

Jornal do

Sindipetro

PARANÁ E SANTA CATARINA

Filiado à



IMPRESSO ESPECIAL
391225862-0-DR/PR
Sin. Tr. Ind. Refinadest
Ex Petróleo Est. Pr.
CORREIOS

Fechamento Autorizado
Pode ser aberto pela ECT

PARA USO DO CORREIO	
<input type="checkbox"/> Mudou-se	<input type="checkbox"/> Falecido
<input type="checkbox"/> Desconhecido	<input type="checkbox"/> Ausente
<input type="checkbox"/> Recusado	<input type="checkbox"/> Não Procurado
<input type="checkbox"/> Endereço Insuficiente	<input type="checkbox"/> Info. Escritas pelo Porteiro ou Síndico
<input type="checkbox"/> Não Existe nº Indicado	
<input type="checkbox"/>	

Redigir ao Serviço Postal em: _____ Responsável: _____

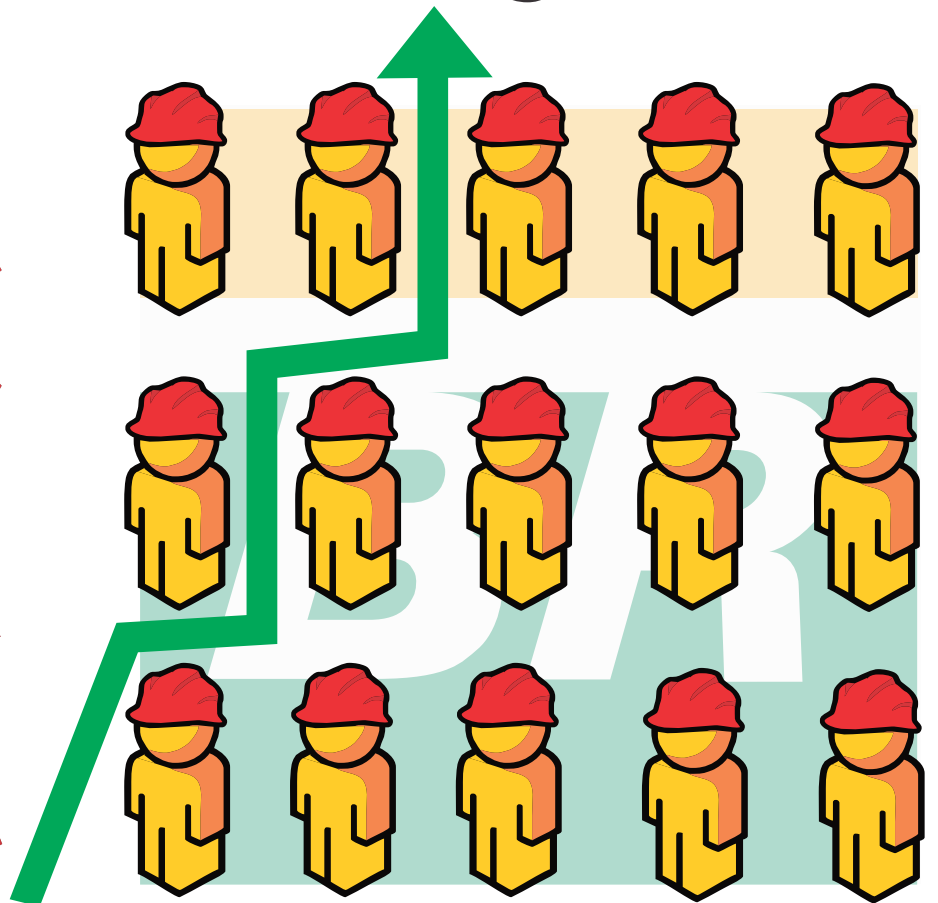
Rua Lamenha Lins, 2064, Reboças, Curitiba-PR | CEP 80220-080

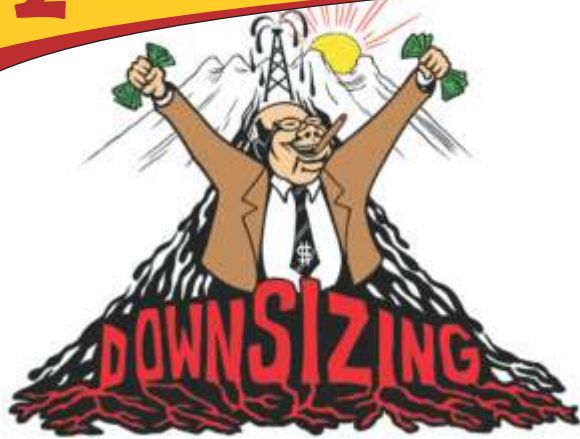
Jornal do Sindicato dos Petroleiros do Paraná e Santa Catarina | Ano XXVII | Nº 1263 | Especial Efetivo - Julho de 2011

+ Efetivo
- Acidentes
= Segurança

BASTA

MORTES!





O enxugamento do quadro efetivo e suas terríveis consequências

A recomposição do quadro efetivo de trabalhadores próprios da Petrobrás é objeto de negociação entre o movimento sindical petroleiro, leia-se FUP e sindicatos filiados, e a Petrobrás desde o Acordo Coletivo de Trabalho de 2000/2001, quando a companhia se comprometeu a criar um fórum corporativo para debater questões relativas ao efetivo. Na época foi escolhida a Refinaria de Capuava (Recap), no município paulista de Mauá, para o início dos trabalhos. Na Repar o processo se estende desde o ACT de 2004/05, quando se definiu como a próxima unidade do Abastecimento que passaria pelo estudo.

Aumentar o efetivo próprio é uma reivindicação antiga da categoria petroleira. Mais do que isso, é uma necessidade urgente, cuja finalidade é aumentar a segurança dos trabalhadores e comunidade nos entornos das unidades operacionais

O problema do efetivo começou ainda na década de 90, quando os gestores da companhia optaram por seguir tendências administrativas neoliberais e aplicaram o chamado “Downsizing”, que no bom português significa “achatamento”. Tal técnica da administração contemporânea envolve demissões, diminuição da estrutura organizacional, reestruturação, redução de custos e racionalização. Em suma, reduz o número de funcionários, sobrecarrega a níveis estafantes os “sobreviventes” e, com isso, espera-se ampliação do mercado, melhores produtos e mantém a empresa “en-

xuta”, brilhante, não?

O exemplo da Petrobrás desmente qualquer possível virtude do “Downsizing”. Em 1994, quando começou a ser aplicado a fatídica técnica, o número do efetivo de trabalhadores próprios da Petrobrás era de pouco mais de 50 mil. O número foi sendo reduzido de forma acelerada ano após ano, até que em 2001, o último do governo FHC, chegou aos 32.809.

O resultado do processo na companhia foi terrível. Nesse período foram registrados os piores episódios da história da empresa. O de maior simbolismo foi o afundamento da plataforma P-36, até então a maior do mundo, na Bacia de Campos, litoral do estado do Rio de Janeiro, em março de 2001. O acidente causou a morte de onze trabalhadores e gerou prejuízo de US\$ 350 milhões, fora as multas ambientais.



O resultado do sucateamento da BR

Outro grave exemplo, este bem mais próximo, foi o vazamento de 4 milhões de litros de petróleo da Repar nos rios Barigui e Iguaçu, que completará 11 anos no dia 16 de julho, pelo qual a Petrobrás foi multada em R\$ 50 milhões, porém,



Rios do Paraná também sofreram os efeitos da redução do efetivo

com o desconto, ficou por R\$ 40 milhões.

Entre 1994 e 2004, ocorreram

46 acidentes com petróleo e derivados no país. Só nos anos de 2000 e 2001 foram 25 acidentes. E entre 1995 e 2001 foram seis acidentes com plataforma de exploração. Desse, cinco foram na Bacia de Campos e todos aconteceram em 2001*.

Esses foram os reais efeitos do corte de postos de trabalho e do sucateamento da Petrobrás, méritos do neoliberalismo.

*Dados da organização Ambiente Brasil

A falsa retomada do número do efetivo

A partir de 2002 as coisas começaram a mudar. O número do efetivo registrou aumento gradual a cada ano, partindo dos 32 mil de 2001, chegando aos 57.498 em 2010. Percebe-se que o efetivo da companhia da década de 90 foi recuperado, entretanto, os níveis de produção atuais são imensamente maiores. Em 1994 a Petrobrás produzia cerca de 500 mil barris/dia. Já em 2010 a produção diária superou os 2,3 milhões de barris.

Terceirização mata

A relação entre o número de trabalhadores próprios e terceirizados em 1995 na Petrobrás era de aproximadamente 46 mil por 25 mil, respectivamente. Representava um terceirizado para dois petroleiros próprios. O que se viu ao longo dos anos foi o crescimento desenfreado do número de terceirizados. Em 2010, trabalhadores próprios eram 55,5 mil, já terceirizados eram 290 mil. Significa que no ano passado haviam 5.2 terceirizados para cada trabalhador próprio na Petrobrás. Neste ano estima-se que são 319 mil terceirizados na companhia.

Nos últimos 15 anos, 292 vidas foram consumidas em acidentes de trabalho na Petrobrás. Mais de 80% das vítimas (233) eram trabalhadores terceirizados. Um número estarrecedor, mas sem grandes impactos sobre os gestores da empresa, que continuam resistentes às reivindicações da FUP e de seus sindicatos e nada fazem de concreto para impedir a continuidade desta matança. Apesar dos fartos discursos de responsabilidade social, os gestores da Petrobrás terceirizam riscos, desrespeitam acordos, precarizam condições de trabalho, reduzem custos com segurança, entre outros absurdos.

A saga dos supervisores

A ruptura do plano de cargo e salário com o fim do OP III e criação do cargo de supervisor como cargo de confiança empresarial mostra a contradição na importação do modelo toyotista. Pró-atividade e plano de cargos paralelo são apenas para os eleitos e os interinos dos eleitos e os, talvez, interino do interino dos eleitos. Poucos têm a confiança dos trabalhadores. Não basta a venda da força de trabalho, é necessária a venda da pessoa, do trabalhador, do caráter, da sua ética laboral e coletiva, e assim, nadará em berço esplêndido, como uma traíra no banhado.

Neste mesmo processo sistêmico, ocorreram a redução do número de trabalhadores, incentivos às aposentadorias e saídas voluntárias, multifuncionalidade, fusão de unidades operacionais, passagem de viaturas de combate de emergência da SMS para as unidades... Enquanto isso, gerentes conquistavam louvores nas metas. Quebrou-se a situação que vigorava onde a

supervisão era fruto do conhecimento, de antiguidade, de respeito e reconhecimento entre seus pares. De posto de trabalho, passou-se para mera função, formaram-se “castas” compradas com “vale fura-greve”, disputado por alguns como um osso na matilha que quem o tem não quer largar, um verdadeiro espetáculo dantesco. Pessoas que suspiram com a função como o Smeagol (do filme O Senhor dos Anéis) diria: meu precioso. Várias vezes tentou-se resgatar esses companheiros, mas a empresa soube, tem-se que reconhecer, utilizar os meios que possui para atingir esses trabalhadores onde são mais sensíveis.

Por que tocar no assunto do supervisor? Porque são parte necessária para empresa nesse modelo, são a correia de transmissão e não defendem, como faziam os OP III, a defesa da segurança e o ponto de vista dos trabalhadores. Quando participaram das negociações de efetivo fizeram ressonância

com a empresa e defendem, logicamente, que tudo está bem e deve ficar como está. Por outro lado, como são indicados politicamente pela empresa não tem como requisito da função o alto grau de especialidade e legitimidade técnica que deveriam ter. Por isso, não se deve contá-los como posto de trabalho. São o que (não) são.

Aqueles que se sentem revoltados com a generalização feita há uma última tentativa. Sabemos que alguns estão absorvidos pela normalidade e não pertencem necessariamente a esse time. Indicamos que declarem a seus gerentes imediatos que têm o direito e está no Código de Ética da Petrobrás o respeito as entidades sindicais, que são sindicalizados, e que participam de atrasos, paralisações e greves que a categoria a qual pertencem

deliberar. Se qualquer supervisor perder sua “função” por isso nós cobraremos e discutiremos com os trabalhadores formas de mobilização. A quem não declarar tal intenção solicitamos que peça sua desfiliação do sindicato. Pelo menos assim, haverá mais caráter e coerência. Lembramos que cargo de confiança, na justiça do trabalho, é quem tem poder de comprar, vender, representar, demitir, contratar, responder pela empresa, enfim, na prática são muito poucos. O resto é discurso cômodo, ninguém está obrigado a exercer esse papelzinho.



Certificações e ISO's: o mundo do papel e a realidade da fábrica de produção contínua

As certificações e procedimentos, metas individuais, restrição de verba para progressão na carreira, competição exacerbada, horas extras, diminuição dos postos de trabalho, tolerância zero, vigilância total, certificar o trabalhador a qualquer custo em uma nova área, seriam a grande resposta para o enxugamento do efetivo. Certifica-se o trabalhador como um produto.

Se por um lado essa construção fictícia do mundo do papel e das metas foram a solução gerencial, por outro os trabalhadores, o chão da fábrica, continua sendo a grande vítima. É bom lembrar que no

vazamento de 2000 na REPAR, toda a política gerencial da empresa lavou as mãos e a responsabilidade caiu sobre o elo mais fraco; quatro trabalhadores (2 da REPAR e 2 de São Francisco do Sul) foram o bode expiatório, que a empresa mostrou como os culpados pelo acidente.

Em 23 de setembro de 2008, uma tubulação de gás natural matou quatro pessoas na Estação de Furado I da Petrobras, em São Miguel dos Campos/AL. Cinco trabalhadores foram indiciadas por homicídio culposos. Os três técnicos que participaram da elaboração da análise preliminar de risco feita um mês antes do acidente, o encar-



Uma das vítimas do acidente em AL

regado pelo serviço de manutenção da estação e o fiscal responsável pela retirada da peça para manutenção. Assim, fica claro que a empresa construiu sua redoma protetora aos gerentes dessa política. Efetivo ao mínimo, terceirização ao máximo e uma burocratização para res-

ponsabilizar os executantes dessa lógica. A história recente mostra que a empresa se exime da culpa de qualquer eventual acidente a partir de seus procedimentos burocráticos e o trabalhador acaba respondendo civil, criminalmente, quando não com a própria vida, pela atrocidade da política gerencial da empresa.

Portanto, a discussão do efetivo é de extrema importância para todos os trabalhadores. Seja do ponto de vista da segurança, do ambiente laboral saudável, da preservação das instalações industriais ou do meio ambiente.



A importância da mobilização pela retomada do efetivo

Desde o ACT 2004 a REPAR foi eleita como unidade do refino para discussão de efetivo: uma conquista dos trabalhadores para melhoria da segurança. Contudo, desde então o processo de discussão tem sido demorado, sem avanços efetivos. Novas unidades estão entrando em operação, grande renovação no quadro de trabalhadores e os problemas são jogados para baixo do tapete.

Inicialmente a empresa só queria discutir o processo, utilidades e o setor de transferência e estocagem. Conseguimos ampliar a negociação para SMS, segurança patrimonial, laboratório e manutenção.

Para se ter uma ideia da urgente necessidade da ampliação do efetivo, em 1990 a Refinaria operava com 349 trabalhadores por turno. Em 2000, quando do vazamento nos rios Iguaçu e Barigüi, esse número teve redução de 48%, segundo relatório da Comissão Mista nomeada para analisar o acidente (publicação do CREA-PR).

Mesmo com o aumento das contratações de pessoal na Refinaria, essa realidade não foi alterada significativamente, pois houve grandes ampliações e aumento da complexidade operacional no parque industrial. Aliado a isso, ocorreram rescisões, aposentadorias e desligamentos de outras espécies. Grande parte do atual e reduzido efetivo é composto por novos trabalhadores, ainda com pouca experiência e submetidos a operar o maior número de

áreas no menor tempo possível.

Após um grande trabalho realizado com o conjunto dos trabalhadores das unidades em discussão de efetivo até o momento, temos a convicção do excelente estudo realizado e a certeza da necessidade que essa negociação tem de avançar. A discussão de efetivo é antes de tudo empírica, cujo conhecimento e legitimidade para saber a real necessidade está nas mãos dos trabalhadores que executam as tarefas e não de uma determinada ciência metodológica criada hipoteticamente.

Em resumo, temos enfrentado a posição da empresa que, no geral, continua sendo que o número de trabalhadores está ideal e, dependendo, há sobra de trabalhadores. A empresa trabalha, ideologicamente, com o nome de número de referência, o Sindicato trabalha com o número mínimo necessário para cada posto de trabalho, cuja falta enseja a cobertura por outro trabalhador. Cursos, férias, treinamentos, especialização dos conhecimentos, segurança operacional, respeito a jornada de trabalho, fim das horas extras, periódicos, cumprimento das NR's e procedimentos, realização dos "check-list", acompanhamento das permissões de trabalho, são requisitos básicos para o dimensionamento de trabalhadores necessários.

Não menos importante é a garantia de que os trabalhadores tenham tranquilidade e segurança no desenvolvimento de seus trabalhos e de aprimora-

mento dos seus conhecimentos técnicos. Por isso, reforçar o previsto no Plano de Cargos é fundamental. É necessário garantir que cada feixe de atribuições pelas quais o trabalhador é responsável seja respeitada. A empresa ressalta que o supervisor é sua figura de confiança, ressaltamos que todos os trabalhadores são dignos de confiança. Necessitamos da garantia da existência de um operador com grande especialidade técnica na área, que não temos com o supervisor, por isso lutamos para que cada grupo tenha um Operador Senior dando apoio aos demais postos nas áreas e auxiliando nos treinamentos.

Também é necessário retornar com as especialidades nas áreas, separar unidades fundidas por decreto, mas que continuam estanques e com suas particularidades. Acabar com o pseudo discurso que a automação resolveu tudo, enquanto na prática as manobras e problemas de equipamentos seguem acontecendo. As unidades têm tido um aumento de complexidade que torna impossível garantir que o trabalhador assimile tantas variáveis, TAG's, alinhamentos, telas de console, malhas de controle, proteções, intertravamentos, procedimentos e riscos envolvidos. Deve-se garantir que o trabalhador tenha condições de acompanhar toda permissão de trabalho emitida, que tenha pleno domínio da área que está assumindo.

Estamos fazendo a discussão dentro das realidades de cada área e da necessidade de cada posto de trabalho. Neste dia 30/07/2011 acontece uma tentativa de fechamento da primeira etapa desse longo processo de negociação. Esperamos que a empresa realmente esteja disposta a negociar, caso contrário temos a convicção de que a unidade dos trabalhadores e eventuais mobilizações sejam caminhos possíveis para garantirmos os avanços necessários para reposição do efetivo. A empresa deve rever seus posicionamentos, sempre negando a posição dos trabalhadores. Já escutamos lamentáveis comentários da empresa, que vão de trabalhadores com tempo ocioso, que é mais seguro trabalhar na refinaria que passear num parque de diversões, que deveríamos olhar a realidade do setor privado, que devemos rever a conquista dos periódicos durante a jornada de trabalho, que a empresa tem de se manter competitiva, que os gerentes assumem a responsabilidade pela segurança...

Se no início da década de 90 o barril de petróleo estava em torno dos US\$ 10 e a empresa era lucrativa tendo um efetivo formado por 60 mil trabalhadores, por que hoje, com o barril na casa dos US\$ 100, há tanta resistência em forma um quadro mínimo para operar com segurança. Quanto custa um posto de trabalho e quanto vale para a empresa a vida de um trabalhador?

Tabelas Efetivo Repar (histórico)

1992			
UNIDADE	TURNO	HÁ	TOTAL
DCCF	90	4	94
DH	60	2	62
UT	84	2	86
TE	70	3	73
TOTAL	304	11	315

2000			
UNIDADE	TURNO	HÁ	TOTAL
DCCF	60	4	64
DH	55	3	58
UT	45	4	49
TE	55	15	70
TOTAL	215	26	241

Efetivo real era de 180 Operadores em turno.

Confronto de propostas para o efetivo (empresa X sindicato)

PROPOSTA EFETIVO DA REPAR			
2010			
UNIDADE	TURNO	HÁ	TOTAL
DCCF	55	10	65
DH	60	10	70
UT	75	15	90
TE	55	18	73
TOTAL	245	53	298

PROPOSTA SINDIPETRO			
2010			
UNIDADE	TURNO	HÁ	TOTAL
DCCF-2200	50	12	62
DCCF-2500	35	12	47
DH - 2100	55	8	63
DH - 2600	50	8	58
UT	115	14	129
TE	80	17	97
TOTAL	385	71	456