

8 HORAS E 12 HORAS O QUE GANHA E O QUE PERDE?

A questão das tabelas de turno de 8 horas e 12 horas promove um longo debate entre os trabalhadores. Neste informativo publicamos na íntegra estudos elaborados por petroleiros que defendem as duas opções. Vale destacar que o conteúdo do material é de inteira responsabilidade dos autores.

SIGA NAS REDES!



Por que jornadas de turno de 8h?

Por Daniel Patti Júnior e Itamar Lopes Lirio

Para a compreensão geral, há explicação para cada motivo, com fundamentos científicos, jurídicos, históricos e políticos, uma vez que a empresa também pertence a Administração Pública Indireta, e está sujeita às decisões do governo vigente:

Prejuízos e retrocessos Sociológicos e Históricos

Todas as limitações legais que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) impõe aos empregadores em face dos empregados não vieram por acaso; foram anos de transformações sociais, as quais o capital cedeu por meio de mobilizações da classe proletária.

Essa luta pelas 8h, 10h, 12h até 20h não é de agora, mas desde os primórdios do capitalismo. Na revolução industrial, trabalhavam até 20h por dia e mal recebiam salário para um prato de comida. Crianças, mulheres e homens eram todos “livres”.

Nesse período, as primeiras proteções

de jornada de trabalho ocorreram com as crianças; primeiro limitando-as a 12h de trabalhos diários, depois atingindo outros trabalhadores.

Portanto, a jornada de 8h e as restrições que a lei impõe para sua não ampliação visam uma jornada de trabalho justa e sem a possibilidade de retrocesso. Os governos mais recentes têm retirado direitos trabalhistas e busca atingir até mesmo a justiça do trabalho, esta última que, por pior que pareça, é uma barreira de preservação de muitos direitos sociais.

8 horas é DIGNIDADE. 12 horas é verdadeira Inconstitucionalidade

A excepcionalidade para aplicação de turno de 12h está prevista na lei do Petroleiro (Lei 5811/72):

Art. 2º Sempre que for imprescindível à continuidade operacional, o empregado será mantido em seu posto de trabalho em regime de revezamento.

§ 1º O regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas será adotado nas atividades previstas no art. 1º, ficando a utilização do turno de 12 (doze) horas restrita às seguintes situações especiais:

a) atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar;

b) atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso.

Há dois empecilhos jurídicos, pela referida lei, que impedem a aplicação de turnos de 12 horas.

• a atividade de refino consta como refinação de petróleo no Preâmbulo da Lei

5811, mas não consta no rol do artigo supracitado.

• a RPBC e UTE não estão distantes da cidade-satélite da Zona Metropolitana da Baixada Santista (Santos). Em apenas 30 minutos chega-se à cidade satélite.

A jornada de 12h é o dobro previsto para trabalhos em turnos ininterruptos previstos na Constituição Federal (art. 7º, inciso XIV).

As hipóteses de prorrogação de jornada de trabalho estão previstas no art. 58 e 61 da CLT, e são:

a) Necessidades gerais: 2 horas, mediante ACT (art. 59, caput da CLT)

b) Força maior: evento inadiável ou imprevisível que o empregador não deu causa. Limite: 12 horas totais (Art. 61, § 2º da CLT).

c) Serviços inadiáveis: serviços não concluídos e se não executados pode causar prejuízo ao empregador. Limite: 12 horas totais (art. 61, § 2º da CLT)



“Tem trabalhador que acha melhor o turno e 12h pra ficar com a família, mas poderá ficar com família doente”
Dra. Arline Arcuri

d) Recuperação de tempo de paralisação: Oriundo de causas acidentais ou de força maior. Limite: 2 horas, desde que não exceda 10 horas diárias. (art. 61 § 3º da CLT)

A Constituição Federal afirma que a duração do trabalho normal não superior a 8h horas diárias é um direito do trabalhador (art. 7, XIII).

No mesmo sentido, é entendimento consolidado no TST, por meio da Súmula 423, que a jornada de turnos ininterruptos é limitada a 8h, mediante acordo coletivo.

A única previsão legal que possui em jornadas de 12 horas é a famosa 12x36 Celetista, implementada após a reforma trabalhista de 2017 (L13467) com vários apontamentos por juristas a respeito de sua inconstitucionalidade, já que vai de encontro ao art. 7º, incisos XIII e XIV da Constituição Federal.

Contudo, observe quantos direitos os empregados que a aderem renunciam:

Art. 59-A. [...]

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas

mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Na interpretação jurídica, admite-se que a lei especial prevalece sobre a lei

geral, quando ambas possuem o mesmo nível hierárquico. Sendo assim, a Lei 5811 prevalece sobre a CLT no que diz respeito a jornadas de trabalho dos trabalhadores da indústria do petróleo.

Portanto, utilizar a Reforma Trabalhista, invocando o negociado sobre o legislado (art. 611-A, CLT), é um grande equívoco, significa aceitar e validar a inconstitucionalidade, ainda mais quanto a jornada de trabalho superior a 8h, sem amparo legal. Significa abrir precedentes para novas perdas de direito, além de admitir renúncias, como a de feriados, entre outros.



Folgas grandes do turno de 12 horas poderão se tornar um grande ABACAXI

A Petrobrás, em 2020, utilizou como argumento o art. 3º, V da lei 5811/72 para acabar com uma tabela de turno praticada durante 15 (quinze) anos entre os trabalhadores da RPBC e UTE, e a Súmula 110 do TST.

Art. 3º Durante o período em que o empregado permanecer no regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas, ser-lhe-ão assegurados os seguintes direitos:

[...]

V - Direito a um repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para cada 3 (três) turnos trabalhados.

Súmula nº 110 do TST JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003- No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

A Petrobrás, com as anteriores escalas 4x6 ou 3x4-3x5 de 12h implementada, não cumpre o preconizado no art. 4º, II:

Art. 4º Ao empregado que trabalhe no regime de revezamento em turno de 12 (doze) horas, ficam assegurados, além dos já previstos nos itens I, II, III e IV do art. 3º, os seguintes direitos:

[...]

II - Repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para cada turno trabalhado.

Assim, o trabalhador não poderia, utilizando a mesma interpretação que a Petrobras utilizou para invalidar a tabela de turno anterior, trabalhar 2 dias consecutivos no turno de 12h, tendo que descansar ao menos 24h a cada turno de trabalho, devido à longa jornada.

Sendo assim, a aplicação de turnos de 12 horas pela empresa em refinarias de petróleo que não se aplicam à Lei 5811 é contraditória, mas na forma em que vem se apresentando, poderá também incorrer na mesma ilegalidade. Ela já usou esse argumento para aplicar a tabela 3x2 pura de 8h em fevereiro de 2020.

A RPBC e a UTE são as ÚNICAS BASES DO BRASIL com uma tabela de 8h aprovada, com PLENO AMPARO PELA LEGISLAÇÃO, e em vigor. De fato, não é a tabela dos sonhos em quantidade de dias de folga, mas foi construída com o apoio do coletivo, dentro da legislação vigente, resultado da greve de 2020.

Alterar para uma tabela de 12h, abrindo mão de atender as mesmas cláusulas em que menos de um ano antes a empresa exigiu o seu cumprimento, é abandonar a segurança jurídica e deixar o empregador livre para utilizar O MESMO DISCURSO quando lhe for conveniente. Nesse molde as únicas jornadas possíveis seriam 2x3 (12 horas manhã e 12h noite), ou ainda 12hx48h (1x1,5).

Perder segurança jurídica no momento político atual é andar em um caminho sinuoso. O próprio ACT prova que é possível cada vez mais o empregador impor sua vontade diante da lei. Basta verificar o que ocorreu com o

adicional pago nos feriados, que é pago abaixo do que é preconizado na lei.

Não há quadro operacional em abundância, e ainda sem a devida reposição dos trabalhadores que saíram nos últimos planos de demissão voluntária do empregador. Existe o senso comum, pelo tamanho das unidades de processo de que os trabalhadores não se sentem seguros em decorrência de suas atribuições, dentre elas:

- Realizar a partida e a parada operacional das unidades de processo, mantendo e preservando a segurança e integridade dos equipamentos, pessoas, meio ambiente e comunidade local;

- Compor brigada de emergência com os técnicos de segurança do trabalho de turno em casos extraordinários;

- Realizar treinamentos e simulados no horário de trabalho com o efetivo sem sobra acima do mínimo;

- Realizar apontamento de suas horas extras, e agora, o ônus de reservar condução de ônibus.

Não há esforço para manter quadro suficiente a evitar jornada extraordinária. O que a Petrobras quer é apenas aparentar atender uma formalidade que a legislação impõe pela NR-20, que é manter quadro operacional suficiente para que a unidade opere com segurança. Perceba que ela atende a esse quesito estritamente, fazendo uma simples conta de que o quadro operacional que deve ser mantido é composto pela fórmula “(quadro mínimo X número de grupos) + 3 para

cobrir férias”.

Não há o mínimo excedente para as possíveis licenças médicas de seus empregados, nem mesmo está previsto excedente de pessoal para atender os trabalhos extraordinários realizados com habitualidade como: liberações para a CIPA e sindicato, liberações para realizar paradas de manutenção, realização de exames periódicos, interinidade de funções de delegados do empregador, empréstimo de pessoal para outras unidades em período de parada de manutenção, etc.

E ainda, por fim, é sabido que tanto turnos de 8h quanto turnos de 12h não garantem 5 grupos, é verdade. Mas fica uma reflexão: “Por quanto tempo uma empresa, que visa lucro, pagará para manter mais grupos de folga do que trabalhando?”. A empresa arruma meios para controlar o discurso visando o dia em que decidir reduzir um grupo de turno.

Por último, a recente decisão do Ministro Ives Gandra Filho, do TST, que rejeitou a aplicação da tabela de turno de 12h da REDUC no Processo Nº TST-Rcl-1001361-78.2021.5.00.0000, permitindo a negociação com a possibilidade de haver renúncia de direitos por parte do Sindicato dos empregados, divergindo da posição anteriormente tomada.

Basta verificar o nosso acordo, feito em 28 de fevereiro de 2020, o mesmo Ministro havia entendido pela ilegalidade da renúncia como condição para firmar novo acordo. Caso contrário, a cláusula teria sido mantida para a sua assinatura.

O prejuízo à saúde é maior

A cientista Dra. Frida Fischer apresentou estudos que comprovam a queda de concentração e atenção dos trabalhadores após 8h de trabalho, sendo mais grave a partir de 10ª hora. A periculosidade do trabalho de uma refinaria torna a responsabilidade maior, para que cada trabalhador cuide de si e dos outros, dos efeitos da atividade na comunidade local e ao meio ambiente.

Fatores humanos são a principal justificativa do empregador para imputar ao empregado a culpa pelas ocorrências que gerem acidentes de qualquer natureza. Só que o ser humano está sujeito a erro pela sua própria essência. Diminuição de concentração afeta a produtividade operacional a longo prazo.

E como evitar acidentes se o ser humano comete erros por natureza?

A atitude preventiva está em prover as melhores condições de trabalho possíveis, com ações que vão desde incentivar e treinar lideranças para criar um ambiente profissional com boa ambiência, e prover condições adequadas de trabalho para a execução das atividades do profissional, seja ela tempo adequado, material adequado, ferramenta adequada.

Outra causa que pode ser avaliada é no número de pessoas circulando nas unidades operacionais. Por mais que a refinaria tenha equipamentos e automação, é ainda a AÇÃO HUMANA que é responsável por detectar condições inseguras e problemas em fase inicial com mais eficiência do que máquinas.

No turno de 12 horas, em 1 único dia o número de pessoas diferentes realizando rotinas operacionais cai em 1/3. É questão de SEGURANÇA OPERACIONAL.

Há uma grande quantidade do número de agentes aos quais estamos expostos no ambiente de trabalho. O mais perigoso deles, o RÚIDO.

Nos últimos 10 anos, como exemplo, o relatório do PPRA emitido pela RPBC apresentou que áreas da gerência de Craqueamento, Destilação, Hidrotreatamento, SMS e Transferência e Estocagem apresentaram aumento do tempo médio de exposição ao ruído, e o trabalhador sabe que isso decorre da diminuição dos quadros operacionais nas unidades de processo. Soma-se isso à própria

necessidade do processo, que, ano após ano, reduz seus investimentos e a própria manutenção da planta industrial.

O trabalhador após longos anos exposto a essa condição conseguirá estabelecer facilmente nexos de causalidade entre a doença contraída e a exposição ao agente no ambiente de trabalho.

Assim, ao escolher jornadas de 12h, o empregado estará, a partir da mudança, dividindo a responsabilidade pelos danos causados à sua saúde com o empregador, pois não houve vício de vontade na mudança de escala e a legislação vigente é clara dos danos, não podendo o trabalhador alegar desconhecimento da lei.

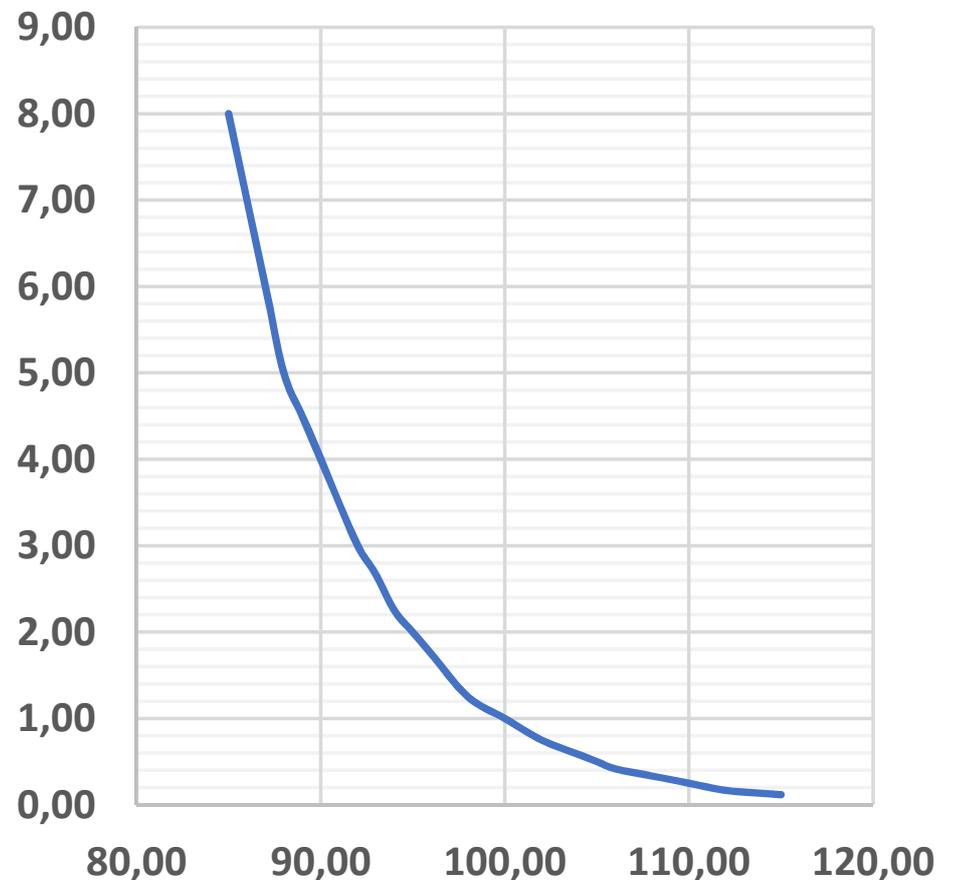
Vamos lembrar do companheiro Krappa! Foram anos para que sua família pudesse ter finalmente o devido reconhecimento da responsabilidade do empregador na doença que o levou a óbito.

Veja no gráfico a correlação entre horas de exposição no eixo vertical e ruído em dB no eixo horizontal:

É concreta a relação exponencial entre exposição a ruído e jornada de trabalho, está contido em norma com força de lei (NR-15), tanto que para a ciência e para o STF, em decisões sobre aposentadoria especial, o EPI para ruído não descaracteriza as condições prejudiciais do ambiente.

CONSTITUCIONAL PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA ESPECIAL. ART. 201, § 1º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. REQUISITOS DE CARACTERIZAÇÃO. TEMPO DE SERVIÇO PRESTADO SOB CONDIÇÕES NOCIVAS. FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI. TEMA COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA PELO PLENÁRIO VIRTUAL. EFETIVA EXPOSIÇÃO A AGENTES NOCIVOS À SAÚDE. NEUTRALIZAÇÃO DA RELAÇÃO NOCIVA ENTRE O AGENTE INSALUBRE E O TRABALHADOR. COMPROVAÇÃO NO PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO PPP OU SIMILAR. NÃO CARACTERIZAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS HÁBEIS À CONCESSÃO DE APOSENTADORIA ESPECIAL. CASO CONCRETO. AGENTE NOCIVO RÚIDO. UTILIZAÇÃO DE EPI. EFICÁCIA. REDUÇÃO DA NOCIVIDADE. CENÁRIO ATUAL. IMPOSSIBILIDADE DE NEUTRALIZAÇÃO. NÃO

Máximo permitido (h) x Exposição ao ruído (dB)



DESCARACTERIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES PREJUDICIAIS. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO DEVIDO. AGRAVO CONHECIDO PARA NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO EXTRAORDINÁRIO.

ARE 664335/SC – Relator Min. Luiz Fux, 04/12/2014

Há bastante discussão sobre as extensões de jornada nos turnos de 8h, mas não se esqueça que o empregado anuiu apenas fazer 8h de trabalho. Qualquer extensão de jornada habitual que causar dano ao empregado é de responsabilidade integral do empregador, enquanto essa jornada perdurar pois é ela que está prevista na Lei 5811.

Neste momento, a proteção jurídica do empregado em face do empregador se esvai quando utiliza-se a reforma trabalhista para propor medidas contrárias à saúde e segurança. Enquanto o funcionário deve seguir a lei à risca, o empregador, que tem o poder financeiro e o poder diretivo para resolver o problema, segue a legislação de forma relativa.

Vale a pena?

Reduções salariais e brechas jurídicas para reduzir ainda mais

Olhe seu contracheque e verificará que, nos 6 meses que fizemos o turno ilegal e inconstitucional de 12h, e o atual momento que fazemos, é recebido 1/3 a menos de Hora Extra (HE) de Troca turno.

Além disso, no turno de 12h, o trabalhador perderá mais um elemento de segurança jurídica, permitindo que a empresa obtenha novos meios de explorar a legislação para aplicar reduções salariais, investidas essas já explicadas em atrasos promovidos pelo Sindicato.

Menor gasto com horas extras, menor motivação para novas contratações

A empresa precisa se desdobrar para manter o quadro operacional mínimo, e reduzir os custos com horas extras no turno de 8 horas, enquanto no turno de 12h horas essa condição fica amenizada.

Nesse sentido, o turno de 8 horas tem maior custo de horas extras quando da falta de um posto de trabalho do que o turno de 12 horas.

Primeiro porque uma dobra de turno costuma gerar interstício na condição atual. Então, para cada cobertura de posto de trabalho por alguém em extensão de jornada por 8 horas são pagas pelo empregador ao menos 12 horas extras, podendo chegar até 20 horas no caso da RPBC e UTE uma vez que o

SINDIPETRO-LP possui coisa julgada em ação sobre a famosa dobra da viradinha.

Parece contraditório falar de hora extra e falar de saúde ao mesmo tempo, não?

Não, não parece nem um pouco, e entenderá o porquê.

Quanto menos custar à Petrobras manter um empregado em jornada extraordinária, menor é a sua motivação para aumentar o quadro operacional através da contratação novos funcionários.

Perceba, a defesa aqui realizada não objetiva “ganhar mais horas extras”, muito pelo contrário. O que se defende é que as horas extras custem caro o suficiente para que o empregador se mobilize a ter efetivo de pessoas maior para

evitar sua recorrência.

Este é um motivo muito claro. Existe um ponto de inferência em que o empregador se debruça para controlar e gerir. Caso este ponto seja ultrapassado, há duas alternativas para o empregador:

- Altera o ponto de inferência, ou;
- Contratar mais pessoas.

O empregador ultimamente escolhe a primeira opção. E para que se torne realidade, diminui o custo direto ou indireto da hora extraordinária, ou ainda outros custos variáveis de recursos humanos.

Pela interpretação da Petrobras, o art. 2º da Lei 5811/72 é soberano, podendo o

empregado ficar no regime de turno por dias sem ao menos ser rendido.

Art. 2º Sempre que for imprescindível à continuidade operacional, o empregado será mantido em seu posto de trabalho em regime de revezamento.

Portanto, a empresa entende ainda que poderia deixar o trabalhador por 36 horas consecutivas na refinaria, um verdadeiro absurdo, já que entre duas jornadas de trabalho deverá haver 11 horas de descanso (art. 66 da CLT).

Em turnos de 12 horas, 24 horas não será excepcional. Com o tempo se torna uma regra, como já ocorreu, principalmente entre novembro de 2020 e fevereiro de 2021.



Considerações Finais

Não se trata de uma opinião do que é o melhor para as pessoas dos autores, de forma seletiva e individual. A opinião é favorável ao turno de 8h somente para a melhor defesa dos interesses coletivos, pautada por fundamentos, baseados em:

- Aspectos de saúde e segurança, e a vida laboral do trabalhador;
- Impactos financeiros ao trabalhador e à empresa e suas consequências;
- Decisões anteriores da empresa e precedentes do Poder Judiciário;
- Percepção do momento político em que a empresa se encontra.

As grandes vantagens oferecidas pelo turno de 12 horas de maior período de folgas e menor tempo de transporte se esvaem pelos motivos exauridos acima e lembrados aqui:

- Transferência da responsabilidade do empregador para o empregado na exposição à agentes insalubres, entre eles o ruído;
- Diminuição do gasto do empregador com horas extras, dando causa a aumento do déficit de trabalhadores nas áreas operacionais;
- Possibilitar ao empregador poder fazer novas investidas para reduzir o salário dos trabalhadores em turno;
- Abrir mão de verbas trabalhistas decorrente das práticas ilegais;
- Perda do período de folgas grandes para eventual atendimento às necessidades do empregador com habitualidade, podendo ser imposto futuramente, sem ônus ao empregador;
- Maior insegurança e a futura possibilidade de redução de um grupo de turno.

As referências bibliográficas utilizadas neste estudo e o currículo dos idealizadores serão publicados na íntegra no site do sindicato www.sindipetrolp.org.br

Porque queremos a tabela de 12 horas?

Por Grupo 12 horas

Prezados(as) colegas, é com satisfação que recebemos esta possibilidade de discussão e de início, reforçamos a importância de usar o sindicato como ferramenta dessa reivindicação de boa parte dos trabalhadores de turno da RPBC e UTE-CBT.

Reconhecemos também a importância da mediação da tabela de 8 horas, negociada anteriormente, a fim de evitar a adesão a uma tabela de 3x2, muito ruim.

Salientamos que este grupo favorável ao turno de 12 horas é bastante diversificado, inclusive contando com muitos que foram favoráveis a esta tabela de 8 horas aplicada

no momento, também os interessados em folgas maiores para retornarem aos seus estados, sendo que o tamanho da folga permite realizar qualquer atividade de interesse independente da origem do funcionário.

São muitos os fatores que contribuíram para a predileção dos empregados em favor da tabela de 12 horas realizada recentemente, apesar de não termos levantado aspectos técnicos de estudos do trabalho, a escolha se deve pela experiência propriamente na realização do turno de 12 horas.

De acordo com o levantamento feito no grupo, elencamos os seguintes principais fatores para adesão a tabela de 12 horas:

Folga maior

A folga de 6 dias para o ano de 2021 (na tabela 2X2X6), considerando o grupo 1 como exemplo, chegamos ao número de 217 dias de folga contra 146 na tabela de 8h, ou seja, são 71 dias a mais, significando maior tempo com a família, para estudos ou qualquer atividade que agregue a vida das pessoas;

Segue (vide tabela) a projeção de dias trabalhados, dias de folga e folgas em finais de

semana para o grupo 1 no ano de 2022.

A tabela mostra que todos os meses contemplam no mínimo um final de semana completo de folga, podendo chegar a 4; mostra também uma comparação real com as tabelas, já praticadas pela operação, para o próximo ano, e na análise dos outros grupos, todos percebem no mínimo um final de semana de folga por mês.

RELAÇÃO DIAS TRABALHADOS X FOLGAS

Escala	Dias trabalhados		Dias de folga		Folgas em FDS	
	8 horas (atual)	12 horas (4x6)	8 horas (atual)	12 horas (4x6)	8 horas (atual)	12 horas (4x6)
Total	220	144	145	221	21	26
Janeiro	18	12	13	19	2	2
Fevereiro	18	12	10	16	1	2
Março	18	12	13	19	2	2
Abril	19	12	11	18	2	3
Mai	19	12	12	19	1	2
Junho	16	12	14	18	2	1
Julho	20	12	11	19	2	4
Agosto	18	12	13	19	2	1
Setembro	18	12	12	18	1	2
Outubro	19	12	12	19	2	3
Novembro	17	12	13	18	2	2
Dezembro	20	12	11	19	2	2



Redução do tempo de traslado

Para o ano de 2021, considerando o grupo 1 como exemplo, chegamos ao número de 6,166 dias a menos em deslocamento na tabela de 12 horas, contra 18,25 dias na tabela de 8 horas, tempo este que não é remunerado.

TEMPO DE DESLOCAMENTO PARA O TRABALHO

Tabela	Dias trabalhados	Tempo de deslocamento (ida e volta)	Tempo total em horas	Tempo em dias
8 horas (atual)	220	2 horas	440 horas	18,33 dias
12 horas (4x6)	144	2 horas	288 horas	12 dias

As dobras de turno e as permutas

As dobras de turno em 8h são mais intensas, levando alguns funcionários a passarem muito mais tempo dentro das unidades devido às dobras e ainda trabalham 16 horas e não 12, também há os aguardos gerados pelas dobras, só nos aguardos já chega próximo às 12 horas, este efeito deve e pode ser negociado com a empresa, principalmente por se tratar de recomposição de efetivo e considerando também que quando a escala era de 6 horas o efe-

tivo não era atendido, com 8 horas idem e dificilmente será com 12 horas ou qualquer outra escala realizada;

A exemplo do que foi adotado em outras unidades, não se faz dobras de 24 horas, estende-se a jornada em 4 horas até a chegada da rendição, que seria alguém em folga.

Na escala de 12 horas sempre há 3 grupos de folga para realizar as trocas, sendo mais fácil do que a atual tabela de 8 horas

Os riscos fora da empresa

A exposição noturna aos riscos de assalto pela saída de casa às 22h e retorno 00h30 são evidentes e com grande preocupação com as mulheres que trabalham no turno, uma das questões levantadas pela discussão

de tabela de turno para o CENPES abordou essa temática da segurança, que pode ser visto em http://sindipetro.org.br/wp-content/uploads/2018/08/Cartilha_Turno_12-horas.pdf

A questão da saúde

A saúde é obviamente um interesse de todos, também é de domínio de todos que o trabalho em turno pode acarretar diferentes problemas de saúde, independente da tabela que for. A abordagem do trabalho em turnos longos pode justificar-se em parte, considerando que claramente trabalha-se mais em 12 horas, no entanto, não estamos pleiteando uma tabela de base off-shore de 14 dias trabalhados e com 7 noites seguidas, muito pelo contrário, por mais que a relação de trabalho seja a mesma, a tabela de 4 x 6 faz com que os trabalhadores cumpram duas zero horas na tabela normal com prazo de descanso muito maior, ao passo que atualmente com a tabela de 8 horas temos sequências de 3 noites. Então quando falamos em longas jornadas de trabalho estamos falando do que? Duas noites de 12 horas? Ou 7 noites de 12 horas e embarcado?

Outra questão a ser colocada é saber de forma clara quais são os números de problemas associados exclusivamente ao turno nas diferentes tabelas, dados genéricos não se aplicam ao nosso caso, pois tabelas de turno existem várias e

colocações mais abrangentes não contribuem com a formação de opinião, portanto, existindo uma linha de problemas conhecidos que são associados ao turno, quantos desses tiveram problemas de depressão, doenças cardíacas, derrame e pânico, por exemplo, distúrbios outros associados ao turno que foram aumentados, quantos eram e para onde foram esses números? E as plataformas? Como são esses números?

Os números hoje estão contaminados com a pandemia e com este governo, que a cada oportunidade ataca a empresa e cria instabilidade para toda a força de trabalho, muito pior do que os efeitos do turno é não saber se no próximo ano ainda teremos uma empresa pela qual brigar e onde trabalhar. Então os números de um período normal, anterior a pandemia devem ser apresentados para a análise, de preferência sem grandes imprecisões.

Quando falamos de saúde também temos a preocupação de ter vida social, mesmo trabalhando em turno, precisamos dar conta desses eventos, assim o maior número de finais de semana é importante.

O passivo e outras considerações

As informações que nos chegam de outras unidades que já adotaram e outras estão adotando a tabela de 12h de forma definitiva, dão conta de todas estas questões levantadas por nós e pelo sindicato, todos os dias temos notícias de votações e negociações em andamento, o que se decide em outras bases e quais os critérios levados em consideração, podem e devem ser acrescidos ao debate.

Além disso, temos nossos colegas que trabalham embarcados, que já fazem a tabela de 12h por 14 dias, sem entrar no mérito das finanças, mas com relação a saúde, caso fosse tão maléfico, não deveria ser realizado a muito tempo, mas isso não ocorre lá, nem tão pouco a redução de grupos.

Não devemos desconsiderar a redução de custos para a empresa como fator para evitar perdas com AHRA e HETT. A propósito da AHRA, conforme tabela de cálculo disponível no site da empresa, este valor corresponde a 30% do salário-base acrescidos de 30% de periculosidade, o que equivale a 39% do salário-base, independente de escala de turno.

A renúncia ao passivo tem como prerrogativa básica seu valor, ao que se sabe aqueles que tem valores pequenos a receber, não estão preocupados com essa renúncia, ao passo que não se tem clareza do valor a ser recebido, as pessoas ficarão presas a uma tabela de turno desagradável para um possível passivo desconhecido.

Recentemente, no dia 27 de outubro deste ano, ocorreu uma audiência de mediação no TST entre a base do Sindipetro-Caxias X Petrobras discutindo as cláusulas do acordo relativo a tabela de turno, abrindo o precedente para que o passivo possa ser discutido na justiça, tendo em vista a posição do mediador que disse: "A tabela implantada era legal, mas pode ter havido situações que levaram a empresa a descumpri-la e esses casos devem ser analisados, restando claro que a assinatura não confere prejuízo às ações em andamento ou novas ações", sendo que na referida base o sindicato indicou aprovação do ACT condicionado à Ata de Mediação, tal material está publicado em <https://sindipetrocaxias.org.br/boletins/un777.pdf>

Também aos que estão aposentados ou que estão no processo de aposentadoria,

que muito contribuíram com a empresa e tem o nosso reconhecimento e consideração, vale lembrar que não se cobra na justiça mais do que 5 anos e que temos dois anos a partir da rescisão para cobrar os últimos cinco e que este período de

5 anos vai sendo reduzido na medida que o tempo passa, podendo chegar a apenas 3 anos.

Consideramos necessária a discussão o quanto antes para que possamos defender os itens passíveis de negociação com a empresa, então temos a possibilidade de negociar com certa segurança antes de sermos empurrados a uma tabela que desagrade a todos e cause maiores constrangimentos, agindo com antecedência, estaremos melhor preparados para os embates que surgirem e poderemos perder menos tempo com este assunto, que é muito específico aos empregados do turno.

Existe ainda o medo da redução de grupos, que convenhamos, com qualquer tabela a empresa pode fazer força para passar, a USIMINAS, por exemplo, trabalha com uma tabela de turno de 8 horas e 4 grupos, que a empresa, aproveitando-se de um desacordo entre sindicato e trabalhadores, manipulou os interesses dos empregados e conduziu a situação para a possibilidade de redução de grupos e não perdeu tempo, então aí, mais do que nunca precisaremos do sindicato e de toda a força de trabalho unida e forte para refutarmos essa ideia no formato que ela apareça.

As resoluções acerca de sobreaviso e HE são pontos importantes para a mesa de negociação da tabela com a empresa, então aí novamente, contamos com a experiência do sindicato na condução desse processo.

Nesse período de pandemia e com este governo, mantermos a saúde física e mental é um desafio que extrapola todas as tabelas de turno, nos colocando, ainda que vacinados, com riscos de levar o vírus para nossas famílias, também no quesito saúde, existe um material interessante do CENPES que trata da saúde mental nos trabalhos em turno de revezamento, indicando que quanto mais turnos são trocados maior o impacto na saúde do trabalhador.

Contamos com a colaboração de todos, associando-se ao sindicato e, principalmente, participando de forma ativa na construção de uma classe trabalhadora forte e coesa, ciente de seus anseios e responsabilidades, nesse sentido, parece prudente inclusive, que se chame em momento oportuno, a categoria a reavaliar sua escolha através de um plebiscito, enovando ou mudando a opção de escala, considerando aí, todos os novos cenários possíveis, mesmo sendo de nosso conhecimento que as unidades que mudaram a mais tempo para a tabela de 12 horas.

