

AOS MARÍTIMOS DA TRANSPETRO

Prezados Companheiros e Companheiras,

Após a expressiva rejeição à terceira proposta da Transpetro para o acordo coletivo da gente do mar as entidades sindicais informaram à empresa que, diante da ausência de avanços na direção das práticas laborais existentes nas demais empresas do setor, a greve poderia ser iniciada durante o período de carnaval. A CONTTMAF também comunicou à Transpetro a pauta de reivindicações consolidada e esclareceu sobre os avanços esperados pela categoria marítima.

Na última quinta-feira, 16/02, a diretoria da Transpetro finalmente solicitou uma reunião emergencial para discutir a situação do ACT e as Entidades Sindicais marítimas estiveram reunidas com o presidente e diretor de operações da empresa na sede da Transpetro. Na tarde de hoje, atendendo convocação do Gabinete do Vice-Presidente do TST, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, as Entidades Sindicais e a Transpetro participaram de reunião bilateral de mediação do Acordo Coletivo de Trabalho.

Cabe ressaltar o importante papel desempenhado pelo eminente Ministro no sentido de estimular a empresa a prosseguir na negociação desde novembro, sem recorrer a medidas intimidatórias contra os trabalhadores com objetivo de pressioná-los a aceitar o ACT. Desta forma, ao longo desta sexta-feira de carnaval, foi possível alcançar uma nova proposta com avanços nas principais reivindicações relacionadas na pauta consolidada com as prioridades para o ACT, mantendo a redação dos demais pontos de sua proposta anterior, conforme comentamos a seguir:

- ***Avanço salarial com reajuste do índice de inflação mais ganho real, objetivando alcançar nível salarial compatível com o praticado nas demais empresas de navegação do Brasil.***

O IPCA acumulado de 6,47% foi o índice aplicado para correção salarial e maior parte dos itens econômicos. Considerando as limitações impostas pela esfera governamental, a forma encontrada pela empresa para contemplar ganho real inclui o enquadramento de cada função a bordo no Plano de Cargos e Salários, além de alguns ajustes pontuais em outras rubricas. As remunerações finais oferecidas, quando comparadas com as que vinham sendo praticadas pela Transpetro, trazem um significativo avanço na direção dos valores praticados nas demais empresas do setor marítimo, considerando a realidade do mercado para cada função a bordo.

No caso dos oficiais os novos valores podem ser consultados no simulador disponibilizado pela empresa. Aos valores informados pelo simulador, a Transpetro esclareceu que devem ser somadas as gratificações às quais o marítimo tenha direito.

No caso da guarnição e suboficiais, como o PCS para estas categorias ainda se encontra em processo de aprovação, a Transpetro informou que a informação dos novos valores ainda não está disponível no simulador. No entanto, as entidades sindicais exigiram que o plano respeite os mesmos parâmetros utilizados na confecção do PCS dos oficiais e a empresa confirmou esse compromisso na reunião desta tarde no TST.

- ***Implantação de um plano de carreira, cargos e salários para o corpo funcional marítimo da Transpetro.***

A nova proposta da Transpetro para o Plano de Cargos e Salários inclui oficiais, suboficiais e guarnição.

Como já dissemos, a criação de níveis salariais e o enquadramento em níveis superiores ao atual, promoverá reajustes salariais significativos, que proporcionam avanços na direção dos salários praticados pelas demais empresas do mercado.

A implantação de um Plano de Cargos e Salários é uma reivindicação histórica dos marítimos da Transpetro. Tem sido pleiteada desde a fundação da Transpetro e já era praticado para as demais categorias do sistema Petrobras.

O PCS é uma conquista histórica e significativa que contribui para corrigir situações para as quais os marítimos buscavam solução, tais como a estagnação do pessoal em PST e no GIAONT impossibilitado de contagem de tempo para avanço salarial, além de proporcionar a possibilidade de avanços de nível com avaliação anual.

Precisamos chamar a atenção para algumas observações sobre a proposta da empresa para o PCS.

O PCS para os oficiais já havia passado pelo processo de autorização. O PCS da guarnição ainda será aprovado pela SEST. Em função disso, a aplicação dos planos deverá ocorrer em momentos diferentes, mas os efeitos em todos os casos serão retroativos a 01 de janeiro de 2023.

O plano dos oficiais terá efetividade após a assinatura do ACT. O plano dos suboficiais e guarnição será aplicado em até 90 dias após a assinatura do ACT em função do prazo requerido para aprovação.

O aumento no nível inicial proposto para o plano alcança a inflação do IPCA e a partir do segundo nível contempla um reajuste de 3,5% e assim sucessivamente a cada nível. A empresa garantiu na audiência de hoje no TST que o PCS para os marítimos subalternos seguirá os mesmos parâmetros adotados para os oficiais, apesar de ainda não haver disponibilidade de simulador para consulta dos valores do enquadramento de cada empregado.

O PCS foi apresentado pela empresa através de carta compromisso que faz parte da negociação do ACT.

- ***Reajuste significativo do Vale Alimentação/Refeição (VA/VR) para valores condizentes com a prática no setor marítimo.***

A Transpetro trouxe proposta do valor de R\$1.124,57 para aqueles que atuam em regime embarcado. Esse é **um avanço bastante significativo** que quase dobra o valor do VA/VR e contribui para que a Transpetro se aproxime das condições praticadas pelas demais empresas no setor marítimo.

A lógica utilizada para se chegar a este valor ficou registrada na redação da cláusula e inclui o valor pago pela empresa quando embarcado e desembarcado, adotando a média entre os dois, considerando o regime de embarque 1x1, respeitando também as condições impostas pelos órgãos de controle da esfera governamental para as empresas estatais.

- ***Discussão das condições de trabalho e remuneração específicas.***

A empresa mantém o compromisso de realização de um grupo de trabalho para estudo das condições de trabalho de alguns membros do GIAONT. O prazo de conclusão foi reduzido de 180 dias para 120 dias por pressão das entidades sindicais.

Para sinalizar de forma mais efetiva a intenção de avanços, as Entidades Sindicais solicitaram e a empresa concordou com a inclusão de uma gratificação para o Superintendente de STS, antes mesmo da realização do grupo de trabalho, cumulativa a sua gratificação de função, em igual valor da gratificação do Inspetor Náutico.

- ***Pagamento de dobras no período embarcado que exceder o embarque regular, da mesma forma que já é praticado na maioria das empresas do setor.***

Este é um **avanço histórico muito relevante**. As entidades sindicais buscavam desde a implantação do regime 1x1 que a empresa adotasse o **pagamento de dobras e folgas não gozadas** da mesma forma que é praticado por todas as empresas do apoio marítimo e pela maioria das empresas da cabotagem.

O tempo que o marítimo permanecer embarcado além dos 60 dias na cabotagem ou 90 dias no longo curso deve ser pago em dobro.

De forma semelhante, ao desembarcar, o marítimo que cumpriu seu tempo a bordo tem o direito de passar 60 dias desembarcado na cabotagem ou 90 dias desembarcado no longo curso, para gozo de férias ou folgas. **Caso o marítimo tenha novo embarque antes de completar o período de 60 ou 90 dias, os dias de folga não gozada devem ser pagos também em dobro.**

Em casos excepcionais, quando o embarque tenha duração menor que 60 ou 90 dias na cabotagem ou longo curso respectivamente, o número de dias desembarcado para gozo de férias ou folgas será o mesmo que o marítimo passou embarcado.

Outro ponto muito significativo alcançado nessa negociação foi a **eliminação dos 10 dias de carência para empresa realizar a rendição no final do período de embarque**. Essa era uma reivindicação recorrente dos marítimos nas últimas negociações, pois o prazo de 10 dias estimulava um gerenciamento ineficiente das rendições por parte da empresa, além de distorcer o regime de embarque 1x1.

A cláusula oferecida assegura a prática do regime 1x1 pela Transpetro de forma plena, como já ocorre em quase todas as empresas da Marinha Mercante brasileira.

- ***Continuidade dos navios construídos através do PROMEF com comandante, chefe de máquinas e, no mínimo, 2/3 de tripulantes de brasileiros.***

A diretoria da Transpetro informou durante a reunião de ontem que todas as iniciativas de venda de navios e privatização da empresa que se encontravam em andamento foram suspensas em decorrência da mudança da orientação do governo federal e, em consequência, da gestão da Petrobras. A firme atuação da CONTTMAF no final do ano passado denunciando no Conselho Diretor do Fundo de Marinha Mercante a intenção de venda de cinco navios Suezmax sem respeitar a legislação foi determinante para barrar a concretização da transferência de navios que iriam desfalcar a frota e reduzir o número de postos de trabalho na Transpetro.

- ***Incorporar os valores do Programa de Prêmio por Desempenho – PPP à Participação nos Lucros ou Resultados - PLR, negociada entre empresas e sindicatos.***

A empresa garantiu durante a reunião no TST que continuará discutindo questões relativas a PLR em negociação específica. As Entidades Sindicais registraram que seguirão atuando junto a Petrobras e ao governo para incorporar o PPP aos valores destinados ao pagamento da PLR, por entender que o PPP não é um mecanismo justo de reconhecimento e que vem estimulando administradores a produzirem resultados fictícios na gestão das empresas para alcançar rendimento desproporcional para uma pequena parcela apenas.

- ***Pagamento imediato, na forma pecuniária, dos dias de quarentena à disposição do armador que não foram quitados pela Transpetro ao longo de dois anos e meio de pandemia.***

A empresa confirmou a proposta de quitação desses valores rapidamente, em até 10 dias após a assinatura do ACT.

As entidades sindicais defendem que essa discussão não deve ser vinculada ao ACT. Porém, diante do conjunto de avanços alcançados, é um momento oportuno para que o seu pagamento seja garantido a todos os marítimos que permaneceram isolados do convívio social e familiar, à disposição da empresa, durante a pandemia. Considerando o histórico desta negociação, entendemos que esse item isoladamente não terá influência na decisão dos marítimos da Transpetro nessa consulta.

Para melhor compreensão, a proposta da empresa e o conteúdo da carta compromisso seguem transcrito ao final desta mensagem, assim como segue em anexo a minuta do ACT.

COMENTÁRIOS FINAIS

A proposta da empresa abre a possibilidade de melhores condições, salários, dobras e folgas minimamente compatíveis com as conquistadas pelas entidades sindicais nas demais empresas.

É necessário reconhecer que a nova proposta da empresa contempla avanços significativos para a relação laboral dos marítimos. A empresa se motivou a tal evolução na negociação em função da estratégia consistente adotada pela organização sindical marítima, a sintonia dos marítimos com a Organização Sindical, a demonstração clara de disposição para lutar coletivamente em defesa de seus interesses e **a mediação no Gabinete do Vice-presidente do TST, que considerou muito significativo o avanço alcançado na proposta aos marítimos da Transpetro.**

As Entidades Sindicais entendem que chegamos a uma proposta com condições justas, com avanços importantes que, ao serem implantados, agregarão ganhos muito significativos a toda gente do mar empregada pela Transpetro.

Outro ponto a considerar é que diferente dos acordos anteriores, o presente acordo possui vigência de apenas um ano e em novembro discutiremos novos avanços com a empresa. A CONTTMAF registrou na reunião de hoje no TST que o acordo proposto não resolve todos os problemas dos marítimos, mas estamos cientes que alcançamos ganhos que nenhuma outra categoria alcançou em 2022 negociando com empresas do governo.

Acreditamos que em 2023 poderá haver um movimento mais forte e generalizado de categorias buscando correções para os graves problemas enfrentados pelos trabalhadores nos últimos anos em todas as empresas estatais, considerando as orientações adotadas pelos governos anterior e atual.

Diante dos avanços históricos e significativos relatados, como a implantação do PCS que trará importante evolução salarial, o pagamento de dobras e folgas não gozadas, a quitação imediata dos dias de quarentena, dentre outros, as Entidades Sindicais apresentam a proposta da Transpetro para o ACT 2022 à apreciação dos marítimos, com **CLARO INDICATIVO DE APROVAÇÃO**.

INSTRUÇÕES PARA VOTAÇÃO

A votação deverá ser dirigida à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários e Aéreos, na Pesca e no Portos (CONTTMAF).

VOTOS INDIVIDUAIS (E-MAILS PESSOAIS)

devem ser enviados **EXCLUSIVAMENTE** para
consulta@conttmaf.org.br

O e-mail deverá conter os seguintes dados:

NOME COMPLETO _____

MATRÍCULA _____

CATEGORIA _____

FUNÇÃO QUE OCUPA _____

LOTAÇÃO _____

VOTAÇÃO:

OPÇÃO 1 – SIM (SIGNIFICA ACEITAR A PROPOSTA PARA O ACT)

OPÇÃO 2 – NÃO (SIGNIFICA REJEITAR A PROPOSTA)

NÃO SERÃO ACEITOS os e-mails corporativos como, por exemplo, os domínios:
transpetro.com.br ou petrobras.com.br.

O prazo para recebimento dos votos é até às **12h00 (meio-dia) do dia 24/02/2023 (sexta-feira)**.

Esclarecemos que, em função de decisão da diretoria do Sindicato dos Enfermeiros, os votos do Enfermeiros serão computados em separado. O Sindicato esclarece que pretende evitar possíveis riscos de prejuízo aos seus representados com esta medida, em função da inobservância por parte da empresa da Lei 14.434/2022.

Aproveitamos para lembrar que os votos dos representados dos Sindicatos dos Contramestres e dos Condutores não farão parte do cômputo, visto que, tais Entidades negociam em separado com a empresa.

Todos os demais marítimos da Transpetro podem votar, sejam sindicalizados ou não, independente da categoria profissional marítima a que pertencem e se trabalham embarcados ou em terra, ou mesmo que estejam no local de trabalho, em repouso, férias, afastamento médico, treinamento, recebimento de navio novo ou em qualquer outra situação, inclusive os aposentados.

A CONTTMAF realizará a conferência das informações e o processamento do voto para validação. Em caso de dúvida você será contatado. Após a validação, você receberá uma resposta confirmando que o seu voto foi recebido.

A resposta da CONTTMAF poderá demorar alguns dias para chegar na sua caixa de mensagens, pois a conferência é realizada individualmente por pessoas e não por computadores.

Caso não receba a confirmação do voto no prazo de 3 (três) dias úteis, certifique-se que o endereço eletrônico foi digitado corretamente, verifique a caixa de SPAM e/ou LIXO ELETRÔNICO.

Finalizamos com as tradicionais saudações marinheiras.

Juntos somos mais fortes!

Unidade e luta!

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

Observação de praxe:

Cumpra lembrar que a não difusão ou a retenção desta correspondência fere o preceituado no art. 5, inciso XII, da Constituição Federal e o art. 266, do Código Penal, ficando o infrator sujeito às sanções previstas na legislação pátria.

PROPOSTA TRANSPETRO

1 - Tabela Salarial

· A Companhia reajustará os salários constantes das Tabelas Salariais no índice equivalente a 100% do IPCA acumulado entre 01/11/2021 e 31/10/2022, que vigorarão até 31/10/2023.

· A Companhia reajustará os valores constantes das tabelas de gratificação de função e funções gratificadas no índice equivalente a 100% do IPCA acumulado entre 01/11/2021 e 31/10/2022, que vigorarão até 31/10/2023.

2 - Assistência Alimentar

· A Companhia fornecerá a todos os marítimos em efetivo exercício, que estiverem em regime de embarque, quando embarcados, incluindo o GIAONT, um Vale refeição mensal no valor equivalente a R\$ 640,50 (seiscentos e quarenta reais e cinquenta centavos), nos moldes do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

· Aos marítimos que estiverem, efetivamente, prestando serviço em terra nas dependências da Companhia, ou desembarcados, o valor do Vale Refeição corresponderá a R\$ 1.608,64 (mil seiscentos e oito reais e sessenta e quatro centavos), desde que a unidade para o empregado em prestação de serviço em terra não forneça alimentação in natura, com ou sem participação dos empregados, que vigorará até 31/10/2023.

· Para os marítimos que estiverem em regime de embarque o valor mensal a ser creditado será de R\$ 1.124,57 (mil cento e vinte e quatro reais e cinquenta e sete centavos) equivalente à soma dos valores do vale quando embarcado e do vale quando desembarcado, considerando 6 meses de embarque e 6 meses de desembarque do regime de embarque 1x1, portanto diluído por 12 meses.

3 - Benefícios Educacionais

· A Companhia reajustará a partir de 01/01/2023, em 8,73%, os valores das tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário, a partir de 01/01/2023 que vigorarão até 31/12/2023.

4 - Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde

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

5 - Plano de Saúde AMIL

· Será excluída a Cláusula 21ª do ACT vigente devido a extinção do contrato com a AMIL e a migração dos empregados com contrato de trabalho por prazo determinado para o Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde-AMS.

· A Cláusula 20ª será ajustada para contemplar a inclusão dos empregados com contrato de trabalho por prazo determinado na AMS.

6 - Liberações sindicais

· A Companhia se compromete a manter o pagamento de embarcado, com exceção da parcela de Bonificação de Viagem ao Exterior, a no máximo 06 (seis) dirigentes sindicais desembarcados para o efetivo cumprimento de mandato sindical, que sejam indicados pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários e Aéreos, na Pesca e nos Portos.

7 – Garantia de manutenção do contrato de trabalho (MLC 2006):

· Em atendimento à exigência da MLC 2006 ratificada pelo Decreto 10.671/2021, a Companhia se compromete a incluir no ACT 2022-2023 uma cláusula de garantia de manutenção do contrato de trabalho enquanto o empregado marítimo for mantido em cativeiro dentro ou fora do navio, decorrente de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra seus navios, independentemente de data fixada para o seu término.

9 – Garantia de emprego:

· Será excluída do Acordo Coletivo de Trabalho a Cláusula 42ª – Garantia de Emprego.

· Será incluída nova Cláusula cobrindo o pessoal afetado pela Gestão Ativa de Portfólio.

· Aos empregados impactados pela Gestão Ativa de Portfólio será garantida a permanência na Companhia de todos aqueles que assim desejarem. O disposto no parágrafo acima não se aplica aos casos de dispensa com justa causa.

10 - GIAONT

· Inclusão da função de superintendente de ship to ship no GIAONT, com gratificação igual à do Inspetor Náutico.

11 – Indenização para os dias de excesso de embarque:

· A Companhia se compromete a indenizar os dias de excesso de embarque a contar a partir do que exceder 60 dias de embarque na Cabotagem e 90 dias de embarque no Longo Curso, na razão de 2 dias de indenização para cada dia de excesso de embarque.

· A fim de não alterar as escalas de embarque e desembarque, conforme já é feito atualmente, os dias compensados pecuniariamente não gerarão dias de repouso.

· O valor indenizado não será caracterizado como Remuneração Normal para fins de cálculo de valores a serem pagos aos empregados em decorrência de negociação que a utilize como base de cálculo.

12 - Manutenção da data-base:

· As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2022-2023 vigorarão a partir de 01/11/2022, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

13 - Vigência:

· As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2022-2023 terão vigência até 31 de outubro de 2023.

Carta Compromisso

A Transpetro assume os seguintes compromissos:

1 . Constituir um Grupo de Trabalho com participação do SINDMAR com o objetivo de dar tratamento aos itens abaixo, relativos ao Grupo de Inspeção e Acompanhamento Operacional de Navios e Terminais - GIAONT:

1- Escala de trabalho dos Inspectores Náuticos;

2- Condições de trabalho dos Inspectores Náuticos;

3- Condições de trabalho dos Inspectores Náuticos quando ocupando a posição de "Superintendente de ship to ship";

1.1. A Transpetro assume o compromisso de conclusão dos trabalhos deste grupo em até 120 dias após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2022-2023 dos empregados do quadro de mar, com a indicação das medidas a serem implementadas referentes aos três itens acima.

2. – Indenizar os dias de Quarentena pré-embarque decorrentes da Pandemia da COVID-19

2.1. A Companhia reconhece que os dias de quarentena pré-embarque motivados pela pandemia da COVID-19 configuram tempo à disposição do empregador. Como dias geradores de repouso na proporção de 1 dia de repouso para cada 1 dia em quarentena pré-embarque;

2.2. A Companhia se compromete a indenizar, de forma pecuniária, 100% dos dias de saldo de repouso motivado pela quarentena pré-embarque, em até 10 dias corridos após a assinatura do Acordo Coletivo. Em relação à Ação Civil Pública nº 0100889-44.2021.5.01.0075 a TRANSPETRO e Sindicatos autores da medida judicial reconhecem a ocorrência de perda superveniente do objeto e conseqüente encerramento do pedido correspondente, a ser registrada em petição conjunta ao Juízo;

2.3. Para os empregados do quadro de mar que tenham se desligado da Companhia antes do tratamento dos dias de quarentena pré-embarque ora proposto, a proposta é de efetuar o pagamento mediante indenização pecuniária em 10 dias úteis após a data da assinatura do ACT.

3. Implantar plano de cargos e salários:

3.1. Implantação de plano de cargos para Oficiais:

3.1.1. A Companhia se compromete a implantar, com vigência a partir de 01 de janeiro de 2023, um plano de cargos e salários para todos os Oficiais do seu quadro de mar;

3.1.2. Com a implantação do plano de cargos todos os Oficiais serão enquadrados em pelo menos 1 nível salarial acima do que se encontram atualmente. A depender do tempo em que o Oficial estiver em sua categoria atual, dentro da Transpetro, esse enquadramento poderá chegar a 3 níveis;

3.1.3. Para os 2ON e 2OM a Companhia se compromete a realizar o enquadramento com 1 nível a mais;

3.1.4. Para os CLCs na função de Comandante será pago uma gratificação no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), além daquelas já previstas no Acordo Coletivo de Trabalho.

3.1.5. Para efeito de progressão na carreira, o regulamento do referido plano de cargos seguirá premissas similares as do plano de cargos do pessoal do quadro de terra da companhia.

3.2. Implantação de plano de cargos para Guarnição e Suboficiais:

3.2.1. A Companhia se compromete a implantar, em até 90 dias após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2022-2023, um plano de cargos e salários para todos os membros da Guarnição e Suboficiais do seu quadro de mar.

3.2.2. A vigência do plano de cargo será retroativa a 01 de janeiro de 2023 e todos os empregados terão enquadramento de pelo menos 1 nível.

3.2.3. O modelo do plano de cargos para guarnição e suboficiais será nos moldes do plano de cargo dos oficiais.