

Mensagem Circular SINDMAR – Petrobras e Transpetro Nº 14/2019

Rio de Janeiro, 11 de dezembro de 2019.

AOS OFICIAIS E ELETRICISTAS DA PETROBRAS E TRANSPETRO

Prezados Companheiros e Companheiras,

Ao longo dos últimos meses, em mensagens circulares aos marítimos do Sistema Petrobras, antes mesmo de iniciar nossas negociações coletivas, a Organização Sindical Marítima tem procurado informar nosso pessoal sobre o andamento das negociações coletivas do pessoal de terra com a Petrobras e dos trabalhadores em geral com outras empresas estatais. Os Sindicatos marítimos entendem que tais informações podem contribuir significativamente para melhor análise da conjuntura e reduzir a possibilidade de tomarmos decisões coletivas equivocadas baseadas em expectativas dissociadas da realidade. Temos clara compreensão que aqueles que não avaliam corretamente os cenários complexos em que atuam, podem acabar correndo riscos que desconhecem, uma situação indesejada que pode trazer dificuldades de difícil solução mais à frente.

Desde que assumiu em janeiro, o governo federal vem impondo severos limites nas negociações coletivas dos trabalhadores em empresas estatais. Foi proibido, por exemplo, que as empresas ofereçam mais que 70% do índice da inflação como reajuste aos seus empregados ou que ofereçam avanços que representem aumento de despesa para as empresas. No conjunto das empresas estatais brasileiras, houve categorias de trabalhadores que se insurgiram ao longo de 2019 contra as perdas que as medidas governamentais visavam impor e, organizados em seus sindicatos, realizaram mobilizações e greve.

Para aqueles que se dispuseram a lutar coletivamente por avanços na relação de trabalho, o desfecho das negociações ou das mobilizações, invariavelmente, ocorreu somente após mediação em tribunal trabalhista ou julgamento de dissídio em decorrência da efetiva mobilização e deflagração de greve. Por maior que seja o nosso esforço no tribunal, não temos dúvidas que pode ser difícil para um ministro ou ministra do Tribunal Superior compreender todas as nuances da atividade laboral dos marítimos e, mais ainda, talvez tenham dificuldade para avaliar a gravidade dos excessos que a Transpetro vem cometendo contra seus marítimos, uma vez que estes pagaram alto valor pecuniário para viabilizar o regime de 1x1 que não lhes é possibilitado pela empresa na forma acordada.

Nas atuais negociações coletivas dos marítimos do Sistema Petrobras, além das discussões normais que envolvem os ACT da Transpetro e da Petrobras, há outra questão muito significativa que não pode ser esquecida. A Transpetro não vem cumprindo cláusulas acordadas no ACT sobre o tempo máximo de permanência a bordo dos tripulantes no regime 1x1 com igual tempo de folga em terra. Além de não cumprir

o que acordou em cerca de 1/3 dos embarques realizados em 2019, a dívida da Transpetro com os marítimos continua crescendo à medida que ela não possibilita que os marítimos gozem integralmente as folgas adquiridas no período que passaram a bordo, descaracterizando, nesses casos, o regime 1x1.

Nas reuniões anteriores em que buscamos negociar com a Transpetro, não houve demonstração alguma de compromisso da empresa em incluir compensação para o descumprimento do ACT que ela reconhece estar praticando e que representa inaceitável prejuízo para o nosso pessoal que pagou contrapartidas salariais significativas para entrar no regime 1x1. Procuramos mostrar que essa situação não pode ser deixada de lado numa proposta que pretenda ser justa e que representa um contrassenso a Transpetro, ao mesmo tempo que reconhece descumprir o que acordou, alegar que necessita de mais tempo para equacionar deficiências gerenciais sem, no entanto, se dispor a registrar data para cumprimento do início de pagamento de compensações financeiras. Esse foi o comportamento da Transpetro nas duas ocasiões em que apresentou propostas que recusamos.

Na reunião de negociação realizada na sexta-feira, dia 6 de dezembro, que iniciou no meio da manhã e se estendeu até o fim da tarde, tivemos prolongada e dura discussão, em que os sindicatos marítimos deixaram claro que não levariam à consulta de seus representados proposta que não contivesse avanço palatável no compromisso de pagamento de compensações pelo descumprimento do ACT pela Transpetro. Tal decisão se apoiava no resultado impactante da rejeição de 99,7% dos marítimos que participaram na consulta sobre a proposta anteriormente oferecida pela empresa. Diante do firme posicionamento e argumentação dos sindicatos, após algumas tentativas de oferecer propostas que não contemplavam esse tópico, pela primeira vez a Transpetro ofereceu incluir em sua proposta um compromisso em nosso ACT, registrando que não havendo melhoria no quadro atual, será realizada proposta de medidas de pagamento de compensação até setembro de 2020, com acompanhamento de uma comissão conjunta com os sindicatos. Não há como negar que esse item representa uma modificação importante no comportamento da Transpetro.

A proposta econômica da Transpetro oferece reajuste com percentuais diferentes para os salários e para o vale refeição/alimentação com objetivo de proporcionar um reajuste mais elevado para os marítimos que trabalham embarcados. Como não há incidência de impostos para os trabalhadores no vale alimentação e considerando que o reajuste autorizado pelo governo não é significativo, quando concedido no vale alimentação, representa vantagem financeira adicional para os trabalhadores. A soma dos dois reajustes aplicados supera o índice de 1,8% na maior parte dos casos. Desta forma, para as categorias que recebem os menores salários, o reajuste oferecido pode alcançar 4%.

Para os marítimos da Petrobras, a proposta segue as mesmas condições oferecidas pela Transpetro, exceto pelo fato do reajuste de 1,8% ser aplicado diretamente nas tabelas salariais e vale alimentação, levando-se em conta que o contingente de marítimos vinculados ao ACT da Petrobras, em sua maior parte, é de aposentados cujas aposentadorias são reajustadas pelo índice definido no ACT e aplicado nas soldadas básicas. As cláusulas que a Petrobras propõe eliminar em seu ACT não têm mais

aplicabilidade prática para o nosso pessoal com todos navios praticando o regime 1x1 e considerando que há 25 anos a Petrobras não admite novos marítimos por concurso público.

Na discussão dos demais itens que compõem a proposta, as empresas recuaram e agora se dispõe a manter no ACT cláusulas valiosas para nós como, por exemplo, a que oferece garantia de emprego no Sistema Petrobras em caso de excedente de pessoal. As cláusulas do ACT anterior ficam preservadas em essência, prevalecendo as vantagens conquistadas ao longo de décadas. As alterações propostas no Adiantamento do 13º salário e no pagamento da gratificação de férias não trazem prejuízo financeiro nos valores a serem pagos. Da mesma forma, a eliminação no ACT Transpetro das cláusulas do regime 2x1 também não significa perdas por não serem mais aplicáveis com todos navios operando no regime 1x1.

A Transpetro alterou sua proposta, oferecendo a continuidade do regime 60x60 nos navios de cabotagem e a introdução de 90x90 nos navios Suezmax e Aframax, bem como, nos navios de cabotagem que fizerem docagens no exterior. Recordamos que nas negociações que nos levaram ao regime 1x1, não houve imposição dos trabalhadores de que o regime deveria ser de 60x60 em todos navios. A reivindicação era no sentido de a empresa instituir o regime 1x1 de forma efetiva em toda sua frota. Houve, contudo, na ocasião, companheiros que, sem consultar os sindicatos e sem adequada reflexão, registraram para a empresa que consideravam adequado um tempo maior a bordo dos navios de longo curso, fato que aparentemente contribuiu para motivar a empresa a reavaliar a efetividade do regime adotado e propor tempo maior nas embarcações que usualmente atuam no longo curso, além do argumento de que a duração das viagens é maior no longo curso. Por outro lado, a empresa desistiu da proposta anterior de cortes nas diárias mantendo no acordo o pagamento integral da Bonificação de Viagem ao Exterior em navios de longo curso e aceitou incluir cláusula que busca instituir meios de pagamento para compensação nos casos em que houver descumprimento pela empresa do tempo máximo de permanência a bordo, com prazo para ser adotado até setembro de 2020.

Numa avaliação pouco profunda do conjunto de itens que compõe a proposta da Transpetro não é difícil concluir que a empresa está longe do alcançar nossas justas reivindicações e o sentimento natural seria a pronta rejeição da proposta. Nossa Organização Sindical Marítima, no entanto, não pode se limitar a avaliações superficiais, pois tem consciência de sua responsabilidade junto aos marítimos que representa para manutenção dos empregos, salários e condições laborais conquistadas. Entendemos que a avaliação da proposta e orientação responsável sobre sua rejeição ou aceitação deve considerar também os riscos conjunturais relacionados ao processo negocial e estratégias que possibilitem ao nosso pessoal ter chances de resistir contra perdas em cenário adverso.

Registramos como fatores importantes a considerar nesta análise o cenário de perdas que o governo vem impondo aos trabalhadores nas empresas que controla, do qual, até aqui, nenhuma categoria de trabalhadores de empresas estatais teve êxito em escapar. Adicionalmente, os resultados práticos da mediação de impasses e do julgamento de

dissídios nos tribunais desestimula que procuremos na justiça do trabalho a solução para os nossos problemas. Via de regra, os trabalhadores de empresas estatais que coletivamente foram aos tribunais em 2019 buscando solução justa e equilibrada para seus ACT não têm muito a comemorar.

A Transpetro nos informou que esta é sua proposta final. Nada impede, como próximo passo, que a empresa procure se apoiar nos tribunais, como já fez com o pessoal de terra este ano e conosco em 2016, ou que adote medidas duras buscando o convencimento aos trabalhadores. O histórico de negociações de Transpetro e Petrobras indica ser improvável que nova proposta nos seja apresentada de forma espontânea pelas empresas em mesa de negociação, caso a proposta atual seja rejeitada.

Quando se acatava no Brasil o preceito constitucional da ultratividade dos acordos, as empresas muitas vezes usavam a estratégia de “empurrar com a barriga”, prolongando indefinidamente as negociações. Depois da reforma trabalhista, a clara opção de pressão do Sistema Petrobras é “praticar a CLT” uma vez encerrada a vigência do acordo. Essa possibilidade só favorece ao empregador, que rapidamente busca reduzir as condições laborais praticadas ao mínimo que a lei obriga. Nesse caso, aos trabalhadores restará como última opção efetiva demonstrar disposição para se mobilizar e entrar em greve, seguindo as orientações do Sindicato.

Outro ponto a se considerar é a notícia de alteração na alta administração da Transpetro e substituição de diretores, que acrescenta apenas incertezas no processo negocial. Não temos como conhecer previamente e não estão claras as intenções da Petrobras ao realizar tais substituições, mas os exemplos recentes que temos em outras empresas controladas e subsidiárias da Petrobras não trouxeram novidades positivas para os trabalhadores e não há como garantir que após a troca da diretoria haverá disposição para dar continuidade nas negociações nos termos atuais. Não temos dúvidas, no entanto, que a Transpetro, independente do fato de haver ou não trocas em sua administração, seguirá praticando as determinações do governo.

Considerando o cenário atual, a proposta oferecida na última reunião efetivamente limita a possibilidade de perdas mais significativas no prosseguimento do processo negocial e pela primeira vez registra um compromisso da empresa com possibilidades efetivas de chegar ao pagamento de compensações pelo descumprimento do que acordou, ainda na vigência do acordo coletivo. Mesmo assim, os Sindicatos Marítimos têm clareza que a proposta da Transpetro não representa o que desejamos alcançar coletivamente, que reivindicamos da empresa e seguiremos buscando nas próximas negociações.

Compreendendo que existe a possibilidade de que companheiros e companheiras encontrem dificuldade em avaliar os riscos de perdas e possibilidades de ganhos a que nossas decisões coletivas podem nos levar nesse momento, lembramos sobre os acontecimentos do final do ano passado. Naquela oportunidade, em decorrência da conjuntura de troca de governo e diretoria da Petrobras, a nossa Organização Sindical orientou pela aprovação dos acordos coletivos oferecidos pela Petrobras e pela

Transpetro, apesar de algumas restrições persistirem de nossa parte em pontos específicos que gostaríamos de ver mais disposição das empresas. A decisão de indicar pela aprovação dos acordos naquele momento se mostrou muito acertada para os interesses coletivos dos trabalhadores marítimos e garantiu a possibilidade de pagamento de PLR nos próximos dois anos, além de dar continuidade na vigência das cláusulas registradas em nosso ACT que nos protegem coletivamente. De outra forma, poderíamos estar até hoje, como estão outras categorias do sistema Petrobras, buscando negociar acordo com quem não demonstra sensibilidade aos anseios dos trabalhadores.

Não há como negar que vivemos momentos de grandes riscos de perdas e poucas possibilidades palpáveis de avanços para os trabalhadores dentro do Sistema Petrobras. Mesmo havendo disposição dos trabalhadores para lutar coletivamente, os resultados poderão ser muito abaixo das nossas expectativas. Consideramos ainda que não seria prudente subestimar tais riscos quando aqueles que nos governam nos dizem a todo momento que temos que escolher entre ter direitos e ter empregos. Afinal, quem está dizendo isso são as mesmas pessoas que em última instância tomam as decisões que afetam as empresas controladas pelo governo e seus empregados.

Considerando o que foi oferecido pelas empresas, após longa análise que compartilhamos acima com os companheiros e companheiras, os Sindicatos Marítimos decidiram iniciar processo de consulta aos seus representados sobre as propostas. Pesadas as possibilidades de avanços e os riscos que envolvem as necessárias ações para alcança-los, **os Sindicatos Marítimos orientam pela aceitação das propostas.**

Os Sindicatos acatarão a decisão democrática da maioria dos marítimos que participarem nessa consulta. Por esse motivo, consideramos necessário registrar que a decisão de rejeitar a proposta das empresas pressupõe desde já que estarão dispostos a participar de efetiva mobilização a bordo dos navios para lutar contra as determinações do governo para negociações de ACT das empresas estatais e que aceitam o compromisso de participar de eventual greve buscando persuadir a Transpetro, a Petrobras e o Governo a atenderem às reivindicações dos marítimos. O empenho ora exigido não será maior do que o de nossos antecessores nas lides do mar que, com unidade e luta, superaram condições e adversidades muito mais duras.

Esta mensagem inclui, na sequência, as instruções para votação e as propostas das duas empresas transcritas na íntegra.

Unidade e luta!

Juntos somos mais fortes!

Por gentileza, ao receberem esta mensagem, confirmem seu recebimento e contribuam com sua ampla divulgação.

Despedimo-nos com as já tradicionais **Saudações Marinheiras.**
Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante – SINDMAR

Observação de praxe:

Cumpramos 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.

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)

que 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: SIM (aceitação das propostas)

ou

NÃO (rejeição das propostas)

NÃO SERÃO ACEITOS os e-mails corporativos como, por exemplo, os domínios:

amosconnect.com.br,

transpetro.com.br,

petrobras.com.br.

Todos os marítimos do sistema Petrobras 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.

O prazo para recebimento dos votos é até às **12h00 (doze horas) do dia 17/12/2019 (terça-feira)**.

Importante destacar que qualquer iniciativa por parte da empresa ou de seus representantes de pressionar indevidamente os marítimos na presente votação deverá ser informada através do endereço conttmaf@conttmaf.org.br.

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

PROPOSTA DA TRANSPETRO

1 Tabela Salarial

- A Companhia reajustará os salários constantes das Tabelas Salariais em 1,0%, que vigorará até 31/10/2020.

2 Vale Refeição/Alimentação

- A Companhia reajustará o valor do Vale Refeição/Alimentação dos marítimos em regime de embarque em 35%, que vigorará até 31/10/2020.
- O percentual de 35% aqui firmado se refere ao valor equivalente ao percentual de reajuste de 0,8% que se pretendia aplicar nas tabelas salariais constantes no item 1 acima, visando atender o pleito das entidades sindicais.

3 Pagamento do 13° - Salário

- A Companhia, a partir de 01 de janeiro de 2020, fará o adiantamento do 13-º Salário conforme legislação vigente.

4 Gratificação de Férias

- A Companhia manterá o pagamento da Gratificação de Férias a todos os seus empregados, sem efeito retroativo.
- A partir de 01 de novembro de 2019, o valor da Gratificação de Férias será mantido em 1/3 correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição acrescidos de 2/3 pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 da remuneração mensal do empregado.

5 Bonificação de Viagem ao exterior

- O pagamento da referida vantagem será devido nas viagens de ida e volta, desde a saída do navio do último porto brasileiro até a chegada do navio no primeiro porto brasileiro.

6 Período de embarque

- Aumento do período de embarque para 90x90, somente para as classes suezmax e afromax, categorias de navios que praticam viagens de longo curso. Para as demais classes, a companhia mantém o período de embarque de 60x60 (exceto em viagens internacionais para docagem, quando se aplicará o período de embarque de 90x90).
- Criação de comissão conjunta com os Sindicatos com realização de reuniões mensais visando avaliar a eficiência da logística de embarque e desembarque, com prazo de conclusão até setembro de 2020.

Caso não se identifique as melhorias até julho de 2020, será realizada proposta de medidas de pagamento de compensação, que passará a vigorar a partir de setembro de 2020.

7 Adicional de Permanência no Estado do Amazonas

- Manutenção do Adicional do Estado do Amazonas para empregados que já estão recebendo. Não haverá novas concessões desse adicional.

8 Benefício Educacional

- Reajuste das Tabelas dos Benefícios Educacionais e do Programa Jovem Universitário a partir de 01/01/2020, conforme tabelas Petrobras (2,3%).

9 Programa Jovem universitário

- A partir de 01 novembro de 2019, a Companhia encerrará as inscrições para o Programa Jovem Universitário. Será mantido o benefício para aqueles empregados que têm filhos já estão inscritos no Programa.
- Caso o estudante já inscrito venha a mudar de curso ou a trancar o período, esse perderá o direito ao benefício.

10 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.

11 Manutenção da data-base:

- As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2019 vigorarão a partir de 1º de novembro de 2019, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

12 Vigência:

As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2019 terão vigência até 31 de outubro de 2020.

Simplificação do Acordo Coletivo de Trabalho:

- Em função do término da implantação do regime 1x1 em todos os navios operados pela Companhia, serão extintas do Acordo Coletivo de Mar todas as cláusulas referentes ao extinto regime 2x1.

Compromisso adicional:

- A Companhia se compromete a efetuar o adiantamento da PLR 2019 no dia 27/12/2019 caso o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2019/20120 seja assinado até o dia 17/12/2019.

PROPOSTA DA PETROBRAS

Proposta Econômica

- Reajuste das tabelas de Soldada Básica em 1,8%;
- Reajuste das tabelas de Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR em 1,8%;
- Reajuste dos valores do Vale Alimentação/Refeição em 1,8%;
- Reajuste dos valores dos Benefícios Educacionais e do Programa Jovem Universitário em 2,3% a partir de janeiro de 2020;
- Reajuste das tabelas de gratificações em 1,8%;
- Reajuste do valor do auxílio para compra de uniformes em 1,8%;
- Reajuste da Gratificação de Campo Terrestre de Produção em 2,3%;
- Reajuste do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas em 2,3%.

Dos Salários

1. Pagamento do 13º Salário

- A Companhia, a partir de 01 de janeiro de 2020, fará o adiantamento do 13º Salário conforme legislação vigente.

2. Gratificação de Férias

- A Companhia manterá o pagamento da Gratificação de Férias a todos os seus empregados, sem efeito retroativo.
- A partir de 01 de novembro de 2019, o valor da Gratificação de Férias será mantido em 1/3 correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição acrescidos de 2/3 pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 da remuneração mensal do empregado.

3. Período de Embarque

- Aumento do período de embarque somente para o longo curso (navios tipo Aframax e Suezmax) para 90x90.

4. Adicional de Permanência no Estado do Amazonas

- A companhia manterá o pagamento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, condicionado à permanência nas Unidades, e enquanto estiverem efetivamente lotados e trabalhando naquele estado da Federação.
 - I. O empregado não mais fará jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando no estado do Amazonas.
 - II. Os empregados vierem a ser lotados e se encontrarem efetivamente trabalhando no estado do Amazonas após a data de assinatura desse acordo não farão jus ao referido adicional.

Dos Benefícios

5. Programa Jovem universitário

- A partir de 01 novembro de 2019, a Companhia encerrará as inscrições para o Programa Jovem Universitário.
- Caso o estudante já inscrito venha a mudar de curso ou a trancar o período, esse perderá o direito ao benefício.

6. Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde

- A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco na AMS será efetuada com uma contribuição mensal fixa e uma contribuição adicional, no mesmo valor da contribuição regular, que será cobrada sempre no mês de novembro, conforme tabela (anexo I) que vigorará até 29/02/2020.
- Os valores relativos ao Grande Risco constantes em tabela (anexo I) serão reajustados em 01/03/2020 pelo Índice Variação de Custo Médico-Hospitalar (VCMH), ou o que vier a substituí-lo, considerando o percentual acumulado no período de 12 (doze) meses, e terão vigência até 31/10/2020.
- A aplicação do referido índice, nos termos propostos, incide apenas sobre as mensalidades devidas pelos beneficiários, sem prejuízo da observância do limite de 30% do custeio por parte dos beneficiários. Ou seja, a aplicação do referido reajuste não pode ampliar os 30% de participação, devendo ser promovidos os ajustes necessários quanto aos valores devidos pelos beneficiários para observar o referido limite, mesmo com a aplicação do reajuste proposto.

Da vigência

7. Manutenção da data-base:

- As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2019 vigorarão a partir de 1º de novembro de 2019, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

8. Vigência:

- As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2019 terão vigência até 31 de outubro de 2020.

Cláusulas não renovadas

14. A partir de 1º de novembro de 2019, a Companhia não mais praticará as seguintes cláusulas:

- Cláusulas do regime 2x1;
- Programa de Complementação Educacional;
- Programa Resgate e Redefinição do Potencial Laborativo.