

MUDANÇA NO PMB SEGUE PADRÃO INTERNO, MAS PODE GERAR **DISCUSSÃO JURÍDICA** CASO HAJA PREJUÍZO

A partir de 1º de fevereiro, a gestão da Petrobrás emitiu nova orientação sobre movimentações temporárias de trabalhadores embarcados para atuação eventual em horário administrativo na base. O comunicado estabelece que essas movimentações passam a ser enquadradas como “troca de imóvel temporária”.

A medida se aplica às atividades de Planejamento de Manutenção de Base (PMB), Célula de Planejamento e Programação Operacional (CPPO), acompanhamento de fases de projetos de novos empreendimentos, planejamento e execução de paradas de manutenção programadas, entre outras atividades similares.

Na prática, isso significa que o trabalhador ou a trabalhadora que estiver em regime offshore e for atuar temporariamente na base, em horário administrativo, terá sua situação tratada como troca de imóvel temporária — o que implica aplicação das regras da APTT, conforme padrão já adotado pela empresa em outras unidades.

É importante destacar que essa regra não foi criada ago-

ra especificamente para a nossa base. Trata-se de padrão interno (PP-PBR-00515 e PP-1PBR-00480) que já vinha sendo aplicado em outras localidades, como no Rio de Janeiro, e que agora está formalizado para essas movimentações.

Há algum tempo, o PMB em Santos vinha pagando diária majorada, o que tornava a movimentação mais atrativa financeiramente. Esse valor, ao longo do período médio de cerca de seis meses na base, não sofria incidência de Imposto de Renda e representava ganho líquido superior ao recebido via APTT.

Com o novo enquadramento, deixa de haver pagamento de diária majorada e passa a valer a ajuda de custo prevista na tabela da APTT, além da ajuda de instalação (dois salários básicos), nos termos do padrão interno. A APTT, diferentemente da diária, é lançada em contracheque e sofre incidência de Imposto de Renda, o que reduz o valor líquido percebido.

A mesma lógica será aplicada aos novos projetos. Trabalhadores designados para projetos como o P-84 e P-85,

por exemplo, deverão atuar em regime administrativo (ADM), com alteração do PHT para ADM e recebimento da APTT, conforme as regras internas. Ou seja, o enquadramento como troca de imóvel temporária passa a valer também para essas movimentações vinculadas a projetos.

Diante disso, surgiram questionamentos entre trabalhadores sobre a possibilidade de judicialização. Inicialmente, a avaliação era de que, por se tratar de aplicação de norma interna já existente, não haveria espaço para contestação por descumprimento de regra.

No entanto, o jurídico do Sindipetro-LP pondera que a análise não pode ser generalizada. Pode haver discussão jurídica caso a mudança de natureza do pagamento — de diária majorada para ajuda de custo vinculada à transferência — resulte em prejuízo concreto ao trabalhador. Especialmente em situações em que o empregado já vinha recebendo a diária majorada em movimentações anteriores e, ao realizar atividade semelhante, passe a receber

valor inferior.

É possível discutir caso a caso, sobretudo se houver redução de renda em condições equivalentes de trabalho.

Outro ponto importante: ninguém poderá ser obrigado a ir para o PMB. As movimentações continuam ocorrendo mediante convite, cabendo ao trabalhador aceitar ou não, ciente das regras atualmente vigentes.

O debate, portanto, envolve duas frentes. De um lado, a aplicação do padrão interno da empresa. De outro, a necessidade de avaliar eventuais prejuízos individuais e a defasagem dos valores da APTT frente ao custo de vida. Além da análise jurídica caso a caso, o sindicato já solicitou abertura de diálogo com a gestão. Está agendada reunião com a diretora do E&P, com apoio do RH de Relações Sindicais, para tratar especificamente dos impactos da mudança no PMB e nos novos projetos. A entidade pretende cobrar esclarecimentos formais, discutir a defasagem da APTT e buscar alternativas que evitem prejuízos aos trabalhadores

DESIMPLANTES: PETROBRÁS MANTÉM ATAQUE, MAS SINDICATO COBRA SUSPENSÃO E REUNIÃO IMEDIATA

Mesmo após assumir, na mesa de negociação do ACT, o compromisso de reavaliar individualmente os casos de desimplante, a gestão da Petrobrás segue mantendo movimentações na Bacia de Santos. Diante disso, o Sindipetro-LP formalizou cobrança direta à empresa e exigiu a suspensão imediata dos processos até que haja tratativa concreta com a entidade sindical.

Por meio de ofício, protocolado em 11 de fevereiro, o Sin-

dicato solicitou pausa temporária nos desimplantes da BS e a realização urgente de uma ou mais reuniões para discussão caso a caso, conforme carta-compromisso firmada pelo RH durante a última negociação coletiva do ACT.

É importante lembrar: a possibilidade de reavaliação individual não surgiu por iniciativa da empresa. Foi fruto da pressão da categoria e do movimento grevista que alterou a correlação de forças na

negociação do ACT. Se houve compromisso, ele precisa ser cumprido.

No documento, o Sindipetro-LP apresenta nominalmente trabalhadores das plataformas e da área BS/ENGP/AUT, incluindo técnicos que atuavam no COI do EDISA.

A empresa não pode, de um lado, reconhecer a necessidade de análise individual e, de outro, manter o ritmo dos desimplantes como se nada tivesse sido pactuado. Com-

promisso assumido em mesa de negociação precisa ser respeitado.

O Sindicato seguirá acompanhando cada caso e cobrando resposta formal da gestão. Se a Petrobrás admite reavaliação, então que suspenda imediatamente os processos até que as reuniões ocorram. A categoria não conquistou espaço na mesa para assistir passivamente à sua própria retirada das plataformas.

PETROBRÁS QUER IMPOR CURSO HÍBRIDO A BORDO E EMBARCADOS DENUNCIAM IMPROVISO E PRESSÃO

Trabalhadores offshore das bases do Litoral Paulista voltaram a relatar uma prática que já virou rotina nas plataformas: a tentativa de empurrar cursos e treinamentos obrigatórios no chamado formato “híbrido”, com a parte teórica sendo feita a bordo e a prática em terra, após o desembarque. No papel pode até parecer organizado, mas, na vida real, não funciona assim.

A chefia costuma dizer que o turno da noite é “mais tranquilo” para assistir as aulas. Quem está embarcado sabe que essa tranquilidade é discurso. A bordo não existe botão de pausa na operação e o trabalhador continua na ativa. O curso vira plano de fundo — quando a internet deixa, porque os vídeos travam, a conexão cai e o conteúdo é in-

terrompido o tempo todo.

Não se trata de resistência ao treinamento. Muito pelo contrário. Cursos normativos são fundamentais para a segurança e são obrigação da empresa. O que está sendo questionado é a forma improvisada e a transferência de responsabilidade para o empregado. Se o trabalhador está à disposição da empresa e sujeito a interrupções, não há dedicação exclusiva ao curso. E sem dedicação, não há aprendizado de qualidade — há apenas cumprimento formal de carga horária.

Há também o receio, já manifestado por vários trabalhadores, de que durante o suposto “horário de curso” haja pressão para executar atividades operacionais ao mesmo tempo. Isso não é capacitação. É sobrepo-

sição de tarefas. É fazer duas coisas ao mesmo tempo e responder por ambas depois.

O correto seria simples: ou a empresa garante condições reais para a realização do treinamento, com liberação efetiva das atividades e estrutura adequada, ou o curso deve ocorrer fora do período embarcado, com o devido pagamento das horas. O que não dá é para tratar qualificação como algo que se encaixa entre uma ocorrência e outra, como se fosse detalhe administrativo.

Além disso, é importante deixar claro que ninguém é obrigado a realizar curso durante o período de folga. Se o treinamento é obrigatório, ele deve ocorrer em ambiente adequado, com condições reais de concentração e aprendizado. A

bordo, onde as vagas são limitadas e a rotina é intensa, ocupar o POB com trabalhadores apenas para cumprir parte teórica de curso também representa uma ingerência na gestão da unidade. Se o conteúdo pode ser realizado de forma online, que seja feito de casa, com estrutura apropriada, e que o embarque ocorra posteriormente apenas para a etapa prática. Isso é planejamento — não um se “vira nos 30”.

Em atividade offshore, segurança não combina com improviso. Curso feito pela metade, com atenção dividida e internet falhando, não prepara ninguém. E quem paga a conta de um treinamento mal conduzido não é a gerência — é quem está na linha de frente da operação.