



JORNAL DO SINDIPETRO

PARANÁ E SANTA CATARINA

Informativo do Sindicato dos Petroleiros do Paraná e Santa Catarina | Ano XXX | Nº 1330 | de 21 a 27/07/2014

Gestão de Mudança

Padrão Repar



WWW.SINDIPETROPRSC.ORG.BR

➔ ATUAÇÃO SINDICAL

Negociações das pautas locais de reivindicações

O Sindicato trata das pautas levantadas junto aos trabalhadores com os gestores das diversas unidades em reuniões a cada dois meses. Confira o resultado das negociações com os gestores da Repar e SIX.

Pauta Local da Repar

Movimentação de trabalhadores

São muitas as reclamações de movimentação entre grupos para suprir falta de efetivo. Há até casos de trabalhadores do horário administrativo dobrando no turno. Essa condição de desorganização laboral afeta a vida social dos trabalhadores e impactos financeiros no repouso semanal remunerado.

A posição do gerente de produção, como era de se esperar, foi de diminuir o problema. Alegou que existem apenas casos pontuais, em períodos específicos, e situações de afastamentos médicos, mas que não geram prejuízos em folgas ou férias dos trabalhadores afetados.

O Sindicato rebateu e colocou que em alguns setores a situação está crítica, tornando-se até rotineira. Ações sobre supressão de folgas e movimentações já foram fruto de debate em assembleias. Foi deliberado que os trabalhadores devem comunicar o Sindipetro caso a empresa insista em tais distorções. Os empregados estão respaldados por deliberação de assembleia a não se sujeitarem a alterações em suas respectivas jornadas de trabalho.

Horas Extras

O Sindicato havia solicitado em reunião anterior os relatórios de horas extras da Repar. Nessa reunião, o gerente de RH fez a apresentação das horas extras de rotina, dobradas, treinamentos e paradas no período entre janeiro e maio de 2014 de cada setor.

O relatório revela que a maioria dos setores ultrapassou as 60 horas extras semanais. Isso comprova a falta de efetivo e, por consequência, aumenta a insegurança no trabalho, prejudica a saúde e afeta a vida social dos trabalhadores. Está em andamento um processo do Sindipetro junto ao Ministério Público do Trabalho sobre a falta de efetivo em todos os setores da Repar.

Sala de Apoio à Amamentação

Um dos compromissos da Petrobrás com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República para o recebimento do selo do Programa de Pro-Equidade de Gênero e Raça é a construção de 20 novas Salas de Apoio à Amamentação até 2015. Para o movimento sindical, é uma meta nada desafiadora, pois além do prazo muito extenso, esse número vale para todo Sistema Petrobrás. A verba já está liberada e os sindicatos estão fazendo pressão para que as salas sejam liberadas logo, melhorando assim a condição das trabalhadoras lactantes, que hoje tem que fazer a coleta de leite nos banheiros femininos, algo nada higiênico.

O Sindicato ressaltou que a Repar está entre as cinco refinarias que pode utilizar a verba para essa finalidade. Os gestores demonstraram disposição em viabilizar a sala o mais depressa possível, sendo um compromisso assumido pelo gerente geral. Estamos de olho!

Calote da G-Comex

Mais um exemplo que terceirização é sinônimo de precarização das relações de trabalho. Os diretores do Sindicato questionaram a Repar sobre os problemas de atrasos de salários dos trabalhadores da G-Comex, que presta serviços à refinaria. O RH comunicou que o contrato da terceirizada teve sua rescisão antecipada - acaba dia 25 de julho - em função das irregularidades trabalhistas e que o setor de comercialização da Repar está acompanhando o caso. Para se ter uma ideia, os depósitos de FGTS e INSS estão atrasados desde fevereiro.

Já houve nova licitação e a empresa vencedora foi a Target. Os trabalhadores vinculados à G-Comex estão em aviso-prévio e existe a expectativa de serem contratados pela Target.

Um grave problema é a falta de representação sindical. Eles atuam no carregamento e descarregamento de caminhões e não contam com um Sindicato no Paraná. Diante dessa situação, o Sindipetro dá o suporte, inclusive jurídico, para esses trabalhadores.



Pauta Local da SIX

Exposição ao Benzeno

Dirigentes da Secretaria Regional de São Mateus do Sul cobraram dos gestores da Usina do Xisto esclarecimentos em relação aos elevados índices de benzeno detectados nas unidades de processo e pesquisa, bem como requisitaram as últimas medições de exposição dos trabalhadores.

A higienista da SIX informou que foram realizadas conversas com os grupos de pesquisa sobre as medições que apresentaram valores altos e divergências detectadas entre a leitura do equipamento e o relatório. Uma das ações adotadas pela SMS para garantir a saúde dos trabalhadores foi a realização de exames de urina. Além disso, a empresa enviou nota de esclarecimento da SMS aos empregados envolvidos.

O Sindicato, por sua vez, solicitou que a mesma conversa que foi feita com a pesquisa fosse realizada com o pessoal da produção e manutenção industrial, o que foi acatado pela empresa.

Treinamento

O Sindicato cobrou da empresa melhorias na política de treinamentos, diante do cenário ruim, com treinamentos sendo realizado em horário de trabalho e falta de investimento em SMS. A empresa informou que existe um plano de treinamento com cronograma definido e que nele há um planejamento de realização de 4 horas de treinamentos fora do horário de trabalho por grupo de turno. Também informou que as simulações estão sendo realizadas durante o expediente.

Ainda de acordo com a empresa, os treinamentos realizados no formato TLT em SMS e Normas Regulamentadoras são apenas de reciclagem e os treinamentos de capacitação são realizados de forma presencial, em sala de aula.

PPRA e PPEOB

Os dirigentes sindicais da SIX pleitearam a disponibilização para todos os empregados o treinamento no Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA) e também no Programa de Prevenção à Exposição Ocupacional ao Benzeno (PPEOB), bem como a reavaliação da metodologia de medição, dos procedimentos de amostragem e a verificação da confiabilidade de equipamentos detectores de contaminantes.

A empresa concordou com o treinamento e afirmou que a tarefa será cadastrada para as gerências envolvidas, visando a inclusão de todos os empregados.

Comissão Local de SMS

Foi cobrada da SIX a inclusão de todos os diretores eleitos da atual gestão do Sindipetro Paraná e Santa Catarina na Comissão Local de SMS. A empresa concordou e o coordenador será o companheiro Michael Berthier.

➔ **REPAR**

Transferência por livre e espontânea pressão

Gestores da refinaria mudam trabalhadores de unidades na base da pressão sutil, sem cumprir o procedimento básico de gestão de mudança.



“Vai você pra lá, vem você pra cá!” A frase do famoso apresentador de programa de auditório das tardes de domingo serve para organizar os participantes das brincadeiras no palco, mas parece que os gestores da Repar usam a mesma técnica simplista para gerenciar transferências de trabalhadores entre diferentes unidades. A única distinção é que na refinaria ainda tem o bafo na nuca para “convencer” os empregados. Uma tática sutil, porém perversa, de persuasão utilizada pelo patrão.

Para além do assédio velado (nenhum dos escolhidos se voluntariou), os gestores praticam as mudanças de forma irresponsável ao desconsiderar o

procedimento interno do Sistema Petrobrás de Gestão de Mudança, o qual prioriza no primeiro momento a questão de SMS, ou seja, dá o suporte para que a transferência seja feita em condições de segurança e com zelo à saúde. Em seguida, por óbvio menos importante, as ações relativas aos treinamentos e gerenciamento. Tal protocolo, fundamental nos processos de transferências, são categoricamente ignorados na Repar.

O caso mais recente que evidencia tal prática aconteceria na mudança de cinco operadores da DCCF (Desasfaltação e Craqueamento Catalítico Fluidizado) para a DH (Destilação e Hidrotreatamento) como forma de resolver o problema das horas extras na unidade que recebera os trabalhadores. O plano dos gestores era fazer a transferência sem a Gestão de Mudança, mas a intervenção do Sindicato

impediu o espolio ao procedimento.

Por outro lado, algumas atitudes dos gestores causaram inconveniências nesse caso, tanto para os transferidos quanto aos trabalhadores da DH. Os que chegaram à unidade foram designados para o trabalho exclusivo nos fornos, afetando o efetivo no combate à situação de emergência. Isso criou uma política segregacionista e um clima de descontentamento geral com aqueles que estão há mais tempo na unidade. Já os transferidos foram escolhidos a dedo, sem o devido debate, muito menos um processo democrático, na base da livre e espontânea pressão. O sentimento entre eles é de insegurança em relação à volta ou não à unidade de origem, uma vez que há indefinição por parte da empresa sobre a hibernação ou não do equipamento. Existe a expectativa do retorno da produção

naquela unidade em setembro.

O nó crítico transcende este caso específico. A CIPA tem recebido muitas denúncias de trabalhadores que envolvem problemas de

transferência na Repar, sobretudo da não aplicação do procedimento básico.- Cabe o trocadilho infame: gestão de mudança ou mudança de gestão?

Processamento de RV

A empresa alega que com a entrada em operação da Unidade de Coqueamento Retardado (UCR) houve redução da carga da U2500 (DCCF) de 5,5 mil m³ para aproximadamente 3,7 mil m³/dia. Além disso, recentemente a refinaria passou a receber petróleo mais leve, oriundo da área do pré-sal, e ainda houve aumento da demanda de mercado por Cimento Asfáltico de Petróleo (CAP). Essa junção de fatores levou à diminuição da produção de RV (Resíduo de Vácuo), que passou a ser processado na U2100 (DH). O RV, além de CAP, serve para a geração de Coque, matéria-prima para fertilizantes na Fafen-PR e também óleo combustível.

Apesar das justificativas plausíveis, nada isenta a gestão do *modus operandi* de tratar o caso, com truculência em detrimento do diálogo.

 **SAÚDE E SEGURANÇA**

27 de julho: Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho



No dia 27 de julho é comemorado no Brasil o Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho. É um marco histórico na luta dos trabalhadores por melhorias nas condições de segurança e saúde no trabalho.

A data foi instituída após o Brasil tornar-se em 1972 o primeiro país a ter um serviço obrigatório de segurança e medicina do trabalho em empresas com mais de 100 trabalhadores. Através das portarias 3.236 e 3.237, publicadas em 27 de julho daquele ano, o Brasil regulamentou a formação técnica em Segurança e Medicina do Trabalho, atualizando o artigo 164 da CLT.

Apesar de o país ter sido protagonista de uma conquista tão importante, hoje é um dos que mais registram acidentes de trabalho. De acordo com os Ministérios da Previdência Social e da Saúde, cerca de 700 mil casos de acidentes laborais são registrados em média no Brasil todos os anos, sem contar os casos não notificados oficialmente. O país gasta cerca de R\$ 70 bilhões com esse tipo de acidente anualmente.

O Sistema Petrobrás é reflexo dessa triste realidade. Desde 1995, 334 trabalhadores perderam suas vidas a serviço da empresa, sendo 61 próprios e 273 terceirizados, o que revela a precarização do trabalho subcontratado. Nesse mesmo período, 10 trabalhadores morreram nas unidades da Petrobrás no Paraná e Santa Catarina.

SESMT BR

Sem dúvida, a data é importante para a reflexão sobre saúde e segurança. Por isso o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT/Petrobrás) deve ser lembrado. É o departamento interno responsável pelo controle dos requisitos de saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados. Já foi motivo de muitas negociações entre empresa e Sindicato, mas até hoje não houve avanço na questão da composição do SESMT. O Sindipetro defende que ele seja formado apenas por trabalhadores próprios, uma vez que somente terceirizados compõe o serviço. Isso inviabiliza as transformações necessárias para melhorar a política de SMS.

 **TRANSPETRO**

FUP cobra recomposição do efetivo do PIDV

Na última sexta-feira, 18, a FUP se reuniu com o RH da Transpetro, para discutir a recomposição dos efetivos que saíram da empresa, devido à adesão ao PIDV. Os representantes da subsidiária afirmaram que cerca de 370 pessoas estão inscritas no programa, considerando o quadro de terra e mar. A Federação cobrou a apresentação dos números de trabalhadores, com o cronograma de saída e especificação dos cargos de cada um. A Transpetro se comprometeu a responder estas questões à FUP via ofício, afirmou que ainda não há previsão de processo seletivo para este ano e, informou ainda, que pretende implementar um programa semelhante ao Mobiliza, da Petrobrás. Além disso, a empresa afirmou que, assim como a Petrobrás, pretende substituir todos os cargos que afetem a continuidade operacional.

Há um mês e meio, a FUP se reuniu com a presidente da Petrobrás, com a gerência de RH e executiva da empresa para discutir os desdobramentos do PIDV e, na ocasião, também foi cobrado um cronograma de reposição dos efetivos de trabalhadores das unidades operacionais e administrativas, que aderiram ao programa.

Nesta reunião, a presidente da Petrobrás afirmou que a empresa se compromete em divulgar um novo edital de concurso público imediato, para contratar novos trabalhadores, apesar de não garantir a recomposição total. A contratação será a partir de janeiro de 2015, por conta da Lei Eleitoral.

Desde a implementação do PIDV, no início deste ano, a FUP vem acompanhando o processo de adesão dos trabalhadores ao programa e, intensificando a cobrança pela recomposição de efetivos próprios que atendam às necessidades dos trabalhadores das unidades operacionais e administrativas.

Fonte: FUP

