



SOS EMBARCADOS

EM MESA DE NEGOCIAÇÃO, SINDIPETRO-LP COBRA PROBLEMAS DAS PLATAFORMAS

Nos dias 28 de maio e 30 de junho, o Sindipetro-LP se reuniu com o RH da UN-BS para tratar de demandas específicas das plataformas das bases do Litoral Paulista. Nas duas reuniões, foram tratados assuntos pendentes de reuniões anteriores e novas demandas foram apresentadas, a partir dos relatos feitos pelos embarcados nas visitas dos dirigentes sindicais ao aeroporto e também nas setoriais online

SIGA NAS REDES!



10 de julho - Fora, Bolsonaro!

O futuro é sombrio, mas só com muita luta reverteremos esse quadro

A categoria vive mais um momento decisivo em relação ao futuro da Petrobrás, patrimônio não só dos trabalhadores e trabalhadoras que a construíram e constroem no dia-a-dia, mas de todos os brasileiros. É necessário que estejamos atentos. O caminho a ser trilhado pede união e mobilização, armas de luta que nunca faltaram aos petroleiros. Nos últimos anos, tem ficado cada vez mais difícil estabelecer o diálogo com os gestores e o RH da empresa. Isso se reflete em uma política de negociação mais dura por parte da companhia, que simplesmente informa seus planos, sem negociação com os representantes da categoria. Hoje, por exemplo, o RH da UN-BS, passa por uma nova reestruc-

turação que dificultará ainda mais o atendimento às nossas demandas. Em fevereiro passado, a categoria protagonizou uma forte greve nacional contra a demissão dos trabalhadores da FAFEN Araucária, demonstrando que segue disposta à luta. Os trabalhadores das plataformas do Litoral Paulista, por sua vez, demonstraram força e a certeza de que não abandonarão os petroleiros das unidades no olho do furacão. Durante a pandemia, a gestão da empresa mais uma vez reafirmou que só se importa com o lucro dos acionistas, negligenciando a saúde e segurança daqueles que se arriscam para produzir e atendendo à população. O nível do descaso é tão grande que os representantes da empresa promoveram a demissão de seis

trabalhadores em meio à pandemia. Aproveitando-se das dificuldades impostas à nossa organização, a gestão Castello Branco testa uma série de maldades para maximizar os lucros e atacar nosso ACT. Os efeitos da pandemia e da atual crise do petróleo já são percebidos, mas não podemos esquecer que em situação ainda mais grave se encontram os terceirizados, que estão com seus empregos em risco e submetidos a contratos draconianos, pagando cada vez menos e exigindo mais da mão de obra. Diante desse quadro a Federação Nacional dos Petroleiros (FNP) solicitou a prorrogação do atual Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) por um ano em função da pandemia. O que não foi surpresa é que a empresa além de negar o

prolongamento do acordo, também desrespeitou a etapa de negociação com as entidades sindicais e apresentou uma proposta rebaixada, trazendo vários ataques já esperados. A FNP se negou a receber essa proposta na primeira reunião sem que houvesse negociação. Para a categoria petroleira, assim como para os demais trabalhadores desse país, é uma questão de sobrevivência enfrentar a gestão Castello Branco e o governo Bolsonaro. Por isso, precisamos nos organizar, fortalecer as entidades sindicais e as iniciativas de mobilização. Nesse sentido, o Sindipetro-LP se soma ao Dia Nacional de Lutas convocado pelas centrais sindicais e pelas frentes Povo Sem Medo e Brasil Popular, que acontece no dia 10 de julho.

Irresponsabilidade com a vida

Sob suspeita de Covid-19, gerente embarca na P67 e corta comida dos trabalhadores

Em mais um caso absurdo de irresponsabilidade com a vida no Sistema Petrobrás, um geplat da P67 resolveu de uma só vez colaborar para a propagação do novo coronavírus e ao mesmo tempo negar comida para os trabalhadores. No dia 10 de junho, mesmo após descobrir no Aeroporto de Jacarepaguá que havia viajado de Santos até o Rio de Janeiro ao lado de um trabalhador com teste positivo para Covid-19, ainda assim julgou sensato não cancelar seu próprio embarque. Evidentemente, sendo ele um caso suspeito (contactante), o correto seria que os dois não embarcassem, preservando não só suas próprias vidas, mas de todos os trabalhadores a bordo.

Há denúncias ainda de que diversos trabalhadores, submetidos a testes rápidos de pouca precisão e outros até mesmo com resultado positivo, estão sendo embarcados sem qualquer constrangimento. Repetindo o que ocorre em todas as unidades operacionais, o geplat apoia-se na Nota Técnica 28, um protocolo interno que tem forçado o

retorno ao trabalho daqueles que testaram positivo a presença dos anticorpos IgM.

A impressão é de que as mais de 60 mil mortes no país não abalam o gerente. Tanto é que, por capricho, ele proibiu os trabalhadores de regime de turno de se alimentarem no refeitório durante a jornada de trabalho. Com isso, cada um que se vire para enganar a fome com água, bolacha e banana, únicos itens disponíveis nas demais áreas da plataforma. Aos trabalhadores do turno diurno, isso significa uma alimentação precária das 13h às 19 horas, e aos trabalhadores do turno da noite, da meia-noite até 7 horas da manhã.

Evidentemente, em um regime de confinamento em alto mar, por 21 dias, em turnos diários de 12 horas, não se pode considerar adequado este cardápio. Trata-se de uma postura desumana. Por isso, pouco deveria importar as suas implicações legais, pois vai além do que a Justiça considera ou não adequado. No entanto, diante da dificuldade de sensibilizar ra-

cionalmente quem despreza a vida, é importante lembrar que esta medida é ilegal, pois contraria a lei federal 5811/1972.

Em seu artigo 3º, é determinado que durante o período em que o empregado permanecer no regime de revezamento em turno de oito horas deve ser assegurado, entre outros direitos, alimentação gratuita, no posto de trabalho, durante o turno em que estiver de serviço. No artigo 4º essa determinação também se aplica ao turno de 12 horas. Os trabalhadores embarcados, conscientes desse direito, imprimiram o que determina a lei e deixaram visível, para qualquer um ler, numa das paredes da sala onde são emitidas as permissões de trabalho.

O que fez o geplat? Segundo relatos, arancou a lei impressa argumentando que ninguém pode colar papel na unidade e, o pior, que a lei não vale na P67. Ao passar 21 dias confinado em alto mar, o gerente julga não ser um mero gestor, mas o ditador de uma embarcação sem regras e sem leis,

cujos tripulantes são apenas ferramentas necessárias para se produzir e lucrar. Além disso, mais que negligente, no que se refere à irresponsabilidade diante da pandemia, o geplat parece disposto a aplicar sobre os trabalhadores a tática da imunização de rebanho.

É uma lógica perversa. Mas defendida hoje por quem está na cadeira mais importante do país, o presidente Jair Bolsonaro, cuja política vem sendo aplicada por Roberto Castello Branco sem grande peso na consciência. Para quem julgava ser uma caricatura ultrapassada a visão de patrões insensíveis às vidas dos seus trabalhadores, o bolsonarismo e sua política da morte diante da Covid-19 mostram a atualidade desta premissa. O desprezo pela dignidade humana não só continua, como agora se manifesta sem pudor. O Sindipetro Litoral Paulista enviou um ofício para a empresa cobrando uma reunião com o RH local, mas até o momento não recebeu resposta. O lucro não pode estar acima da vida!

Ataques sucessivos

Gestores da Petrobrás aproveitam pandemia para prejudicar trabalhadores embarcados

Como se não bastasse a crise sanitária mundial, os gestores da Petrobrás resolveram potencializar os ataques contra os trabalhadores embarcados. O primeiro grande ataque foi a omissão da empresa frente ao coronavírus. Os testes, no pré-embarque no Aeroporto de Jacarepaguá, começaram a ser realizados tardiamente. Em 26 de fevereiro a pandemia já mostrava seus efeitos no país, mas os testes foram implementados somente em abril, desencadeando uma explosão de casos em todas as plataformas. Para piorar, muitos embarcados têm denunciado que ao procurar ajuda médica são testados como se estivessem apenas gripados, voltando a trabalhar normalmente ou ficando em “observação”.

Em relação à Covid-19, enquanto a empresa se esconde, o Sindipetro-LP segue buscando propor ações. Os diretores do sindicato se reuniram com pesquisadores da Fiocruz para apontar soluções mais efetivas de combate à exposição ao vírus. Segundo os pesquisadores, o vírus já está nas plataformas, portanto, deveria haver teste antes do desembarque. Essa ação contribuiria para identificar a carga viral que circula nas embarcações e evitaria que os trabalhadores levassem o vírus para suas casas, suas famílias e a outros trabalhadores no aeroporto. Porém os gestores insistem em não realizar o teste rápido no desembarque, contrariando o item 7 do protocolo da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), que preconiza: “O desembarque de tripulante assintomático, após o cumprimento de sua jornada de trabalho embarcado, deverá ocorrer após avaliação de saúde, incluindo a realização de teste rápido, sempre que possível. No caso de relato de sintomas ou resultado positivo do teste rápido, o tripulante deverá ser orientado quanto a necessidade de realização de isolamento domiciliar ou em hotel”.

Outro problema é a escala 21x21 no lugar da 14x21, alteração feita sem planejamento. transposta sem cerimônias. Outra investida se refere à transferência de imóvel dos trabalhadores da UN-BS implantados em regime offshore, em um comunicado ilegal e arbitrário o RH Corporativo informou que, a partir de junho, todos seriam locados no imóvel RJ-Plataformas. O objetivo: reduzir custos à custa dos trabalhadores, pois visa se livrar do pagamento de traslado e hospedagem para embarque/desembarque a partir do Aeroporto de Jacarepaguá. Qual a próxima ideia mirabolante, pedir ao trabalhador que pague a viagem de helicóptero?



O Sindipetro-LP segue buscando propor ações para a empresa, mas os gestores se omitem

Até o momento não existem garantias quanto à saúde e a segurança dos trabalhadores. Implementada, segundo a própria empresa, para diminuir o número de voos e de passageiros nas aeronaves, além do POB a bordo, essa medida não impediu que o contingente a bordo fosse restabelecido ao período pré-pandemia. Ou seja, aos limites dos POB's originais. Diante disso, questionamos a real eficácia em manter a escala 21 X 21. Inclusive na plataforma de Mexilhão (PMXL-1) técnicos transferidos recentemente de outras bases, estão embarcando para treinamento.

Aliás, em relação à escala 21X21 o que se viu foi a quebra de compromisso pelos gestores. No anúncio da nova escala, a empresa divulgou amplamente que os dias de extensão de embarque, bem como o período de confinamento em hotel, seriam pagos como horas extras. Contudo, o que se vê agora é o descumprimento do que foi apregoado e manobras para não gerar pagamento de horas extras. De forma sorrateira, as lideranças de operação vem revezando o contingente em home office com aqueles que estão embarcando, forçando com que estes folguem os dias gerados pela escala 21 X 21 em sua totalidade. “Ordens de cima”. Como bônus, o trabalhador corre o risco de ficar negativo. Ou seja, a lei 5811/72 foi



Além de seguir mobilizados por suas demandas específicas, respondendo aos ataques da companhia à área offshore, cabe também aos petroleiros e petroleiras das plataformas desde já, lutar em defesa de um acordo coletivo digno.

Isso porque sem um desfecho vitorioso contra os retrocessos que a direção da companhia tenta impor ao conjunto da categoria qualquer outro avanço setorial estará ameaçado. O objetivo da alta cúpula da companhia, alinhada ao entreguismo da gestão Bolsonaro, segue avançando em seu projeto de privatização da Petrobrás. Basta de perdas!

Ações jurídicas do Sindicato

O Sindipetro-LP tem tentado barrar todos esses absurdos via negocial, mas temos enfrentado resistência do RH até mesmo para se reunir, conforme preconiza o ACT. Problemas locais, como erros no contracheque e no pagamento de horas extras, dentre outras demandas seguem paralisadas. Diante disso, já estamos encaminhando as demandas ignoradas pela via judicial.

Nosso jurídico, por exemplo, já con-

seguiu através de liminar com tutela de urgência, da Justiça do Trabalho da 2ª Região, que a Petrobrás siga custeando o deslocamento dos trabalhadores do atual local de apresentação até o aeroporto de Jacarepaguá. O mesmo vale para o retorno após o período de embarque. Além do traslado e hospedagem, a empresa deve manter os adicionais de transferência (APT e APTT), que também planejava extinguir arbitrariamente.

SOS EMBARCADOS: SINDIPETRO-LP COBRA EM MESA DE NEGOCIAÇÃO PROBLEMAS DAS PLATAFORMAS

Nos dias 28 de maio e 30 de junho, o Sindipetro-LP se reuniu com o RH da UN-BS para tratar de demandas específicas das plataformas. Reunimos as cobranças do sindicato e as respostas da empresa neste material, que servirá de embasamento aos trabalhadores caso se deparem com irregularidades já assumidas pela empresa no âmbito negocial. Para os problemas sem solução, como já pontuamos, nosso jurídico está atuando para garantir o cumprimento de nossos direitos, sejam os garantidos pela legislação ou pelo nosso ACT

TRATAMENTO DE FREQUÊNCIA

O sindicato cobrou o lançamento de Horas Extras; horas de confinamento em hotel; horas de embarque extraordinário; horas de embarque estendido e horas de trabalho em home-office.

Para o sindicato, o home-office em função da pandemia precisa ser definido de forma centralizada pela gerência de RH, para acabar com as divergências entre o que foi informado pela empresa no início do “plano de resiliência” e o que tem sido passado por gerentes e coordenadores, entre plataformas diferentes.

É necessário que as informações sejam claras e centralizadas, para que todos os trabalhadores possam tratar sua frequência da mesma forma. Além disso, parece haver uma divergência entre o que foi acordado com o Sindipetro-LP sobre as horas de viagem e o que está sendo praticado.

BANCO DE HORAS PROVISÓRIO

O sindicato questionou como será aplicado o Banco de Horas provisório, uma vez que não integra o ACT. Na primeira reunião o RH disse desconhecer este instrumento, por incrível que pareça. Recentemente, informou que para os empregados de horário fixo os créditos e débitos registrados em abril, maio e junho de 2020 serão contabilizados em um banco de horas temporário, sem interferir no banco de horas definido no ACT.

O banco de horas temporário terá regras próprias, da seguinte forma: ao final do período de abril, maio e junho, caso o saldo de horas seja positivo, ficará guardado e pago em setembro de 2020 como horas extras. Perguntamos que horas extras comporiam esse banco, quem seria o responsável por alimentá-lo, e se o empregado teria acesso a esses dados. Nos informaram que as horas extras de viagem e as horas originadas em embarques eventuais seriam direcionadas ao tal banco. Mas não souberam informar quanto aos outros questionamentos. Portanto, revisarão o entendimento e comunicarão ao Sindipetro-LP.

RESPOSTA SOBRE APONTAMENTO DE FREQUÊNCIA NOS DIAS DE HOTEL PRÉ-EMBARQUE

Inicialmente a companhia informou que os dias seriam pagos, depois mudou o apontamento para 0,4 nos dias de semana e -1 nos finais de semana, anulando assim esse período - o que foi confirmado a princípio na reunião. O sindicato informou que não aceita, pois durante todo o período o empregado está confinado à disposição da empresa. O RH ficou de reavaliar.

RESPOSTA SOBRE FALTA DE PAGAMENTO DAS HE NO MÊS DE MARÇO

Apesar do corporativo ter informado por diversos meios que as horas seriam pagas em abril, algumas gerências exigiram que as horas extras fossem para o crédito AF. O RH informou que o tratamento apresentado pelas gerências está errado e pediu casos concretos. Pedimos aos trabalhadores que ainda não tiveram os erros corrigidos que informem ao sindicato pelo Ponto Focal do Sindicato para correções de RH.

ERROS NOS CONTRACHEQUES DA PLATAFORMA DE MEXILHÃO

Após meses de reclamação, segundo o RH esse problema foi solucionado. Caso ainda haja alguém nessa situação a orientação é que faça a reclamação pelos canais oficiais. Se não for atendido, informe o sindicato através do Ponto Focal.

IMPLEMENTAÇÃO DA NR-37

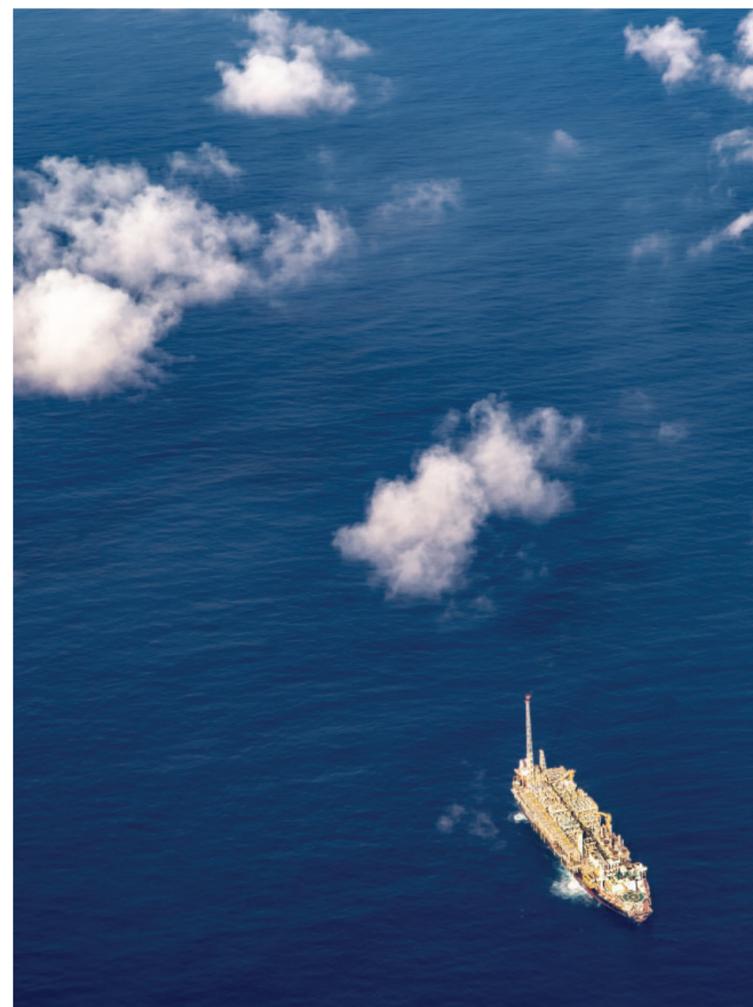
Cobramos as ações de implementação da NR-37, pois havia ficado decidido que nas reuniões de CIPA seria passado o status, porém isso não está ocorrendo. Ficou acordado que na próxima rodada de reuniões das CIPAs será informado.

VALE ALIMENTAÇÃO (VA) E VALE REFEIÇÃO (VR)

O Sindicato questionou se o VA e VR continuarão sendo oferecidos e por que há empregados offshore recebendo e outros não. Conforme divulgado pela empresa, aqueles que estiverem em homeoffice continuam a receber. O RH informou que não cabe VA/VR ao pessoal de regime especial em função da liminar. Nesse caso, para quem se encontra em homeoffice cabe Auxílio Alimentação eventual, devendo ser solicitado via botão de serviços.

RH CONTINUA ERRANDO? AÇÃO DO PONTO FOCAL DO SINDICATO!

Os trabalhadores que precisarem resolver erros no contracheque, lançamento de frequência ou outras questões de RH, devem apresentar a ocorrência diretamente aos canais do RH. Em caso de não atendimento, enviar o caso ao sindicato pelo e-mail josegonzalezpml2018@gmail.com. informe número do primeiro protocolo, o prazo vencido e o número do segundo protocolo.



Demissões políticas ilegais canceladas

O sindicato lamentou as demissões dos seis companheiros da P-67, sendo que a última demissão aconteceu quando a justiça já havia ordenado a suspensão das demissões dos cinco primeiros punidos por participação na greve de fevereiro de 2020. Como é de costume das gerências pouco se importarem com os trabalhadores, e muito menos com os passivos jurídicos que geram para empresa ao descumprirem o acordo coletivo, a gerência da plataforma usou o mesmo argumento: abandono do posto de serviço durante movimento de greve. Na ocasião, só não foi demitido junto com os cinco primeiros justamente por estar afastado por problema de saúde. Felizmente, todas as demissões foram revertidas judicialmente, mas repudiamos a atuação da gerência da UN-BS no pós-greva, que descumpriu o acordo de mediação com TST e, pior ainda, promoveu demissões em meio à pandemia. O sindicato não aceitará esse tipo de situação e agirá com todos os meios possíveis para preservar os direitos da categoria.

Precauções em relação à Covid-19

O sindicato cobrou a gerência da UO-BS quanto às medidas que estão sendo tomadas para evitar a proliferação do coronavírus nas plataformas.

O gerente setorial de SMS fez uma longa apresentação em slides para o sindicato na qual explicou as medidas e cálculos feitos por parte das gerências, desde o início da pandemia, tratando também sobre as Notas Técnicas utilizadas como base para essas ações.

A médica da UO-BS fez uma breve

apresentação sobre as barreiras de proteção criadas pelas medidas aplicadas atualmente, às quais considera adequadas ao tratamento da pandemia nesse momento.

O sindicato se manifestou, dizendo que as medidas tomadas são ineficientes e apresentou propostas discutidas com os trabalhadores em reuniões setoriais e conversas individuais. Para a categoria as ações propostas pelo conjunto de trabalhadores são mais efetivas.

Sugestões da categoria x resposta da empresa

Uso de barreira acrílica na pesagem do aeroporto

A médica da gerência acatou a sugestão de colocar barreira física (acrílico) na pesagem de bagagem no aeroporto de Jacarepaguá como forma de proteção.

Aplicação de testes nos trabalhadores após o desembarque

Como resposta para a sugestão dos trabalhadores de realizar o teste no desembarque, a médica da UO-BS disse que a empresa não considera necessário.

Máscaras adequadas

O gerente setorial de SMS confirmou a baixa qualidade das máscaras e alegou que foi um problema ocorrido devido à urgência da compra, mas que as máscaras adequadas já estariam sendo compradas.

Uso do teste RT-PCR no lugar do teste rápido

Quanto ao RT-PCR, a médica alega que precisa responder pensando no bem coletivo, para além da categoria. Em sua visão, pela falta de teste RT-PCR no país o correto é fazer o teste apenas em pessoas que apresentem sintomas.

Maior atenção aos que ficam em quarentena devido aos sintomas, para que retornem em segurança para suas casas

Para os representantes da empresa, os trabalhadores que desembarcam com sintomas é responsabilidade de cada equipe, devendo a eles garantir o retorno seguro para casa. Sobre os erros que ocorreram durante a pandemia, a médica alega serem pontuais. Se houver novos problemas, afirmou que devem ser tratados diretamente com ela, comprometendo-se a orientar novamente a equipe.

Por fim, a empresa informou que o POB das equipes de hotelaria teve aumento do efetivo, para garantir maior higienização.

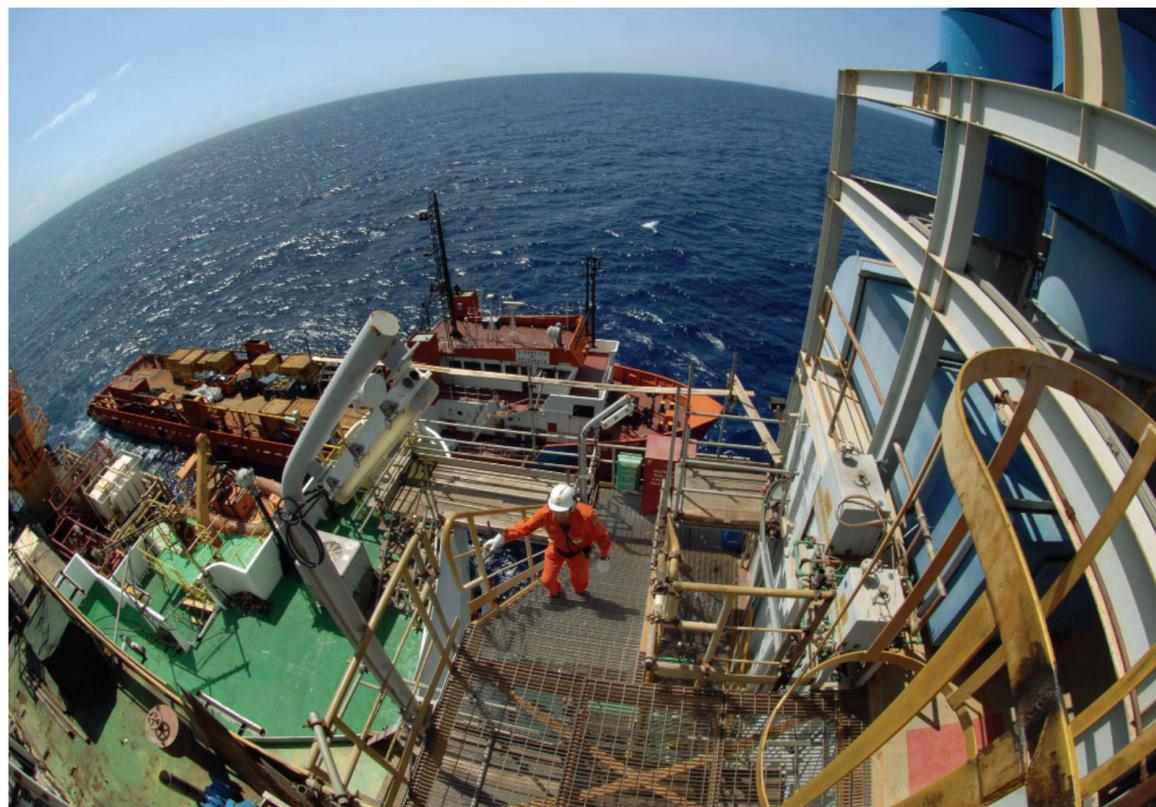
Cartilha de frequência

Após realizada uma atualização, não houve divulgação do material. Qual o posicionamento?

O RH da UN-BS informou que a Cartilha de Frequência será feita a partir de um outro “documento mãe” que é a “Unificação de Orientação de Frequência”, a qual está sendo concluída e será apresentada ao sindicato para que confira se está de acordo com as regras atuais (mesmo que o sindicato não concorde com essas regras), antes da divul-

gação. Ficou combinada uma nova reunião para essa apresentação do material. A empresa estabeleceu um contato no RH da UN-BS que será o ponto focal para que o sindicato envie os problemas de tratamento de frequência apontados pelos trabalhadores. De acordo com a empresa, o RH local não atende mais ao trabalhador, apenas aos gerentes e ao

sindicato. O trabalhador não será mais atendido no 16º andar, apenas pelo 0800 e pelo chat. Por isso, como já divulgado, ao não serem atendidos pedimos que os trabalhadores enviem suas reclamações e apontamentos de irregularidades para o e-mail josegonzalezpml2018@gmail.com. Dessa forma, o dirigente Gonzalez entrará em contato no RH.



Cumprimento do descanso em atrasos de voo

Não estão considerando nas unidades operacionais o tempo de descanso quando ocorre atraso de voo na troca de turma. Podemos considerar como exemplo a P-66 onde a troca de turno na virada (dia para noite) está prevista para 10h30 conforme escala, com retorno da turma que foi para descanso às 20 horas. Mas devido a um eventual atraso no voo a troca do turno só ocorreu às 12h30, ou

seja, com defasagem de 2 horas. O empregado deveria então cumprir o mesmo tempo de descanso previsto na escala, retornando às 22h e não às 20 horas, já que as horas suprimidas de descanso (interstício) não são pagas como horas extras. Porém, não é isso que ocorre. Esta situação também acontece em outros momentos, nos quais os trabalhadores nem cumprem o descanso necessário, nem

recebem compensação por isso. Na primeira reunião, o entendimento do RH era de que ao pagar as horas extras pela extensão da jornada já estaria quitado o pagamento das horas de descanso suprimidas. O Sindipetro-LP deixou registrado que o procedimento é ilegal e que judicializará o caso. O RH local informou que está sendo verificado junto ao RH corporativo essa divergência.

SITAER

Os trabalhadores reclamam que a empresa está encaminhando confirmação de voo muito tarde. Em julho/2019, o e-mail de confirmação foi encaminhado às 22h30 para o pessoal da P-67. Tal situação pode gerar desencontros, perda de voo, por fim desgastes desnecessários ao empregado. Defendemos que as confirmações devem se restringir ao horário administrativo, pois a empresa se vale de acessório pessoal do empregado para passar informação laboral. Sem resposta imediata para o problema, a empresa informou que as questões de voos serão tratadas em uma outra reunião, com a presença do responsável pelo setor.

Ponto Eletrônico

O gerente anterior do GP havia nos informado que estavam testando o ponto eletrônico como controle de frequência nas plataformas na Bacia de Campos, para posteriormente implantar na Bacia de Santos. Pedimos que informassem se já há novidades a esse respeito.

O sindicato reforçou que o controle de ponto nas unidades offshore havia sido assumido por Cláudio da Costa, gerente Executivo de RH da Petrobrás, durante mediação do acordo coletivo no TST. No entanto, segundo a empresa, não houve avanço sobre ponto. O sindicato então informou que este assunto se encerra na esfera negocial com o RH. Vamos tomar as medidas cabíveis junto às esferas judiciais.

Pagamento/reembolso de adiantamento de passagens

Recebemos reclamações de diversos setores e plataformas (SMS/SEG, P-66, P-67, P-69) sobre o não recebimento do reembolso de antecipação de voos nas passagens aéreas, bem como o reembolso de despacho de bagagens. A orientação dessas gerências é marcar o voo para o final do dia no desembarque. Sem a possibilidade de adiantamento, muitos precisam esperar demasiadamente no aeroporto, porém esse período de espera não é contabilizado para o empregado. De acordo com o RH, não há adiantamento e nem despacho de bagagem por decisão da empresa, sem previsão de mudança nesse padrão.

P-67

Questionamos o horário de voo de troca de turma da operação que sai no meio da tarde, às 14h50 e que retorna às 17h20. Os trabalhadores se preocupam, pois em caso de sinistro no mar as buscas serão feitas no período noturno. Há de se levar em conta que os voos do pré-sal têm duração superior a uma hora. Isso se aplica às demais unidades nessa situação.

O RH respondeu que a empresa está capacitada para atender situações de sinistro mesmo no período noturno. Para “tranquilizar” a força de trabalho o RH providenciará informes sobre o procedimento de atendimento a emergências desse tipo.

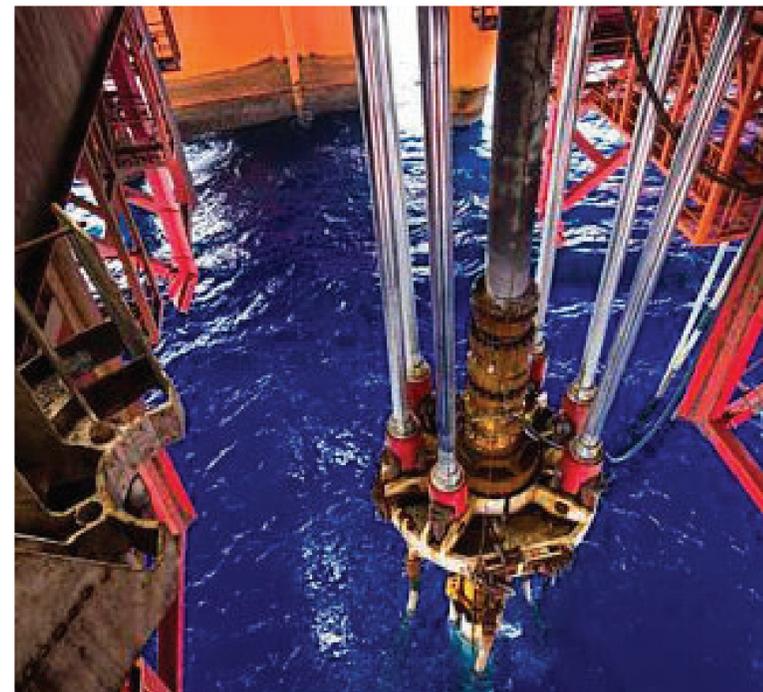
Rebatemos que falta boa vontade da empresa em atender o pedido dos trabalhadores e adiantar o horário dos voos, pois não há justificativa em assumir o risco apenas por ter capacidade de agir em meio a adversidade. Lembramos que os voos para a Bacia de Campos têm como prática não serem feitos tão tarde.

P-69

Os embarcados da P-69 falaram sobre a desfiguração do layout da sala dos operadores da plataforma, redirecionando a sala dos operadores para outros fins. Atualmente, os operadores utilizam uma parte do laboratório para passagem de serviço, emissão de PT, cursos no Tol etc. Além disso, ficam expostos a agentes insalubres. Essa situação ocorre também na P-66 e 67. O RH disse que entende que é correta a reivindicação e que se compromete a buscar a solução.

PASSARELA DA P-67

Os trabalhadores identificaram a necessidade de construção de uma passarela ligando o guindaste de vante ao módulo 06, que é uma alternativa para fuga em caso de sinistro para o guindasteiro. Essa solicitação consta em ata de CIPA. De acordo com a empresa, foi instalada passarela provisória de andaime e será estudada a instalação da passarela definitiva.



Retorno de férias

Apesar de orientação expressa na cartilha de RH sobre o dia de retorno de férias do pessoal offshore, continua ocorrendo nas unidades marítimas a determinação do trabalhador se apresentar no Edisa, ficando lá dois dias sem tarefa alguma. Segundo o RH, esses dias são “da empresa”, sendo prerrogativa dos gerentes abonar os dias caso não tenha trabalho na base com o código de frequência 1118. Porém, precisam justificar a dispensa. Aparentemente, preferem assumir o custo do pagamento de hotel, alimentação e mesmo da ociosidade por conta de uma situação que supostamente os exponha.

Horas na convocação de exame periódico

Os trabalhadores vêm sendo convocados a chegar às 5 horas no aeroporto de Jacarepaguá para realização de Exame Periódico. Ou seja, há um incremento no tempo à disposição da empresa, fazendo com que o trabalhador acorde mais cedo, sem nenhuma contrapartida, quer no horário de trabalho na plataforma, ou mesmo compensação pecuniária. O RH informou que atendeu a reivindicação e orientou as gerências a lançarem essa uma hora a mais no banco de horas dos trabalhadores.

HE da P67 no período trabalhado na China

Solicitamos informações sobre o ajuste de frequência dos petroleiros e petroleiras da P-67, relativa ao período no estaleiro na China. O RH informou que o tratamento dessas horas extras está 90% concluído. O sindicato segue acompanhando para que sejam pagas.



Vacina de hepatite na P-69

Os trabalhadores que atuam no sistema de sewage (esgoto) e ficam expostos aos dejetos não estão recebendo vacina de hepatite. Além disso, a empresa não tem feito o mapeamento dos riscos ambientais e os que foram feitos se contradizem, pois alguns são subestimados. O sindicato cobrou da empresa a inclusão da vacina no PPRA desses trabalhadores, mas a empresa alega que o pleito não procede. Mantivemos a reivindicação, solicitando que o Setor de Saúde reavalie levando em consideração nosso próprio ACT, que

em sua cláusula 79, parágrafo 3º diz que: “A Cia custeará para os empregados as vacinas indicadas pelo programa de imunização ocupacional”. Para o RH local, o mapeamento de risco atual diz que o risco biológico do sewage é irrelevante. Refutamos o argumento, dizendo que é um absurdo e está em desacordo com o praticado em outras unidades. Os representantes do RH disseram que para avançar esse ponto deve ser tratado junto ao SMS, portanto será novamente discutido na próxima reunião.



Brigada de incêndio de Merluza

Recebemos denúncia de que a brigada da plataforma de Merluza está sendo composta por técnico de segurança contratado, em divergência com o padrão PE-3UBS-00711. De acordo com o gerente setorial de SMS, a situação da brigada foi corrigida.

Atestados médicos

Os trabalhadores têm reportado constrangimento na entrega de atestados médicos. O novo procedimento obriga o trabalhador a entregar uma cópia para a secretaria, gerência e coordenação, e não mais apenas para o SMS, invadindo a privacidade do mesmo. Segundo a empresa, o procedimento não deve ser assim. Caso ocorra novamente o trabalhador deve procurar a gerência.

Preenchimento das LV's das PTs

Na reunião no dia 21 de fevereiro de 2019, foi acertado com o gerente setorial de SMS treinamento para os operadores para orientação no preenchimento das LV's das PTs, no entanto não houve o treinamento. O sindicato cobrou o cronograma.

De acordo com a gerência, o manual PBS distribuído atende o treinamento requerido pelos representantes do Sindipetro.

Alteração de imóvel dos trabalhadores

Questionamos sobre a mudança de imóvel e quais implicações isso terá na base de representação sindical. O RH informou que, provisoriamente, segue tratando com o Sindipetro-LP as questões de RH e ACT dos trabalhadores transferidos. Entretanto, todos esses pontos estão sendo estudados pelo jurídico da empresa. O Sindicato está se precavendo juridicamente para que o trabalhador não seja prejudicado.



Reestruturação do RH

O Sindipetro-LP questionou sobre a reestruturação do RH, pois soubemos que a atual equipe de 28 pessoas será reduzida para 10 componentes. A informação foi confirmada, mas essa mudança ainda está sendo tratada pelo Corporativo da Petrobrás. A notícia que se tem indica que não haverá transferência, mas sim alocações no próprio Edisa. Contudo, caberá ao RH local o papel de acompanhar as decisões do RH e assessorar os gerentes das outras áreas.

CURSO DE HUET

Conforme orientação corporativa o curso de HUET (Curso de Escape de Aeronave Submersa) é mandatório para os trabalhadores próprios desde janeiro de 2020. A empresa também informou que os trabalhadores que forem reprovados podem refazer o curso sem prejuízo profissional. Para os petroleiros terceirizados, passa a ser mandatório a partir de janeiro de 2021.

O sindicato questionou sobre pessoas que têm alguma fobia e não conseguem realizar o curso, mas não há disposição do RH para pensar em outras alternativas. Sem curso, não embarca.

GHE dos técnicos de automação de Mexilhão

Os empregados que exercem função na área de automação questionam não constar “ruído” em seus ASO, mesmos tendo em vista o trabalho que executam com constância em área ruidosa da unidade. São trabalhadores que executam funções similares a outros colegas da manutenção cujo risco ruído foi caracterizado pelo PPRA. Solicitamos nova avaliação por parte da HO.

De acordo com o gerente setorial de SMS, foi corrigido o GHE dos técnicos de automação de Mexilhão

Recepção aos novos trabalhadores do LP

O RH informou que vai repassar ao sindicato os nomes dos trabalhadores transferidos em 2020 para que seja organizada apresentação pelo Teams. A empresa não se opõe que o sindicato tenha um tempo de apresentação na Sipat.

Voltar com Relprev

O RH local disse que a empresa não retornará com o formulário físico de Relprev (Relatório de Prevenção Aeronáutica), devendo ser usado o aplicativo pelo celular por ser, na sua avaliação, mais prático.