

## **PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO – PR**

### **DENÚNCIA SOBRE A FALTA DE EFETIVO NA REFINARIA PRESIDENTE GETÚLIO VARGAS - REPAR**

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFINAÇÃO, DESTILAÇÃO, EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DE PETRÓLEO NOS ESTADOS DO PARANÁ E SANTA CATARINA – SINDIPETRO PR/SC, entidade sindical de 1º Grau, com sede na Rua Lamenha Lins, nº 2064, bairro Rebouças, CEP 80220-080, por seu presidente abaixo firmado, vem, respeitosamente a honrosa presença de Vossa Excelência, expor e requerer o que segue:

#### **1 – FALTA DE TRABALHADORES NA REFINARIA PRESIDENTE GETÚLIO VARGAS – REPAR**

Para melhor compreensão de V.Ex<sup>as</sup>, na sequência o requerente esclarece sobre o contexto desta denúncia e histórico das tentativas de reposição de efetivo na REPAR.

Antes de passar por uma série de grandes obras e da instalação de novas unidades de processo industrial nos últimos 5 anos, o efetivo de pessoal já era reduzido. Com a entrada em operação da última unidade em 2013 a REPAR dobrou de tamanho suas instalações, dutos e equipamentos, bem como o nível de complexidade operacional e carga processada. O quadro de pessoal é insuficiente para atender com adequação às necessidades da empresa quanto à segurança. A situação é grave e os riscos às pessoas, inclusive da comunidade vizinha da refinaria, às instalações e ao meio ambiente são iminentes.

## **2 – OS PROBLEMAS DA FALTA DE EFETIVO NA REPAR**

A seguir o SINDEPTRO-PR/SC identifica quais os principais problemas diagnosticados.

### **a) Abusos na Jornada de Trabalho**

É notória a falta de operadores na UN-REPAR, o que obriga aqueles que lá trabalham a executar exaustivas jornadas.

Se for solicitado o controle de ponto dos operadores da REPAR – Refinaria Presidente Getúlio Vargas - Araucária, esse órgão haverá de constatar a quantidade abusiva de convocações fora do horário e prolongamento sistemático da jornada de trabalho, em total desrespeito à Lei, à norma coletiva, notadamente no que pertine aos intervalos de descanso para recuperação da hígidez física e mental do trabalhador.

### **b) Questões de Segurança**

A refinaria é um ambiente de risco, mesmo em condições estáveis, as operações ali realizadas são muito perigosas, requerendo pessoal especializado e altamente qualificado.

Acidentes com mortes e danos ambientais tem ocorrido com uma freqüência nunca vista na história da empresa e as principais causas decorrem, sobretudo, do processo de reestruturação implementado pela gerência da REPAR, com a preocupante redução de pessoal próprio nas áreas operacionais e de segurança, bem como a área de manutenção encontra-se quase que sua totalidade substituída pela mão-de-obra terceirizada, sem a capacitação e treinamento adequados.

### **c) Trabalho de Alto Risco: Instalações Sujeitas a Riscos e Acidentes Ampliados**

As instalações processam, refinam, armazenam e transferem petróleo e seus derivados, manipulam-se produtos químicos, possuem grandes equipamentos com elevadas pressões e temperaturas. Os trabalhadores não podem ficar à mercê do descaso no que diz respeito ao quantitativo de operadores necessários, potencializando o risco à integridade dos trabalhadores, das populações próximas, do meio ambiente e de equipamentos. Várias são as Normas Regulamentadoras que os trabalhadores precisam conhecer profundamente, tais como:

- NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade;
- NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos;
- NR 13 – Caldeiras e Vasos de Pressão;
- NR 14 – Fornos;
- NR 15 – Atividades e Operações Insalubres;

- NR 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis;
- NR 33 – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados;
- NR 35 – Trabalho em Altura.

Neste sentido, os trabalhadores necessitam estar sempre se reciclando em cursos, pois, além dos conhecimentos específicos das unidades da refinaria, de uma miríade de procedimentos, vários outros conhecimentos são exigidos numa atividade que é de alto risco e perigosa. Essa necessidade de constante treinamento exige que o contingente de pessoal também de conta viabilizar a realização de cursos e treinamentos.

Uma instalação de refinaria, como é a do porte da REPAR, trata-se, evidentemente, de uma instalação sujeita a riscos de acidentes maiores.

Vigora o DECRETO Nº 4.085, de 15 de janeiro de 2002, que promulgou a Convenção n.º 174 da OIT e a Recomendação n.º 181 sobre a Prevenção de Acidentes Industriais

A Convenção estatui que “acidente maior designa todo evento subitâneo, como emissão incêndio ou explosão de grande magnitude, no curso de uma atividade em instalação sujeita a riscos de acidentes maiores, envolvendo uma ou mais substâncias perigosas e que implica grave perigo, imediato ou retardado, para os trabalhadores, a população ou o meio ambiente”(art. 3º, 1, d).

Diz a referida Norma Internacional que as organizações representativas dos trabalhadores tem legitimidade para “formular, adotar e rever, periodicamente, uma política nacional coerente relativa à proteção dos trabalhadores, da população e do meio ambiente contra os riscos de acidentes maiores” (art. 4º).

O art. 20 da Convenção 174 da OIT com a seguinte redação:

“art. 20. Numa instalação de risco de acidente maior, os trabalhadores e seus representantes serão consultados por meio de apropriados mecanismos e cooperação para assegurar um sistema seguro de trabalho. Os trabalhadores e seus representantes deverão sobretudo:

- a) estar suficiente e adequadamente informados dos riscos ligados a essa instalação e suas possíveis conseqüências;
- b) ser informados sobre quaisquer ordens, instruções ou recomendações feitas pela autoridade competente;
- c) ser consultados na elaboração dos seguintes documentos e a eles ter acesso;
  - relatório de segurança;
  - planos e procedimentos de emergência;
  - relatórios de acidente;
- d) ser regularmente instruídos e treinados nas práticas e procedimentos para prevenção de acidentes maiores e no controle de eventos susceptíveis de resultar em acidente maior e nos procedimentos de emergência a serem seguidos na eventualidade de um acidente maior;
- e) nos limites de suas funções e sem correr o risco de serem de alguma forma prejudicados, tomar medidas corretivas e, se necessário, interromper a atividade onde, com base em seu treinamento e experiência, considerem ter razoável justificativa para crer que haja risco iminente

de acidente maior; informar seu supervisor antes, ou imediatamente depois, de tomar essa medida ou, se for o caso, soar o alarme;

f) discutir com o empregador qualquer risco potencial que considerem capaz de gerar um acidente maior e ter direito de informar a autoridade competente sobre esses perigos.

O SINDIPETRO PR/SC há tempo vem tentando dar efetividade a tais diretrizes no que se refere a adequação do necessário número de trabalhadores para garantia de um ambiente de trabalho seguro na REPAR.

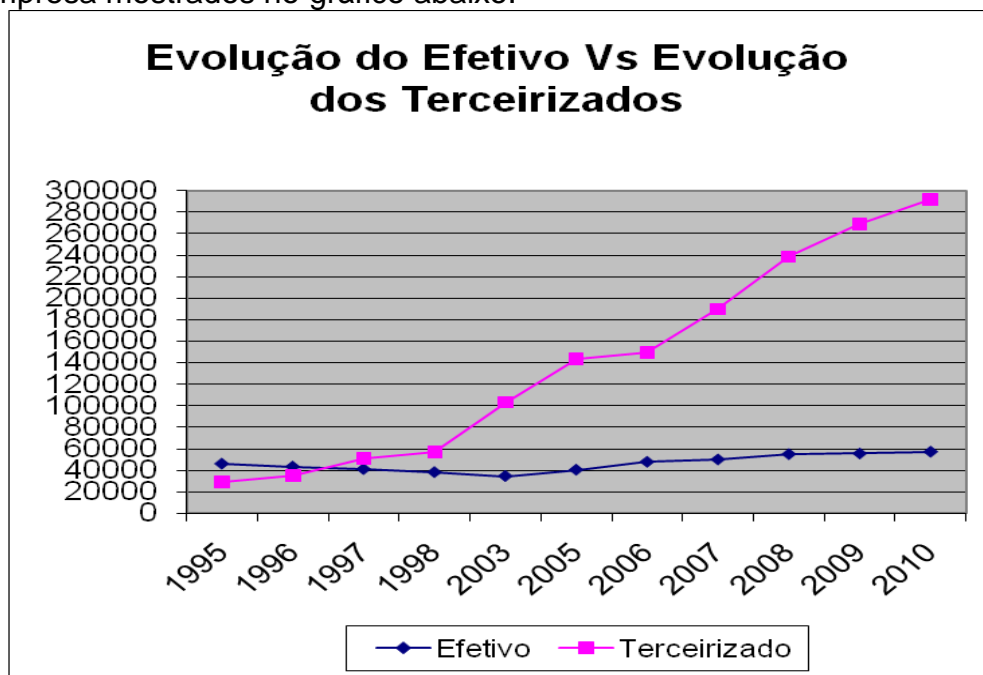
#### d) Desgaste Físico e Emocional dos Trabalhadores

A falta de efetivo próprio tem gerado além de sobrejornadas excessivas, um ambiente de trabalho doente. Vários são os relatos de estresses, de cansaço, de impossibilidade de convívio social, de intranquilidade quanto à segurança, de incapacidade de realização de todos os procedimentos, de falta de treinamento, de assumir postos de trabalho sem a devida capacitação etc.

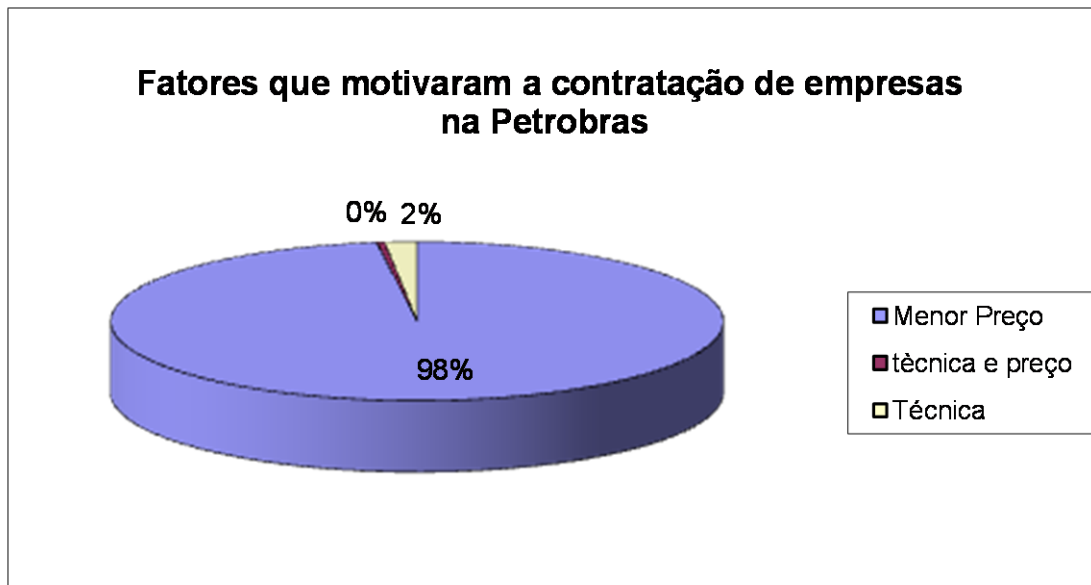
Enfim, uma ampla variedade de situações que tem gerado desconfortos físicos e emocionais devidos, mormente, pela falta de trabalhadores na REPAR.

#### e) 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 47 mil, já terceirizados eram 290 mil. Significa que havia 6,1 terceirizados para cada trabalhador próprio na Petrobrás. Neste ano estima-se que são mais 320 mil terceirizados na companhia, conforme dados da própria empresa mostrados no gráfico abaixo:

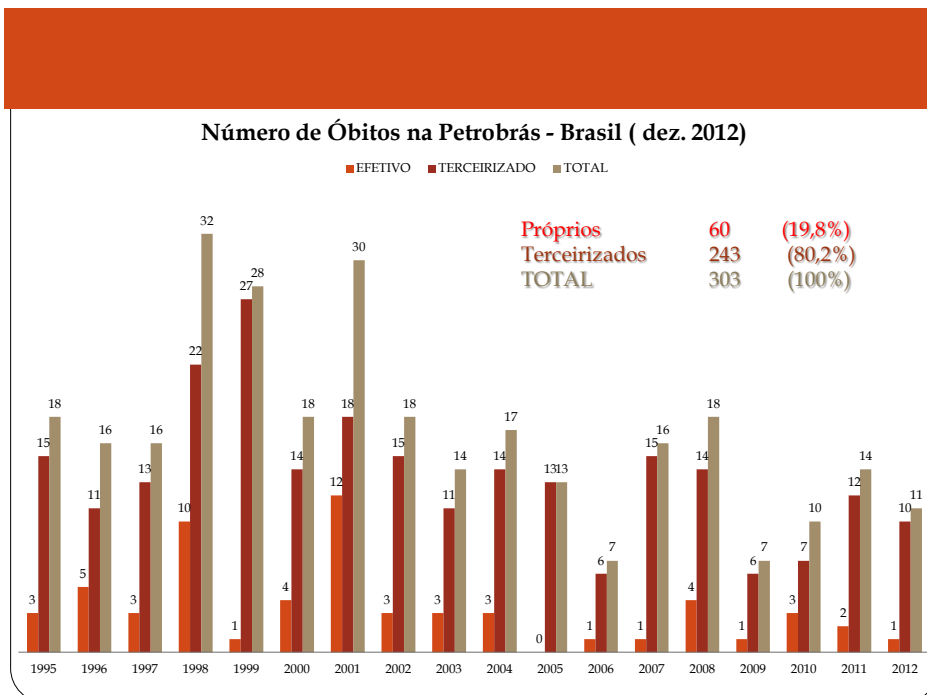


Segundo estudos do DIEESE<sup>1</sup>, 98% das motivações que levaram a empresa a intermediar mão-de-obra se dá por contratos que objetivam o menor preço, apenas 2% levam em conta melhor técnica e preço (o que deveria ser objeto que explicaria uma terceirização na concepção do conceito que justifica a verdadeira terceirização).



Desde 1995 até 2012, como se pode verificar no gráfico a seguir, são mais de 300 vidas que foram ceifadas por acidentes de trabalho na Petrobrás no Brasil. Mais de 80% das vítimas (243) eram trabalhadores terceirizados. Um número estarrecedor, mas sem grandes impactos sobre os gestores da empresa, que continuam resistentes às reivindicações dos trabalhadores 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, enfim, reduzem custos com segurança.

<sup>1</sup> A Terceirização na Petrobrás – Alguns Pontos para Reflexão – DIEESE - <http://www.sindipetronf.org.br/Pdfs/Arquivos/N%C3%BAmero%20%20-%20A%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20na%20Petrobras%20-%20alguns%20pontos%20para%20reflex%C3%A3o.pdf>



### **3 – HISTÓRICO DA TENTATIVA DO SINDIPETRO PR/SC DE DISCUSSÃO E RECUPERAÇÃO DO EFETIVO NA REPAR**

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 da comunidade no entorno das unidades operacionais.

O problema do efetivo começou ainda no final da década de 80 e aprofundada nas décadas seguintes, 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. Aplicada na Petrobrás representou, redução do número de funcionários, sobrecarga a níveis estafantes aos “sobreviventes” e, com isso, redução dos custos pelo aumento de produtividade a níveis alarmantes. A REPAR sempre foi um laboratório dessas experiências e hoje é considerada pelos gestores como a refinaria mais produtiva, leia-se, que experimenta os índices mais elevados da relação menor número de trabalhadores por produtividade alcançada.

O exemplo da Petrobrás desmente qualquer possível virtude do “Downsizing”. Em 1994, quando começou a ser aplicada com profundidade a fatídica técnica, o número do efetivo de trabalhadores próprios da Petrobrás era de

pouco mais de 50 mil (no início de 1990 era acima de 60 mil trabalhadores). O número foi sendo reduzido de forma acelerada ano após ano, até que em 2001, 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.

Outro grave exemplo, este bem mais próximo, foi o vazamento de 4 milhões de litros de petróleo da Repar nos rios Barigui e Iguaçu, no dia 16 de julho de 2000, pelo qual a Petrobrás foi multada em R\$ 50 milhões, porém, 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. Desses, cinco foram na Bacia de Campos e todos aconteceram em 2001.

Os trabalhadores foram os que mais sentiram os reais efeitos do corte de postos de trabalho e do sucateamento da Petrobrás.

#### **- Vazamento de 2000 na REPAR: uma tragédia anunciada**

O vazamento de 4 milhões de litros de petróleo em 2000 foi um evento pronunciado, conforme explicitado pelo próprio Relatório do CREA/PR (documento anexo). Acontece que os trabalhadores já denunciavam há anos a situação alarmante da falta de efetivo que se estabelecia ao longo dos anos.

Remonta do final dos anos 80 a preocupação dos trabalhadores da REPAR com o efetivo. No Acordo Coletivo de setembro de 1985 a empresa se comprometeu a discutir o efetivo com os trabalhadores (vide boletim Sindipetro, n° 81, de 07/04/1986). O Sindipetro PR/SC discutiu com todos os trabalhadores de suas bases o número mínimo: conceito pelo qual cada setor deve garantir o quantitativo mínimo de trabalhadores para garantia da segurança. Mas, como se percebe no gráfico a seguir, a política gerencial de diminuição dos trabalhadores seguiu com o passar dos anos.



Em 1995, nove anos depois das negociações iniciais, o Sindipetro PR/SC continuava denunciando o descaso dos gestores com a redução do efetivo (vide boletim Sindipetro nº892, de 17/10/95). Nele consta:

“No Acordo Coletivo de Trabalho firmado em setembro/85, a empresa comprometeu-se a discutir com os sindicatos a adequação de efetivo mínimos nas Unidades. Tratamos deste assunto no Boletim de nº 81, do dia 07 de abril de 1986. **Hoje, mais de NOVE anos depois, a situação dos turneiros é absurda. Aumentaram o número de equipamentos, aumentou o nível de complexidade dos controles, os equipamentos envelheceram, a manutenção preventiva é uma falácia, a manutenção dos equipamentos feita por empreiteiras que não primam, necessariamente, pela qualificação da mão de obra, etc...**

No entanto o número mínimo foi reduzido drasticamente, sob o argumento de que novos equipamentos de monitoramento seriam instalados e procedimentos seriam automatizados. Balela.

O que vemos hoje é uma situação de gravíssimo risco para as pessoas e para o patrimônio da Empresa, que é bom que se diga, é da empresa e não das gerências.”



Em 1997, mais uma vez o tema segurança é debatido a partir da preocupante redução do quadro de pessoal próprio. O Sindipetro PR/SC volta a oficializar na época o número mínimo e lotações necessárias para garantir a segurança (vide boletim Sindipetro PR/SC, nº 947, de 12/03/1997).

Pois bem, os quadros abaixo mostram essa trajetória, tomando-se como exemplo o efetivo dos setores industriais:

Planilha 1

SETOR	1986	1992	2000
	LOTAÇÃO		
SEDIL	60	60	55
SECRA	70	90 (DCCF)*	60
SEDASF	40		
SETRAE	80	70	55
SETUT	85	84	45
Total turno	335	304	215

\*DCCF: “novo setor” que foi a fusão de dois setores distintos SEDASF e SECRA, no intuito de diminuir mais operadores, fazendo que menos trabalhadores operassem as duas unidades.

#### - Relatório da Comissão Mista do CREA/PR sobre o Acidente na Petrobrás REPAR ocorrido em 16/07/2000

O CREA/PR, após o vazamento de 4 milhões de litros de petróleo, ocorridos na REPAR em 2000, nomeou uma Comissão Mista para analisar o acidente. Estabelece o relatório em sua CONCLUSÃO E AVALIAÇÃO CRÍTICA DA SITUAÇÃO DA PETROBRÁS que:

“A pretexto de conferir à PETROBRÁS métodos de “gestão empresarial”, sua direção vem impondo transformações e mudanças que constituem as verdadeiras e reais causas de tantos acidentes ampliados, podendo-se mesmo dizer que todos eles tenham sido “quase-planejados”, “quase-esperados”, “quase-intencionais”.

O que não é aceitável é que essa “modernização” seja implementada com o escopo de produzir lucros e resultados a qualquer preço, de tal maneira e com métodos capazes de sugerir, serenamente, que o vazamento de 4 milhões de litros de petróleo, em 16/07/2000, **vinha sendo construído não somente nas horas imediatamente anteriores ao fato, mas nos meses e anos anteriores.**

O aumento do número de acidentes e de mortes de trabalhadores, com graves injúrias ao meio ambiente, demonstra definitivamente que **o processo de reestruturação em curso na PETROBRÁS, especialmente no que diz respeito à preocupante redução dos efetivos próprios nas áreas de operação e de**

**segurança industrial, somada ao aumento dos efetivos de mão-de-obra terceirizada nas atividades de manutenção, é fator que cria condições muito favoráveis, e perfeitamente visíveis, para ocorrência de outros graves acidentes ampliados.**

As situações da REPAR e do Terminal de São Francisco do Sul (SC) são exemplos emblemáticos. Em 1989, eram cerca de 1200 os trabalhadores próprios lotados na REPAR, e 192 no Terminal, contra os atuais 534 e 105, respectivamente.

**Quando são examinados os efetivos das áreas de operação, manutenção e de segurança industrial, constata-se que a diminuição de efetivos constitui-se em decisão de alto risco.**

Na REPAR, em 1995, os efetivos eram de 281 empregados na área de operação, 36 na área de segurança industrial e de 103 nas áreas de manutenção. No ano de 2000, com produção maior, eram 217 na área de operação (redução de 23%), 17 na área de segurança industrial (redução de 53%) e 69 nas áreas de manutenção (redução de 33%).

**Ressalta-se, por importante, que as diversas unidades de processo, armazenamento e transferência foram ampliadas, isto é, novos tanques, sistemas e malhas de controle, torres, vasos, bombas, etc., foram adicionados.**

A redução de pessoal em virtude da “automação” das unidades, como diz a PETROBRÁS”, não se justifica quando, o que de fato ocorreu, foi a troca dos painéis de controle, antes analógicos, por sistemas digitais. Significa dizer que, no campo, praticamente todas as operações que careciam da intervenção física de operadores continuam sob essa condição.

A situação não é menos grave nos setores de manutenção e de segurança industrial. A redução de pessoal praticada pela direção da empresa na área de manutenção implicou intensiva utilização de mão-de-obra terceirizada, fato que, por sua vez, rebaixou a níveis preocupantes a qualidade dos serviços, já que as empresas contratadas não tem, em geral, preocupação concreta com a formação e o treinamento dos seus empregados, além de submetê-los a degradantes condições de trabalho, com salários baixos, muitas vezes pagos com atraso, sem recolhimento de obrigações sociais, fornecimento de EPI's inadequados.

No que diz respeito ao setor de segurança industrial, pode se dizer, sem nenhum traço de exagero, que as equipes de combate às emergências, compostas por especialistas, foram suprimidas na Refinaria. A redução de efetivos de 35 especialistas (em 1997) para dezoito (em 31.07.2000), **nos permite concluir que os Planos de Contingência existentes não podem ser colocados em prática**, o que, dentre outros fatores, explica as evidentes dificuldades da

Empresa durante as 48 horas que se seguiram ao vazamento.” (grifo nosso)<sup>2</sup>

### - A Falsa Retomada do Número do Efetivo

A partir de 2002 é retomado o processo de novas contratações. O número do efetivo registrou aumento gradual a cada ano, partindo dos 32 mil de 2001, chegando aos 57.498 em 2010 (lembrando-se que em 1990 passavam de 60.000 trabalhadores). 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.

Pois bem, como demonstrado na planilha acima descrita dos efetivos (planilha 1), em 2000 havia nas unidades de processos industriais 215 trabalhadores em turno na REPAR, em 2010 o efetivo em turno nas respectivas unidades passou para 245 trabalhadores, conforme distribuição demonstrada na planilha abaixo:

Planilha 2

SETOR	1986	1992	2000	2010
	LOTAÇÃO			
SEDIL	60	60	55	60 (DH)**
SECRA	70	90 (DCCF)*	60	55
SEDASF	40			
SETRAE	80	70	55	55
SETUT	85	84	45	75
Total turno	335	304	215	245

\*DCCF: “novo setor” que foi a fusão de dois setores distintos SEDASF e SECRA, no intuito de diminuir mais operadores, fazendo que menos trabalhadores operassem as duas unidades.

\*\*DH: “fusão” da unidade existente, o SEDIL, com a entrada de operação de uma nova Unidade de Desidrossulfurização de Diesel (U-HDS). Assim, como na DCCF, unificou unidades distintas no intuito de reduzir trabalhadores necessários.

Acontece, que a REPAR ampliou, e muito, suas instalações, seja com novas unidades, seja com as já existentes, sua complexidade, sua capacidade de refino e produtos derivados. Mesmo com algumas contratações que ocorreram em 2006 e 2008 o efetivo está muito aquém do necessário; esses trabalhadores foram absorvidos pelas novas unidades ou para repor aposentadorias, pedidos de

<sup>2</sup> Relatório da Comissão Mista Nomeada para Analisar o Acidente na PETROBRÁS/REPAR ocorrido em 16/07/2000 – nomeada por Decisão de Plenário 081/2000, Sessão Ordinária 779, em 08 de agosto de 2000, p. 36 e 37.

demissões, e, não suficiente o baixo efetivo hoje, ainda há processos de transferências sem reposição das vagas, como as recentes 18 liberações de trabalhadores para nova fábrica de Fertilizantes em Três Lagos neste ano de 2013. O Sindipetro PR/SC, preocupado quando ficou sabendo da possibilidade dessas transferências questionou a empresa e solicitou a imediata suspensão, conforme documento anexo (CS-176-2012 de 28/12/12), contudo, sem respostas até hoje. Também, grande parte do atual e reduzido efetivo é composto por novos trabalhadores, ainda com pouca experiência e com carência de treinamento, submetidos a operar o maior número de áreas no menor tempo possível. De 2000 a 2013 a ampliação da refinaria foi tamanha que durante as obras de ampliação a REPAR chegou em determinado período a ter mais de 25.000 trabalhadores na construção das ampliações. As instalações dobraram de tamanho da REPAR, cita-se algumas delas:

- Unidade de Hidrodessulfurização de Diesel/QAV (U-HDS) carga de 5.000 m<sup>3</sup>/dia;
- Unidade de Hidrotratamento de Diesel (U-HDT), carga de 6.000 m<sup>3</sup>/dia;
- Unidade de Produção de Hidrogênio, carga de 270.000 Nm<sup>3</sup>/dia;
- Unidade de produção de Coque e Derivados Leves, carga de 6.000 m<sup>3</sup>/dia;
- Unidade de Tratamento de Águas Ácidas, carga de 80 m<sup>3</sup>/dia;
- Unidade de Recuperação de Enxofre, produção de 78 T/dia;
- Unidade de Hidrogenação de solventes, carga de 260 m<sup>3</sup>/dia
- Unidade de Hidrotratamento de Solventes
- Expansão do parque de armazenamento de tanques
- Unidade de Tratamento de Efluentes Industriais e Reaproveitamento de Água
- Unidade de Hidrodessulfurização de Nafta Craqueada, carga de 5.000 m<sup>3</sup>/dia;
- Planta de Hidrotratamento de Nafta de Coque, carga de 3.000 m<sup>3</sup>/dia;
- Planta de Reforma Catalítica, com carga de 1.000 m<sup>3</sup>/dia;
- Unidade de Propeno, carga de 420 T/ano
- Aumento de 10%, mais 3.000 m<sup>3</sup>/dia, da capacidade de Refino;
- Operação de mais três caldeiras (duas com capacidade de 300 T/h cada, com sistema de abatimento de particulados e outra com capacidade de 180 T/h frente as duas existentes no setor de Utilidades de 150 T/h cada;
- Duas novas Torres de Tratamento;
- Nova unidade de sistema de filtragem de água;
- Novo Parque de Compressores de Ar;
- Novo Gerador;
- Nova Subestação de 230 KV;
- Nova Subestação de 69 KV;
- Nova Subestação de 13,8 KV;
- Novo Parque de Bombas no Setor de Utilidades;
- Nova Unidade de Polimento de Condensados;

#### **- Efetivo: uma Discussão que Pertence aos Trabalhadores**

O vazamento de 2000 na REPAR, como descrito, teve como uma de suas principais causas a diminuição de trabalhadores próprios. Várias denúncias foram realizadas denunciando a carência de pessoal, mas os trabalhadores não foram

ouvidos. Nesta linha de entendimento, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou o estudo “Caminhos da Análise de Acidentes do Trabalho”, onde cita<sup>3</sup> o alerta do especialista em acidentes industriais Michel Llory, que aponta como principal problema das abordagens tradicionais de segurança o fato de os gestores se basearem exclusivamente no que se denomina segurança prescrita e desconsiderarem a “segurança do chão de fábrica”, a contribuição dada pelo saber e pela experiência daqueles que conduzem as atividades.

Neste sentido, após a retomada da discussão via conquista em Acordo Coletivo de trabalho, abaixo especificada, o Sindipetro PR/SC, desde 2004, vem discutindo profundamente com os trabalhadores a partir de seus conhecimentos empíricos. A construção da proposta de efetivo foi fruto de uma ampla discussão com o pessoal próprio, do “chão da fábrica”, contudo, sem os trabalhadores serem escutados, apesar dos Acordos Coletivos de Trabalho preverem esse processo de discussão.

É Llory, que ressalta esse problema ao declarar que:

“Mas uma queixa muito comum ouvida pelos operadores é, ao contrário: ‘Não somos ouvidos’, ‘não temos direito à palavra’, ‘os responsáveis não levam em conta nossas opiniões’. Muitas decisões primordiais para o trabalho, segundo eles, seriam adotadas se fossem submetidas à discussão, ao passo que os responsáveis não conhecem (não podem conhecer) todos os detalhes do trabalho, todas as especificidades e dificuldades das operações. Essas decisões exercem, pois, influências, repercutem sobre o funcionamento das equipes, sobre qualidade do trabalho, que não podem ser avaliadas, apreciadas, em sua medida certa. Uma redução de efetivos, a introdução de procedimentos de trabalhos inovadores, a reorganização de serviços, a adoção de nova técnica de trabalho (informatizar determinadas tarefas, por exemplo)... são decididas com um conhecimento ‘no chão da fábrica’ que não pode ser completo.”<sup>4</sup>

Em outro momento, Llory declara sobre a necessidade de se reconhecer o saber prático dos operadores ao enunciar que:

“Em consequência, o que preconizamos é extrema prudência em relação às modificações das condições de trabalho que parecem funcionar por si mesmas, ser “evidentes”. Para nós, o problema devia ser, ao contrário, se formulado em termos de ergonomia participativa, que procura levar em conjunto das relações

---

<sup>3</sup> Caminhos da análise de acidentes do trabalho. – Brasília: TEM, SIT, 2003 – Capítulo 2 – Introdução à abordagem de concepções de acidentes e suas implicações na análise desses eventos (Ildeberto Muniz de Almeida)

<sup>4</sup> Llory, Michel. Acidentes industriais: o custo do silêncio: operadores privados da palavra e executivos que não podem ser encontrados. Tradução de Alda Porto – Ed. MultiMais editorial, 1999, p.246.

humanas e sociais empregado nas transformações técnicas [Daniellou, 1993].

A segunda observação se refere a formação profissional dos trabalhadores, ao desenvolvimento de suas aptidões, mas levando-se em conta o *savoir-faire*, as práticas e regras não formais de trabalho. E.R. Frederick insiste nas competências específicas requeridas para os operadores, que não reduzem à aquisição de conhecimentos elaborados, formalizados. Nossa experiência em pesquisas de campo nos permitiu confirmar o ponto de vista de C. Dejours: os operadores desenvolvem não só as competências 'técnicas', mas também um conjunto de competências à vida social e ao trabalho coletivo no meio em que trabalham; **empregam uma forma de inteligência austuciosa e mesmo saber prático** [Dejours, 1993b] **ainda mais importantes e necessárias quando eles trabalham em indústrias de risco: o trabalho deve transcorrer num clima favorável** e as condições psicológicas – até aqui pouco discutidas nas doutrinas de segurança – devem poder ser mantidas pelos operadores: trabalhar no seu próprio ritmo, não se irritar, conservar seu 'self-control', ouvir com atenção os chefes de equipe, tudo o que dizem nas entrevistas de campo.

#### O trabalho vivo

Se o trabalho prescrito, que qualificamos de trabalho morto, não é o trabalho real, que é então o *trabalho vivo*?

O trabalho vivo pressupõe trocas de ideias entre os operadores, a avaliação de determinadas situações, decidir como se vai fazer a operação, decidir sobretudo os modelos de operação menos onerosos (por exemplo, os que acarretam menos choques térmicos nos materiais), julgar a situação dos chefes de equipe, dos colegas, ou a capacidade técnica deles quanto à situação técnica específica, julgar o estado de um material (para decidir se ele pode 'aguentar', se é preciso substituí-lo imediatamente, etc.).

Em outras palavras, numerosas relações sociais de trabalho são '*demasiado fluídas*', de tipo não-formal (ou informal) [Petit, 1982]. E. Goffman mostrou que a vida social cotidiana exige assim, de cada um, uma multiplicidade de troca de palavras, olhares, gestos, atenções para com os outros, ações e reações [1973].

Parece-nos muito importante preservar esta *terra incógnita* de trabalho, do trabalho vivo, realizado no dia a dia, por ser tão grande parte da segurança que se apoia nela: o *savoir-faire*, em particular o *savour-faire* de prudência, as regras informais de trabalho, as relações sociais de trabalho e a comunicação autêntica.

Além disso, como já tivemos oportunidade de salientar, o pessoal de campo - em consequência das limitações inerentes aos procedimentos, às deficiências do trabalho prescrito – tem de atenuar essas limitações e deficiências, adaptar os procedimentos em função da realidade concreta do trabalho, fazer, em consequência,

concessões, entre as prescrições de um lado, e, do outro, as dificuldades de trabalho surgidas, como imprevistos, casos aleatórios, urgências...

Não se trata, assim, tanto de reduzir e mesmo anular as distâncias entre as prescrições e o trabalho real, mas de regulá-las e regulá-las coletivamente. O trabalho vivo se realiza graças ao desenvolvimento da coordenação, de estratégias de cooperação e de um conjunto complexo de comportamentos, de táticas que permitem viver bem juntos, fazer-se entender, ter a certeza de ter sido bem compreendido e ajudar-se uns aos outros. Teremos a oportunidade de exemplificar esta proposta a seguir.

Os *savoir-faire* de *prudência e de ofício*

Não se pode resumir todo o trabalho a comportamentos, nem contê-lo nos procedimentos e prescrições, nem tampouco fazê-los inteiramente com a ajuda de prótese cognitivas(...).

Os *savoir-faire* de prudência, designam, como vimos, um conjunto de atitudes, comportamentos, maneiras de trabalhar, que vai ao encontro da segurança, concretizam as demandas de segurança prescrita, a completam ou reforçam.

Na maioria das vezes, esses *savoir-faire* não se manifestam de forma direta, mas indiretamente, implicitamente. É necessário dominá-los por meio de relatos das práticas de trabalho; pois correm o risco de passar despercebidos se a escuta não for significativamente atenta ou for pouco centrada nos aspectos das condutas de trabalho(...).

O motivo de tanto insistirmos nos *savoir-faire* de prudência se deve ao fato de eles serem quase totalmente ignorados pelos dirigentes e especialistas. Pois não constam das doutrinas de segurança. Existem poucos estudos sobre o assunto que tenham como objetos específicos a segurança; claro, alguns autores no passado haviam abordado o tema das práticas de trabalho informais em relação à prevenção dos acidentes de trabalho [Faverge, 1967], [Cazamian, 1971], mas, em contrapartida, não abordam os comportamentos e práticas de segurança em relação às instalações e sistemas industriais de risco.”<sup>5</sup> (grifo nosso)

## **- Relatório da Repar do Clima de Ambiente da Organizacional**

Pois bem, justamente, dentro desse contexto expresso por Llory é que se torna de suma importância a leitura dos trabalhadores sobre a visão do atual efetivo e suas repercussões na questão de segurança. Todo o ano a REPAR realiza com os trabalhadores pesquisa do clima organizacional. A última foi realizada em 2012. Interessante é que nas respostas abertas, ou seja, o trabalhador

---

<sup>5</sup> Llory, Michel. Acidentes industriais: o custo do silêncio: operadores privados da palavra e executivos que não podem ser encontrados. Tradução de Alda Porto – Ed. MultiMais editorial, 1999, p.275-281.

espontaneamente escreve sobre determinado assunto, o que não é de pouca importância, muito pelo contrário, tamanho o número de declarações espontâneas dos trabalhadores sobre o tema efetivo e sua relação com a segurança. Vários trabalhadores relataram a gravidade da falta de efetivo. Isso fez com que a REPAR tivesse que criar um tópico específico sobre efetivo para compilar as respostas, abaixo transcritas literalmente [SIC]:



## RELATÓRIO RESPOSTAS ABERTAS

### AMBIÊNCIA ORGANIZACIONAL

#### EFETIVO

- Existem problemas graves com relação ao efetivo da Repar, com alguns setores deixando de cumprir as atividades previstas em seus padrões de trabalho ou realizando as de forma muito aquém do necessário para o grau de risco e periculosidade de muitas delas. Não obstante, vários profissionais com atribuições técnicas tem sido obrigados a cada dia mais cumprir tarefas administrativas e muitas vezes burocráticas em detrimento as reais necessidades da refinaria, por não haverem profissionais com o perfil adequado, lotados em todas a gerências que necessitam dessa mão de obra.
- O efetivo está reduzido já há algum tempo. O trabalho vem sendo feito com o quadro enxuto ao custo de sobrecarga de determinadas áreas/pessoas, impossibilidade de antecipação e qualidade aquém do esperado para um setor extremamente técnico e altamente qualificado. Além disso, estamos abaixo do mínimo legal.
- O número de empregados é deficiente nas Refinarias, trabalhamos no gargalho, quebrando galhos. estamos todos dias perdendo bons colaboradores, pois outras colocações pagam melhor, sugestão seria turno na manutenção, de modo também a aumentar a confiabilidade operacional.
- Na minha gerência há falta de engenheiros, e por isso eu e meus pares acumulamos muitas funções. Cada vez mais tarefas nos são delegadas, e o volume fica tão grande que com grande frequência temos que realizar horas extras para conseguir realizar essas tarefas, e a pressão é muito grande. Além disso, não há adicional pelas horas extras, nem banco de horas, nem compensação, nem obrigado. Ninguém aqui ganha nada pelas horas de descanso perdidas e pelo stress, e a situação está ficando insustentável. Recentemente todos os contratados de outra gerência foram dispensados e o trabalho deles, ao que tudo indica, vai sobrar para nós, e não há condição nenhuma de acumular mais essa função. Enquanto não trouxerem pessoas para substituí los haverá projetos parados, tarefas pendentes, pressão e insatisfação.
- 1 As pessoas do setor saem para outros e não são substituídos prontamente, e o trabalho está sobrecarregando alguns colegas, principalmente os Engenheiros. Não há passagem



de serviço adequada.

- operacional Constante falta de efetivo
- O excesso de dobras e meia dobra de turno as quais são submetidos os empregados em turno está afetando a saúde e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.
- Tenho que dobrar minha carga horária. Falta tempo para treinamento e conseqüentemente meu desenvolvimento, justamente pela falta de mão de obra. Além disso passo mais tempo longe de minha família.
- Efetivo: Está mais do que evidente a falta de visão da gestão em relação ao quadro efetivo de funcionários da refinaria. Muitos colegas estão se aposentando, saindo da petrobras por motivos pessoais ou por ingressarem em outros concursos fora da empresa que remuneram melhor. Não há perspectiva nenhuma de contratação devido a contenção de gastos, que julgo inconveniente, considerando que há um tempo de pelo menos dois anos para se formar um operador.
- Efetivo reduzido que acarreta sobrecarga de trabalho em diversas ocasiões (com dobras de turno), impossibilidade de treinamento, dificuldades com marcação de férias e o mais importante comprometimento da segurança operacional.
- Devido a falta de pessoal para a parte operacional e manutenção, as horas extras (dobras) vem ocorrendo com grande frequência, o que deixa em risco as unidades devido ao cansaco do pessoal.
- Operadores sobrecarregados por falta de efetivo e retrabalhos constantes
- Nossa presidente frequentemente tem elogiado o refino pelos resultados. Isso tem gerado méritos para a gerência, porém gerou uma carga de trabalho não condizente com a nossa remuneração.
- A falta de efetivo no setor é assunto crônico, suas conseqüências vão desde sobrecarga de tarefas, extenssão de jornada (dobras), estress, desequilíbrio entre a vida social/ profissional, impossibilidade de participação em curso, encontro técnico, seminários disponibilizados pela companhia.
- EQUIPE COM NÚMERO MÍNIMO E MAL DISTRIBUÍDA, GERANDO SOBRECARGA NOS FUNCIONÁRIOS.
- A falta de efetivo no meu setor faz com que tenhamos que realizar várias horas extras e nossa vida pessoal acaba ficando de lado. O lado financeiro acaba não compensando o desgaste físico e mental.
- A falta de pessoal tem contribuido para que não se consiga desenvolver um treinamento de forma adequada, pois há necessidade de sair do posto de trabalho, sem que haja alguém com treinamento no local para poder liberar para treinamentos. Percebemos que há muitos trabalhos sendo feitos por operadores que não lhes é pertinente. Estão abrindo até flanges de header de nitrogênio para pressurização de tambores, para deslocamento de produtos, sem uma análise de risco adequada.
- Na gerência está com falta de postos de trabalho. Todos os dias tem dobras de turno devido ao efetivo baixo.
- As gerências liberaram várias pessoas do setor e sempre falaram que havia excesso de pessoas....Agora temos este INFERNO de dobras por falta de pessoas e pressão para

reduzir o número mínimo!!

- Reduza pessoas e as áreas ficarão largadas e INSEGURAS.
- Estou tendo problemas sérios de saúde (hipertensão arterial) devido as constantes dobras e horas extras que sou forçado a fazer, principalmente devido a má gestão de efetivo dentro da minha gerência.
- Existe atualmente uma grande demanda de efetivo a qual desencadeia uma serie de problemas e dificulta à realização das atividades de forma adequada e segura. Existem dobras acontecendo de forma rotineira, o com isso somos privados de um descanso apropriado assim como do convívio de amigos e familiares
- Meu trabalho NÃO possibilita o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional pois tenho que fazer várias dobras de turno devido ao baixo efetivo do setor. Estou sobrecarregado e trabalhando demais. Praticamente não tenho mais vida social.
- Para esta operação segura seriam necessários mais 4 operadores por grupo.
- Não tem efetivo suficiente para atender todas as áreas acarretando em dobras excessivas, e cansaço geral dos trabalhadores
- O EFETIVO DE PESSOAL ESTÁ FRACO, GERANDO HORA EXTRA E IMPEDINDO TREINAMENTOS, NECESSÁRIO MAIS OPERADORES
- O setor no qual respondo essa pesquisa apresenta uma grande dificuldade de liderança, coordenação e principalmente a supervisão. Estou me sentindo totalmente desmotivado ao trabalho devido a gestão ruim do relacionamento interpessoal do setor, a sensação coletiva dos trabalhadores também revelam esse mesmo sentimento. É uma relação que não vem entendendo os anseios, o espírito de equipe e a boa relação humana em prol do trabalho. A equipe toda desmotivada revela o quanto o setor necessita de um plano eficaz de ambiência que atenda as reais perspectivas dos trabalhadores. O efetivo de trabalhadores nas unidades de processo do setor é reduzido ao mínimo do mínimo, o qual a sobrecarga de trabalho e responsabilidade é muito grande gerando stress físico e mental para os empregados reduzindo de forma acentuada a segurança do processo. Os supervisores tentam convencer através de diretrizes superiores que o efetivo de pessoas é suficiente para o processo para não colocarem em risco seus cargos de supervisão, não atuam com o princípio ético do qual como técnicos de operação deveriam reconhecer que a quantidade de técnicos do setor é fálco para garantir um número mínimo por unidade de processo tanto no console quanto na área, com grande número de horas extras, número insuficiente para treinamentos, afastamentos médicos, compensação de banco de horas, etc.
- URGÊNCIA NO EFETIVO
- Já faz quase cinco anos que a REPAR não contrata novos operadores. a carga de trabalho aumenta a cada dia e o número de pessoal diminui a cada dia. É necessário a criação de mais postos de trabalho para uma operação segura da unidade. A empresa não se preocupa com essa situação, ao contrário, está recrutando pessoal para transferir los sem reposição.

- Estamos sobrecarregados pois nosso Gerente tem medo de defender um número mínimo coerente e por em risco o seu cargo pois teria que çbater de frenteç com o gerente de produção, ou seja, estamos sem alguém que nos defenda e defenda o setor, estamos a deriva, tomara que não afundemos.....
- As ações voltadas para atendimento e cumprimento das diretrizes do PROCOP estão deixando a desejar no que se refere à gestão de pessoas (relação entre empregados próprios e contratados), bem como no dimensionamento de efetivo para determinadas áreas. Processo crítico, que deflagra desgastes inicialmente imperceptíveis, mas que gerarão seqüelas irreversíveis a médio e longo prazo para as pessoas e para a companhia.
- O efetivo reduzido em algumas áreas é um fator preocupante para atingimento do plano de negocio estabelecido pela companhia. Um maior envolvimento do RH, SMES corporativo quanto a este assunto, entendendo que urgentemente deva fazer parte da estratégia, discussões e soluções propostas por estas gerencias, visando não são sermos surpreendidos em momentos mais criticos.
- O quadro de pessoal está péssimo em relação ao número de pessoas gerando grande insatisfação. O baixo número do efetivo impede transferências por liberações e, por algum motivo que desconheço, impede também ingresso de outros profissionais interessados em progredir na REPAR que prefere manter o mesmo quadro insatisfeito.
- A companhia entrou em uma nova fase com as novas unidades, porém ainda comete erros como o número reduzido de funcionários, faltando efetivo em vários setores. Com isso o treinamento fica prejudicado, pois sem gente suficiente não tem como disponibilizar pessoal.
- Falta de pessoal.
- Necessidade de readequar efetivo em função do aumento de demanda.
- vários itens da minha avaliação ficaram abaixo das pesquisas anteriores devido à sobrecarga de trabalho nos últimos dois anos e às várias mudanças e reanjos de equipes, grupos, funções de trabalho na área sem o devido treinamento prévio.

A íntegra da pesquisa do clima organizacional encontra-se anexa ao documento. Fica evidente a denúncia dos trabalhadores, que sofrem a realidade da falta de efetivo. **As declarações mostram o esgarçamento dos trabalhadores e a dramática situação na REPAR!**

#### **- Uma década da retomada de discussão de efetivo, poucos avanços**

Mesmo após o vazamento de 2000 na REPAR a questão de efetivo era preocupante. Em 31/08/00, o Sindipetro PR/SC realizava novas reuniões setorizadas com os trabalhadores para discutir efetivo (boletim Sindipetro, nº1051, de 31/08/00). Em 05/12/00 denuncia que as equipes de combate de emergência passaram sob a responsabilidade dos operadores e os técnicos de segurança em grande parte haviam sido transferidos para operação, uma claro e insano processo de redução de efetivo, que afetava diretamente a segurança (vide boletim de 05/12/00/). Em 2002 Sindipetro PR/SC denuncia que num simulado de acidente com vazamento de óleo de grandes proporções, houve uma dissimulação para dar conta do então simulado. Dezenas de trabalhadores foram convocados previamente,

incluindo um grupo completo de turno, para que o simulado correspondesse as expectativas; a própria empresa reconheceu falta de trabalhadores na REPAR. O sindicato denunciou que “o contingente atual da Refinaria não tem condições de atender uma grande emergência e isto expõe todos a um grande risco”. (vide boletim Sindipetro PR/SC, nº 1104, de 25/04/02).

A recomposição do quadro efetivo de trabalhadores próprios da Petrobrás retomou a ser 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 e que foram concluídas as negociações em dois anos. Na Repar o processo se estende desde o ACT de 2003/04, quando se definiu como a próxima unidade do Abastecimento que passaria pelo estudo, conforme cláusula abaixo descrita:

**“Cláusula 63 – Efetivo de Pessoal – Fórum para Discussão**

A Companhia se compromete a manter um fórum corporativo para discutir, com a FUP e Sindicatos, questões envolvendo o efetivo de pessoa.”

Está cláusula vem se repetindo nos Acordos Coletivos de Trabalho ao longo dos anos (em anexo).

Cabe lembrar que a Comissão Mista do CREA/PR que analisou o acidente de 2000 na REPAR, também estabeleceu em suas RECOMENDAÇÕES:

“02) Que a PETROBRÁS, em conjunto com o Sindicato dos Petroleiros, CREA, ONG’s e outros setores da sociedade, estabeleça sério processo de negociação para discussão de todos os aspectos relacionados a segurança de pessoas, equipamentos e meio ambiente, incluindo o aumento dos efetivos atualmente praticados”<sup>6</sup>(grifo nosso)

**- O longo processo de discussão dos trabalhadores da REPAR**

Com a escolha da Unidade de Refino para contemplar a cláusula do Fórum de discussão de efetivo do ACT-2003/04, após reuniões iniciais com a empresa, o Sindipetro PR/SC iniciou o levantamento da realidade da REPAR quanto ao efetivo próprio em 2004. Uma miríade de atividades e consultas foram realizadas diretamente com os trabalhadores (todo o produto destes trabalhos segue anexo a este documento), cujo histórico passa a ser resumidamente relatado:

---

<sup>6 6</sup> Relatório da Comissão Mista Nomeada para Analisar o Acidente na PETROBRÁS/REPAR ocorrido em 16/07/2000 – nomeada por Decisão de Plenário 081/2000, Sessão Ordinária 779, em 08 de agosto de 2000, p. 37.

- 15/04/2004 – Iniciada a reunião com a REPAR para tratar do cumprimento da cláusula 63 do então vigente Acordo Coletivo de Trabalho. A partir daí várias reuniões iniciais aconteceram para tentar estipular calendários e a dinâmica do processo de discussão do efetivo (vide Jornal Sindipetro PR/SC, nº 1156, de 19/04 a 02/5/2004, f.1);
- 08/06/2004 – O Sindipetro PR/SC realiza greve de 24 horas onde um dos pontos da greve era pela primeirização dos postos de trabalho e recomposição de efetivo através de concurso público (Jornal Sindipetro, nº1159, de 07 a 20/06/2004, f.1);
- 22/10/2004 – Realiza-se o primeiro Seminário resgatando o tema efetivo. O Objetivo era analisar, discutir e levantar aspectos históricos, atuais e futuros, pertinentes à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, bem como aos demais que interferem na determinação da ideal composição da força de trabalho necessária para o funcionamento da Refinaria Presidente Getúlio Vargas. Assim propiciar aos participantes da Comissão de Efetivo, instrumentos que auxiliem o estudo em andamento, sob a visão dos trabalhadores. (vide boletim Sindipetro PR/SC de outubro de 2004 – Extra). Deste Seminário foi realizado um Relatório, conforme documento anexo (datado de 22/10/201);
- Novembro de 2004 – São realizadas setorizadas com os trabalhadores dos diversos setores da refinaria acontecem os primeiros levantamentos dos problemas e se iniciam os debates dos postos de trabalho de cada setor e, a partir dessa realidade, a consequente identificação do número de trabalhadores para preenchimento dos postos. (vide jornais Sindipetro PR/SC de novembro de 2004 – Extra; Jornal Sindipetro PR/SC, nº1167 de 08 a 21/11; e nº1168 de 22/11 a 05/12/04);
- Novembro de 2004 – ainda em novembro de 2004 o Sindipetro elaborou questionários eletrônicos para todos os grupos de turno e administrativo, bem como por setores, com senhas individualizadas a cada grupo. Os trabalhadores realizaram suas discussões, responderam e encaminharam ao Sindipetro PR/SC durante o ano de 2005, conforme relatório anexo e Jornal Sindipetro PR/SC, nº1172, de 18 a 31/01/05; nº1175 28/02 a 13/03/05; nº1182 de 18/07 a 31/07/05; nº 1183 de 01 a 14/04/05; 1184 de 22/08 a 04/09/05; 1185 de 05 a 18/09/05);
- Maio de 2005 – A REPAR contrata novos empregado, mas o Sindipetro PR/SC denuncia que as contratações estão aquém das necessidades onde novas unidades entrariam em operação nos anos vindouros o que na prática não significaria reposição de pessoal (jornal Sindipetro nº1182 de 18/07 a 31/07/05);
- Setembro de 2005 - Os dados dos questionários preenchidos pelos trabalhadores são compilados e sistematizados (jornal Sindipetro PR/SC, nº1186 de 26/09 a 09/10/05, p.2);
- Junho de 2010 – Sem a retomada das negociações o Sindipetro PR/SC cobra a volta das reuniões após 5 anos sem avanços. A REPAR afirmou que foi

desautorizada pela Gerência Executiva do Abastecimento, José Carlos Cosenza (Jornal Sindipetro PR/SC nº1246, de 01 a 15/06/2010, p. 4);

- Abril de 2011 finalmente são retomadas as negociações de efetivo. Foi acordado que os estudos de efetivo, além da produção, atenderiam os setores de SMS, Laboratório e Manutenção. O Sindipetro PR/SC se prepara para promover novas reuniões setorializadas para atualização de seus estudos. (Jornal Sindipetro nº1261, de 01 a 15/04/11, p. 2);

- Julho de 2011 o Sindipetro PR/SC lança a campanha “+ Efetivo – Acidentes = Segurança; Basta de mortes!”, relembrando os 11 anos do acidente do vazamento nos rios Barigui e Iguaçu. O sindicato relembra a longa campanha pela recuperação de efetivo e da urgente necessidade de reposição de trabalhadores. O Jornal do sindicato de 4 paginas trata exclusivamente do tema de efetivo e da importância da retomada de negociação (Jornal Sindipetro nº1263, julho de 2011);

- Julho de 2011 a FUP – Federação Única dos Petroleiros, publica em seu boletim “Primeira Mão” de nº998, de 08 a 14/07/2011 que ocorrerão as novas setorializadas do Sindipetro PR/SC entre os dias 14 a 19 e que devido a demora nas conclusões da discussão de efetivo na REPAR uma nova unidade do Abastecimento, a Refinaria de Minas Gerais – REGAP, iniciaria também a discussão de efetivo;

- Agosto de 2011 o Sindipetro PR/SC lança um jornal especial pela “Campanha de Recomposição do Efetivo Mínimo – Basta de Insegurança!”. O jornal abre a matéria com o seguinte texto: “Petroleiros e Petroleiras da REPAR dedicaram grande empenho à categoria nos dias 14, 15, 19 e 20 de julho, quando estiveram reunidos sob tendas montadas em frente à refinaria, exercendo de modo pleno o direito à liberdade de ORGANIZAÇÃO, com total autonomia. NO LOCAL DE TRABALHO – OLT. O objetivo da atividade foi definir o Efetivo Mínimo de Trabalhadores adequado e seguro, com base na troca de experiências entre os que mais conhecem o ambiente laboral, de fato, ficam expostos aos riscos da política de insegurança da Petrobrás, muitas vezes, respondendo com a própria vida”. O Jornal Sindipetro PR/SC de nº1264 reproduziu o resultado das setorializadas com os trabalhadores, planejando de forma detalhada as planilhas com os postos de trabalho; as diferenças entre os trabalhadores próprios da atualidade, dos que a REPAR entende e o número mínimo defendido pelo coletivo de trabalhadores de todos os setores, grupos de turno de revezamento e do administrativo. Também ficaram identificados aspectos e particularidades de alguns setores, tudo fruto de um amplo processo de discussão e aprovação dos trabalhadores, conforme, a título exemplificativo, algumas fotos abaixo reproduzidas, dentre as várias setorializadas que ocorreram nesses dias.



- 13 de Setembro de 2011 – Trabalhadores param na entrada da jornada, administrativo e pessoal do turno da manhã para protocolar junto à empresa o resultado dos trabalhos de estudo de efetivo realizado entre os trabalhadores e aprovados em Assembleias com todo o conjunto da categoria;

- Outubro de 2011 – Em plena campanha reivindicatória dentre várias bandeiras da pauta reivindicatória o tema aumento de efetivo é priorizado e as mobilizações são realizadas pautando-se na falta de pessoal e na impossibilidade de cumprimento de todos os procedimentos da companhia por parte dos trabalhadores. Ressalta-se o resultado das discussões entre os trabalhadores que identificaram um grande déficit de trabalhadores para suprir as demandas das unidades antigas e novas. Novo impasse ocorre já que reuniões prometidas não ocorreram novamente. (Jornal Sindipetro PR/SC n°1265, Edição Especial de Efetivo);

- Novembro de 2011 – É realizado um balanço da campanha de efetivo. Já havia passado mais de 70 dias de mobilizações de efetivo na REPAR para retomada de mesa de negociação. O quadro de efetivo faltante é estarrecedor e apresentado no Jornal Sindipetro nº1267, de 28 de 11 a 04/12/2011, p.4;

- 14 de dezembro de 2011 – Gestores da REPAR voltam a se reunir com o sindicato, após seis meses desde a última reunião sobre o tema e se comprometem no início do próximo ano uma agenda de discussão sobre efetivo (Jornal Sindipetro nº 1270, de 16 a 22/01/2012);

- Janeiro de 2012 – No Jornal Sindipetro PR/SC, nº1269 traz a edição Especial Balanço Contábil, Político e Patrimonial da entidade, destaque para as mobilizações de efetivo ocorridas durante o ano anterior;

- Abril de 2012 – Passados três meses da promessa da empresa em retomar as negociações nada se avizinha. Petroleiros da REPAR decidem retomar a campanha de efetivo para cumprimento da vigente cláusula 93 do Acordo Coletivo de Trabalho, que trata do Fórum de Discussão de Efetivo. Um novo concurso é aberto a nível nacional e não é aberta nenhuma vaga para REPAR. No Setor de Utilidades, o sindicato denuncia a tentativa da REPAR de reduzir os 5 grupos de turno de revezamento para 4 grupos, pois faltava pessoal para partida da caldeira nova – GV-5604 – com segurança. (Jornal Sindipetro nº1272, 1ª. semana de abril). Ainda em abril o sindicato se reúne com trabalhadores contratados a partir de uma ACP – Ação Civil Pública, promovida pelo MPT de Santa Catarina, que culminou na primeirização de postos de trabalho da Transpetro em Santa Catarina (Jornal Sindipetro nº 1274, de 16 a 22/04/12). Ainda em abril acontece a substituição do Gerente Geral da Refinaria de Araucária - REPAR, João Adolfo Oderich, cujo balanço de gestão foi lamentável do ponto de vista dos trabalhadores, mas cumpriu a linha do gerente executivo do Abastecimento, José Carlos Cosenza, de elevar ao extremo a produtividade dos trabalhadores em detrimento da segurança e do baixo efetivo da REPAR (Jornal Sindipetro nº1275, de 22/04 a 06/05/12);

- 27/04/12 – o então gerente José Carlos Cosenza executivo do Abastecimento da Petrobrás é promovido e assume o cargo de Diretor do Abastecimento;

- Maio de 2012 – Assume o novo Gerente Geral da REPAR, Luiz Antônio Meirelles. O novo gerente se reuniu na Sede do Sindipetro PR/SC. Nesta reunião o sindicato afirmou que “a recomposição do efetivo é a reivindicação prioritária dos petroleiros da REPAR. Os gestores abandonaram a mesa de negociação sobre o efetivo, provavelmente pela dificuldade em sustentar a sua tese de que o número de postos de trabalho é adequado. Muitas foram as evidências contrárias comprovadas pelo Sindicato em diálogo direto com os trabalhadores. A refinaria tem recorrido a uma série de artifícios para esconder as provas da sobrecarga de jornada de trabalho, um deles é de lançar as horas-extras na fatura das obras de ampliação, evitando o impacto em seus indicadores diretos. As arautos da política de insegurança, os defensores de metas com fator de alto risco à vida, ao adotarem a tática da “linha burra” para “barrigar” o debate com os trabalhadores, pode ter um elevado preço,



pois, até o momento considerando os graves acidentes ocorridos, o fator de sorte foi preponderante para não estarmos chorando ainda mais as vítimas da Petrobrás”. (Jornal Sindipetro nº1276 de 07 a 20/05/12);

- Junho de 2012 – o sindicato promove o encontro de manutenção: falta de efetivo e terceirização são os principais pontos levantados, bem como a necessidade de criação de turno de revezamento como forma de conter as sobrejornadas (Jornal Sindipetro nº 1278 de 04 a 18/06 de 2012); Ainda em Junho o sindicato denuncia a realização de cursos virtuais, medida tomada pela empresa para evitar os cursos presenciais, pela falta de gente de sobrelotação necessário ao número mínimo que deveria existir, justamente, para treinamento, absenteísmos e cobertura de férias. Também ocorre o 1º. Encontro Nacional da Manutenção e a principal reivindicação retirada é a primeirização, com ações que traduzam uma política de reposição de efetivos por meio de concursos públicos. (Jornal Sindipetro PR/SC nº 1279 de 19/06 a 01/07 de 2012);

- Agosto de 2012 – Passado um mês da apresentação do estudo de efetivo realizado pelos trabalhadores ao novo Gerente Geral da REPAR, sindicato cobra a retomada das negociações (Jornal Sindipetro PR/SC de 13 a 19/08/12); Ainda em agosto sindicato denuncia que a sobrecarga dos trabalhadores em turno do laboratório da REPAR eleva os riscos à exposição de benzeno (Jornal Sindipetro PR/SC nº1285 – especial SMS, agosto de 2012, p.3);

- Setembro de 2012 – O setor de SMS – Saúde, Segurança e Meio Ambiente – da REPAR sofre com a falta de efetivo, agravada pela movimentação de pessoal do turno para o administrativo. Também é relatado que na SMS, apesar da refinaria ter ampliando suas instalações o efetivo que já era aquém do número mínimo necessário se agravou (Jornal Sindipetro PR/SC nº1287 – especial de SMS de 10 a 16 de setembro de 2012); Ainda em setembro, após muita cobrança, foram agendadas duas reuniões para os dias 10 e 17 de outubro para tratar da discussão de efetivo (Jornal Sindipetro nº1289 de 24 a 30/09/12);

- Outubro de 2012 – inicia-se o mês com mais um dentre tantos casos de calotes das empresas terceirizadas. Desta vez foi a Lomater, contratada para manutenção industrial, com a suspensão do pagamento de vários benefícios (Jornal Sindipetro PR/SC nº1292 de outubro de 2012);

- Novembro de 2012 – Após dois meses de amplo de debate com setorizadas da Manutenção e do laboratório da REPAR são retiradas as propostas dos trabalhadores para serem defendidas nas negociações de efetivo da REPAR (Jornal Sindipetro PR/SC nº1297 de 26/11 a 09/12/12);

- Dezembro de 2012 – o Sindipetro PR/SC, como faz todo ano, publica seu balanço financeiro, político e patrimonial para submetê-lo a aprovação da categoria. Em mais um ano aparece a campanha do efetivo como uma das principais lutas (Jornal do Sindipetro PR/SC nº 1298, de dezembro de 2012, p.8);

- Abril de 2013 – mais uma denúncia de redução de pessoal. Agora, para reduzir mais custos a REPAR reduziu o número de trabalhadores próprios dos contratos da manutenção de rotina e salienta-se que a gestão está caminhando para o mesmo caminho que levou ao vazamento de petróleo em 2000 na REPAR (Jornal Sindipetro PR/SC nº1302 de 02 a 09/04/2013, p.2);

- Maio de 2012 – Trabalhadores denuncia o risco de reduzir o efetivo dos Inspetores de Segurança Interna, retirando os condutores da ambulância de socorro, fato que alerta ainda mais para a o desmonte do Setor de Segurança, Saúde e Meio Ambiente e que traz mais intranquilidade a todos os trabalhadores dos setores industriais em caso de atendimento de emergência (Jornal Sindipetro nº1306 de 06 a 19/05/13);

- Junho de 2013 – Mais um jornal específico da campanha de efetivo é publicado, alertando que os gestores preferem apostar na sorte. Apesar de todos os esforços para retomada das negociações a campanha pelo aumento de efetivo a empresa não quer apresentar uma proposta diferente do atual quadro de trabalhadores. Ainda, não fosse isso dramático para os trabalhadores, diminui ainda mais seu quadro para serem transferidos para outras unidades (fábrica de fertilizantes de Três Lagoas e o boato de mais liberações para a Refinaria do Nordeste e da de fertilizantes nitrogenados). Apesar de a REPAR ter praticamente dobrado sua capacidade de produção tem diminuído gravemente o número de trabalhadores. Salienta-se também que vários acidentes e incidentes têm ocorrido nos últimos tempos e que só não foram piores por que o fator sorte foi decisivo, como explosão em duto de caldeira, rompimento de pás de ventilação de um soprador de grande dimensões que voaram para fora do resfriador, entrada de estranho em um automóvel que se chocou nas linhas da tubovia da refinaria, dentre outros (Jornal Sindipetro PR/SC nº1308, de 03 a 09/06/2013);

- Junho 2013 – Sindipetro comemora 50 anos e debate greve elegendo um dos temas a falta de apresentação de uma proposta que represente aumento de efetivo (Jornal Sindipetro PR/SC nº1310, de 26/06 a 07/07/13);

- Julho 2013 – Trabalhadores da REPAR fazem greve de 24 horas no dia 11 de julho pelo aumento de efetivo e fim da precarização. Aumento de efetivo, tempo de passagem de serviço insuficiente e demora no transporte motivaram ainda os trabalhadores a aprovar a permanência no estado de greve e novas mobilizações caso a empresa não altere a situação de impasse e apresente um número de efetivo que garanta a segurança operacional. Também é destacado relatos de trabalhadores do cotidiano estafante dos trabalhadores em função do efetivo reduzido e da realidade de insegurança gerada pela situação (Jornal Sindipetro PR/SC nº 1311 de 08 a 28/07/13). Ainda, os trabalhadores deliberam por nova greve de 24 horas no dia 06 de agosto por aumento de efetivo, contra a precarização e por fazer denúncia as autoridades competentes da situação dramática de falta de pessoal.

Todas as realizações das discussões entre os trabalhadores (seminários, atas, setorizadas, estudos, assembleias, reuniões, deliberações, propostas etc) promovidas pelo Sindipetro PR/SC estão em anexo a este documento. Este conjunto de documentos são frutos de anos de debates e que denotam o conhecimento de trabalho “vivo” realizado pelos trabalhadores, de conhecimento empírico e de visão para construção de um efetivo que se traduza em um ambiente de trabalho com condições de saúde e segurança.

#### **4 - DESCASO DOS GESTORES E NECESSIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO**

##### **- Visão Gerencial: a visão do *trabalho morto* e a (in)segurança no mundo do papel**

Os trabalhadores necessitam recorrer às citações de especialistas do assunto, da academia, pois os trabalhadores, na arrogante visão gerencial de condição de submissão hierárquica da lógica da relação capital-trabalho não devem ser escutados. Sem embargo, é própria academia que recorre constantemente aos trabalhadores para então se dar a esse conhecimento o caráter científico. Pois, bem, novamente, cita-se a visão de Llory, engenheiro especialista em Acidentes Industriais, que ressalta justamente a indiferença dos gestores à realidade do trabalho, descrevendo que:

*“Não Implicação no trabalho e na organização do trabalho*

Paralelamente ao enfoque nos comportamentos e à ênfase no gerenciamento, na atividade dos homens e na gestão dos recursos, **o ‘pensamento gerencial’ tende a desconhecer, negligenciar, o trabalho. Por trabalho descrevemos sobre tudo o trabalho concreto, vivo.**

O pensamento gerencial atual tende a propagar a ideia de que trabalho se faria por si mesmo, seria uma questão resolvida e, se para os gerentes, executivos, especialistas, continuam existindo problemas cuja solução depende deles, esses problemas se situam na organização dos homens, mas não na organização de trabalho. Portanto, a ênfase é dada à divisão dos homens, às reestruturações, à comunicação *top-down* (que não se refere ao trabalho, mas aos aspectos periféricos do trabalho, aos seus acessórios), à racionalização das relações entre unidades, serviços, etc, mas não a organização do trabalho propriamente dito, isto é, a organização coletiva da atividade, que apresenta um grande número de problemas de comunicação, de decisão e de acordos, de consensos [Jobert, 1993].

Procedimentos e prescrições: **o trabalho morto**

A concepção administrativa de trabalho, que predomina entre os responsáveis, empresários, consultores especialistas em organização (e não em organização de trabalho) pressupõe logo que a

normatização do trabalho resolve todos os problemas, todas as dificuldades do trabalho.

De fato, este fenômeno de normatização tende a ganhar aos poucos todos os setores de atividade da empresa, todos os tipos da vida cotidiana. A princípio, centralizada nos acidentes graves, depois nos incidentes, a normatização ganhou um certo número de atos de trabalho da vida diária, através do movimento da qualidade: organização qualidade, procedimentos de qualidade, círculos de qualidade [Llory, 1993]... Ele continuou apesar de reservas e mesmo críticas feitas aqui ali [Chevalier, 1987].

Por fim, estendeu-se recentemente à gestão dos recursos humanos e tem como objetivos principais melhorar o diálogo entre o pessoal e seus responsáveis hierárquicos, formalizá-lo, desenvolver a comunicação, administrar as carreiras, a mobilidade, etc.

Mas os procedimentos, as prescrições (tivemos a oportunidade de mostrar) mesmo detalhados não podem ser completos; embora necessários, não são suficientes, como também veremos no parágrafo seguinte.

De um lado, os procedimentos são uma representação escrita do trabalho a fazer, um modelo da realidade de trabalho, cuja elaboração resulta de simplificações, esquematizações, reduções. Não é possível durante a elaboração de um procedimento levar em conta todas as combinações complexas de eventualidades, de acontecimentos, de possíveis cenários. Toda tentativa neste sentido conduziria a um enorme e inexplicável labirinto de instruções, retomando a expressão do grupo de estudos da Real Sociedade Britânica [The Royal Society, 1983], já citado no capítulo anterior: labirinto que, reenviando um procedimento a outro, multiplicaria os casos especiais e seria ilegível e inexplorável para os operadores.

Entretanto, ainda pesa sobre os procedimentos um outro limite. O que é prescrito é apenas a representação de um trabalho morto, imóvel, abstrato, enrijecido num certo número de fórmulas técnicas, entre os quais damos aqui alguns exemplos: verificar o nível do reservatório; fechar o disjuntor; controlar a vazão total de água; certificar-se de que a temperatura está inferior a um valor prescrito; ligar a bomba; se a vazão total for insuficiente, acionar um determinado sistema de socorro, etc.”<sup>7</sup>

### **- Silêncio dos Executivos, Responsabilidade dos Executivos**

Como se passa a questão da responsabilidade de um futuro e provável acidente, quando os trabalhadores de forma veemente vêm denunciando como fator de risco grave e iminente a falta de pessoal próprio?

---

<sup>7</sup> Llory, Michel. Acidentes industriais: o custo do silêncio: operadores privados da palavra e executivos que não podem ser encontrados. Tradução de Alda Porto – Ed. MultiMais editorial, 1999, p.273-275.

É o próprio Michel Llory<sup>8</sup> que levanta esta problemática. Se o trabalho dos operadores é questionado na ocasião dos acidentes (por vários motivos, como fator de erro humano, descumprimento de procedimentos, dentre outros), depois, fora dos acidentes, no campo da prevenção, o que dizer do trabalho dos gestores nos sistemas de risco? Vê-se o silêncio dos executivos, que nunca são identificados nas tradicionais análises de acidentes; a ênfase é encontrada nas falhas “ativas”, imediatas. Na contramão dessas análises encontra-se o relatório da comissão mista do CREA-PR do acidente de 2000 na REPAR. Resgata-se esse histórico porque as mesmas condições que antecederam ao acidente estão latentes nos dias de hoje, apesar das reiteradas denúncias dos trabalhadores. Afirma em sua “Conclusão e Avaliação Crítica da Situação da Petrobrás” que:

“Para a Comissão Mista do Crea-PR é inaceitável que um acidente de tão graves proporções possa ser explicado, como pretende a direção da PETROBRÁS, como produto de “falhas humanas” e/ou de “falhas técnicas”, ainda que tais causas possam ter ocorrido e contribuído para o evento.

As punições aplicadas merecem nossa clara oposição e devem ser vistas com reservas pela sociedade. As demissões foram adotadas com o objetivo de, por um lado, satisfazer ao justo clamor da opinião pública e, de outro, para facilitar ou mesmo encobrir a discussão das verdadeiras causas e responsabilidades, não apenas do acidente, mas, também, dos vários e repetidos eventos que dos últimos anos, os quais demonstram que a PETROBRÁS, ao reestruturar-se segundo uma ótica dita ‘empresarial’, adota políticas e posturas gerenciais que negligenciam, para dizer o mínimo, práticas adequadas de segurança.

As instalações que armazenam, manipulam e transformam petróleo em inúmeros derivados constituem-se, o que é óbvio, em áreas de elevado potencial de risco à integridade dos trabalhadores, das populações próximas, de equipamentos e do meio ambiente.

Exatamente por seu alto potencial de risco, é dever de todos os que trabalham e, muito especialmente, daqueles que detenham postos e responsabilidade de gerência, a adoção de medidas e ações que visem a diminuir a probabilidade de ocorrência de acidentes, e, se ocorrerem, que as consequências sejam, de um lado, previamente estimadas e, de outro, todas as medidas e ações contingenciais estejam também previstas.

O que se viu, muito especialmente nas primeiras 72 horas após o vazamento, é que os planos de contingência postos em prática mostraram-se inadequados tanto no que diz respeito aos recursos humanos quanto aos recursos materiais necessários.

É cristalino o entendimento de que o acidente em tela e os demais graves eventos que têm acontecido nas instalações da PETROBRÁS em todo o país devem, necessariamente, ser analisados à luz do processo de reestruturação que vem sendo imposto à

---

<sup>8</sup> *Idem, Ibidem*, p304 e seguintes.

empresa nos últimos anos; a análise de tais acontecimentos não pode, ao punir o elo mais fraco, eximir de responsabilidade a direção da empresa que, no mais das vezes, desconsidera a inevitável dimensão social presente na rede de causas dos eventos”.<sup>9</sup>

#### **- Responsabilidade Dolosa dos Gestores**

Não se trata mais de mera omissão ou negligência dos responsáveis da gestão pela não contratação de trabalhadores na REPAR. A política do quadro de pessoal é uma política pensada e deliberada em maximização da produtividade à custa do baixo número de trabalhadores próprios e de intermediação de mão de obra dos trabalhadores da manutenção, já que os próprios existentes são, em regra, meros fiscais de contratos. Conforme ampla documentação anexada, vários têm sido os momentos que os trabalhadores identificaram o número mínimo e as respectivas lotações por setores necessários para o consecução de um efetivo de pessoal em condições seguras. Foram protocolados os estudos que refletem a visão dos trabalhadores em diversos momentos, inclusive com apresentações e defesas dos postos de trabalho.

O posicionamento da gerência da REPAR, em consonância com a política de redução de custos e de baixo pessoal adotada pela Diretoria do Abastecimento e da própria presidência da Petrobrás é de que o número de trabalhadores está adequado; não há previsão para concursos e de contratações para REPAR. Neste cenário, após anos de denúncias de falta de pessoal tipificam os gestores em crime doloso de perigo à incolumidade dos trabalhadores e da comunidade vizinha à REPAR, bem como às instalações e ao meio ambiente.

Não é mera casualidade, por exemplo, a ciranda desses gestores entre os postos de comando desde que foi aplicada a política de “reestruturação” ao modelo *downsizing*. O Sr. José Carlos Cosenza foi Gerente Geral durante anos na REPAR até meses anteriores do vazamento de 4 milhões de litros de petróleo nos Rios Barigui e Iguaçu. Aplicou toda a política de redução de custos com redução de pessoal. O Sindipetro PR/SC já denunciava esse cenário na época, como demonstra o boletim SINDIPETRO, nº 947 de 12/03/97 a seguir descrito:

“O Sindipetro Pr/Sc, chama a todos para esse debate. Respeitamos o Sr. Cosenza, como Superintendente da REPAR, mas não mediremos esforços para colocarmos um basta nesse crime que se está perpetrando contra a integridade física e moral de nossos companheiro(as), bem como contra a população que cerca a cerca da refinaria, aumentando a cada dia, sem saber que se aproximam

---

<sup>9</sup> Relatório da Comissão Mista Nomeada para Analisar o Acidente na PETROBRÁS/REPAR ocorrido em 16/07/2000 – nomeada por Decisão de Plenário 081/2000, Sessão Ordinária 779, em 08 de agosto de 2000, p. 35 e 36.

perigosamente, demais, de um verdadeiro barril, prestes a explodir a cada momento”. (grifo nosso)

Bem, em 2000 ocorreu o acidente e, apesar das várias denúncias de falta de efetivo, apenas quatro operadores, conforme descrito no Relatório supracitado do CREA/PR, o “elo mais fraco”, foram demitidos e responsabilizados na época pela empresa. Reitera-se o comentário já exposto que a Comissão Mista concluiu no relatório do vazamento:

“A pretexto de conferir à PETROBRÁS métodos de “gestão empresarial”, sua direção vem impondo transformações e mudanças que constituem as verdadeiras e reais causas de tantos acidentes ampliados, podendo-se mesmo dizer que todos eles tenham sido “quase-planejados”, “quase-esperados”, “quase-intencionais”.

O que não é aceitável é que essa “modernização” seja implementada com o escopo de produzir lucros e resultados a qualquer preço, de tal maneira e com métodos capazes de sugerir, serenamente, que o vazamento de 4 milhões de litros de petróleo, em 16/07/2000, **vinha sendo construído não somente nas horas imediatamente anteriores ao fato, mas nos meses e anos anteriores.**”<sup>10</sup> (grifo nosso)

Hoje, o Sr. José Carlos Cosenza, após ter passados bons anos como Gerente Executivo do Abastecimento, é o atual Diretor de Abastecimento. Essa diretoria é um dos postos hierárquicos mais altos da empresa (apenas abaixo da presidência) e é responsável por toda gestão do refino na Petrobrás.

Neste mesmo diapasão e corresponsáveis por essa política também devem ser responsabilizados todos os Gerentes Gerais (Superintendentes) que passaram ou se encontram na gestão da REPAR, que têm “assumido” esta exposição ao risco de acidentes e fadiga dos trabalhadores.

## 5 – MEDIDAS URGENTES

Não é aceitável que o risco à integridade física dos trabalhadores, das populações próximas à REPAR, bem assim o meio ambiente, sejam relegados ao um plano secundário, para se produzir lucros a qualquer preço.

---

<sup>10</sup> Relatório da Comissão Mista Nomeada para Analisar o Acidente na PETROBRÁS/REPAR ocorrido em 16/07/2000 – nomeada por Decisão de Plenário 081/2000, Sessão Ordinária 779, em 08 de agosto de 2000, p. 36.

Sob a ótica do Sindipetro PR/SC, segundo o conceito de trabalho decente da OIT, segundo as normas e diretrizes de saúde e segurança, segundo o entendimento do *trabalho vivo* conforme a visão dos trabalhadores, é imperiosa, indispensável e urgente a contratação de pessoas, conforme estudos levantados com os trabalhadores da REPAR.

Impostergável, também, é a constituição de equipe própria para manutenção das instalações e equipamentos, com a abertura de concurso público.

Inimaginável que os gestores da REPAR e da empresa não sejam responsabilizados pelo crime de perigo aos trabalhadores, à população vizinha e ao meio ambiente.

## **6 – CONCLUSÃO**

A conduta comissiva – a *contrario sensu*, pois a não reposição do efetivo se trata de um deliberado posicionamento – dos gestores da empresa PETROBRÁS, especificamente da Diretoria de Abastecimento e da unidade de refino REPAR, em relação aos problemas suscitados, obviamente, não pode persistir.

Urge a tomada de providências eficazes e urgentes no sentido de obstar os seus efeitos danosos, prevenir riscos e, sobretudo, resguardar a vida dos trabalhadores, das populações próximas e do meio ambiente.

Clama-se o cumprimento aos direitos dos trabalhadores da REPAR por um meio ambiente saudável, pela defesa dos princípios constitucionais do meio ambiente, incluído o do trabalho e da dignidade da pessoa humana, umbilicalmente ligado ao conceito de trabalho decente.

FACE AO EXPOSTO, respeitosamente, requer se digne VOSSA EXCELÊNCIA receber a presente denúncia, com os documentos que a acompanham, e determinar a adoção de todas as providências que entender relevantes, desde a denúncia e representação em todos os níveis, com a responsabilização dos dirigentes empresariais envolvidos, caso haja recalcitrância.

P. Deferimento.

Curitiba, 06 de agosto de 2013.

---

**Silvaney Bernardi**  
PRESIDENTE