

Aos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo do Estado do Rio de Janeiro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Petróleo dos Estados do Pará,
Amazonas, Maranhão e Amapá;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Extração do Petróleo no Estado de
Alagoas e Sergipe;
Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Destilação e Refinação do Petróleo de
São José dos Campos.

Prezados Senhores,

A companhia realizou reuniões com as entidades sindicais nos dias 13/10, 14/10 e
18/10 visando avançar nas cláusulas sociais do Acordo Coletivo de Trabalho – ACT
2011.

Como previsto, para dar continuidade ao processo de negociação, estamos
agendando para o próximo **dia 28/10/11, sexta feira, às 14h00**, reunião para
discussão das cláusulas econômicas.

Ressaltamos que as cláusulas sociais diretamente impactadas pelas econômicas
serão revisitadas após o fechamento dessas, caso necessário.

Encaminhamos abaixo, as proposições referentes às cláusulas sociais decorrentes
do processo de negociação:

1. AMS

- Considerar como grande risco os serviços hospitalares de emergência e
urgência realizados nos hospitais;
- Reajustar a tabela de pagamento (regime de Escolha Dirigida) de consultas
médicas realizadas em consultórios para R\$100,00;
- Reajustar o valor da consulta médica pelo regime de livre escolha,
considerando a tabela de reembolso vigente, para R\$ 200,00;
- Ajustar procedimento de psicoterapia:
 - a) Reajustar a tabela de honorários de psicoterapia individual e avaliação
para R\$ 40,00 e de grupo para R\$ 33,00;
 - b) Custeio pela tabela de Pequeno Risco nos primeiros 5 anos e custeio
integral do beneficiário do 6º ano em diante, sem limite de término do
tratamento.
- Realizar melhorias no Benefício Farmácia de modo que o acesso a
medicamentos seja através de modelo que permita reembolso, aquisição
através de farmácias credenciadas (PBM) e delivery;
- Disponibilizar o PASA para pensionistas;



RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

- Disponibilizar benefício PAE para empregados com deficiência;
- Ampliar e agilizar o credenciamento de médicos;
- Implantar melhorias na Gestão operacional, visando agilizar os processos de autorizações, de procedimentos para credenciamento de rede de laboratórios e de reembolso;
- Manter a AMS para aposentados pelo INSS, que tenham se aposentado por meio do convênio Petrobras/INSS, sem que tenham efetuado o seu desligamento da Companhia e que se afastem por período superior a de 15 (quinze) dias;
- Manter AMS para empregados anistiados que ingressaram aposentados na companhia e que vierem a se desligar a empresa. Para isso, o ATS do empregado deve ser igual ou maior a 10 anos e o empregado deve ter Plano Petros ou Plano Petros 2;
- Realizar Fórum de AMS no prazo de 60 (sessenta) dias após assinatura ACT 2011, abordando os seguintes temas:
 - a) Tabela única;
 - b) Relação de custeio empresa/beneficiário;
 - c) Revisão das tabelas de pequeno e grande risco com relação às faixas remuneratórias.

2. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário:

- A Companhia reajustará, a partir de janeiro de 2012, as tabelas dos benefícios educacionais e do Programa Jovem Universitário em 7,23%;
- A Companhia contemplará no Programa Jovem Universitário, a partir de janeiro de 2012, todas as formações aceitas como requisitos nos processos seletivos para cargos de nível superior presentes no PCAC;
- A Companhia igualará, a partir de janeiro/2012, o valor das tabelas do Benefício Educacional e Programa Jovem Universitário para Escolas e Universidades Públicas dos demais Estados à tabela do Rio de Janeiro.

3. Petros

- Reabrir o processo de repactuação do Plano Petros, concedendo incentivo de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) para aqueles que decidirem aderir;
- Propor alternativas para o impacto da defasagem de implantação entre o Plano Petros 2 e a opção pelo BPO;
- Incluir a RMNR na base de cálculo para o Plano Petros do Sistema Petrobras retroativo a 2007, desde que não cause desequilíbrio no Plano;
- Reabrir o BPO após avaliação jurídica sobre o assunto;
- Avaliar a possibilidade de concessão do Benefício Proporcional Diferido (BPD) ou resgate da reserva para o empregado que está na ativa e se desligou do Plano Petros.

Juan

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

4. SMS

- **Fórum de SMS:**
Grupo paritário -FUP e Petrobras- para discussão dos diagnósticos (FUP e Petrobras) a partir de 23/11/11;
- **Indicadores:** A Companhia compromete-se em avaliar e desenvolver, até 2013, novos indicadores de Segurança Ocupacional e de Segurança de Processo, reduzindo a influência do TFCA na avaliação do sistema de gestão da Companhia;
- **Calendário Anual:** A Companhia, através de suas Unidades, divulgará o calendário anual de reuniões das comissões locais de SMS;
- **Campanha Nacional de SMS:** A Companhia realizará uma campanha enfatizando a importância e a obrigatoriedade do registro de acidentes e incidentes e da prática do “na dúvida, pare”;
- **CIPAS:**
 - a) A Companhia se compromete a, junto com os sindicatos, viabilizar uma reunião envolvendo o Ministério do Trabalho e o Ministério Público visando à busca de alternativa que possa contornar o contido no artigo 164, parágrafo 3 da Lei 6514 de 22/12/77, com vistas à adoção dois anos de mandato, sem possibilidade de reeleição;
 - b) A Companhia proporcionará aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, dentro das instalações da Companhia durante sua jornada e escala de trabalho, para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho;
 - c) CIPAs Offshore: a Companhia se compromete a facilitar a participação de um representante sindical desde que o mesmo faça parte da lotação da respectiva Plataforma onde a reunião ocorrerá.

- Permitir acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante do sindicato na apuração de fatalidades, acidentes graves e acidentes cujo potencial de gravidade mereça ser tratado como acidente grave;
- Desenvolver diretrizes de reconhecimento de Brigadistas;
- Garantir a realização dos Exames Periódicos de acordo com o perfil dos empregados com priorização para o Exame Médico Clínico, sem prejuízo da realização de Exames Complementares ou Pareceres Especializados;
- Especificar, quando da emissão do ASO, os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho de acordo com o PPRA e PCMSO dos GHEs dos empregados;
- Priorizar nos Exames Periódicos Ocupacionais os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos conforme Norma Petrobras N-2691;
- Realizar melhorias nas instalações médicas das UOs e implantar ambulatório médico nas Unidades Operacionais, onde couber;
- Custear para os empregados as vacinas indicadas pelo Programa de Imunização Ocupacional e articular com autoridades de saúde as Campanhas Públicas de Vacinação;



RECURSOS HUMANOS

- Manter o Programa de Alimentação Saudável em suas Unidades e implantá-lo onde ainda não houver, comprometendo-se em fornecer uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais;
- Implementar ações de saúde integral, considerando os aspectos psicossociais, com acompanhamento pelas Comissões Locais de SMS;
- Manter nas UOs, onde couber, até dois profissionais próprios da área de enfermagem, por grupo de turno, um médico de sobreaviso e um condutor habilitado e treinado para a condução de veículos de urgência;
- Realizar melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na Ergonomia de Concepção e Correção, a fim de preservar a saúde dos empregados;
- Apresentar anualmente na CIPA e Comissões Locais de SMS os documentos básicos e relatórios das avaliações ambientais e ocupacionais;
- Garantir e agilizar o fornecimento do PPP ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor;
- Elaborar, implementar e desenvolver o PPEOB para as UOs, onde os processos apresentarem corrente de benzeno igual ou maior que 1% em volume, bem como cumprir as determinações da IN-01, IN-02 e Portaria 776 para empregados próprios incluídos nos GHEs do PPEOB;
- Realizar monitoramento ambiental e biológico, preferencialmente, de forma simultânea e com supervisão de equipe técnica de Higiene Ocupacional da Petrobras;
- Recolher alíquota adicional do SAT, conforme previsto na Legislação Previdenciária, e informar na GFIP o código correspondente, conforme o caso;
- Reconhecer o direito ao pagamento de contribuição para fins de Aposentadoria Especial, ao INSS, para empregados com exposição ocupacional ao agente benzeno, acima do nível de ação;
- Viabilizar, em cada Área de Negócio, equipe técnica em Higiene Ocupacional;
- Garantir o monitoramento ambiental nas atividades de rotina e críticas (abertura de equipamentos, purgas, drenagens) pela equipe técnica de Higiene Ocupacional;
- Manter um segundo helicóptero ambulância, tipo UTI, com base na Cidade do Rio de Janeiro;
- Estimular empregados a adotarem modos de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas e esportivas, inclusive em suas instalações;
- Garantir a avaliação e acompanhamento por equipe multidisciplinar da área de saúde de todos os empregados envolvidos em emergência.
- A Companhia manterá na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2011, a comissão nacional composta por representantes técnicos da Companhia e dos Sindicatos, com o objetivo de discutir, especificamente, os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor.

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

5. Vantagens

- Remunerar a hora-extra decorrente de partida de nova unidade nas Unidades de Operações nas condições e percentuais praticados para o pagamento de hora-extra de parada de manutenção programada;
- Apresentar, no prazo de 120 dias contados da assinatura do presente acordo, proposta de acordo referente à jornada de trabalho em paradas de manutenção programadas e não programadas (emergência);
- Estender para as demais unidades de operações o acordo celebrado com a REDUC sobre Atividade Especial em Horário Administrativo adequando-o às especificidades das unidades do E&P;
- Conceder hospedagem e diárias aos empregados lotados no E&P engajados em regime especial de trabalho nas plataformas marítimas que realizarem treinamentos fora do seu local de domicílio durante o período previsto de efetivo trabalho, pelo tempo necessário ao treinamento;
- Reajustar a gratificação de campo terrestre em 30%;
- Aplicar aos empregados engajados em atividades administrativas exercidas em áreas terrestres não confinados e que exijam execução em todos os dias da semana, no período diurno, a relação de 4 dias de trabalho por 3 dias de folga, jornada diária de 10 (dez) horas, com intervalo de 1 hora para repouso e alimentação e carga semanal de 40 (quarenta) horas, com um adicional específico de 10% (dez por cento) do respectivo Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso.
- Garantir que as folgas decorrentes de trabalho eventual em regimes especiais serão usufruídas em até 90 (noventa) dias. Caso contrário, serão quitadas como serviço extraordinário de acordo com as orientações normativas.

6. PLR Futura

- A companhia apresentará proposta para regramento da PLR Futura.

7. Responsabilidade social e Diversidade

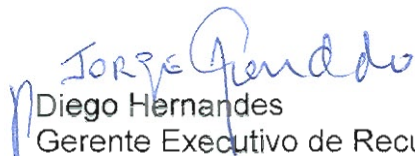
- A Companhia compromete-se em adotar e praticar os princípios da Norma Internacional de Responsabilidade Social ISO 26000, aprovada em 01 de Novembro de 2010, em Genebra na Suíça.
- A Companhia manterá a sua força de trabalho informada e disponibilizará uma cópia digital da Norma Internacional ISO 26000 a todos os seus empregados.
- A Companhia realizará uma conferência anual objetivando realizar um balanço e uma atualização das ações da Norma Internacional ISO 26000 de Responsabilidade Social.
- A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.
- A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

Em complemento à proposta, ora apresentada, a Companhia garante a manutenção das demais cláusulas sociais do atual Acordo Coletivo de Trabalho 2009.

A Petrobras aguarda um posicionamento favorável dos empregados e das entidades sindicais em relação à proposição apresentada.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Diego Hernandez'.
Diego Hernandez
Gerente Executivo de Recursos Humanos
Petrobras

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil