

informativo recursos humanos

negociação

Petrobras apresenta proposta para cláusulas sociais do ACT 2013

A companhia esteve reunida ao longo desta semana com os representantes da Federação Única dos Petroleiros (FUP) e dos Sindipetros Litoral Paulista, São José dos Campos, Rio de Janeiro, Alagoas/Sergipe e Pará/Amazonas/Maranhão/Amapá. A Petrobras apresentou sua proposta para cláusulas sociais do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2013.

A partir do dia 7 de outubro, a companhia deverá apresentar sua proposta para as cláusulas econômicas do ACT 2013, além de nova proposta para regramento da PLR Futura.

Confira na tabela abaixo as proposições da companhia para temas como AMS, benefícios educacionais, vantagens, condições de trabalho, SMS, mobilidade e outros.

PROPOSTA PARA AS CLÁUSULAS SOCIAIS DO ACT 2013

AMS	<ul style="list-style-type: none"> • NOVO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DA SAÚDE DO APOSENTADO (PASA) – implementação de piloto nas cidades do Rio Janeiro, Salvador e Santos, até 31 de janeiro de 2014. • PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE DOENTES CRÔNICOS – piloto nas cidades do Rio de Janeiro, Salvador e Santos até 31 de janeiro de 2014. • TABELAS DE PARTICIPAÇÃO – Revisar as tabelas de pequeno e grande risco da AMS, visando adequar a coparticipação no pequeno risco às melhores práticas do mercado e às expectativas dos beneficiários, sem comprometer a relação de custeio • TABELAS DE ODONTOLOGIA – Ajuste dos valores das tabelas odontologia visando adequá-las às melhores práticas do mercado • AUXÍLIO CUIDADOR - Implementar o auxílio cuidador, com reembolso de um salário mínimo nacional, para beneficiários incapacitados por deficiência, inscritos no Programa de Assistência Especial (PAE). • AUXÍLIO CUIDADOR PARA IDOSOS – Reembolso de um salário mínimo para idoso com mais de 80 anos e com capacidade funcional comprometida (mobilidade, higiene, alimentação, uso de medicamento). • GLICOFITAS PARA DIABÉTICOS - Conceder até 100 glicofitas por mês para pacientes diabéticos insulino dependentes, mediante reembolso custeado pelo Pequeno Risco.
BENEFÍCIOS EDUCACIONAIS	<p>AUXÍLIO-CRECHE/ACOMPANHANTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nas situações de falecimento, equiparar ao Auxílio-Ensino, com manutenção do reembolso durante o ano do óbito e no ano seguinte. <p>Estender o auxílio creche com reembolso parcial para empregados homens com filhos de 3 a 36 meses de idade.</p> <p>PROGRAMA JOVEM UNIVERSITÁRIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extensão para qualquer curso de nível superior • Ampliação de mais um mês para gastos com compra de livros em cada semestre (universidade pública).
VANTAGENS	<ul style="list-style-type: none"> • LICENÇA PATERNIDADE - Ampliar de 5 para 10 dias. • LICENÇA MATERNIDADE – Estender licença de mães de prematuros pelo mesmo número de dias em que o bebê ficar internado após o parto.
CONDIÇÕES DE TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> • 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 horas, com intervalo de uma hora para repouso e alimentação e carga semanal de 40 horas, com um adicional específico de 10% do respectivo Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso. • Implantar jornadas especiais temporárias de até 12 horas, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, durante as paradas de manutenção programada de unidades do Abastecimento e do Gás e Energia com pagamento de hora-extra de todas as horas que excederem a jornada de 40 horas semanais. Implantar jornadas temporárias de 12 horas, por no máximo 10 dias consecutivos, durante as paradas, liberações, comissionamentos e partidas de unidades do Abastecimento e do Gás e Energia com pagamento de hora-extra de todas as horas que excederem a jornada de 8 horas diárias.

SMS	<ul style="list-style-type: none"> • ASO - Garantir a todos os empregados o direito de registrarem suas considerações, em formulário reservado e específico, após a conclusão dos exames ocupacionais. • DIVERSIFICAÇÃO DOS CARDÁPIOS – Disponibilizar mais opções de cardápio nas unidades em que o serviço de alimentação é oferecido. • BUSCA E SALVAMENTO - Iniciar tratativas com o Departamento de Controle do Espaço Aéreo para estabelecimento de acordo operacional para viabilização de serviço de busca e salvamento. • TREINAMENTO - Garantir que os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem sejam realizados, preferencialmente, durante a jornada diária de trabalho. • RENOVAÇÃO DA FROTA - Continuar a renovação da frota de aeronaves, embarcações marítimas e veículos automotores, informando aos sindicatos nas reuniões das comissões de SMS. • TREINAMENTO DE ABANDONO DE HELICÓPTERO SUBMERSO – HUET – Disponibilizar treinamento, não obrigatório, para todos os empregados que desempenham suas atividades nas plataformas e utilizam transporte aéreo por helicóptero. • SAÚDE MENTAL - Estruturar programa em saúde mental para os empregados. • ESTUDO SOBRE ATIVIDADES FÍSICAS - Realizar estudo para identificar as práticas de atividade física já adotadas nas unidades, visando estabelecer procedimentos comuns na companhia. • EXAMES NOS CONTRATOS - Exigir, nos contratos da companhia, a realização de exames periódicos e exames específicos, em cada função dos prestadores de serviço, em consonância com as Normas Regulamentadoras do MTE. • REDUÇÃO DE ACIDENTES - Não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes. • HIGIENE OCUPACIONAL - Estudar a composição das equipes de Higiene Ocupacional. • EMERGÊNCIAS MÉDICAS - Realizar estudo sobre estrutura de atendimento a emergências médicas. • CIPA <ul style="list-style-type: none"> <i>PRORROGAÇÃO DE MANDATO – Permitir a prorrogação do mandato por mais um ano quando não houver candidatos para a eleição de novos membros.</i> <i>COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES E INCIDENTES - Garantir que a CIPA seja comunicada após a ocorrência de todos os acidentes e incidentes ocorridos na unidade de atuação, conforme estabelecido na NR-5.</i> <i>COMISSÃO DE INVESTIGAÇÃO E ANÁLISE – Assegurar que, sempre que houver participação de representante sindical na Comissão de Investigação e Análise, a gerência que a constituiu deverá encaminhar, desde que solicitado, uma cópia do relatório ao respectivo sindicato, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.</i> <i>LOCAL DE ACIDENTES - Assumir a responsabilidade, junto com os sindicatos, pela manutenção das características do local do acidente grave, de forma a preservar elementos úteis na apuração.</i> <i>EMBARQUES DE DIRIGENTES SINDICAIS – Possibilitar que os embarques de dirigentes sindicais para participação nas reuniões de CIPA nas plataformas ocorram no dia anterior ao da reunião, a depender, na data, da disponibilidade logística para transporte de pessoal e de vaga a bordo para pernoite (e apresentar justificativa da unidade quando o embarque não for possível).</i>
MOBILIDADE	<ul style="list-style-type: none"> • Implantar programa de movimentação interna de empregados entre as diversas gerências da companhia, buscando associar os interesses da companhia com os interesses dos empregados. • Disponibilizar um sistema para divulgação das oportunidades de mobilidade e atualização dos currículos. • Buscar compatibilizar as necessidades da companhia e dos empregados em situações de transferência, de forma a priorizar a mobilidade dos cônjuges empregados da companhia, preservando a unidade familiar.
PONTO ELETRÔNICO	<ul style="list-style-type: none"> • Implantar solução que atenda à Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e garanta que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho sejam instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da companhia.
ANISTIA	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer comissão paritária com a finalidade de acompanhar a tramitação dos processos administrativos abrangidos pelas Leis especiais de anistia, relativos, exclusivamente, a ex-empregados da Petrobras ou de extintas Subsidiárias.
DIVERSIDADE E ASSÉDIO MORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar e disseminar materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para a prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédios moral e sexual.
PROGRAMA DE ABORDAGEM À DEFICIÊNCIA NA GESTÃO DE PESSOAS	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas - Implementar programa para consolidar e disseminar conteúdo específico sobre deficiência, a fim de sensibilizar a gestão e os empregados sobre o tema analisar melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na companhia.