

CUT



FUP

JORNAL DO SINDIPETRO

PARANÁ E SANTA CATARINA

Informativo do Sindicato dos Petroleiros do Paraná e Santa Catarina | Ano XXX | Nº 1340 | de 24/11 a 21/12/2014

O CHÃO É O LIMITE?

Efetivo próprio da Repar apresenta enorme defasagem na relação produtividade e número de trabalhadores, segundo os critérios de dimensionamento com saúde e segurança operacional. Nos setores de apoio, como SMS e Laboratório, o déficit de postos de trabalho chega a 70%. Já na operação há carência de 35% de novos postos de trabalho.

Postura da empresa no Fórum do Efetivo apontou para um quadro funcional aquém do mínimo necessário para garantir a saúde e segurança. PIDV, aposentadorias, PROCOP e o programa Mobiliza contribuíram para a redução do efetivo. O que não falta são estratégias de gestão para mascarar a falta de trabalhadores próprios.



WWW.SINDIPETROPRSC.ORG.BR

Menos trabalhadores, mais acidentes!

Histórico do efetivo da Petrobrás revela que redução do número de empregados é sinônimo de graves acidentes

Negociar o aumento do efetivo na Petrobrás nunca foi tarefa fácil e sempre exigiu muita mobilização e luta da categoria. Na Repar, a primeira tratativa aconteceu no final dos anos 70 e a seguinte só foi ocorrer em 1986. Fatores ideológicos e econômicos permeiam até hoje os debates sobre o efetivo necessário com a empresa. O Sindicato defende aspectos de saúde e segurança, com estabelecimento de um número mínimo aceitável para dispor de equipes de emergências, treinamentos, proteção à saúde do trabalhador e segurança das instalações industriais. A postura da empresa revela a busca de cada vez mais produtividade e, em consequência, maior lucro com o menor efetivo possível.

No início dos anos 90, a Petrobrás impôs um programa de redução do efetivo com a justificativa da automação industrial, o que na prática não aconteceu. Houve apenas a troca de hardware para controle do sistema analógico para o digital, e não de equipamentos físicos de campo. A empresa também aderiu a fatídica técnica de administração chamada downsizing, que prega demissões, achatamento da estrutura organizacional, redução de custos e racionalização. Na indústria do petróleo, o downsizing

parece uma receita da tragédia, o que de fato ocorreu alguns anos mais tarde.

A política de redução de efetivo da década de 90 foi tão intensa que enxugou 48% do quadro funcional da Petrobrás. Paralelo à dimi-

nuição de postos de trabalho, ocorreu o sucateamento da empresa, que implicou na falta de investimentos em manutenção, treinamento e segurança. O

resultado da precarização do trabalho foi aparecendo aos poucos, com acidentes de pequeno e médio porte acontecendo rotineiramente.

Os gestores máximos da companhia ignoraram os avisos e uma série de acidentes de gigantescas proporções aconteceu. O primeiro foi na Refinaria de Duque de Caxias, em 18 de janeiro de 2000, onde um duto que a ligava ao terminal Ilha d'Água, na Ilha do Governador, se rompeu e provocou um vazamento de 1,3 milhão de litros de óleo nas águas da Baía de Guanabara. A mancha se espalhou por 40 km² e contaminou grande parte do ecossistema de mangues no entorno.

O segundo foi o maior acidente ambiental já registrado no Paraná. Em 16 de julho de 2000, 4 milhões de litros de óleo cru vazaram de um duto que ligava o terminal aquaviário de São Francisco do Sul para a Refinaria



VAZAMENTO NOS RIOS BARIGUI E IGUAÇU Maior tragédia ambiental da história do Paraná foi resultado da política de sucateamento e redução de efetivo na Repar

Presidente Getúlio Vargas (Repar), em Araucária. A Petrobrás foi condenada a pagar uma multa de cerca de R\$ 1,4 bilhão e recuperar a área.

A série de acidentes terminou com o afundamento da P-36 e a morte de 11 petroleiros. A tragédia aconteceu na madrugada do dia 15 de março de 2001. Ocorreram duas explosões em uma das colunas da plataforma, a primeira às 0h22m e a segunda às 0h39m. Depois das explosões, a plataforma tombou em 16 graus, devido ao bombeio de água do mar para o seu interior, o que causou o alagamento que levou ao seu naufrágio.

Os grandes acidentes legitimaram a pauta do movimento sindical petroleiros pela recomposição do efetivo na Petrobrás e a partir do ano 2000 foram incluídas cláusulas nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) que previam a implantação de fórum corporativo de discussão de quadro funcional. A primeira que teve seu efetivo debatido foi a Refinaria de Capuava (Recap), no município paulista de Mauá. Na Repar, o processo de discussão se estende desde o ACT de 2004/2005, quando se definiu como a próxima unidade que passaria pelo estudo do efetivo.

FHC e o Downsizing

A política de redução do efetivo da Petrobras começou no primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso, em 1994, e se estendeu pelos seus dois mandatos à frente do Governo Federal.

Naquele ano, a estatal contava com pouco mais de 50 mil

trabalhadores próprios. Em 2001, último ano do governo neoliberal, o efetivo foi diminuído para 32.809. O saldo do downsizing de FHC foi que entre 1994 e 2004 ocorreram 46 acidentes com petróleo e derivados no país, 25 apenas nos anos de 2000 e 2001. O sucateamento da empresa e a redução drástica do número de trabalhadores tinha o objetivo de preparar a empresa para a privatização.



Retomada insuficiente 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 58 mil em 2014. 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 2014 a produção diária superou os 2,5 milhões de barris. Mesmo que se considere o avanço tecnológico, o efetivo atual está muito longe de ser suficiente para os atuais índices de produção.

Direito à folga já!

Repar reduz ainda mais o efetivo e impõe jornada exaustiva e perigosa aos trabalhadores

Aposentadorias sem reposição, transferência para outras unidades sem troca, liberação de empregados para a Fafen-MS, EP, Renest, Mobiliza e PIDV com reposição apenas parcial do efetivo. Há tempo há Repar faz gestões para a redução de efetivo, que só não está pior em função das mobilizações da categoria pela recomposição dos postos de trabalho a um nível mais adequado e seguro. Os gerentes da Refinaria perseguem uma meta insana e perigosa para a vida dos trabalhadores, que é o efetivo da Revap, com três mortes açuladas em 4 anos. O histórico de acidentes graves e doentes do trabalho evidencia isto.

Para esconder os rastros deste caminho torto, às custas da saúde dos que ralam para cobrir a falta de pessoal, a administração cínica realiza manobras mirabolantes para esconder a necessidade urgente de mais contratações. Entre os artifícios mais descabidos, destaque para o lançamento das horas extras realizadas na Refinaria no PRP das obras de amplia-



ção. Dessa forma, mascarou os indicadores que explicitariam o excesso de horas nas rotinas das unidades antigas. Com o fim das obras, a saída foi buscar outros tapetes para esconder a sujeira.

Há pelo menos 13 tratamentos para a realização de horas extras na Companhia, o que permite uma grande margem de manobra para escamotear as razões e os abusos deste expediente, que deveria, por expressão da lei, ser de natureza eventual, e não habitual - a intenção da legislação foi garantir que os trabalhadores não ficassem expostos a sobrejornadas e todos os riscos que isso representa.

O sistema de tratamento do ponto da Petrobrás é uma "caixa preta", pois toda vez que o Sindicato, durante as negociações de efetivo, solicitava dados, a empresa arrumava um jeitinho de camuflar o excesso de extras. Isso

levou o Sindipetro a questionar junto ao Ministério Público do Trabalho - PR, onde a novela se estende há tempos. A primeira dificuldade que a fiscalização encontrou na Repar foi a de obter os dados em um sistema que pudesse ser interpretado pelo programa do MTE.

Outra mazela é a prática irregular de banco de horas, chegando ao cúmulo de alguns empregados registrarem mais de 800 horas reservadas para pagamento ou compensação, especialmente os integrantes das equipes pelegas de contingência (os famosos fura-greves), que ficam dia e noite dormindo nas unidades durante as mobilizações da categoria. Diga-se de passagem, compõe o preço deles, e revela uma prática ilegal e antissindical dos gestores, ao ter como objetivo frustrar a luta dos trabalhadores. Quem dera tivessem esta benevo-

lência para viabilizar os treinamentos urgentes das brigadas de emergência, criminosamente abandonados.

As falcaturas das consecutivas gestões da Repar dariam um livro, mas é preciso retomar

o objetivo deste artigo, que é a garantia do direito à folga, ao descanso justo e necessário. Uma das "brilhantes soluções" gerenciais para a cobertura de férias, das faltas e dos afastamentos por acidentes e doenças, que só aumentam por conta deste

círculo vicioso, movido pela redução de efetivo que eleva os riscos, foi a de convencer os turneiros a trabalharem nos seus dias de folga e, assim, reduzirem a ocorrência de dobras de jornada. Uma das razões desta "medida" é a redução de custos, considerando que, apesar do valor da hora extra ser o mesmo em qualquer código de tratamento do ponto, aquele que a realiza em suas folgas perderá duas vezes: primeiro e mais importante, a própria folga; segundo e relevante, sobretudo aos espertinhos da gestão, é a perda dos reflexos econômicos sobre o repouso, ou seja, o repouso suprimido não é

O repouso suprimido não é remunerado e sequer usufruído. Aí está o pulo do gato.

remunerado e sequer usufruído. Aí está o pulo do gato.

Diante deste fundamento da sanha gestora em busca de produtividade, o Sindicato convocou uma

Assembleia que autorizou a assessoria jurídica a impetrar ação coletiva pela garantia do direito ao repouso (folga). O processo vai abranger todas as unidades do Sistema Petrobrás dos dois estados representados pelo Sindipetro.

Boicote às horas extras

Como forma de retaliação a essa política predatória de mascaramento do efetivo reduzido e pressão insana por produtividade, os petroleiros aprovaram, na mesma assembleia que autorizou o Sindicato a entrar com ações pelo direito à folga, o boicote às horas extras nos trabalhos de rotina da Repar. A consulta à categoria ocorreu entre os dias 24 e 30 de setembro de 2013 e, conforme deliberação, prossegue até que o efetivo da refinaria seja recomposto a um nível seguro.

Empresa traça cenário fantasioso no Fórum do Efetivo

A constituição de um Fórum de Negociação do Efetivo descrita na cláusula 96 do Acordo Coletivo de Trabalho e foi descumprida por mais de uma década. O objetivo seria tratar do número de trabalhadores próprios da Petrobrás. Após tanto tempo de enrolação, a primeira reunião do Fórum aconteceu no dia 14 de novembro, mas o resultado não agradou a categoria.

Apesar das incidências rotineiras de acidentes na Petrobrás, que apontam para a contratação urgente de mais trabalhadores, os gestores insistiram em traçar um cenário que não é a realidade da Petrobrás. Para eles, têm trabalhador demais na empresa. Porém, nas audiências sobre a RMNR no Tribunal Superior do Trabalho (TST), o RH da Petrobrás apresentou uma planilha com valores exorbitantes de horas extras pagas aos trabalhadores, uma prova cabal que há falta de efetivo.

A próxima reunião do Fórum de Efetivos está marcada para o primeiro trimestre de 2015.

Em tempo: o gerente de gestão de efetivo da Petrobrás, Lairton Correa, desmentiu o gerente geral da Repar, Luiz Antônio Meirelles, sobre a obrigatoriedade de liberação de pessoas da refinaria para o Mobiliza.

NR-20 - A Norma Regulamentadora Nº 20 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) determina que o "empregador deve dimensionar o efetivo de trabalhadores suficiente para a realização das tarefas operacionais com segurança". A NR-20 também prevê que "os critérios e parâmetros adotados para o dimensionamento do efetivo de trabalhadores devem estar documentados". Os gestores da Petrobrás, no entanto, descumprem expressamente e historicamente a Norma.

A absurda falta de efetivo em números

A falta de efetivo e consequentemente a sobrecarga de trabalho e o estresse laboral coletivo ficam evidentes na análise dos quadros sobre os números de empregados da Repar ao longo dos anos.

Em 1985 a operação da Repar contava com um efetivo de 355 trabalhadores, distribuídos em cinco unidades. O cenário atual é de apenas um trabalhador a mais. Além do aumento da produção nos setores antigos, houve a ampliação de quatro novas unidades. O número ideal, de acordo com os critérios de dimensionamento do efetivo com saúde e segurança operacional, seria de 550 empregados; ou seja, hoje há um déficit de 194 postos de trabalho (35,2%) apenas na operação da refinaria.

Nos setores de apoio (laboratório, saúde e SMS), houve um enxugamento de 110 para 49 postos de trabalho no período entre 1985 e 2014. Em percentuais, ocorreu redução de 51% dos cargos. Segundo os critérios de dimensionamento, o número ideal seria de 167 trabalhadores, o que significa um déficit de vagas de 70,6%.

O número total de trabalhadores atuando em turno de revezamento também apresentou diminuição na série histórica, apesar do crescimento da produção e da ampliação da refinaria, passando de 465, em 1985, para 401 em 2014. Uma diminuição da ordem de 13,76% no número de trabalhadores em turno. O número ideal é de 757 postos de trabalho, o que aponta para um déficit de 47,02%.

Um exemplo de que o caminho é a mobilização foi o caso da U-2100, que, após o acidente no final do ano passado, e com a greve, teve a conquista de mais um posto de trabalho no setor.

EFETIVO TURNO OPERAÇÃO REPAR								
SETORES	1985	1992	2000	2010	2012	2014	IDEAL	LIMITE SAÚDE*
U-2100	75	60	55	35	35	41	60	44
U-2200	80	66	35	35	40	40	60	50
U-2500	35	31	25	20	20	20	35	25
U-2600	-	-	-	25	25	25	50	30
UT	85	78	45	55	75	75	115	90
TE	80	74	55	55	55	55	85	75
HRC	-	-	-	-	60	60	85	75
COQUE	-	-	-	-	40	40	60	55
TOTAL	355	309	215	225	350	356	550	444

EFETIVO TURNO SETORES DE APOIO REPAR								
SETORES	1985	1998	2000	2010	2012	2014	IDEAL	LIMITE SAÚDE*
SMS	60	60	12	20	20	20	100	75
LABORATÓRIO	40	35	10	20	25	20	55	35
SAÚDE	10	10	10	5	5	5	12	12
ASGIN	48	55	15	25	15	15	40	30
TOTAL	158	160	47	70	65	60	207	152
TOTAL TURNO	513	469	262	295	415	416	757	596

*Limite saúde é o menor número possível de empregados por setor para se trabalhar com condições básicas de segurança e saúde.

Princípios para dimensionamento do efetivo com saúde e segurança operacionais

- 01 - Utilizar conceito de número mínimo e não número de referência para definir o efetivo necessário para a composição dos grupos de turno e lotação por grupo e Setor;
- 02 - Sobrelotação de 20% sobre o Número Mínimo para o dimensionamento da lotação do grupo e Setor que absorverá ocorrências de falta devido a Férias, Treinamento e Afastamentos médicos e folgas definidas em Legislação e ACT(casamento, morte, nascimentos e outras);
- 03 - Implantar o conceito de Técnico especialista e acabar com o conceito Técnico de Operação generalista (Bolinha, Coringa, Flex, e Volante). Especialista dentro de um Sistema;
- 04 - Colocar um Técnico Sênior na área por grupo de turno com a função de apoio técnico as atividades críticas do dia a dia;
- 05 - Recomposição da Equipe principal de Combate a Emergências nos grupos de turno somente com Técnicos de Segurança Industrial;
- 06 - Antecipar a reposição de pessoal levando em consideração as saídas programadas por aposentadorias e índice histórico de saídas voluntárias da empresa;
- 07 - Tempo mínimo para formação de um Técnico de Operação é de 5 anos;
- 08 - Considerar número de malhas de controle nos Consoles por Técnico de Operação;
- 09 - Cada caldeira deve estar sobre a supervisão de um Técnico de Operação no campo;
- 10 - Cada caldeira deve estar com a supervisão de um Técnico de Operação nos Consoles;
- 11 - Primeirização do efetivo da Manutenção. A terceirização é precarização de direitos do trabalhador e a principal causa de corrupção na empresa;
- 12 - Elevação do índice de complexidade equipamentos e da Refinaria;
- 13 - Atendimentos a Normas Regulamentadoras e Legislação Ambiental;
- 14 - Dimensionamento do efetivo a partir da percepção, vivência dos trabalhadores da realidade de cada posto de trabalho e não por método de tempos e movimentos;
- 15 - Dimensionamento do efetivo dos Setores ou Sistemas deve considerar o controle de emergências operacionais, pardas e partidas dos sistemas e unidades;
- 16 - Envelhecimento das plantas e equipamentos da refinaria;
- 17 - Número de Procedimentos ou Padrões de Operação para treinamento e revisão;
- 18 - Simulados de Emergências Operacionais para os Operadores;
- 19 - Histórico de volume de horas extras geradas por grupo de turno;
- 20 - Dimensionamento do efetivo com cacidade de antecipar e atuar no Sistema e levar para uma condição segura antes da Emergência;
- 21 - Segurança operacional e saúde ocupacional.

Falta de efetivo na Repar é alvo de denúncia no MPT

Além das mobilizações junto à categoria e da pressão cotidiana aos gestores da Repar, o Sindipetro Paraná e Santa Catarina busca na via judicial a recomposição do efetivo da refinaria que garanta o trabalho com segurança e saúde. Por isso, entregou no Ministério Público do Trabalho (MPT) – Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região – um dossiê sobre a falta de efetivo na Repar que detalha em mais de 500 páginas os riscos aos quais os trabalhadores estão submetidos.

O protocolo ocorreu no dia 06 de agosto de 2013 e foi marcado por um ato dos petroleiros pela recomposição do efetivo em frente ao MPT. As primeiras audiências já aconteceram e a expectativa é que em breve o órgão se posicione.