia do Congresso Nacional Extraordinário será de no mínimo 1 (hum) mês.

CAPÍTULO V

Da Plenária Nacional

Artigo 16 - A Plenária Nacional é um órgão intermediário entre o Congresso e a Diretoria Executiva, devendo ser convocada ordinariamente uma vez a cada ano e tem como atribuições básicas:

I. Deliberar sobre quaisquer matérias que por determinação do Congresso lhe forem atribuídas;

II. Implementar as deliberações do Congresso;

III. Regulamentar, quando necessário, as deliberações do Congresso;

IV. Discutir e aprovar encaminhamentos para as Campanhas Salariais da categoria, no que diz respeito a táticas de lutas e demais assuntos pertinentes.

Parágrafo Único - A Plenária Nacional poderá ser convocada extraordinariamente pela Direção Executiva da FUP ou por 1/3 dos sindicatos filiados desde que tenham deliberado em Assembléias.

Artigo 17 - A Plenária Nacional é constituída por:

I. Toda Diretoria Executiva da FUP ;

II. Delegados eleitos segundo a tabela abaixo:

N.º DE SINDICALIZADOS	DELEGADOS
ATÉ 1000	3

DE 1001 A 2000	4
2001 A 4200	6
4201 A 7000	10
ACIMA DE 7000	10 + 1 DELEGADO A CADA
1000 SINDICALIZADOS	

Parágrafo Primeiro: Todos os delegados efetivos e suplentes deverão ser eleitos por chapa em assembléia, respeitando o princípio da proporcionalidade, para composição da delegação do sindicato.

Parágrafo Segundo: Só serão homologados os delegados das assembléias que obtiverem um quorum mínimo igual a 5 (cinco) vezes o número de delegados a que a entidade tem direito.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de não ser obtido o quorum acima, a assembléia poderá eleger delegados proporcionalmente aos trabalhadores presentes, respeitando o número estabelecido no parágrafo terceiro, ou seja, 1 (hum) delegado para cada 5 (cinco) trabalhadores presentes, este mesmo critério servirá para as oposições sindicais.

Parágrafo Quarto: As oposições sindicais serão credenciadas segundo os critérios dos estatutos da CUT, ou seja, apenas onde o sindicato não for filiado a CUT ou a FUP, desde que previamente reconhecidas pela Diretoria Executiva da FUP, participarão das Plenárias Nacionais com o número de delegados proporcional ao número de votos obtidos na última eleição;

Parágrafo Quinto: Os delegados efetivos, em caso de sua ausência, só poderão ser substituídos por suplentes da respectiva chapa em que se elegeram.

Parágrafo Sexto: Para participar das Plenárias Nacionais como delegado, é obrigatória a apresentação da convocatória, ata e lista de presença da assembléia, devendo constar na ata o nome dos delegados eleitos e respectivos suplentes, discriminando as chapas concorrentes.

CAPÍTULO VI

Da Diretoria Executiva e de seus Suplentes

Artigo 18 - *A Direção Executiva da FUP será exercida por um colegiado, composto de 15 (quinze) membros titulares. A estes corresponderá igual número de diretores suplentes, os quais atuarão na medida e eventualidade dos impedimentos e/ou afastamentos dos titulares.*

Parágrafo Único: A Direção Executiva se reunirá ordinariamente uma vez por mês, ou extraordinariamente quando devidamente convocada.

Artigo 19 - A Diretoria Executiva Colegiada compete:

- a) Administrar a Federação e seu patrimônio social;
- b) Garantir os direitos dos sindicatos filiados;
- c) Organizar o quadro de pessoal , distribuindo as respectiva atribuições;
- d) Representar a Federação no estabelecimento de negociações coletivas, bem como junto às autoridades administrativas e judiciárias, entidades sindicais e órgãos públicos e privados;
- e) Viabilizar as determinações das Plenárias e Congressos Nacionais;
- f) Elaborar, apresentar e submeter ao Conselho Fiscal o balanço financeiro do exercício anterior;
- g) Submeter à Plenária Nacional a previsão orçamentária do exercício seguinte;
- h) Apresentar aos sindicatos filiados até 30 dias antes do Congresso Nacional, o balanço financeiro e o relatório de atividade no período anterior e o plano de trabalho para o exercício seguinte;
- i) Prestar relatório junto à Plenária Nacional Ordinária;
- j) Convocar os Congressos e as Plenárias Nacionais;
- k) Convocar Conselho Consultivo, sem caráter de deliberação, composto por um membro indicado por cada sindicato;

Artigo 20 - A Direção Executiva da FUP será composta das seguintes secretarias:

- a) Secretaria de Coordenação Geral - um membro;
- b) Secretaria de **Administração** e Finanças – dois membros;
- c) Secretaria de Imprensa e Comunicação - dois membros;
- d) Secretaria de Política Sindical e Formação - dois membros;
- e) Secretaria de **Seguridade**, Aposentados e Políticas Sociais - um membro;
- f) Secretaria de Saúde, **Segurança**, Tecnologia e Meio Ambiente - dois membros;
- g) Secretaria de Assuntos Jurídicos, Institucionais e **Terceirizados**- dois membros;
- h) **Secretaria de Relações Internacionais e do Setor Privado** – dois membros.

Parágrafo Único – A Secretaria de Seguridade, Aposentados e Políticas Sociais terá, obrigatoriamente, entre seus membros, 01(um) petroleiro aposentado.

Artigo 21 - Ao Secretário de Coordenação Geral compete:

- I. Coordenar as atividades gerais da FUP e acompanhar as atividades de cada setor de trabalho;
- II. Representar a FUP perante as atividades administrativas e judiciárias, podendo delegar poderes;
- III. Assinar atas e Orçamento anual e todos os papéis que dependem de sua assinatura, bem como rubricar os livros da secretaria e da administração;
- VI. Elaborar atas e relatórios das reuniões da Secretaria Executiva.

Artigo 22 - Aos Secretários de **Administração** e Finanças compete:

- I. Assinar os cheques e efetuar pagamentos e recebimentos autorizados;
- II. Dirigir os trabalhos da tesouraria;
- III. Elaborar e apresentar ao Conselho Fiscal os balancetes mensais e propor o balanço anual;
- IV. Supervisionar a arrecadação das contribuições dos sindicatos filiados;
- V. Cobrar os débitos dos sindicatos filiados;
- VI. Fazer gestões junto à tesouraria da CUT nacional e da CNQ;
- VII. Implementar medidas que visem a melhoria da situação financeira da FUP.

VIII. Administrar o patrimônio imobiliário;

IX. Supervisionar a administração do pessoal;

X . Supervisionar o almoxarifado e a emissão de correspondência;

Artigo 23 - Ao Secretário de Imprensa e Comunicação compete:

- I. Coordenar a promoção e circulação de órgãos de divulgação da FUP;
- II. Supervisionar o encaminhamento, junto a órgãos de divulgação externos de material de informação e promoção, das atividades da FUP e dos sindicatos filiados;
- III. Coordenar a malha de informações da Federação, incluindo a utilização de um banco de dados, envolvendo a mesma e todos os sindicatos filiados;
- IV. Recolher e divulgar as informações entre sindicatos, categoria e o conjunto da sociedade;
- V. Desenvolver campanhas publicitárias definidas pela Diretoria

Executiva, Plenárias ou Congressos Nacionais;

VI. Compor o conselho editorial dos veículos de comunicação da FUP, juntamente com a assessoria especializada.

Artigo 24 - Aos Secretários de Política Sindical e Formação compete:

I. Organizar e promover junto aos sindicatos filiados a realização de Encontros, Seminários, para debates e aprofundamentos das discussões de problemas de interesse da categoria, bem como de Formação Sindical;

II. Aprofundar o relacionamento da categoria com o movimento sindical e popular buscando uma efetiva unidade que garanta o interesse político e econômico da categoria;

III. Formular políticas de acompanhamento das entidades filiadas e oposições reconhecidas;

IV. Formular políticas que visem a obtenção de práticas unitárias dos sindicatos filiados em relação aos diversos problemas da categoria.

V. Implementar uma política de OLT (Organização por Local de Trabalho), em conjunto com os sindicatos filiados.

VI. Promover intercâmbio de informações e integração com outras entidades sindicais e populares.

VII. Implementar uma política de Formação para a Federação, em discussão com os sindicatos filiados.

VIII. Celebrar convênios sobre Formação Sindical com entidades e institutos afins.

Artigo 25 - Aos Secretários de **Seguridade**, Aposentados e Políticas Sociais compete:

I. Formular políticas de acompanhamento e incentivo ao funcionamento dos departamentos de aposentados dos sindicatos filiados;

II. Acompanhar e formular políticas para a Federação e sindicatos filiados no tocante à área de Seguridade Social, incluindo além da Previdência Social a PETROS;

III. Recolher e divulgar assuntos de natureza cultural, estimulando, através dos sindicatos filiados, as atividades culturais da categoria, tendo em vistas o valor da liberdade de expressão como instrumento da herança de uma sociedade pluralista, sem preconceitos;

IV. Organizar e firmar convênios culturais e sociais;

V. Formular políticas e discussão para com os sindicatos filiados no tocante à área dos problemas sociais: discriminação das

minorias, opressão aos povos e nacionalidades, discriminação racial, e outras formas de opressão;

VI. Implementar junto aos sindicatos filiados uma política sobre a questão da mulher petroleira;

Artigo 26 - Aos Secretários de Saúde, **Segurança**, Tecnologia e Meio Ambiente compete:

I. Formular políticas globais e específicas para o setor e encaminhar junto aos sindicatos filiados orientações para atuação nas CIPAS e comissões de Segurança e Saúde;

II. Desenvolver atividades visando acompanhar as políticas governamentais e das empresas, com o objetivo de elaborar uma proposta alternativa de Política de Segurança e Saúde para a categoria;

III. Desenvolver e participar das atividades intersindicais no campo de segurança e saúde do trabalhador;

IV. Promover Seminários, cursos e palestras com os sindicatos filiados, a fim de implementar as deliberações dos fóruns da categoria sobre o tema.

Artigo 27 - **Aos Secretários de Assuntos Jurídicos, Institucionais e Terceirizados compete:**

I. Coordenar a formulação de políticas de defesa do sistema PETROBRÁS, incluindo política para as subsidiárias e empresas que foram privatizadas;

II. Representar a Federação junto a atividades parlamentares e outros fóruns no tocante à defesa do sistema PETROBRÁS;

III. Acompanhar a evolução das políticas governamentais para área de terceirização, programas de qualidade e das políticas para o setor, propondo programas de Gestão e Controle Social nas empresas públicas e estatais;

IV. Atuar junto aos movimentos de defesa das estatais ou em defesa do Sistema Petrobrás existentes em cada um dos estados, visando um intercâmbio de informações e experiências;

V. Supervisionar e acompanhar as ações de defesa de interesses coletivos da categoria, através da delegação expressa dos sindicatos filiados;

VI. Acompanhar a elaboração de leis e formação da jurisprudência de interesse da categoria.

VII. Centralizar o andamento dos trabalhos junto a Câmara dos Deputados, Senado Federal, Assembléias Legislativas e Câmaras Municipais, objetivando subsidiar aos sindicatos filiados com projetos de interesses da categoria, para as quais se façam necessárias intervenções organizadas por trabalhadores, buscando sua aprovação ou rejeição, conforme o caso;

VIII. Coordenar o acompanhamento e a atuação em Brasília utilizando a infra-estrutura para informar sindicatos dos andamentos dos processos junto aos tribunais superiores;

IX. Unificar os trabalhos das assessorias jurídicas, promovendo encontro de assessores e secretários dos sindicatos filiados e da Federação.

X – Organizar e manter o cadastro nacional de empresas prestadoras de serviços de pessoal na indústria do petróleo;

XI – Implementar as políticas salariais, reivindicatórias, de condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados;

XII – Estabelecer processo negocial visando à pactuação de Acordos Coletivos de Trabalho dos trabalhadores terceirizados, orientando as reivindicações no sentido da igualdade de direitos entre os empregados destas e os das empresas de petróleo contratantes;

Artigo 28 - Aos Secretários de Relações Internacionais e do Setor Privado compete:

I- representar a FUP nas atividades e fóruns internacionais;

II - garantir a execução da política internacional da FUP, assegurando que suas relações com o movimento sindical internacional sejam regidas pelos princípios deste Estatuto e pelas definições das instâncias deliberativas da FUP;

III - contribuir nas definições de políticas internacionais da FUP, CNQ e CUT;

IV - estabelecer e coordenar o desenvolvimento das relações com todas as entidades sindicais e organizações congêneres, em âmbito mundial, como interlocutores da Federação;

V - acompanhar o desenvolvimento de relações sindicais entre as Confederações e Federações Nacionais da CUT com entidades congêneres e do mesmo ramo de atividade econômica de outros países;

VI - coordenar e/ou acompanhar o conjunto de ações comuns de solidariedade e intercâmbio com os trabalhadores do setor petróleo de outros países;

VII - garantir a troca de informações e divulgação dos fatos relativos à condição e à luta dos trabalhadores entre movimento sindical internacional e brasileiro, reciprocamente;

VIII - organizar e/ou acompanhar os convênios estabelecidos entre as instâncias da CUT e da FUP e as centrais sindicais e instituições de outros países.

IX – organizar, coordenar e encaminhar as ações políticas junto aos trabalhadores e empresas privadas do setor petróleo

X – organizar e coordenar as campanhas reivindicatórias dos trabalhadores das empresas privadas do setor petróleo nacionalmente, junto aos sindicatos filiados.

CAPÍTULO VII

Do Conselho Fiscal

Artigo 29 - A FUP Terá um Conselho Fiscal composto de 3 (três) titulares e respectivos suplentes, eleitos em Congresso, com eleição separada da Secretária Executiva colegiada e com mandato de 1 (um) ano, obedecendo o mesmo critério de chapas para eleição da Diretoria Executiva da FUP.

Artigo 30 Ao Conselho Fiscal compete:

-

I. Dar parecer sobre a previsão orçamentária, balanços, balancetes e retificações ou suplementação de orçamento;

II. Examinar as contas e escrituração contábil da FUP;

III. Propor medidas que visem à melhoria da situação financeira da FUP.

Artigo 31 - O Conselho Fiscal se reunirá uma vez a cada semestre, e extraordinariamente quando necessário.

Parágrafo Único: As deliberações das reuniões do Conselho Fiscal serão adotadas por maioria simples de voto, exigindo-se a presença da maioria absoluta dos membros efetivos.

CAPÍTULO VIII

Do Processo Eleitoral da Diretoria Executiva

Artigo 32 A eleição da Diretoria Executiva Colegiada dar-se-á em Congresso, em votação secreta a cada dois anos, obedecendo - se a proporcionalidade entre as chapas concorrentes que obtiverem 10% dos votos.

-

Parágrafo Único: Estarão aptos para compor as chapas concorrentes às eleições da Diretoria Executiva da FUP apenas os delegados presentes no Congresso Nacional.

Artigo 33 - A distribuição dos cargos da Diretoria Executiva se fará entre as chapas da seguinte maneira:

1) Divide-se o número total de votos obtidos por cada chapa por 1, por 2 e assim sucessivamente até atingir o número de membros que ela conquistou na proporcionalidade. O quociente (resultado) de cada cálculo indica a pontuação de cada membro eleito;

2) A escolha de cada cargo será feita pela chapa que indicou o membro eleito, de acordo com a pontuação recebida, obedecendo-se a ordem dos nomes quando da inscrição das chapas;

3) Em caso de empate, indica primeiro a chapa que obteve o maior número de votos no conjunto da votação.

CAPÍTULO IX

Da Perda do Mandato

Artigo 34 - Os membros da Diretoria Executiva Colegiada e do Conselho Fiscal perderão seus mandatos nos seguintes casos:

- I.** Malversação ou dilapidação do patrimônio social;
- II.** Violação deste estatuto;
- III.** Abandono do cargo, considerando ausência em 3 reuniões consecutivas ou não, sem justificativa.
- IV.** Por negligência na administração da secretaria, que foi designado, sendo
Necessário a avaliação em Congresso Nacional.

Parágrafo Único: a perda do mandato será declarada pela Diretoria Executiva, confirmada por Plenária Nacional e efetivada em Congresso Nacional, sendo necessário 2/3 dos votos, em cada instância.

Artigo 35 - No caso de renúncia ou pedido de afastamento de qualquer membro da Diretoria Executiva Colegiada ou do Conselho Fiscal a mesma deverá ser encaminhada por escrito a Diretoria Executiva Colegiada ou ao Conselho Fiscal .

CAPÍTULO X

Da Comissão de Ética

Artigo 36 - Será constituída para averiguar os casos da perda de mandato ou qualquer caso que atinja valores morais e éticos uma Comissão de Ética formada por pessoas notórias e idôneas, em comum acordo com a composição política do Congresso Nacional; devendo a mesma ser convocada pela Diretoria Executiva, pela Plenária Nacional ou pelo Congresso Nacional.

Artigo 37 - A Comissão de Ética apresentará parecer à Diretoria Executiva Colegiada da FUP, à Plenária Nacional e Congresso Nacional, afim de que estes fóruns apreciem o mesmo. Enquanto isso, o referido parecer não poderá ser divulgado.

CAPÍTULO XI

Do Patrimônio da Federação

Artigo 38 - Constituem patrimônio da FUP as contribuições estabelecidas em seus fóruns específicos, doações e legados, aluguéis de imóveis e juros de títulos e depósitos e outras rendas.

Parágrafo Único: Não constituirá patrimônio da FUP as contribuições compulsórias, tais como o Imposto Sindical ou Contribuição Sindical.

Artigo 39 - A alienação dos títulos de renda e imóveis dependerá de autorização da Plenária, especialmente convocada para este fim.

Artigo 40 - No caso dissolução da FUP, o que só acontecerá por deliberação expressa do Congresso Nacional da categoria, convocado especialmente para este fim, com presença mínima de 3/4 (três quartos) dos delegados, o seu patrimônio será incorporado às instituições congêneres.

Parágrafo Único: A distribuição dos bens patrimoniais e recursos financeiros será feita pelo mesmo Congresso que autorizar a dissolução.

CAPÍTULO XII

Das Disposições Gerais e Transitórias

Artigo 41 - A incorporação do patrimônio e a sucessão nas responsabilidades, do Instituto Nacional de Formação Sindical dos Trabalhadores Petroleiros, e da Federação Nacional dos Petroleiros - FENAPE se dará imediatamente após a aprovação deste Estatuto.

Artigo 42 - Os sócios não respondem direta ou subsidiariamente pelas obrigações sociais.

VII - A RECONSTRUÇÃO NACIONAL E O NOVO PAPEL DA PETROBRÁS

VII - A RECONSTRUÇÃO NACIONAL E O NOVO PAPEL DA PETROBRÁS

Neste aspecto, cabe destacar o início da produção de petróleo pela Shell na Bacia de Campos em agosto/2003 com produção de 70 mil barris/dia de petróleo e um milhão de metros cúbicos ao dia de gás natural. O início das atividades da multinacional significou de fato a entrada de outras multinacionais na produção de petróleo. A Shell, que detém 80% do campo de Bijupirá/Salema está exportando todo esse petróleo (Juntamente com a Petrobras que detém os 20% restantes). É um óleo leve, 30º API e não tem nenhuma justificativa para ser exportado. Isto reforça a previsão de que os blocos licitados pela

ANP e adquiridos por essas empresas serão todos para exportação.

Porém o grande debate que ocorreu no país sobre o refino, sem sombra de dúvida foi em relação a construção de uma nova refinaria no Brasil. Essa discussão se deu em quase todos os estados com maior ênfase **no Nordeste, que há quase vinte anos luta por mais uma refinaria, e** no estado do Rio de Janeiro, **cujo governo de Rosinha Mateus,** defende a construção de uma refinaria na região de Campos, por ser o maior produtor nacional.

É claro que por traz de toda a discussão desse empreendimento, mais do que a real necessidade de uma nova unidade de refino, os governadores dos estados estavam interessados nos empregos diretos e indiretos gerados por uma obra desse porte e com o aumento da receita de impostos para o estado.

A implementação das mudanças na Petrobrás continua lenta. Mesmo assim, é possível identificar um novo clima, marcado pela perspectiva de retomada do crescimento da empresa. Embora, tenham se ampliado as contratações e a aprovação de novos postos de trabalho, a terceirização continue em expansão. Na gestão de recursos humanos a empresa mantém o GDP e representantes das forças neoliberais, derrotadas eleitoralmente se animam a continuar com o assédio moral como ferramenta de gestão.

A ANP continua, praticamente, intacta com apenas uma alteração em seus quadros. Insiste em dar continuidade à política de fragmentação com o leilão de blocos marcado para agosto e a venda de campos maduros. Também não há indicativo de reversão da política de alinhamento dos preços dos derivados ao mercado internacional, um dos principais responsáveis no resultado pelo lucro da empresa.

Continuam atuais as propostas e recomendações aprovadas no seminário de dezembro/2002, entregues ao presidente da empresa em janeiro de 2003:

- a . Suspensão dos leilões de blocos e células de bacias sedimentares;
- b . Suspender qualquer troca de ativos na empresa;
- c . Primeirizar as atividades fim dentro da Petrobrás;
- d . Impedir o acesso direto aos bancos de dados da Petrobrás por terceiros;
- e. Suspender o processo de transferência dos serviços de telecomunicações na empresa;
- f . Rever a contratação das consultorias
- g . Modificar a planilha de composição de preços dos derivados de petróleo, onde o preço do mercado internacional integre esta composição na proporção importada, de maneira que a população tenha acesso ao petróleo com custo real.

7.1 - O fortalecimento do mercado brasileiro, da soberania nacional e geração de emprego

A atividade de petróleo deve ser desenvolvida de forma a dotar o país de auto-suficiência, e de alavancar o desenvolvimento da economia, valorizando a engenharia nacional e a tecnologia. Nesse sentido é necessário:

- a . Privilegiar o mercado interno nas contratações e compras da companhia;
- b. Resgatar o papel do CENPES e retomar a política de formação, especialização e valorização dos cientistas da Petrobras;

c. Abrir na sociedade o debate sobre o monopólio estatal do petróleo, a ser exercido pela Petrobras.

7.2 - O fortalecimento da Petrobrás e sua transformação em empresa de energia

O poder econômico tentou quebrar o controle da cadeia produtiva da Petrobrás através da atividade de transporte, já que esta interliga as demais, iniciando pela retirada da atividade de transporte da Petrobrás através da criação de uma nova empresa, a subsidiária TRANSPETRO, e pela regulamentação do transporte dutoviário e marítimo, que a ANP tanto se empenhou. Quanto à frota de navios, o fluxo do hemisfério sul é pequeno e o controle do preço do transporte é fundamental para a rentabilidade do refino, motivos porque a Petrobrás e a PDVSA investiram estrategicamente em suas respectivas frotas. A falta de investimentos da Petrobrás em novos navios teve como consequência a navegação de navios antigos desativados e reformados, em grande parte de armadores estrangeiros, com grande risco ecológico para nossa costa. Sofrem com isto nossas indústrias: naval, de equipamentos, siderúrgicas, de materiais para proteção corrosiva e isolamento térmico, elétrica, eletrônica, química e tantas outras, investimentos estes que estão sendo retomados. A maior empresa brasileira, reconhecida internacionalmente, deve ser a base do desenvolvimento independente e da retomada do crescimento da economia nacional. Para assegurar essa diretriz é imperioso:

- a . Transformar a Petrobras em uma empresa nacional de energia;
- b . Retomar e ampliar seus investimentos;
- c . Ampliação do parque de refino, direcionado ao nordeste;
- e . Dutos e terminais **do Sistema Petrobras não sirvam** às operadoras concorrentes;
- f . Reavaliar os processos de certificação, uma vez que as grandes tragédias aconteceram em áreas certificadas;
- g . Garantir programa de manutenção preventiva, realizado com mão-de-obra própria;
- h . Implantação de um programa de segurança, validado pelos trabalhadores e o Ministério público, que garantam a vida e a preservação do meio-ambiente.

7.3 - A urgência em extinguir a ANP

A criação das agências reguladoras com autonomia frente ao Estado atende ao conceito de Estado Mínimo, em que se fundamenta o projeto neoliberal, limitando e reduzindo o papel do Estado de fiscalizar e controlar as atividades em setores estratégicos para a sociedade. O modelo adotado no Brasil é uma cópia do modelo americano, através do qual o Estado transfere a entes autônomos o controle e fiscalização que lhe cabe sobre determinado setor.

As agências são autônomas e independente em relação ao Estado e ao governo, o que não acontece em relação às empresas “reguladas” e “controladas” pela mesma, pois são elas as responsáveis pelo seu financiamento. Não há portanto, isenção da agência frente às empresas de petróleo e não há também razão para sua existência.

VIII - SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

8.1 - Saúde

Embora tenhamos avançado em alguns aspectos na discussão do meio ambiente do trabalho, a elaboração dos laudos, em especial com relação aos laudos de ruídos, **ergonômicos** e de agentes químicos, não conseguimos ainda sermos sujeitos ativos na elaboração dos mesmos.

A participação da CIPA na elaboração dos Mapas de Riscos, PPRA e PCMSO, não garantem aos Sindicatos a efetiva participação dos trabalhadores no monitoramento efetivo do ambiente de trabalho. Monitoramento este fundamental para o enquadramento das áreas de trabalho, ou não, na condição de concessão de aposentadoria especial.

Um avanço significativo vem sendo alcançado em algumas unidades, em especial da Petrobrás, na construção do SESMT Coletivo, para o acompanhamento da saúde ocupacional dos trabalhadores em empresas terceirizadas. Esse processo que começou na REDUC há dois anos, precisa entrar na agenda sindical para tornar-se realidade efetiva em todas as unidades da Petrobrás e demais empresas do setor petróleo.

Perfil Profissiográfico Previdenciário

De acordo com a Instrução Normativa/INSS/DC nº 99, de 05/12/2003, a partir de 1º de janeiro de 2004 a comprovação do exercício de atividade especial será feita pelo PPP, emitido pela empresa com base **no PPRA e** em laudo técnico de condições ambientais de trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança.

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um formulário com campos a serem preenchidos com todas as informações relativas ao empregado, como por exemplo, a atividade que exerce, o agente nocivo ao qual é exposto, a intensidade e a concentração do agente, exames médicos clínicos, além de dados referentes à empresa.

O Conselho Federal de Medicina regulamentou o procedimento ético-médico relacionado ao Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) em sua **“RESOLUÇÃO CFM Nº 1.715, DE 8 DE JANEIRO DE 2004 Art. 2º É vedado ao médico do Trabalho, sob pena de violação do sigilo médico profissional, disponibilizar, à empresa ou ao empregador equiparado à empresa, as informações exigidas no anexo XV da seção III, “SEÇÃO DE RESULTADOS DE MONITORAÇÃO BIOLÓGICA”, campo 17 e seguintes, do PPP, previstos na IN n.º 99/2003.**

Parágrafo único. Fica o médico do Trabalho responsável pelo encaminhamento das informações supradestacadas diretamente à perícia do INSS.”

Embora ainda existam algumas controvérsias sobre o assunto, o PPP está valendo, considerando a resolução do CFM, ficando o médico obrigado a encaminhar ao INSS as informações médicas exigidas no anexo XV da Seção III. O PPP pode ser um importante instrumento para a discussão da aposentadoria especial bem como das demais condições de saúde ocupacional no ambiente de trabalho.

O PPP ainda não vem sendo implementado **integralmente** em nossas bases. Uma dificuldade maior é o seu cumprimento nas empresas terceirizadas. Hoje os trabalhadores das empresas terceirizadas tem uma dificuldade inúmeras vezes maior para conseguir dar entrada em seus processos de aposentadorias, principalmente da aposentadoria especial, **por isso fica claro a necessidade dos sindicatos e das CIPAS a acompanharem a implementação do PPP.**

A FUP e os sindicatos através da sua secretaria de saúde e meio ambiente devem intervir junto ao Ministério da Previdência para garantir que as auditorias sobre o PPP, não sejam realizadas só considerando a sonegação das alíquotas, mas também as condições reais dos riscos inerentes à atividade laboral, dentro da medicina e higiene do trabalho.

Criação de um seminário pela FUP sobre o R13, Segurança Química, PPP e Aposentadoria Especial.

Comissão Nacional do Benzeno

Um avanço importante com relação à saúde ocupacional foi o reconhecimento e efetivo do Acordo Nacional do Benzeno sobre as áreas de as plataformas, terminais, bases de distribuição de petróleo, gás e derivados, com a aceitação da cláusula 99 – Acordo do Benzeno, ACT – Petrobrás, com o efetivo compromisso de montagem do GTB's nesses locais. Esse avanço foi acima de tudo fruto da luta dos companheiros integrantes dos GTBs, da Comissão Nacional do Benzeno, **das CIPAS** e dos Sindipetros de diversas bases.

Já nos Terminais da Petrobrás, hoje sob a administração da Transpetro, as comissões de GTB já são realidade na maioria deles. As comissões de GTB nos terminais nasceram fruto do enfrentamento dos trabalhadores dos terminais com a recusa dos recebimentos de navios com nafta, com correntes de benzeno acima de 1%. Essa luta começou na baixada Santista, teve a adesão do Paraná, e dos demais terminais do sistema Petrobrás.

Jato de Areia

Outro avanço importante foi o contido na cláusula 100 do ACT-Petrobrás com compromisso de não mais ser o utilizado o jato de areia seco nas áreas da Petrobrás, a partir dos novos contratados e a minimização dessa prática nos contratos em vigor. O próximo desafio será o avanço para a proibição total de jato de areia, incluindo o úmido, em todas as empresas do setor petróleo.

Amianto

Outro material que deveremos fazer campanha pelo banimento é o amianto. O amianto é uma fibra mineral natural sedosa, largamente utilizada em vários produtos (fabricação de telhas, caixas d'água, guarnições de freios e revestimento de discos de embreagem, vestimentas especiais, materiais plásticos reforçados, termoplásticos, massas, tintas, pisos vinílicos, indústria aeroespacial etc.), principalmente por suas qualidades de resistência ao fogo, ao ataque químico e biológico, leveza, durabilidade e preço. O amianto é um produto cancerígeno conhecido, mas ainda largamente utilizado. O banimento do uso do amianto é uma bandeiras do Coletivo Nacional de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente da CUT.

8.2 - SEGURANÇA

O que marcou fundamentalmente na área de SMS do último período foram os embates travados **pelas CIPAS e** pelo movimento sindical com relação a sub-notificação de acidentes de trabalho.

Um dos problemas relacionados com a sub-notificação de acidentes de trabalho está utilização de indicadores de acidentes de trabalhos na metas de desempenho dos trabalhadores. Mas o problema começa dentro da própria estrutura organizacional das empresas, que também colocam metas de segurança para seus setores, departamentos, bem como para as suas unidades regionais.

Aliados a essas metas estão as contra-partidas para o cumprimento ou não das mesmas, que estabelecem penalizações e premiações conforme o cumprimento ou não das mesmas, **pois ao eliminarmos as premiações (bônus) para alcance de metas, irá prevalecer a realidade da situação.**

Formou-se aí o quadro generalizado de não notificar-se acidentes, bem como de construir alternativas de trabalho com restrição, acabando com o afastamento médico, necessário a trabalhadores acidentados.

A partir do segundo trimestre deste ano, após uma série de discussões e denúncias **por parte das CIPAS e dos sindicatos, temos observado melhoria de posturas, pontuais em algumas unidades da Petrobrás, o que não foi suficiente para eliminar esta prática nociva à saúde e**

segurança dos trabalhadores(as) e também, ainda não reflete uma sinalização na mudança da política de SMS da Petrobrás priorizando como princípio, a promoção da saúde, segurança e meio ambiente para os trabalhadores e trabalhadoras.

NR-13

Se nos anos anteriores tivemos diversas empresas e unidades industriais certificadas na NR-13, no último ano tivemos a cassação dessa certificação na Refinaria REVAP de São José dos Campos – SP, e a ameaça da suspensão da mesma na REPLAN.

A NR-13 tornou-se num importante instrumento de gestão de segurança dentro de unidades industriais, com a participação dos Sindicatos **e das CIPAS**. Embora tivéssemos setores na categoria que em suas unidades tentaram criar barreiras à certificação, a tese que sempre defendemos de que o processo de certificação na NR-13 é um importante processo de inserção dos trabalhadores na gestão de segurança e de que não havendo motivações plausíveis que justificassem a não certificação de alguma unidade industrial, a certificação da mesma, colocaria o sindicato efetivamente na discussão dos problemas de segurança, incluindo a questão do efetivo, devido a responsabilidade maior de manter a certificação nas auditorias subsequente.

Exemplo concreto é o caso de Campinas, onde o Sindipetro Unificado conseguiu colocar em pauta a discussão de efetivo da refinaria, a partir da polêmica sobre o número de operadores de caldeiras necessários àquela unidade industrial. A possibilidade de recomposição de efetivo tornou-se maior, uma vez que existe a possibilidade real de suspensão da certificação da NR-13.

Esses processos podem se tornar regulares na maioria das unidades e certamente em muitos locais poderemos obter sucesso, desde que essas discussões sejam bem encaminhadas e os Sindipetros consigam mobilizar esse tema junto a Grupo Tripartite da NR-13.

CIPA

A NR-5, que institui e regulamenta as CIPAs, representou um importante avanço nas relações de trabalho na área de segurança do trabalho. A discussão da reforma sindical e trabalhista, pode representar um espaço importante para dar mais um salto histórico, ampliando o papel das CIPAs, democratizando efetivamente as mesmas, ampliando a inserção do movimento sindical no seu funcionamento do dia-a-dia.

Outro aspecto importante que necessitamos avançar é na efetiva integração da mesma nos locais de trabalho, abrangendo todos os trabalhadores, próprios e terceirizados. Se defendemos a construção do ramo no movimento sindical, tendo como pano de fundo a abrangência de todos os trabalhadores dentro de uma empresa, na importância se são trabalhadores próprios ou terceirizados, a mesma tese devemos defender para a constituição das CIPAs.

A efetiva inserção dos sindicatos nas CIPAs, deve ser construída, assumindo os Sindicatos, cada vez mais as questões de saúde, segurança e meio-ambiente como questões estratégicas para a atuação sindical. **Dentre estas questões, temos as reivindicações de ampliar o mandato da CIPA para dois anos e eleição de todos os integrantes e todo sistema de petróleo.**

.

Participação dos Sindicatos nas Investigações de Grandes Acidentes

Os acidentes embora tenham apresentado uma diminuição no âmbito da Petrobrás, continuam ainda sendo uma de nossas maiores preocupações. No último acordo coletivo com a Petrobrás conseguimos pactuar a participação de um dirigente sindical em comissão de apuração de fatalidades e acidentes graves, sem prejuízo das investigações que

competem a CIPA realizar. Esse avanço foi o resultado de uma luta histórica dos sindipetros em participar dessas comissões, que inicialmente somente foi conseguida via ação judicial.

Esse procedimento já vem sendo conduzido normalmente nas unidades da Petrobrás, trazendo como primeiro resultado um aprofundamento das análises dos relatórios, e retirando dos mesmos a chamada “falha humana” base de análise da maioria dos relatórios, no passado.

O fundamental é consolidarmos essa conquista nas demais empresas do ramo, bem como assegurarmos essa mesma política nas unidades da Petrobrás do exterior. Com as aquisições da Petrobrás no exterior, é necessário acompanharmos com atenção as condições de trabalho praticadas em outros países, em especial as condições de Segurança, Saúde e Meio Ambiente.

Acidentes Fatais na empresa Petrobrás S.A. 2000-2004

	2000	2001	2002	2003*	2004**
Empr. Próprios	4	12	3	3	
Contratados	14	18	18	16	
Total	18	30	21	19	

*Incluídos os da área Internacional (5 fatalidades em 2003)

**Até a presente data, com área internacional

8.3 - MEIO AMBIENTE

A questão ambiental é hoje uma preocupação universal. A escassez da água em muitas regiões do planeta, e nas grandes cidades, pode tornar-se catastrófica nos próximos anos. O efeito estufa vem apresentando mudanças no clima terrestre, aumentando a temperatura global, mudando as precipitações pluviométricas, causando secas e inundações.

A poluição atmosférica, além do efeito estufa, tem deteriorado a qualidade do ar, principalmente nas grandes cidades. Dia-a-dia espécies do mundo animal e vegetal são extintas.

Nós trabalhadores do setor petróleo devemos assumir o meio ambiente como nossa bandeira de luta. A principal causa de mudanças climáticas e deterioração do meio ambiente é o elevado consumo de petróleo, que também é um produto que caminha rapidamente para o desaparecimento.

Se o petróleo é hoje a base de nossa matriz energética, é salutar nosso apoio a todas as iniciativas de desenvolvimento de novas fontes de energia, não poluentes e renováveis. **Estender o apoio ao desenvolvimento de novas fontes de energia, à política de desenvolvimento sustentável para preservação ambiental. Um exemplo seria substituir, quando possível, o uso da madeira e objetos de madeira por outros que não causem impacto ao meio ambiente, ou então exigir o certificado de procedência da madeira, que combate a exploração ilegal de recursos naturais e exigir responsabilidade social com os trabalhadores deste setor. A empresa deve garantir pesquisas, de acordo com a necessidade de cada unidade Petrobrás, no sentido de compensar danos ambientais ocasionando pela mesma e fomentar o desenvolvimento de novos recursos energéticos buscando a avaliação técnica da comunidade local ou interessados e empregados.**

É importante que a Petrobrás e outras empresas do setor Petróleo invistam no desenvolvimento de novas fontes de energia, renováveis e não poluentes. Vale aqui ressaltar a inauguração no último ano, pela Petrobrás de uma central de produção de energia eólica no RN, e os estudos e construção de unidades protóticas de produção de Biodiesel.

O Biodiesel tem a possibilidade de geração de milhares de emprego no campo, diminuir a dependência brasileira da necessidade de aumento continuado da produção de Petróleo, sendo ecologicamente menos poluente e por ser produzido por plantas ele tende a manter equilibrado o meio-ambiente.

IX - ENFRENTAMENTO AO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

O processo de terceirização que vem ocorrendo nas empresas, se apresenta a cada dia como uma opção na gestão das empresas, que vem sendo adotada em larga escala nas mais diversas atividades e das mais diversas formas, aumentando ainda mais a exploração dos trabalhadores e precarizando as condições de trabalho.

Alem disso tudo, essa política gerencial, ajuda a criar um fosso entre os trabalhadores diretos que conseguem manter alguns direitos e os trabalhadores indiretos, que muitas vezes nem o que esta previsto na legislação esta garantido.

Mesmo com as recentes contratações de trabalhadores diretos na Petrobrás, o processo se intensifica, e chega a se colocar de forma ameaçadora, saindo das atividades periféricas e abocanhando as atividades operacionais e estratégicas da empresa, ou seja, as atividades fim.

No campo da legislação o que existe hoje (enunciado TST-331) deixa o espaço necessário para o avanço dessa anomalia, até mesmo na atividade fim das empresas, principalmente pela “dificuldade” da justiça (MPT, DRT, tribunais), em definir o que é atividade fim. Na “dúvida” as empresas têm optado por terceirizar.

A situação é tão critica e assustadora, que a quarteirização ou sub- contratação de serviços por uma empresa terceirizada, que há alguns anos atrás não passava de alguns casos isolados, hoje passa a ser regra por parte de empresas terceirizadas.

Outra vertente dessa anomalia que é cada vez mais crescente é a contratação de “cooperativas”, que na verdade nada mais é que uma forma de explorar ainda mais os trabalhadores e se beneficiar dos “incentivos fiscais”, tentando passar a imagem que os trabalhadores são “donos” do negócio, o que não passa de uma grande farsa, já que essas “cooperfraudes”, possuem “donos”, os verdadeiros beneficiados pelo “negócio”.

Apesar de tudo isso e muitas outras variações, algumas perguntas permanece para as direções sindicais: Como enfrentar o processo de terceirização? Quais ações devem ser adotadas para fazer esse enfrentamento? Por que o movimento sindical não conseguiu ao longo dos anos dá uma resposta efetiva ao seu avanço e consolidação?

As respostas podem ser as mais diversas, porém o mais importante é que o movimento sindical tenha vontade política para colocar a “mão na massa”, deixando claro que não existe solução mágica para esse problema.

O movimento sindical combativo, precisa fazer a meia culpa, quanto ao avanço da terceirização que se deu entre outros fatores, pela falta de atuação sindical organizada, falta de prioridade nas agendas dos sindicatos e também no campo político/legislativo, pela necessidade de se criar amarras legais para enfrentar esse mal.

Podemos destacar vários problemas no enfrentamento a terceirização, porém podemos destacar um, principalmente diante da reforma sindical: Qual sindicato representa os

trabalhadores terceirizados? O sindicato dos trabalhadores diretos ou sindicatos das categorias específicas?

Essa questão se coloca como um entrave à organização dos trabalhadores terceirizados, já que geralmente as empresas terceirizadas não aceitam a representação do sindicato dos trabalhadores diretos, sob pretexto de possuir sindicato, específico e a legislação vigente favorece essa posição.

Mesmo quando a empresa não é o grande empecilho, surge a disputa entre os sindicatos que buscam garantir a representação dos trabalhadores, disputa essa acirrada, mesmo quando se dá entre sindicatos cutistas.

Nos casos em que não possuímos a representação sindical, temos o papel importante de trabalhar em conjunto com o sindicato representativo, principalmente pressionando a empresa contratante, para garantia dos direitos dos trabalhadores, bem como nos casos de estarmos lidando com o sindicalismo pelego ou mesmo sem representação sindical.

Merecem destacar nesse cenário a atuação do Sinditicc e do Sinicam, que efetivamente tem feito um bom trabalho de representação com os trabalhadores da construção civil, montagem e manutenção de áreas da Petrobrás e Pólo Petroquímico na Bahia, e tem trabalhado em conjunto com o SRQP. Outro destaque a nível nacional é o trabalho desenvolvido pelo Sindipetro Duque de Caxias e Sindipetro Rio Grande do Sul, porém infelizmente esses ainda são casos isolados, mais que devem servir de referência para o movimento sindical cutista.

Desta forma apresentamos as seguintes propostas:

- a) Fazer um levantamento dos problemas dos trabalhadores terceirizados e entregar a Petrobrás, e apresentar soluções efetivas, durante a campanha reivindicatória;
- b) Realizar um dia nacional de luta dos trabalhadores terceirizados da Petrobrás, cobrando o atendimento das reivindicações levantadas, envolvendo os sindicatos específicos durante a campanha reivindicatória deste ano envolvendo também os trabalhadores diretos;
- c) Propor para CUT/FUP/CNQ a realização de um seminário nacional específico para discutir a terceirização e organizar a intervenção da central e da confederação, através dos seus sindicatos filiados, (no segundo semestre 2004);
- d) Propor a realização de um seminário em Brasília com os parlamentares para discutir a terceirização/cooperativas de forma a debater com o movimento sindical (2005);

X – PLANO DE CARGOS

Fruto do Acordo Coletivo 2003/2004, a Petrobrás se comprometeu em implantar um novo Plano de Cargos e Salários até junho/2004. Para a elaboração deste plano foi criado, por ação e interferência da FUP, um grupo de trabalho paritário.

A convicção dos trabalhadores é de que a elaboração do novo Plano de Cargo deve ter por finalidade simplificar o atual, corrigindo as distorções, e criar uma nova política de valorização do trabalho e dos trabalhadores no setor petróleo.

O novo plano deve uniformizar os requisitos para a carreira média e superior; definir claramente as atribuições pelas funções; uniformizar o valor do inter nível; possibilitar o acesso a todos que queiram aos programas de formação e especialização; criar mecanismos que evitem a situação de “topado”; e dotar o plano de mecanismos que permitam a progressão profissional, extinguindo o bônus.

Considerando a complexidade que envolve a elaboração de um plano de cargos e salários e curto espaço de tempo, os representantes dos trabalhadores apresentaram uma proposta para solucionar os problemas mais urgentes, destacando a questão dos topados, o fim do bônus e a concessão de um nível a todos os cargos.

XI - APOSENTADOS E ATIVA: PARTES DE UM TODO

Continua a discriminação sobre os aposentados, em que pese algumas mudanças como o retorno da emissão de crachá próprio de aposentado, já implementado no Rio Grande do Norte. Esses companheiros construíram a base sobre a qual se desenvolve a Petrobrás atual. A grande experiência acumulada e a disponibilidade se constituem em elementos de fortalecimento do nosso movimento.

No entanto, a desvalorização da força de trabalho na atualidade e a reforma da Previdência repercutem de forma negativa sobre os aposentados, que se encontram em grau de dificuldade e rebaixamento do padrão de vida construído na vida laboral.

A Petrobrás, por seu lado, continua se utilizando das dificuldades enfrentadas pelos aposentados para suprir a deficiência de pessoal nas atividades de petróleo. É de se lamentar o fato dos aposentados petroleiros, pagos pelos trabalhadores da ativa através da PETROS, estarem também a dificultar a efetivação da geração futura, um dos grandes problemas do fundo de pensão.

A categoria não pode permitir a continuidade de tal situação. Ser solidário com o aposentado é fundamental e lutar pela recomposição dos efetivos, garantindo a existência da geração futura, recuperação dos salários e pela correção dos atuais benefícios de forma a recuperar o poder de compra dos mesmos.

XII - PLANO NACIONAL DE LUTAS

O Congresso Nacional da FUP deve aprovar como resolução a integração e o fortalecimento da Coordenação dos Movimentos Sociais; e a realização de um encontro das categorias com data base em setembro;

O Congresso Nacional da FUP deve aprovar as linhas gerais da agenda específica de mobilização, envolvendo petroleiros da Petrobrás e de empresas contratadas, tanto da ativa como aposentados, com atos, concentrações e paralisações de advertência. Para tanto, é necessário construir um plano de campanha antecipadamente, com início, meio e fim.

Além da Campanha Reivindicatória, o congresso deve incluir como luta prioritária da categoria a campanha pela redução da jornada de trabalho; a luta contra a ALCA; e a luta pela retomada do desenvolvimento econômico nacional, com geração de empregos e distribuição de renda.

XIII – PAUTA DE REIVINDICAÇÃO 2004

Considerar como Pauta de Reivindicação a Pauta Nacional, apresentada em 2003, atualizada com as Pautas aprovadas nos congressos estaduais.

PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA 2004/2005

CAPÍTULO I - DOS SALÁRIOS

REAJUSTE SALARIAL

CLÁUSULA 1ª - Em 1º de setembro de 2004, a Companhia reajustará os salários de seus empregados, conforme vigentes em agosto de 2004, no percentual correspondente a 100% do ICV-DIEESE acumulado entre 1º de setembro de 2003 e 31 de agosto de 2004.

Parágrafo 1º – Os salários aqui pactuados serão automaticamente reajustados em 2% (dois por cento), na vigência do presente, sempre que a inflação mensal acumulada (ICV-DIEESE) atingir este percentual. O percentual inferior a dois por cento, excluído o referido reajuste, será acumulado com os índices mensais posteriores, para fim de cumprimento do aqui disposto.

Parágrafo 2º - A Companhia garante correção integral de salário para os empregados admitidos após a data-base, desconsiderando, desse modo, a figura da proporcionalidade.

AUMENTO REAL

CLÁUSULA 2ª - Sobre os salários corrigidos na fórmula da Cláusula 1ª incidirá o percentual equivalente a variação da produção de óleo e gás, divididos pelo número de empregados, tendo como referência o ano de 2003, a título de aumento real por produtividade.

PISO SALARIAL

CLÁUSULA 3ª - A Companhia se compromete a observar como Piso Salarial da Categoria, o valor referente ao nível 220 da tabela salarial de terrestre, para o menor salário-básico praticado a partir de 1º de Setembro de 2004.

INTERNÍVEIS SALARIAIS

CLÁUSULA 4ª – A Companhia compromete-se a manter uma diferença entre os interníveis na sua tabela salarial no percentual de 5%, a partir de 1º de setembro de 2004.

ANTECIPAÇÃO MENSAL DE SALÁRIO

CLÁUSULA 5ª - A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários no dia 25 do respectivo mês. Eventuais acertos desse pagamento serão processados e pagos dentro do prazo legal.

Parágrafo 1º - A Companhia concederá o adiantamento de 40% do salário líquido estimado do mês, no dia 10 respectivo, para desconto integral no dia 25 subsequente;

Parágrafo 2º - A Companhia garantirá os meios necessários à Petros, para que a mesma conceda aos aposentados e pensionistas o adiantamento de 40% do salário líquido estimado do mês, no dia 10 respectivo, para desconto integral no dia 25 subsequente, data do pagamento da suplementação ou benefício.

DIFERENÇAS SALARIAIS DE HE, ATS E AUXÍLIO ALMOÇO.

CLÁUSULA 6ª - A Companhia se compromete com o pagamento de diferenças de parcelas remuneratórias de seus empregados e aposentados, verificadas nos últimos cinco anos, decorrentes da inobservância da devida integração dos valores de horas extras, adicional por tempo de serviço e auxílio-almoço.

PERDAS SALARIAIS DOS PLANOS ECONÔMICOS

CLÁUSULA 7ª - A Companhia, a FUP e os Sindicatos constituirão comissão paritária visando estudar a reposição das perdas salariais decorrente dos planos econômicos (Real, Bresser, Verão e Collor).

1- CAPÍTULO II – VANTAGENS

ATS

CLÁUSULA 8ª - A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio) para todos os empregados, de acordo com a tabela anexa, ressalvados aqueles que celebraram acordo objetivando a cessação da progressão deste benefício, que continuarão a receber o percentual já obtido até então, desconsiderada qualquer progressão futura.

VP-DL 1971/82

CLÁUSULA 9ª - A Companhia continuará a conceder a PL-DL-1971/82 aos seus empregados.

Parágrafo 1º - Essa concessão é feita de forma duodecimada, caracterizada como vantagem pessoal, nominalmente identificada;

Parágrafo 2º - O pagamento será feito sob o título de Vantagem Pessoal - DL-1971/82 (VP-DL 1971/82), sendo assegurados para os seus empregados, os percentuais até então percebidos, do salário básico em cada mês.

INTERLOCUÇÃO DA PLR

CLÁUSULA 10 - A FUP e os Sindicatos serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme Lei nº 10.101/00 de 19/12/2000

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

CLÁUSULA 11 - A Companhia não implantará novas e suprimirá todas as formas de remuneração variável a exceção da que trata a cláusula 10 deste acordo a partir de 1º/09/2004.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA 12 - A Companhia concederá o Adicional de Periculosidade, dentro de suas características básicas e da legislação, observado o conceito *intramuros*.

Parágrafo 1º - O pagamento será feito desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independente do número de dias embarcados ou confinados.

Parágrafo 2º – A Companhia procederá à incorporação de 30% (trinta por cento) na tabela salarial para todos os seus empregados e deixará de pagar a VP 30%(trinta por cento) hoje praticada nos locais de trabalho considerados não periculosidade.

ADICIONAL DE PENOSIDADE

CLÁUSULA 13 – A Companhia pagará, quando presentes às condições, Adicional de Penosidade.

GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA 14 - A Companhia manterá a concessão da Gratificação de Férias, correspondente a 100% (cem por cento) da remuneração mensal devida no mês das férias,

considerados os devidos acréscimos e reflexos de parcelas remuneratórias variáveis, a todos os empregados do sistema PETROBRÁS.

Parágrafo 1º - O pagamento será efetuado até 2 (dois) dias úteis antes do início do gozo de férias;

Parágrafo 2º - Objetivando a manutenção da integridade física e psicológica de seus empregados, e como instrumento da política de geração de empregos, a Companhia se compromete a não mais comprar, mediante abono de férias, 1/3 do mesmo período, pactuando-se então a inaplicabilidade do artigo 143 da CLT;

Parágrafo 3º – Todos os empregados poderão parcelar o gozo de suas férias anuais em dois períodos, independentemente de idade, e a critério do empregado.

INDENIZAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA 15 - A Companhia garante aos empregados o pagamento da indenização da Gratificação de Férias, correspondente ao período aquisitivo proporcional ou vencido e não gozado, em todas as rescisões contratuais e nos casos de aposentadoria.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA 16 - A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do Adicional de Sobreaviso (ASA), incidente sobre o total resultante da soma do Salário Básico, do Auxílio Almoço e do ATS, efetivamente percebidos no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade.

Parágrafo Único - Sempre que o trabalho efetivo ou a disposição da Companhia, em jornada de trabalho de regime em Sobreaviso, exceder às 12 horas legais, será devido o pagamento de horas extraordinárias.

ADICIONAL DE EQUIPE SÍSMICA

CLÁUSULA 17 - A Companhia concederá aos empregados, enquanto estiverem efetivamente engajados em trabalho de equipe sísmica terrestre, um adicional no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do total resultante da soma do salário básico, do Auxílio-Almoço e do ATS, acrescido do Adicional de Periculosidade.

ADICIONAL DE CONFINAMENTO

CLÁUSULA 18 - A Companhia praticará o Adicional Regional de Confinamento (ARC) em 30% (trinta por cento) para todos os empregados confinados.

Parágrafo Único – O pagamento será incidente sobre o total resultante da soma do Salário Básico, do Auxílio Almoço e do ATS, feito desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcado ou confinado.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

CLÁUSULA 19 - A Companhia manterá o pagamento de indenização do Adicional Regional no caso de transferência ou designação do empregado, para servir em localidades onde a concessão da vantagem não se aplique e desde que já o venha percebendo, por mais de 12 (doze) meses consecutivos.

Parágrafo Único - A indenização prevista nesta cláusula não será devida quando a movimentação ocorrer por iniciativa do empregado.

ADICIONAL DE HORA DE REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA 20 - A Companhia manterá o valor do Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA) em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, já consideradas as diversas jornadas trabalhadas, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento.

TOTAL DE HORAS MENSAIS

CLÁUSULA 21 - A Companhia se compromete juntamente com a FUP a adequar o Total de Horas Mensais (THM) a redução da jornada proposto nas cláusulas 80, 81 e 83.

Parágrafo Único - A Companhia manterá os critérios e procedimentos referentes a desconto de faltas sem motivo justificado e quanto ao número de horas descontadas em função de cada tipo de regime e jornada adotados, bem como, os descontos concomitantes dos números proporcionais de horas referentes ao repouso semanal remunerado.

HORAS EXTRAS

CLÁUSULA 22 - A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade. A Companhia garante que todas as horas suplementares trabalhadas serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

Parágrafo 1º - Quando o empregado optar pela compensação das horas extras realizadas, terá direito a fazê-lo na proporção de uma hora extra para cada duas horas de repouso remunerado em compensação, independentemente do direito ao repouso remunerado gerado pela jornada normal;

Parágrafo 2º - A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente convocado, será observado um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente do número de horas trabalhadas inferiores a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia;

Parágrafo 3º - São consideradas horas extras as horas trabalhadas a título de dobra, pelos empregados que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento, qualquer que seja o número de horas, seja por prorrogação, seja por antecipação da jornada normal prevista na escala de revezamento;

Parágrafo 4º - Quando o empregado dobrar na sua jornada de trabalho, terá direito à folga na sua primeira jornada subsequente, sem prejuízo das horas extras oriundas das dobras e do salário do dia folgado. Quando a dobra ocorrer em instalações *off-shore*, ou confinadas no campo, o direito à folga será garantido no início ou no final do próximo período de repouso remunerado.

Parágrafo 5º - São consideradas também como horas suplementares as trabalhadas em dias de feriado.

HORAS IN ITINERE

CLÁUSULA 23 - A Companhia incluirá no cômputo da jornada de trabalho as horas despendidas em transporte por ela fornecido, considerando-se como termos inicial e final da jornada a apresentação no local previamente combinado para utilização do respectivo meio.

Parágrafo único - A Companhia promoverá a adoção retroativa desta prática, para os empregados listados como beneficiários nas ações judiciais tratando deste direito.

PASSAGEM DE SERVIÇO DE TURNO

CLÁUSULA 24 – A Companhia realizará os devidos cálculos para inclusão automática, nas jornadas de trabalho dos regimes de turnos ininterruptos de revezamento, relativos ao excedente de jornada verificado em cada passagem de serviço.

Parágrafo único – A Companhia promoverá levantamento com vistas ao pagamento do passivo trabalhista significado por este direito, considerando os últimos 5 (cinco) anos (marco inicial em 1º de janeiro de 1997).

CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS

CLÁUSULA 25 - A Companhia incluirá no cálculo das horas extras os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado, inclusive o Adicional de Hora Repouso e Alimentação (HRA), o Adicional de Periculosidade, o Adicional Regional, o Adicional por Tempo de Serviço e o Auxílio-Almoço.

HORAS EXTRAS – VIAGEM A SERVIÇO

CLÁUSULA 26 - No caso de viagem a serviço da Companhia (para missão ou treinamento) que coincida com o dia de folga ou de repouso remunerado, a Companhia garante a sua retribuição como se fora de trabalho extra, nos limites da jornada normal.

Parágrafo Único - Em qualquer hipótese será respeitada a opção e a forma referidas no parágrafo 1º da cláusula 22, para gozo de repouso remunerado ou pagamento das horas extraordinárias.

AUXÍLIO ALMOÇO

CLÁUSULA 27 - A Companhia concederá o Auxílio-Almoço nas mesmas condições que vem praticando, realizando a correção em 100% do ICV/DIEESE acumulado no período de 1º de setembro de 2003 a 31 de agosto de 2004, a partir de 01/ 09/2004.

Parágrafo Único - O Auxílio-Almoço integrará o salário básico para cálculo de adicionais, gratificações e quaisquer outras parcelas remuneratórias referenciadas no salário básico.

ANTECIPAÇÃO DE 13º SALÁRIO

CLÁUSULA 28 - No exercício de 2004, não havendo manifestação em contrário do empregado, expressa e por escrito, a Companhia pagará até o dia 15 de fevereiro, como adiantamento do 13º salário (Leis 4.090/62 e 4.749/65), metade da remuneração devida naquele mês. O empregado poderá optar, também, por receber esse adiantamento por ocasião do gozo de férias, se ocorrer em mês diferente de fevereiro. A Companhia pagará ainda, a esses empregados, a eventual diferença entre os adiantamentos concedidos e o valor da metade do 13º salário calculado com base na remuneração do mês de férias.

Parágrafo Único – O pagamento da diferença do 13º salário (complementar ou integral), relativo a 2004, a título de antecipação, será efetuado até 20 de novembro de 2004. Até 18 de dezembro de 2003 a Companhia promoverá os ajustes deste pagamento.

AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA 29 - A Companhia garante, nos casos de afastamento do empregado em decorrência de doença ou acidente, devidamente caracterizados pelo órgão de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que este receberá o 13º salário e as férias do período por até 180 (cento e oitenta) dias, além das vantagens que lhe são asseguradas.

COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

CLÁUSULA 30 - A Companhia assegurará, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de Acidente de Trabalho ou Doença Profissional, bem como os casos de Auxílio Doença: durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento.

Parágrafo Único – Cessará o pagamento da vantagem, antes do citado prazo, quando:

a – Sem motivo justificado o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto ou se recusar ao mesmo, garantido, no entanto ao empregado seu direito de livre escolha médica, e à opção por terapias alternativas, desde que constantes do rol de serviços conveniados com a Assistência Multidisciplinar de Saúde;

b – Houver comprovada recusa do empregado a participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;

c – O empregado exercer, durante o afastamento, atividade remunerada incompatível com o motivo clínico do afastamento.

ADICIONAL DE INTERINIDADE

CLÁUSULA 31 - A Companhia garante o pagamento do Adicional de Interinidade a partir do primeiro dia de substituição interina, em qualquer situação, tendo como base o salário do substituído.

Parágrafo 1º - O acréscimo percebido em razão da substituição interina terá sua média duodecimal computada para cálculo da remuneração de férias, Gratificação de Férias, 13º salário e indenizações;

Parágrafo 2º - A Companhia garante que, nos casos de interinidade exercida por mais de 180 (cento e oitenta) dias, promoverá o empregado para o cargo exercido em caráter definitivo.

PAGAMENTO EM VALORES VIGENTES

CLÁUSULA 32 – A Companhia se compromete a adotar os valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes, indenizações normativas e demais situações análogas.

CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA 33 - A Companhia concederá o Auxílio-Creche/Acompanhante, nas seguintes condições:

a) Clientela:

- Empregados (as) ativos, aposentados (as) ou pensionistas com dependentes ou com a guarda/tutela de menor, em decorrência de sentença judicial, até 36 meses de idade da criança;

b) Critério de reembolso:

- Reembolso integral das despesas comprovadas na utilização de creche, enquanto a criança tiver até 8 (oito) meses de idade;

- Reembolso das despesas, de acordo com a tabela de valores elaborada pela Companhia e a FUP, enquanto a criança tiver 9 (nove) a 18 (dezoito) meses de idade;
- Reembolso das despesas, até o valor da tabela-limite do Auxílio-Creche ou Auxílio Acompanhante, elaborada pela Companhia e a FUP enquanto a criança tiver entre 19 (dezenove) e 36 (trinta e seis) meses de idade.

Parágrafo Único – Os Sindicatos juntamente com a companhia, participarão na elaboração e atualizações da tabela de valores médios regionais e da tabela-limite a que se refere esta Cláusula.

AUXILIO PRÉ-ESCOLAR

CLÁUSULA 34 - A Companhia manterá o Programa de Assistência Pré-Escolar (matriculas e mensalidades), nos termos da legislação vigente, resguardando o direito de os empregados, aposentados e pensionistas optarem entre o mesmo e os benefícios do Auxílio-Creche/Acompanhante.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA 35 - A Companhia concederá, aos empregados e aos filhos dos empregados, aposentados e pensionistas, auxílio educação para o ensino fundamental, médio e superior, na forma de reembolso de 85% (oitenta e cinco por cento) da mensalidade.

Parágrafo Primeiro – Nos casos de escolas publicas, a Companhia arcará com 85% (oitenta e cinco por cento) das despesas relativas ao material escolar e transporte dos beneficiários do programa.

2- Parágrafo Segundo – As regras e critérios para operacionalização do programa serão definidos em regulamento próprio, tendo como base a maior média de valores para todo o território nacional.

BOLSA AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA 36 - A Companhia estenderá a todos os funcionários que o desejarem, a concessão de bolsa auxílio para cursos de língua estrangeira, nível médio, técnico e cursos de graduação, visando o aperfeiçoamento dos mesmos.

COMPLEMENTAÇÃO EDUCACIONAL

CLÁUSULA 37 - A companhia manterá o programa de Complementação Educacional, com o objetivo de dar oportunidade de ascensão funcional a empregados em cargo de nível médio, que não preencham os pré-requisitos de escolaridade previstos no plano de classificação e Avaliação de Cargos.

CUSTEIO E QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AMS/PAE

CLÁUSULA 38 - A Companhia dotará para o exercício de 2003/2004 valores para o custeio dos programas de Assistência Médica Supletiva (AMS), inclusive odontologia e de Assistência ao Excepcional (PAE), de modo a garantir a atual qualidade dos serviços prestados.

Parágrafo 1º - Fica garantido o direito ao sistema de livre escolha cujo reembolso do valor dispensado pelo usuário, será feito de imediato;

Parágrafo 2º - A Companhia condicionará a alteração dos procedimentos técnicos e administrativos do Programa da AMS à prévia negociação com a FUP e os Sindicatos;

Parágrafo 3º - A Companhia reembolsará integralmente as despesas dos procedimentos médicos e odontológicos, efetuados pelo plano de livre escolha quando não houver profissional credenciado na especialidade envolvida, praticando a tabela da AMB (Associação Médica Brasileira), contemplando as novas tecnologias para exames e diagnósticos;

Parágrafo 4º - É garantida a remoção aérea, urgente e eficaz, dos titulares, dependentes beneficiários, quando acidentados e nos casos de grande risco;

Parágrafo 5º - Será praticado o mesmo percentual da margem consignável de desconto, 13%(treze por cento), para todos os empregados, aposentados e pensionistas;

Parágrafo 6º - O programa da AMS enviará, a todos os titulares, mensalmente, o demonstrativo dos atendimentos realizados em seu nome, incluídos todos os beneficiários vinculados;

Parágrafo 7º - Nos mesmos termos e condições estabelecidos pelo presente instrumento, a Companhia providenciará a extensão do programa AMS para os trabalhadores empregados nas demais empresas do sistema Petrobrás, ou outras por si controladas;

Parágrafo 8º - A Companhia mantera atualizado os valores pagos aos credenciados da AMS, evitando o mal atendimento ou o descredenciamento dos mesmos;

Parágrafo 9º - É garantida a cobertura dos procedimentos obstétricos (pré-natal, parto, exames e consultas) para a dependente do titular.

COMISSÃO DE AMS

CLÁUSULA 39 - A Companhia se compromete a manter, na vigência do presente Acordo, Comissão, com a participação de representantes da FUP e dos Sindicatos, com o objetivo de discutir questões relativas ao programa da AMS, propor melhorias, discutir os critérios para a classificação das atividades e acompanhamento do custeio do programa, bem como alterações de normas e procedimentos.

Parágrafo 1º - A Comissão se reunirá mensalmente, comprometendo-se a Companhia em repassar antecipadamente a FUP e Sindicatos, todas as informações necessárias aos trabalhos da Comissão;

Parágrafo 2º - As modificações no Programa da AMS que forem consenso no âmbito da Comissão, serão implementadas imediatamente;

Parágrafo 3º - A Companhia se compromete a discutir, no âmbito da Comissão, eventuais alterações no Manual de Operação da AMS.

BENEFICIÁRIOS DA AMS

CLÁUSULA 40 - A Companhia concederá a AMS para os empregados, aposentados, pensionistas e respectivos beneficiários, constantes da tabela a seguir, condicionado ao atendimento dos demais requisitos e procedimentos constantes do Manual de Operação da AMS e das instruções complementares emitidas pela Companhia. Ficam garantidos aos beneficiários da AMS, os direitos e serviços garantidos pela legislação que rege os Planos de Saúde.

A – EMPREGADO:

Desde que esteja recebendo remuneração da Companhia.

B - DEPENDENTES DO EMPREGADO:

- 1 - CÔNJUGE - Na vigência do casamento.
- 2 - EX-CÔNJUGE - Mediante determinação judicial.
- 3 - COMPANHEIRA – Comprovada a relação estável.
- 4 - COMPANHEIRO - Comprovada a relação estável.
- 5 - FILHO/FILHA/ENTEADO/ENTEADA, MENOR SOB GUARDA OU TUTELA, E DEPENDENTE SOB CURATELA:
Desde que solteiro, até 21 anos; acima de 21 anos até 31 de dezembro do ano corrente em que completar 24 anos, se universitário ou cursando ininterruptamente o 2º grau; ou de qualquer idade, se inválido para o trabalho;
- 6 - PAI – Inválido, sem economia própria ou com renda mensal até 3 (três) salários mínimos ou quando estiver convivendo com a esposa e a mesma seja dependente do empregado na Companhia.
- 7 - MÃE - Solteira, viúva ou separada judicialmente, sem economia própria ou com renda mensal até 3 (três) salários mínimos ou quando estiver convivendo com o marido e o mesmo seja dependente do empregado na Companhia.
- 8 - PADRASTO - Desde que comprovado o casamento, inválido, sem economia própria ou com renda mensal inferior a 3 (três) salários mínimos.
- 9 - MADRASTA - Desde que comprovado o casamento, inválida, sem economia própria ou com renda mensal inferior a 3 (três) salários mínimos.
- 10 – IRMÃ E IRMÃO, FILHO MAIOR, que tenha necessidade de assistência especial, que viva sob dependência econômica do titular, ou de um dos demais beneficiários.

C - APOSENTADO:

Desde que preencha todos os requisitos abaixo:

- 1- NÃO TENHA SIDO DISPENSADO POR JUSTA CAUSA OU POR CONVENIÊNCIA DA COMPANHIA.
Exceto:
 - Empregados dispensados por conveniência da Companhia entre 14/11/75 e 24/03/83, ou por participação em movimento reivindicatório, desde que a dispensa não tenha sido motivada por ato que desabonasse sua conduta, devidamente comprovado.
 - Ex-empregados dispensados em data anterior a 14/11/75 (criação da AMS) por conveniência da Companhia, sem ato desabonador, que não tenham adquirido qualquer outro vínculo empregatício e que tenham entrado em Auxílio-Doença, imediatamente após a dispensa, tendo o referido benefício sido transformado pelo INSS em aposentadoria por invalidez.
- 2- NÃO HAJA DESCONTINUIDADE MAIOR QUE 180 DIAS ENTRE A DATA DO SEU DESLIGAMENTO DA COMPANHIA E A DO INÍCIO DA APOSENTADORIA.
Exceto:

- Os ex-empregados amparados pela Lei da Anistia que utilizaram o benefício de aposentadoria.
- Os ex-empregados que tenham estado em Auxílio Doença concedido pelo INSS e tiveram esse benefício transformado em Aposentadoria por Invalidez, para os quais o prazo de 180 dias será o período compreendido entre a data do desligamento da Companhia e o início do Auxílio-Doença.

3- REQUEIRA SUA APOSENTADORIA E RECEBA SEUS PROVENTOS ATRAVÉS DA PETROS:

Desde que preencham os requisitos 1, 2 e 3 inclui-se entre os aposentados com direito a AMS:

- o não mantenedor beneficiário da PETROS;
- o que se aposenta após o acordo rescisório, mesmo o celebrado na justiça;
- o pré-existente à criação da PETROS.

D) DEPENDENTES DO APOSENTADO:

São aqueles reconhecidos como dependentes do empregado, citados no item B, podendo ser incluídos a qualquer tempo.

E) PENSIONISTAS E DEPENDENTES DE EMPREGADO FALECIDO:

Desde que recebam os proventos (pensão do INSS ou suplementação de pensão da PETROS) através da PETROS.

- Os dependentes dos empregados falecidos são aqueles reconhecidos como dependentes do empregado, citados no item B.

F) Antigos Empregados das empresas privatizadas do Sistema Petrobrás:

- Ex-empregados aposentados e seus pensionistas e dependentes, desde que recebam os proventos através da PETROS.

G) BENEFICIÁRIOS COM PARTICIPAÇÃO INTEGRAL:

- Qualquer indicado pelo titular, desde que a Companhia não tenha participação no custeio dos gastos.

MOVIMENTAÇÃO DE BENEFICIÁRIOS DA AMS

CLÁUSULA 41 - A Companhia informará, mensalmente, a FUP e a cada Sindicato, a movimentação de beneficiários ocorrida no sistema AMS.

CUSTEIO DO PROGRAMA PEQUENO RISCO DA AMS

CLÁUSULA 42 - A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio de todos os procedimentos do Programa da AMS do pequeno risco, será efetuada por uma única tabela.

Parágrafo 1º – A tabela referida no caput será definida no âmbito da Comissão da AMS, no prazo de 60 (sessenta) dias;

Parágrafo 2º – Enquanto não for definida a tabela acima referida, será aplicada a seguinte:

	Classe de Renda	Percentual de Participação
Até	1,3 MSBP	0,00
Até	2,4 MSBP	7,00

Até 4,8 MSBP	14,00
Até 9,6 MSBP	22,00
Até 19,2 MSBP	35,00
Até 25,0 MSBP	42,00
Acima de 25,0 MSBP	50,00

***MSBP - Menor Salário Básico Praticado**

CUSTEIO DE PSICOTERAPIA

CLÁUSULA 43 - A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio das despesas com Psicoterapia será no percentual de 25% (vinte e cinco por cento).

CUSTEIO DO PROGAMA DE GRANDE RISCO DA AMS

CLÁUSULA 44 - A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Programa da AMS, será efetuada com uma contribuição mensal fixa.

Parágrafo 1º - A contribuição mensal que trata o caput, válida dentro do período de vigência do presente Acordo, será feita conforme a tabela a seguir:

Classe de Renda	Empregado, Aposentado e Pensionista (EM R\$).	Por Beneficiário Vinculado (EM R\$)
1,3 MSBP	2,84	2,84
2,4 MSBP	5,67	4,26
4,8 MSBP	8,51	4,96
9,6 MSBP	14,18	5,67
19,2 MSBP	17,01	8,51
> 19,2 MSBP	19,85	14,18

*** MSBP – Menor Salário Básico Praticado**

Parágrafo 2º - Todos os empregados, aposentados e pensionistas serão considerados beneficiários titulares, devendo contribuir individualmente para o custo do Grande risco, através de contribuição mensal;

Parágrafo 3º - A condição de beneficiário titular exclui a condição de beneficiário vinculado sempre que o cônjuge, companheiro ou filho mantiver vínculo empregatício com a Companhia, ou aposentar-se em condição de pleitear o benefício da AMS;

Parágrafo 4º - A Companhia, a FUP e os Sindicatos, na vigência do presente Acordo, promoverão o acompanhamento trimestral da evolução dos gastos com os procedimentos relativos a AMS, assim entendidas as internações hospitalares de beneficiários, na forma estabelecida nos critérios normativos do Programa AMS;

Parágrafo 5º - Em abril de 2004 a Companhia revisará os valores a serem pagos por empregados, aposentados e pensionistas, caso a contribuição mensal destes, importe em participação superior a 30% (trinta por cento) do custeio mensal do Grande Risco no Programa da AMS;

Parágrafo 6º - A Companhia assumirá os custos com traslado e estadia do acompanhante de empregados, aposentados, pensionistas e dependentes, quando a localidade em que residir não oferecer o atendimento técnico ou o enfermo não tiver condições de se locomover;

Parágrafo 7º - Caberá aos beneficiários titulares o pagamento da totalidade do custeio do Fundo de Grande Risco, correspondente aos beneficiários vinculados, de acordo com a tabela fixada no parágrafo 1º desta cláusula.

CUSTEIO DE ACOMPANHANTES DO PROGAMA AMS

CLÁUSULA 45 - A Companhia, arcará com os custos das diárias de 1 (um) acompanhante, de acordo com os critérios normativos do Programa da AMS, nos seguintes casos de internação:

- a) empregados, aposentados e pensionistas que sejam beneficiários da AMS com idade superior a 55 anos;
- b) beneficiários menores, com até 15 anos de idade (inclusive);
- c) beneficiários com idade superior a 55 anos;
- d) doentes terminais;
- e) a critério de recomendação médica.

Parágrafo Único: A Companhia assumirá as despesas com alimentação do acompanhante, quando o internamento se der em cidades diversas e no seu domicílio.

CUSTEIO DO PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ESPECIAL - PAE

CLÁUSULA 46 - A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio do Programa de Assistência Especial – PAE, será efetuada conforme a tabela a seguir:

Classe de Renda	Percentual de Participação
Até 1,3 MSBP	0,00
Até 2,4 MSBP	3,50
Até 4,8 MSBP	6,50
Até 9,6 MSBP	11,00
Até 19,2 MSBP	17,00
Acima de 19,2 MSBP	19,00

***MSBP – Menor Salário Básico Praticado**

Parágrafo 1º: Os usuários do PAE terão à sua disposição nesse programa e sob suas condições, a possibilidade de utilização do procedimento de Livre Escolha;

Parágrafo 2º: A Companhia garantira no programa da AMS, reembolso referente à aquisição de próteses, cadeira de rodas e aparelho auditivo.

Parágrafo 3º: Nas localidades onde não existirem clínicas especializadas ou instituições adequadas para o atendimento de assistência especial, a companhia reembolsará as despesas de auxílio-acompanhante, nos moldes de como é praticado o auxílio-creche.

Parágrafo 4º - A Companhia, junto com os Sindicatos e a FUP criará tabela diferenciada aos profissionais que atendam o PAE.

PAE – ORIENTAÇÃO

CLÁUSULA 47 - A Companhia realizará, na vigência do presente instrumento, programa destinado à orientação dos empregados quanto ao PAE. Para a realização do Programa de Orientação, os Sindicatos darão o seu apoio e participação.

TRATAMENTO ODONTOLÓGICO E ORTODÔNTICO

CLÁUSULA 48 - A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio do tratamento odontológico e ortodôntico, será a mesma aplicada para os procedimentos de pequeno risco, conforme descrita na cláusula 42, em seus parágrafos 1.º e 2.º.

PRÓTESES DENTÁRIAS

CLÁUSULA 49 - A Companhia garantira a cobertura dos implantes de próteses dentárias aos empregados, aposentados, pensionistas e seus dependentes, arcando com o custo de 100% (cem por cento).

AMS – TABELAS DE PROCEDIMENTOS

CLÁUSULA 50 - A Companhia manterá gestões junto às sociedades médicas e odontológicas, excetuando-se as de finalidade comercial, no sentido de analisar a composição das tabelas de procedimentos, bem como desenvolverá esforços para o credenciamento de profissionais para o atendimento dos empregados pela AMS, com ênfase naquelas localidades onde as carências de atendimento sejam mais acentuadas.

AMS – TRATAMENTOS ESPECIAIS

CLÁUSULA 51 - A Companhia custeará integralmente as despesas clínicas, laboratoriais e medicamentos de uso continuado que visem manter a qualidade de vida dos portadores de doenças, tais como: câncer, cardiovasculares, diabetes e soropositivo.

Parágrafo Único – Fica ainda assegurado, para todos os empregados, aposentados, pensionistas e seus beneficiários da AMS, o atual sistema de concessão e custeio de medicamentos.

CUSTEIO DE MEDICAMENTOS

CLÁUSULA 52 - A Companhia custeará integralmente para seus empregados e aposentados as despesas clínicas, laboratoriais, terapêuticas e medicamentos, para moléstias adquiridas, agravadas, ou desenvolvidas em razão do ambiente ou condição de trabalho, desde que comprovado pelo departamento médico da Companhia, médico credenciado junto ao Programa da AMS ou médico da rede pública. O referido custeio aplica-se igualmente para os casos de acidente no trabalho.

CONVÊNIO PETROBRÁS/INSS

CLÁUSULA 53 - A Companhia se compromete a realizar a reabertura do convênio Petrobrás/INSS/Petros, de forma a permitir o ingresso dos aposentados e pensionistas que não possuem AMS, até 1º de outubro de 2004.

CAPÍTULO IV - DA PETROS**REPRESENTAÇÃO DOS PARTICIPANTES**

CLÁUSULA 54 - A Companhia assegura a representação majoritária (pelo menos metade mais um dos membros) dos Participantes, tanto no Conselho Deliberativo da Fundação PETROBRÁS de Seguridade Social – PETROS, como em seu Conselho Fiscal e Diretoria, com escolha através de eleição direta. Esses representantes serão obrigatoriamente Participantes em gozo de seus direitos estatutários e deverão ser eleitos pelos Participantes em votação secreta fiscalizada pela Companhia e pelos Sindicatos.

Parágrafo 1º- Os Participantes, empregados das empresas Subsidiárias e demais Patrocinadoras da Fundação terão direitos iguais aos da Petrobrás de votarem e serem votados nos processos eleitorais para os Organismos da Petros;

Parágrafo 2º- Será garantido aos Conselheiros Deliberativos e Conselheiros Fiscais a presença a todas as reuniões dos respectivos Conselhos, independentemente, da condição de titular ou suplente, assegurando-lhes o acesso prévio (48h) a toda documentação objeto da pauta de discussões e o uso da palavra aos Conselheiros Suplentes durante as reuniões.

ALTERAÇÃO DO ESTATUTO

Clausula 55 – Até Outubro de 2004, o Conselho Deliberativo, encaminhará consulta ao Corpo Social, visando a alteração global do Estatuto conforme se segue:

a) Fica instituída a Consulta ao Corpo Social, destinada a aprovar alterações estatutárias e alterações do Regulamento do Plano de Benefícios da Fundação mediante consulta direta aos MB;

b) Poderão propor Consulta ao Corpo Social:

1. O Patrocinador Instituidor;
2. Solicitação de 5% dos Participantes, mediante solicitação a ser formalmente protocolizada junto à Direção da Fundação.

Parágrafo 1º – Feito o requerimento de Consulta ao Corpo Social, na forma dos incisos 1 e 2, o Conselho Deliberativo terá o prazo de 30 dias para convocação da consulta;

Parágrafo 2º – A consulta deverá ser realizada no prazo máximo de 90 dias de sua solicitação;

Parágrafo 3º– O quorum exigido para as alterações objeto de consulta ao corpo social é de 50% mais um dos MB;

Parágrafo 4º – Considera-se aprovada a proposta que, atingido o quorum, contar com 2/3 dos votos efetivamente computados.

DÉBITO DA PATROCINADORA

CLÁUSULA 56 - A Companhia aportará os recursos necessários para sanar todas as insuficiências atuariais e financeiras decorrentes do atual RPB, inclusive considerando o disposto na Resolução CGPC 17, de 11.07.96, respeitada a liquidez do Fundo.

Parágrafo 1º – Eventuais déficit ou insuficiências que futuramente venham a ser identificados, envolvendo situações existentes até 15.12.2000, permanecerão sob a responsabilidade única e exclusiva da patrocinadora, na forma do caput, independente do momento em que vierem a ser identificadas;

Parágrafo 2º – O aporte referido no caput será feito de forma a alcançar o pleno equilíbrio entre os ativos (patrimônio) e os compromissos (benefícios) da Fundação, de maneira a preservar os direitos dos Participantes;

Parágrafo 3º– A Companhia determinará à PETROS que disponibilize ao atuário indicado pela FUP e Sindicatos todas as informações necessárias à realização de auditoria financeira-atuarial, a ser integralmente custeada pela Fundação.

REVISÃO DE BENEFÍCIOS

CLÁUSULA 57 – A Fundação revisará todos os atuais benefícios, garantindo o valor de 90% do salário bruto no momento da aposentadoria, corrigido por todos os reajustes ocorridos na folha salarial das patrocinadoras.

Parágrafo 1º - A Petros deverá proceder ao cálculo das pensões utilizando-se apenas do valor de sua suplementação, excluindo assim o cálculo da renda total até então aplicada (INSS + PETROS);

Parágrafo 2º - A Petros se compromete a corrigir os benefícios a partir de 1995 pelo INPC, considerando no cálculo de tais reajustes os valores correspondentes ao pagamento dos abonos concedidos pela patrocinadora ao pessoal da ativa, quando os índices do INPC forem inferiores.

REGULARIZAÇÃO DAS DESPEDIDAS ARBITRÁRIAS

CLÁUSULA 58 - A Companhia garantirá o necessário aporte atuarial e demais condições necessárias para que a PETROS regularize a situação, como Participantes, dos trabalhadores dispensados por qualquer motivo, desde que promovida à reintegração ou readmissão por via judicial, administrativa, ou por determinação legal (anistia).

Parágrafo 1º – Os Participantes, a que se refere esta cláusula, ficam desde já credenciados perante a Fundação, para fins de usufruto do sistema de empréstimo da Petros, desde que de alguma forma seja viabilizado o correspondente desconto em folha;

Parágrafo 2º - A Petros extinguirá a exigência contida no seu Plano Atuarial relativa ao pessoal pós 1982, arcando a patrocinadora com os custos dos impactos advindos de tal iniciativa;

Parágrafo 3º - A Petros aplicará exclusivamente o índice do INPC nas atualizações dos cálculos dos valores que constituem as reservas de poupança que deverão ser devolvidas na sua integralidade e, ainda, quando do cálculo da suplementação dos benefícios previdenciários, deverá a Petros utilizar o índice citado, dividindo o montante pela expectativa de vida do trabalhador, de acordo com a tábua de mortalidade adotada para plano (EB-7);

Parágrafo 4º - Será regularizada a situação dos participantes do Plano Petros cujas Patrocinadoras tenham sido privatizadas ou extintas, concedendo aos mesmos todos os direitos dos demais Participantes;

Parágrafo 5º – A Companhia se obriga a pagar pensão e demais direitos às viúvas e filhos de empregados mortos e não inscritos no Plano Petros, por força do fechamento ocorrido no plano de previdência.

Parágrafo 6º - A Companhia realizara os aportes financeiros e atuariais necessários para garantir o ingresso ou reingresso de empregados que foram contratados até 30 de junho de 1970 e se aposentaram.

PLANO PETROS

CLÁUSULA 59 - A Companhia se obriga a oferecer a todos os seus empregados o atual Plano Petros BD, assim como aos empregados das subsidiárias da Petrobrás que tenham sido criadas a partir do ano de 1997.

REINGRESSO NO PLANO PETROS

CLÁUSULA 60 – Ficam reabertos, na vigência deste acordo, os prazos para o reingresso e inscrição tardia de participantes, o primeiro nos moldes fixados pelas Cláusulas 33 e 45 do Acordo Coletivo de Trabalho de 1985/1986 e 1986/1987, e a segunda, em benefício também de trabalhadores já aposentados, porém nos mesmos termos praticados para os empregados.

LIMITE DE IDADE

CLÁUSULA 61 - A Companhia se comprometerá a destinar a PETROS o aporte financeiro necessário à suplementação dos benefícios previdenciários dos inscritos na Fundação entre 24 de janeiro de 1978 e 27 de novembro de 1979, e tomará todas as medidas administrativas necessárias a garantir a extinção de quaisquer exigências de um limite mínimo de idade para o gozo de benefícios, no prazo de 120 dias.

INSCRIÇÃO DE PARTICIPANTES

CLÁUSULA 62 - A inscrição dos empregados da Companhia no Plano de Benefícios da Fundação será de maneira automática no ato da admissão.

ABONO NATALINO

CLÁUSULA 63 - No exercício de 2005 não havendo manifestação em contrário do aposentado, expressa e por escrito, a Companhia garantirá o necessário aporte financeiro e demais condições necessárias para que a PETROS realize o pagamento correspondente ao adiantamento do abono anual, até o dia 15 de fevereiro, importando em metade do total dos benefícios (INSS e PETROS) devidos naquele mês.

MANDATO DOS REPRESENTANTES

CLÁUSULA 64 – A Companhia assegura a liberação dos seus empregados eleitos para o Conselho Deliberativo e Fiscal da PETROS, independentemente de sua condição de titular ou suplente, sem prejuízo da remuneração (interrupção da prestação de serviços).

REINTEGRADOS DO MOVIMENTO DE 1983

CLÁUSULA 65 – A Companhia regularizará a situação dos empregados dispensados por participação nos movimentos reivindicatórios de 1983, perante a PETROS, respondendo à Fundação pelas contribuições (da patrocinadora e dos mantenedores), relativas ao período do afastamento.

ATUALIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS

CLÁUSULA 66 - A Petros passara a corrigir a suplementação dos aposentados e pensionistas de acordo com o que prevê o artigo 31 do Regulamento do Plano Petros, bem como das futuras pensões.

CAPÍTULO V - DA SEGURANÇA NO EMPREGO**ESTABILIDADE NO EMPREGO**

CLÁUSULA 67 - A Companhia garante a estabilidade no emprego a todos os seus empregados.

REALOCAÇÃO DE PESSOAL

CLÁUSULA 68 – A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e redução de atividades, que realocará o pessoal em outros órgãos, na região preferencialmente, ou fora dela, promovendo novo treinamento, quando necessário.

Parágrafo Único – A Companhia manterá os incentivos previstos em norma para facilitar a mobilização dos empregados de uma região para outra.

CAPÍTULO VI - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL.**EFETIVO**

CLÁUSULA 69 - A Companhia se compromete a manter os efetivos de pessoal, conforme definição em conjunto com os Sindicatos.

Parágrafo 1º - Essa definição será efetuada por comissões regionais, compostas por representantes da Companhia e dos Sindicatos, instituídas no prazo máximo de 90

(noventa) dias a contar da assinatura deste Acordo. Estas comissões serão compostas em todos os âmbitos da Companhia;

Parágrafo 2º - Em observância ao que dispõe o artigo 37, inciso II, da Constituição da República, o preenchimento dos cargos vagos, eventualmente definidos neste processo, se dará por Concurso Público, observada a prioridade dos empregados que possam ser remanejados e dos já classificados em concursos anteriores ainda válidos.

CARGOS DE ASSESSORIA

CLÁUSULA 70 - Os contratos para provimento de funções de Direção e Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes do plano de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculada a assessoria.

LICENÇAS PARA EXERCÍCIO DE CARGOS PÚBLICOS

CLÁUSULA 71 - A Companhia assegura que o afastamento do emprego, em virtude de cargos públicos, não prejudicará a contagem de tempo para a percepção de ATS e de promoção por tempo de serviço, nem constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho do empregado.

Parágrafo Único - Quando do retorno do empregado, do referido afastamento, o mesmo será lotado no órgão de origem e no mesmo cargo.

NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA 72 - A Companhia se compromete a, em conjunto com a FUP, desenvolver um novo Plano de Cargos e Salários, que possibilite a ascensão profissional dentro da Companhia, e implantá-lo até 1º de Setembro de 2005, o qual, quando implementado, retroagirá a 1º de Setembro de 2004.

MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

CLÁUSULA 73 - A Companhia informará, mensalmente, a FUP e a cada Sindicato, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

PROCESSOS SELETIVOS DE RECRUTAMENTO DE PESSOAL

CLÁUSULA 74 - Nos casos de abertura de processo seletivo público, a Companhia assegura ampla divulgação, respeitada sua área de abrangência.

Parágrafo 1º - As fases de recrutamento e seleção dos processos seletivos serão realizadas conjuntamente de forma interna e externa;

Parágrafo 2º - A Companhia fornecerá as entidades sindicais aos empregados todas as informações sobre as condições e andamento de processos seletivos, visando garantir a sua absoluta transparência;

Parágrafo 3º - A Companhia garante a divulgação da lista de aprovados, em ordem de classificação, no final dos processos seletivos públicos;

Parágrafo 4º - A Companhia admitirá, imediatamente, todos os aprovados nos processos seletivos nível médio e superior, realizados em 2001 e 2002.

HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA 75 - A Companhia garante que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, quando exigidas por Lei, deverão ser realizadas nos Sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que não haja manifestação contrária e expressa do empregado neste sentido.

Parágrafo 1º - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão de seu contrato de trabalho no Sindicato respectivo, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual àquela entidade, no prazo de uma semana;

Parágrafo 2º - São imprescindíveis à homologação da rescisão contratual, além dos discriminados na Instrução Normativa MTPS/SNT Nº 2, de 1992:

a – cópia autenticada do exame médico demissional de que trata a NR-7 do MTb, assim como do respectivo Atestado de Saúde Ocupacional;

b – entrega ao trabalhador de cópia autenticada do perfil profissiográfico das atividades desenvolvidas, conforme prevista na Lei 9032/95, que alterou o artigo 58, § 4º, da Lei 8.213/91, c/c Lei 9528/97;

c – cópia autenticada do Mapa de Risco Ambiental das áreas em que trabalhou o empregado, como previsto na NR 9 do MTb, acompanhado da discriminação dos agentes agressivos presentes nas mesmas;

d - entrega ao empregado dos formulários DSS 8030 (antigo SB.40), devidamente preenchidos, e acompanhados do necessário laudo técnico;

TRABALHADORES DO SISTEMA PETROBRÁS

CLÁUSULA 76 - A Companhia compromete-se a absorver, a partir de 01/09/98, todos os trabalhadores dos quadros efetivos das empresas do Sistema Petrobrás admitidos legalmente, que estão prestando serviços através de cessão/requisição à Petrobrás.

PRESTADORAS DE SERVIÇOS

CLÁUSULA 77 – A Companhia não mais contratará a prestação de serviços, ou a mão de obra interposta, para desempenho das suas atividades permanentes, priorizando e atendendo-as com empregados próprios, não cabendo neste processo os temas levantados no DIP do jurídico JS-4163/02 e muito menos o contrato individual de trabalho por prazo determinado conforme estabelece no DIP do jurídico JS 4257/02.

CAPITULO VII - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

FALTAS

CLÁUSULA 78 - A Companhia, a FUP e os Sindicatos acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, não acarretando essas faltas descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

Parágrafo 1º - Será indispensável o entendimento do empregado com a chefia imediata. Nesse caso, a respectiva falta será considerada justificada para todos os efeitos;

Parágrafo 2º - Será garantida ao empregado estudante a licença do serviço para a realização de exames vestibulares e provas, nos finais de semestres e ano letivo;

Parágrafo 3º - Será garantido ao empregado a licença nojo para sogro e sogra.

JORNADA NA ENTRADA DE DADOS

CLÁUSULA 79 - A Companhia garante que o tempo efetivo de entrada de dados não excederá o limite de 5 (cinco) horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o empregado poderá exercer outras atividades inerentes ao seu cargo, mas que não exijam sobrecarga osteomuscular estática ou dinâmica e/ou movimentos repetitivos em membros superiores e coluna vertebral.

Parágrafo 1º - A Companhia garante, nas atividades de entrada de dados, intervalo de 10 (dez) minutos de repouso, para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

Parágrafo 2º - A jornada diária de trabalho para profissionais cuja atividade principal seja digitação/entrada de dados, não deverá ser superior a 6 (seis) horas diárias.

REGIMES DE TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA 80 - Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada máxima de turno ininterrupto de revezamento é de 6 (seis) horas, salvo acordo coletivo, por tal via podendo-se praticar os seguintes regimes:

- Turno de 8 (oito) horas - com cinco grupos de turnos, com jornada de 8 horas diárias e carga de trabalho semanal de 33,6 (trinta e três, seis) horas;
- Turno de 12 (doze) horas e sobreaviso (off shore ou confinado no campo) – 48 (quarenta e oito) horas de repouso remunerado para cada 24 (vinte e quatro) horas de sobreaviso ou cada turno de 12 (doze) horas trabalhadas, com permanência máxima de 14 (quatorze) dias (14 dias de trabalho por 28 dias de repouso remunerado).

Parágrafo 1º – Nas unidades onde se fizer necessário cargas diárias ou semanais diferentes da estabelecida no caput, a Companhia compromete-se a respeitar enquanto os empregados não manifestarem desejo de modifica-la mediante negociações com o sindicato da categoria;

Parágrafo 2º – A Companhia não praticará regimes extraordinários de trabalho, não estabelecidos pela Legislação ou pelo Acordo Coletivo;

Parágrafo 3º - A Companhia se compromete a não adotar a pratica de turno e sobreaviso eventual nas suas unidades.

JORNADA DE TRABALHO EQUIPES SÍSMICAS

CLÁUSULA 81 - A Companhia concederá aos empregados efetivamente engajados em trabalho de equipes sísmicas terrestres, a relação trabalho/folga de 1x1,5, jornada de 10 horas, limitado ao período máximo de trabalho em 14 dias consecutivos.

HORÁRIO FLEXÍVEL

CLÁUSULA 82 – A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, para o regime administrativo, de acordo com as características operacionais de cada órgão, conforme praticado em 1º de setembro de 1997.

JORNADA DE TRABALHO HORÁRIO ADMINISTRATIVO

CLÁUSULA 83 - A Companhia garante jornada de trabalho semanal de 35 (trinta e cinco) horas, para os empregados sujeitos ao horário administrativo.

DIAS DE EMBARQUE

CLÁUSULA 84 - A Companhia se compromete a considerar, como dia efetivamente trabalhado, os dias de embarque, em que o empregado deixa seu domicílio para atender à periodicidade laboral em local de confinamento indicado pela Companhia e de desembarque, quando do retorno.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA 85 - A Companhia concederá, licença adoção na forma estabelecida na Lei nº 10.421/2002, às suas empregadas.

Parágrafo Único – A Companhia estenderá ao pai adotante a licença paternidade prevista na Constituição da República concedendo o mesmo prazo constante no art. 10, §1º do ADCT.

EXAME PRÉ-NATAL

CLÁUSULA 86 - A Companhia concederá, às suas empregadas, as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério de seu órgão de saúde.

CAPÍTULO VIII - DA SEGURANÇA DO TRABALHO, DO MEIO AMBIENTE E DA SAÚDE OCUPACIONAL.

FUNDO ACIDENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA 87 - A Companhia constituirá um fundo destinado à indenização administrativa as famílias e/ou herdeiros dos empregados próprios e empregados das empresas prestadoras de serviços, vítimas de acidente no trabalho, ou vítimas de doença profissional.

Parágrafo 1º – O presente fundo visa possibilitar o pagamento de indenizações independentemente de processos judiciais, não importando o pagamento, no entanto, em qualquer obstáculo ao exercício do Direito de Ação;

Parágrafo 2º – Destina-se o Fundo, ainda, ao custeio dos gastos integrais de educação e acompanhamento psicológico dos dependentes e familiares dos trabalhadores acidentados;

Parágrafo 3º – O presente Fundo será constituído com valor anual mínimo igual ao total dos dividendos distribuídos aos acionistas no mesmo período. Nos exercícios em que não forem distribuídos dividendos, o pagamento anual será o equivalente a 3% da folha anual de salários da empresa;

Parágrafo 4º – A Companhia e a FUP pactuarão as regras para realização do previsto nesta Cláusula;

Parágrafo 5º – A Companhia pagará uma indenização de 50 (cinquenta) salários brutos a todos os trabalhadores próprios ou trabalhadores de empresas prestadoras de serviço que sofrerem acidente do trabalho e vierem a falecer ou se aposentar por invalidez.

DESpesas DE EXAMES MÉDICOS SOLICITADOS

CLÁUSULA 88 - A Companhia isentará os empregados de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médicos por ela solicitados, relacionados com o trabalho ou explicitados em normas.

SESMT COMPARTILHADO

CLÁUSULA 89 - A companhia implantará serviços especializados de segurança e medicina do trabalho compartilhados com as empresas contratadas até o dia 1º de setembro de 2004.

PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA EMPRESAS CONTRATADAS

CLÁUSULA 90 - A Companhia, em conjunto com a FUP, Sindicatos e empresas contratadas, estabelecerá Comissões Nacional e Regionais com o objetivo de acompanhar e fiscalizar os programas de treinamento prévio e as condições de saúde, segurança e meio ambiente, dos empregados das empresas prestadoras de serviço à Companhia, que laborem em suas instalações ou áreas industriais.

READAPTAÇÃO DE EMPREGADOS

CLÁUSULA 91 - A Companhia manterá a atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, em cargo compatível com a redução de sua capacidade laborativa ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial.

Parágrafo 1º - Será garantida a percepção da remuneração total paga à época do acidente ou constatação da doença ocupacional, ao empregado reabilitado, assim como a natural evolução da mesma;

Parágrafo 2º - No caso de empregados paraplégicos submetidos à reabilitação funcional, a Companhia se compromete a manter a mesma remuneração global resultante de salários, benefícios e vantagens percebidos anteriormente à lesão, independentemente da causa da lesão;

Parágrafo 3º - Caso o trabalhador tenha a que se aposentar por invalidez, em decorrência de doença ou acidente será considerado como base para o cálculo de seu benefício, a ser pago pela Petros, a última remuneração recebida a título de auxílio doença.

SUPERVISÃO DOS PROGRAMAS DE ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA 92 - A Companhia obriga-se a supervisionar, no local, programa de alimentação, com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição da Companhia, juntamente com o representante do Sindicato.

Parágrafo Único – A Companhia definirá programas alimentares de acordo com o perfil de saúde levantado no setor médico nos exames periódicos.

ELEIÇÃO DE CIPA

CLÁUSULA 93 - As eleições da CIPA, serão convocadas conforme resoluções determinadas pela NR-5, sendo as mesmas comunicadas previamente ao respectivo Sindicato e a todos os trabalhadores, efetivos e terceirizados, observando-se os seguintes procedimentos:

- a) O número base para a definição dos 1º da CIPA é o referido pela NR-5 (MTE), e incluindo os trabalhadores terceirizados lotados no respectivo local, quando da eleição;
- b) A CIPA terá acesso a todos os locais de trabalho e às informações, dados estatísticos, laudos e pareceres, bem como avaliações ambientais referentes à segurança e saúde dos trabalhadores, necessários ao bom exercício de suas atividades;
- c) Todos os membros (titulares e suplentes) da CIPA serão liberados pela Companhia, diariamente, por um período mínimo de uma hora, para inspeção regular nos locais de trabalho, bem como para participar de reuniões da Comissão e exercício das demais atividades exigidas pelo cargo, sem prejuízo da remuneração;

- d) É permitida a reeleição dos membros da CIPA, sem prazo limitado;
 - e) É vedada a transferência dos componentes de seus locais de trabalho, sem a expressa anuência do mesmo, homologada pelo Sindicato;
 - f) A Companhia garante a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme NR-5;
 - g) A Companhia garantirá a formação de uma CIPA para cada plataforma marítima;
 - h) Todos os membros da CIPA serão eleitos pelos empregados;
- I) Na eleição será observado o critério de constituição de chapas com o numero total de componentes da CIPA.

Parágrafo Único - Para fins do presente acordo entenda-se como trabalhadores “terceirizados” os empregados de empresas interpostas (“contratadas” ou “empreiteiras”) que prestam serviços de caráter permanente nas instalações ou unidades da Companhia.

REPRESENTANTE SINDICAL NA CIPA

CLÁUSULA 94 - A Companhia assegura a presença, às reuniões da CIPA, de um representante sindical indicado pelo respectivo órgão de classe, fornecendo-se ao Sindicato cópia das atas das reuniões ordinárias e extraordinárias.

FORMAÇÃO CIPAS COM PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS

CLÁUSULA 95 - A Companhia se compromete a manter em articulação com as CIPAs próprias, CIPAs das empresas terceirizadas e os Sindicatos, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos a cada quatro meses sobre as características tóxicas de suas matérias primas, produtos e subprodutos, bem como dos demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou eliminação de seus efeitos nocivos.

AMPLIAÇÃO, CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL

CLÁUSULA 96 - A Companhia garantirá a participação dos Sindicatos, CIPAs, nos projetos de ampliação, criação e manutenção de suas instalações industriais, detectando os impactos sobre o meio ambiente, sobre a saúde dos trabalhadores e da população vizinha, definindo os respectivos mecanismos de controle.

DOCUMENTAÇÃO

CLÁUSULA 97 - A Companhia encaminhará, aos respectivos Sindicatos, a seguinte documentação:

- a) Cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT), no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, do empregado acidentado, afastado por doença profissional, ou em agravamento desta
- b) Cópia dos relatórios das CIPAs a respeito de acidente sem e com afastamento e outros incidentes;
- c) Cópia dos Relatórios de Ocorrência Anormal, Relatórios de Acidente com Lesão, bem como as soluções a serem implementadas, no prazo de 72 (setenta e duas) horas e de todo relatório da Companhia que possa permitir ao Sindicato o acompanhamento das condições de saúde e do ambiente de trabalho;

d) A Companhia informará aos Sindicatos, o número de casos de doenças infecto-contagiosas, bem como as doenças relacionadas ao trabalho de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde.

LOTAÇÃO DE ENFERMAGEM POR TURNO

CLÁUSULA 98 - A Companhia manterá, em seus órgãos operacionais, no mínimo 2 (dois) empregados próprios de nível médio da área de enfermagem por grupo de turno, e um motorista para locomoção da ambulância, quando necessário.

UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA

CLÁUSULA 99 - A Companhia se compromete a implantar, e manter onde já existirem, unidades aéreas de terapia intensiva, para todas as áreas de confinamento.

Parágrafo Único – Em se tratando da Bacia de Campos, a Companhia manterá uma unidade aérea de saúde em Macaé e outra no Farol de São Tomé, em Campos, ambas em permanente disponibilidade.

MELHORIA DE SAÚDE, SEGURANÇA

CLÁUSULA 100 - A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança e saúde ocupacional, consoante com o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

Parágrafo 1º - A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança e saúde ocupacional;

Parágrafo 2º - A Companhia assegura o direito dos Sindicatos e da FUP às informações sobre os riscos presentes nos seus locais de trabalho, assim como às medidas adotadas para prevenir e limitar estes riscos;

Parágrafo 3º - A Companhia garante aos Sindicatos, a FUP e a CIPA a exibição em local visível e o acesso às fichas técnicas de todos os produtos químicos existentes no meio ambiente de trabalho;

Parágrafo 4º - A Companhia exigirá, em seus contratos, a realização de exames periódicos dos terceirizados de acordo com os critérios utilizados para o exame dos seus trabalhadores diretos;

Parágrafo 5º - A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento á LER/DORT, com atuações específicas no ambiente de trabalho, garantindo intervalos regulares (interrupções) na jornada de trabalho, para descanso e/ou prática de exercícios preventivos á doença. Implementando programas de tratamento e recuperação inclusive social e psicológica para o (a) funcionário (a) acometido deste mal.

DOENÇAS PROFISSIONAIS, ACIDENTES, VISITAS AOS LOCAIS DE TRABALHO

CLÁUSULA 101- A Companhia considerará como doenças profissionais, para todos os efeitos, as moléstias designadas como “doenças tropicais” (tais como malária, hepatite e leishmaniose), adquiridas durante jornada de trabalho em regiões de reconhecida incidência.

ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA 102 - A Companhia assegurará o acesso aos locais de trabalho de uma comissão formada por 2 (dois) assessores da área de saúde e segurança, para, na qualidade

de representantes do Sindicato, e/ou do Ministério Público do Trabalho, verificarem as condições de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Parágrafo Único – A Companhia disponibilizará acesso e documentação indispensáveis à elaboração de laudos técnicos sobre as condições de trabalho em suas instalações, por parte de profissional habilitado indicado pelos Sindicatos.

ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO - ACIDENTE

CLÁUSULA 103 - A Companhia garantirá o acesso imediato de representantes dos Sindicatos na área onde ocorrer acidente, assim como assegurará o acompanhamento, por esses representantes, dos inquéritos e/ou investigações decorrentes, ainda que internos.

Parágrafo Único – Responsabilizam-se as partes pela manutenção das características do local do acidente, de forma a preservar elementos úteis à sua apuração.

ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÕES

CLÁUSULA 104 - A Companhia permitirá que representantes sindicais acompanhem a fiscalização, pelos órgãos competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador.

JATEAMENTO DE AREIA

CLÁUSULA 105 - A Companhia assegura estender a todas as suas unidades e órgãos operacionais, independentemente dos Estados onde estejam instalados, os procedimentos por ela adotados no Estado do Rio de Janeiro, conforme determinado pela respectiva Lei Estadual 1.979/92, que trata da substituição do jateamento de areia.

INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE DO EMPREGADO

CLÁUSULA 106 - A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, por escrito, pelo seu órgão de Saúde Ocupacional, sobre o resultado da avaliação de seu estado de saúde e dos exames complementares a que foi submetido.

Parágrafo 1º - Sempre que solicitado por Médico do Trabalho do Sindicato, o órgão de Saúde Ocupacional da Companhia fornecerá, mediante autorização do empregado, os resultados dos exames e informações sobre a saúde, relacionada com suas atividades ocupacionais;

Parágrafo 2º - Será implantada a Caderneta de Saúde do Trabalhador, que deverá conter os resultados dos exames médicos e de complemento de diagnóstico, além dos fatores de risco a que o trabalhador esteja exposto.

EXAME ODONTOLÓGICO PARA APOSENTADOS

CLÁUSULA 107 - A Companhia realizará exames médicos e odontológicos para todos os empregados aposentados.

Parágrafo 1º - A Companhia manterá o direito ao exame médico periódico anual para os aposentados, sem quaisquer descontos para os mesmos;

Parágrafo 2º - As despesas com tratamento, caso indicado, e desde que configurada doença profissional adquirida na Companhia ocorrerá por conta da mesma.

BRIGADA DE COMBATE A EMERGÊNCIAS

CLÁUSULA 108 - A Companhia comporá, a primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergência, exclusivamente com pessoal próprio da área de Segurança Industrial e/ou predial, com efetivo mínimo aprovado pelo Sindicato.

AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO AMBIENTAL

CLÁUSULA 109 - A Companhia realizará a avaliação ambiental e o monitoramento biológico de acordo com a legislação de segurança e saúde no trabalho, nos locais de manuseio ou presença de produtos químicos, físicos e/ou biológicos e, manterá os resultados da avaliação ambiental, em local de fácil acesso aos empregados e os resultados do monitoramento biológico serão entregues aos respectivos trabalhadores e ao Sindicato.

Parágrafo Único – Sempre que solicitada, a Companhia apresentará aos Sindicatos análise de água no lençol freático nas áreas próximas ao ETDI e Landfarming, locais onde despejam seus efluentes industriais e áreas de tanques e armazenamento de produtos químicos de depósitos de resíduos.

POLÍTICA DE SAÚDE

CLÁUSULA 110 - A Companhia compromete-se a adotar uma nova Política de Saúde, priorizando as ações preventivas e aperfeiçoando as ações corretivas de saúde na assistência aos empregados.

DIREITO DE RECUSA

CLÁUSULA 111 - A Companhia garantirá que em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper as suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco.

Parágrafo 1º - Não será permitido submeter o empregado a qualquer sanção disciplinar, quando este se recusar a trabalhar em situações que ponham em risco a sua integridade física, da comunidade e meio ambiente e que estejam em discordância com os procedimentos e normas vigentes: Petrobrás, ABNT, medicina do trabalho, do Ministério do Trabalho e NR's;

Parágrafo 2º - A Companhia garantirá que os técnicos de segurança não enfrentarão empecilho, obstrução, ou punição no exercício de seu poder de embargo de atividades, procedimentos ou instalações que estejam em discordância com as normas de segurança e medicina do trabalho.

ACORDO DO BENZENO

CLÁUSULA 112 - A companhia se compromete a cumprir a NT Nota Técnica (COREG 07/2002) que entende como integrantes do campo de aplicação do Acordo de Benzeno e do Anexo 13-A da NR-15 (Norma Regulamentadora 15), as plataformas, terminais, bases de distribuição de petróleo, gás e derivados.

COMISSÃO PARA ANÁLISE DE EXPOSIÇÃO A RISCOS

CLÁUSULA 113 - A companhia se compromete a criar uma Comissão conjunta Sindicato/FUP e representante da Companhia, para analisar a eficácia das medidas de controle de exposição aos riscos químicos, físicos, biológicos e ergonômicos adotadas no âmbito da Companhia.

Parágrafo Único - Serão considerados para tal, os programas implantados pela companhia, assim como, as Atas das reuniões e relatórios das CIPAs.

COMISSÃO PARA NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

CLÁUSULA 114 - A companhia junto com a FUP encaminhará uma proposta de criação de uma Comissão Bipartite Nacional Permanente de E&P, seguindo modelo da Comissão Nacional Permanente do Benzeno, para estabelecer normas de Saúde e Segurança do Trabalho, onde deverão ser consideradas as diferenças das atividades off shore e on shore.

Parágrafo Único - A Comissão Bipartite Nacional Permanente do Petróleo e Gás acompanhará a implantação e desenvolvimento das referidas normas.

MATERIAIS PARA PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA 115 - A Companhia manterá em seus locais de trabalho, material necessário à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e com pessoal treinado para esse fim.

Parágrafo Único - Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículo de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré - estabelecido e de conhecimento de todos os trabalhadores.

CONVENÇÃO 174 DA OIT

CLÁUSULA 116 - Visando garantir um sistema seguro de trabalho, a Companhia garantirá aos representantes dos trabalhadores (dirigentes, delegados e representantes sindicais no local de trabalho, conforme indicados pela respectiva entidade):

- a) Informação suficiente e adequada a respeito dos riscos representados pelas instalações e equipamentos, assim como quanto às possíveis conseqüências de eventuais acidentes;
- b) Informação periódica e atualizada sobre instruções ou recomendações feitas por autoridades públicas, na área de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho;
- c) elaboração e livre acesso aos seguintes documentos:
 - Relatório de segurança;
 - Os planos e procedimentos de emergência;
 - Os relatórios sobre os acidentes.
- d) instrução e treino nas práticas e procedimentos de acidentes maiores (ampliados) e de controle de desenvolvimentos que possam resultar em um acidente maior, bem como procedimentos de emergência a serem seguidos em tais casos.

3- CAPÍTULO IX - DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

ELIMINAÇÃO DE VAPORES

CLÁUSULA 117 - A Companhia viabilizará o projeto e instalação de plantas industriais de regeneração ou eliminação (por queima) de vapores orgânicos nos terminais aquaviários, eliminando desta forma as emissões desses vapores para o ambiente, provenientes das operações com navios tanques petroleiros.

REALOCAÇÃO DE PESSOAL

CLÁUSULA 118 - A Companhia assegurará que no seu esforço de modernização e dentro de sua política e busca de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário a realocação dos empregados envolvidos, garantindo ainda treinamento nas novas funções,

respeitadas as respectivas condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

Parágrafo Único - Para tal, a Companhia manterá programas de treinamento que atendam as novas necessidades determinadas.

PROGRAMAS DE TREINAMENTO

CLÁUSULA 119 - A Companhia assegurará, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

CAPÍTULO X - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO

CLÁUSULA 120 – A Companhia, a FUP e os Sindicatos promoverão a instalação e funcionamento de Comissão Mista para acompanhamento e interpretação das cláusulas do presente instrumento, em reuniões a cada 2 (dois) meses.

Parágrafo Único – Essa Comissão, além de acompanhar as condições estabelecidas no presente Acordo, terá a incumbência de discutir outras questões de interesse dos empregados.

REUNIÕES PERIÓDICAS

CLÁUSULA 121 – A Companhia se comprometerá a realizar reuniões periódicas entre as Gerências dos Órgãos e os respectivos Sindicatos, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

MANDATO SINDICAL E TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

CLÁUSULA 122 - A Companhia assegurará que o afastamento do empregado em função de liberações sindicais não prejudicará a sua contagem de tempo para percepção de ATS e de promoção por tempo de serviço.

Parágrafo Único - Caberá ao Sindicato a indicação dos dirigentes a serem liberados.

MANDATO SINDICAL – AMS

CLÁUSULA 123 - A Companhia se comprometerá a estender os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde aos dirigentes sindicais liberados sem remuneração, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no § 2º, do artigo 543 da CLT e nos limites da Lei.

Parágrafo Único – A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais, citados no *caput* e beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelos Sindicatos a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

MANDATO SINDICAL – LIBERAÇÃO PARCIAL

CLÁUSULA 124 - Todos os dirigentes sindicais das entidades signatárias, terão direito a até 24 (vinte e quatro) dias de liberações por ano para atividades sindicais, sem nenhum prejuízo da sua remuneração.

Parágrafo Único – Não se aplica a esta cláusula aos dirigentes com liberação integral previsto neste acordo.

MANDATO SINDICAL – INTERRUPTÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

CLÁUSULA 125 - A Companhia assegurará a liberação integral de 3 (três) dirigentes sindicais, para cada sindicato, sem prejuízo da remuneração.

MANDATO SINDICAL – INTERRUPTÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

CLÁUSULA 126 - A Companhia assegurará ainda aos Sindicatos a liberação de mais 1 (um), mais 2 (dois), ou mais 3 (três) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração (interrupção da prestação de serviços), quando à Entidade respectiva vincularem-se bases territoriais com mais de oitocentos, ou mais de um mil e seiscentos, ou mais de dois mil e quatrocentos empregados ativos e trabalhadores terceirizados, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 1º de setembro de 2003.

MANDATO SINDICAL – CLT

CLÁUSULA 127 - A Companhia manterá em folha de pagamento, para efeitos contábeis, os dirigentes sindicais liberados sem remuneração, nas condições do artigo 543 da CLT, segundo a indicação de cada Sindicato.

Parágrafo 1º - A Companhia assegurará que assumirá os encargos previdenciários (INSS, PETROS e FGTS) dos dirigentes sindicais liberados sem remuneração na forma do caput;

Parágrafo 2º - A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Sindicato ressarcir todos esses custos, com exceção das parcelas a que se refere o parágrafo anterior mensalmente mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia;

MANDATO SINDICAL – FUP

CLÁUSULA 128 - A Companhia assegurará a liberação para a Federação Única dos Petroleiros, de 13 (treze) dirigentes, sem prejuízo da remuneração (interrupção da prestação de serviços).

DELEGADOS AO CONFUP

CLÁUSULA 129 - A Companhia assegurará a liberação de todos os delegados eleitos em assembléia dos seus respectivos Sindicatos, para a participação no Confup (Congresso Nacional da Federação Única dos Petroleiros), uma vez por ano, sem prejuízo da remuneração.

CENTRAIS SINDICAIS

CLÁUSULA 130 - A Companhia assegurará a liberação para as Instâncias Nacionais e Estaduais da Central Sindical e Confederação Sindical às quais a FUP e Sindicatos estejam filiados, sem prejuízo da remuneração.

MANDATO SINDICAL – PROGRESSÃO FUNCIONAL

CLÁUSULA 131 - Os dirigentes sindicais liberados, seja de forma integral, seja parcial, terão garantido, toda a progressão funcional do período durante o referido afastamento.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

CLÁUSULA 132 - A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas em assembléias gerais, como contribuição assistencial aos Sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da constituição Federal, desde que não haja oposição expressa por escrito do

empregado, no prazo de quinze dias após o recebimento, pela companhia, da comunicação do Sindicato.

CAPÍTULO XI - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

INCORPORAÇÃO DE EX-EMPREGADOS DE SUBSIDIÁRIAS

CLÁUSULA 133 – A Companhia assegurará a incorporação à Petrobrás dos ex-empregados das subsidiárias Braspetro, Gaspetro, Petromisa e Interbrás recompondo seu nível salarial.

CONTRATOS DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO

CLÁUSULA 134 - A fim de agilizar a fiscalização, a Companhia fornecerá, a FUP e aos Sindicatos, cópia dos contratos firmados com empresas contratadas para prestação/execução de serviços temporários e permanentes em suas unidades, acompanhada da relação de empregados, com discriminação das funções individuais, assim como do Contrato Social das respectivas empresas.

Parágrafo 1º - A Companhia rescindirá, imediatamente, todos os contratos sob o DIP 4257/02.

Parágrafo 2º - Será fornecido também a FUP e aos Sindicatos, copia dos editais de licitação para contratação de empresas terceirizadas no início de sua divulgação.

CLÁUSULA 135 – A Companhia, a FUP e os Sindicatos promoverão a instalação e funcionamento de Comissão Mista para discussão da política de terceirização e contratação, bem como os encaminhamentos com vistas ao cumprimento da cláusula 77, em reuniões mensais.

REINTEGRAÇÃO DE DEMITIDOS

CLÁUSULA 136 - A Companhia reintegrará os empregados demitidos a partir de 1º de setembro de 1994, ou com contrato suspenso para apuração de falta grave, que tenham sido afastados por participação em movimentos políticos e/ou reivindicatórios, independentemente da alegação de falta grave, nos termos do projeto de lei de anistia PL 196/1995, aprovado no Senado Federal.

Parágrafo 1º - A reintegração será viabilizada por meio de uma comissão paritária.

Parágrafo 2º - A Companhia reintegrará, também, todos os trabalhadores beneficiados pela lei de anistia 8878/1994.

Parágrafo 3º – Serão também beneficiados por esta reintegração os trabalhadores demitidos por motivação política e/ou privatização do sistema Petrobrás (Petroflex, Nitroflex, Petromisa e Interbrás).

RETIFICAÇÃO DAS PERSEGUIÇÕES POLÍTICAS

CLÁUSULA 137 - A Companhia fará a revisão da ascensão funcional, nos aspectos de promoção e aumento por mérito, do empregado que participou de movimentos políticos reivindicatórios, integrante de CIPA ou que exerça ou exerceu cargo sindical, ou que se recusou a retirar ações judiciais contra a Companhia, e que, por isso, sofreu perseguição política, tendo estagnado ou retardado sua progressão profissional. Para tanto deverá ajustar o seu nível salarial e cargo, tendo como referência à média do avanço de níveis dos demais empregados de mesmo cargo com igual tempo de serviço na Companhia.

CANCELAMENTO DAS PUNIÇÕES POLÍTICAS

CLÁUSULA 138 - A Companhia cancelará todas as punições aplicadas em represália aos movimentos reivindicatórios anteriores, retificando-se os respectivos apontamentos funcionais.

Parágrafo Único - Os empregados que tenham sofrido punições serão indenizados nos valores equivalentes às punições aplicadas, assim como eventuais diferenças decorrentes a serem apuradas nas férias, gratificações de férias e natalinas, ascensão funcionais e demais parcelas remuneratórias.

DIREITO DE AÇÃO

CLÁUSULA 139 - Em cumprimento à Declaração Universal dos Direitos do Homem, e da Constituição da República, a Companhia não utilizará, como critério para quaisquer finalidades, a existência de ação no Judiciário por seus empregados, sobretudo em se tratando de avaliações de desempenho, concessões de aumentos, promoções, benefícios, prêmios, vantagens ou inscrições em programas.

Parágrafo Único – A Companhia constituirá comissão paritária, com a FUP e os Sindicatos, visando analisar a situação dos trabalhadores ou ex-empregados, eventualmente discriminados pelo exercício do Direito de Ação.

MOTORISTAS

CLÁUSULA 140 - A Companhia garantirá que seus motoristas profissionais ou condutores autorizados não serão obrigados a ressarcir os danos causados em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, às Normas de Relações no Trabalho.

IGUALDADE DE DIREITOS

CLÁUSULA 141 - A Companhia se compromete a praticar, para os empregados admitidos após 31.08.97, as mesmas condições vigentes para os empregados admitidos até a referida data.

TRABALHADORES DO SISTEMA

CLÁUSULA 142 - A Companhia, a FUP e os Sindicatos acordam que o conteúdo desse Acordo Coletivo será aplicado também aos trabalhadores das demais empresas integrantes do grupo econômico controlado pela Petróleo Brasileiro S.A.

REFAP S/A

CLÁUSULA 143 - Os trabalhadores que em 1º/01/2001 foram sucedidos para a Refap/SA, terão seus vínculos empregatícios reincorporados à Petrobrás. A Companhia se compromete ainda a mantê-los como cedidos a Refap/AS, enquanto esta não for reabsorvida.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

CLÁUSULA 144 - A companhia juntamente com a FUP, definirá em um prazo de 60 dias, os critérios e condições necessários de forma a garantir a representação dos empregados no Conselho de Administração da Petrobrás, através de eleição direta.

TRANSPORTE

CLÁUSULA 145 - A Companhia concederá aos funcionários da região metropolitana da sede do órgão da empresa, a Indenização de Despesa com Transporte (IDT), norma E30/05, procedimento PG 30/05/2001 conforme tabela de valor IDT para a distância acima de 45 (quarenta e cinco) Km (quilometro).

Parágrafo Único - A Companhia estenderá o vale transporte aos funcionários residentes na região metropolitana em que está a sede dos órgãos da empresa.

CAPÍTULO XII: DA VIGÊNCIA

REGISTRO, REVISÃO E DENÚNCIA

CLÁUSULA 146 - O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo Único – A Companhia efetuará o depósito deste Acordo no Ministério do Trabalho, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da CLT.

VIGÊNCIA

CLÁUSULA 147 - Excetuando-se as disposições relativas às cláusulas econômicas 1, 2, 7, 10 e 27, as demais Cláusulas constantes do presente Acordo terão vigência de 1º de Setembro de 2004 até 31 de Agosto de 2005.

**TABELA DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
(EMPREGADOS ADMITIDOS ATÉ 31.8.97)**

ATS	
Nº DE ANOS	PERCENTUAL DE ANUÊNIO
01	1
02	2
03	3
04	4,6
05	6,2

06	8
07	9,3
08	10,6
09	12
10	13,3
11	14,6
12	16
13	17,3
14	18,6
15	20
16	21,6
17	23,2
18	25
19	26,6
20	28,2
21	30
22	31,6
23	33,2
24	35
25	36,6
26	38,2
27	40
28	41,6
29	43,2
30	45
31	45
32	45
33	45
34	45
35 ou mais	45

MOÇÕES APROVADAS NO X CONFUP

1) Assédio Moral no Trabalho e Anistia Geral e Irrestrita (proposta por Mário Barbosa Silva - Sindipetro/PE):

"O X Confup saúda o companheiro JORGE EDUARDO COSTA apoiando-o na luta travada em busca da aprovação definitiva da lei sobre assédio moral no ambiente do trabalho, bem como o seu reconhecimento como Engenheiro Senior remunerando todas as perdas salariais"

2) "Os trabalhadores reunidos no X CONFUP chamam os sindicatos de petroleiros, a FUP e a CUT a se engajarem pela aprovação na Câmara dos Deputados do Projeto de Anistia 5486/2001 de autoria do ex-senador e atual presidente da Petrobrás, José Eduardo Dutra". Convocamos o conjunto das entidades a pressionarem pelo posicionamento da comissão interministerial de anistia da lei 10.790/2003 sobre aos 12.790 requerimentos dos trabalhadores petroleiros, próprios da Petrobrás, cujo projeto de anistia foi aprovado para resolver todas as questões pendentes. Chamamento de um Fórum Nacional dos anistiados que possa criar as condições adequadas e efetivar a reintegração igualitária, impedindo que gerências regionais imponham situações constrangedoras e de assédio moral."

3) "Que sejam reintegrados todos os trabalhadores incorporados à Petrobrás em 1995 e demitidos em 1996 da Interbrás e Petromisa, com as mesmas pendências financeiras da Lei de Anistia 10790/03 do Deputado do PT/SP Luciano Zica".

4) "Nós, trabalhadores da Petrobrás, reunidos no X CONFUP, deliberamos que os diretores e suplentes da FUP e Sindipetros, durante seu mandato e por um período de dois anos posteriores, ficam impedidos de assumir cargos, comissionados ou não, na administração da Petrobrás, em administradoras de fundo de pensão ou órgãos governamentais". O mesmo se aplica à coordenação de trabalho proposto por estas instâncias. Só será permitida a participação destes diretores na empresa e no governo se os mesmos houverem sido eleitos pelos trabalhadores para tais cargos "".

FIM