

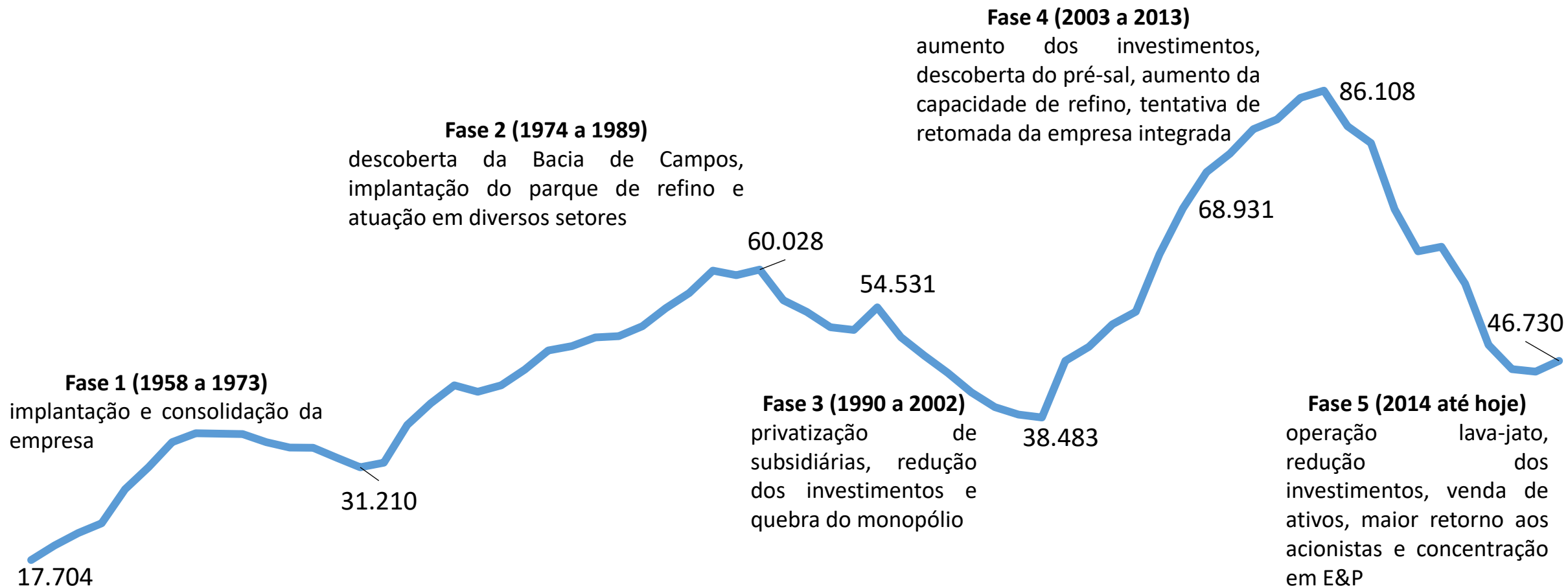
# **Fórum de Efetivo do Sistema Petrobrás**

**Os trabalhadores (as) do Sistema Petrobrás e o debate estratégico para o Brasil**

Rio de Janeiro, 06 de fevereiro de 2025

# Histórico do número de trabalhadores (as) no Sistema Petrobrás

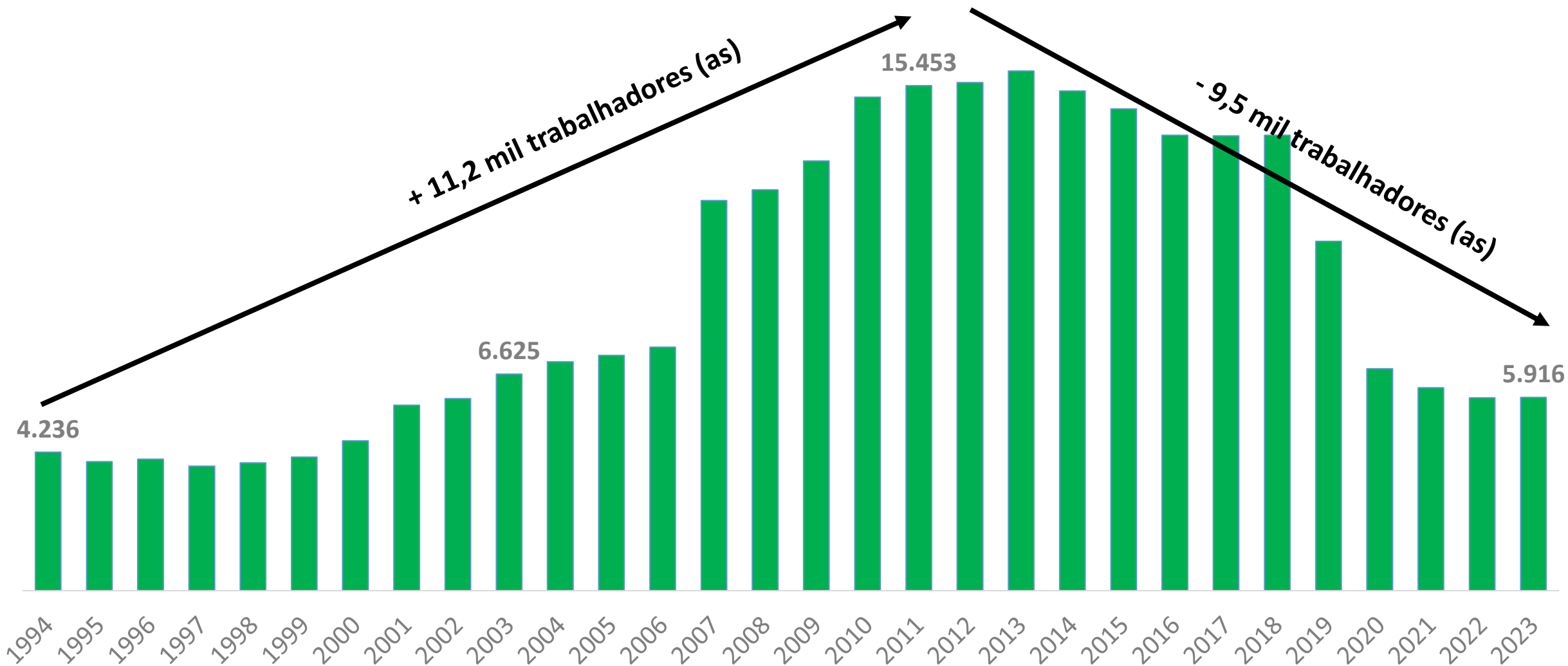
1958 a 2023



1958  
1959  
1960  
1961  
1962  
1963  
1964  
1965  
1966  
1967  
1968  
1969  
1970  
1971  
1972  
1973  
1974  
1975  
1976  
1977  
1978  
1979  
1980  
1981  
1982  
1983  
1984  
1985  
1986  
1987  
1988  
1989  
1990  
1991  
1992  
1993  
1994  
1995  
1996  
1997  
1998  
1999  
2000  
2001  
2002  
2003  
2004  
2005  
2006  
2007  
2008  
2009  
2010  
2011  
2012  
2013  
2014  
2015  
2016  
2017  
2018  
2019  
2020  
2021  
2022  
2023

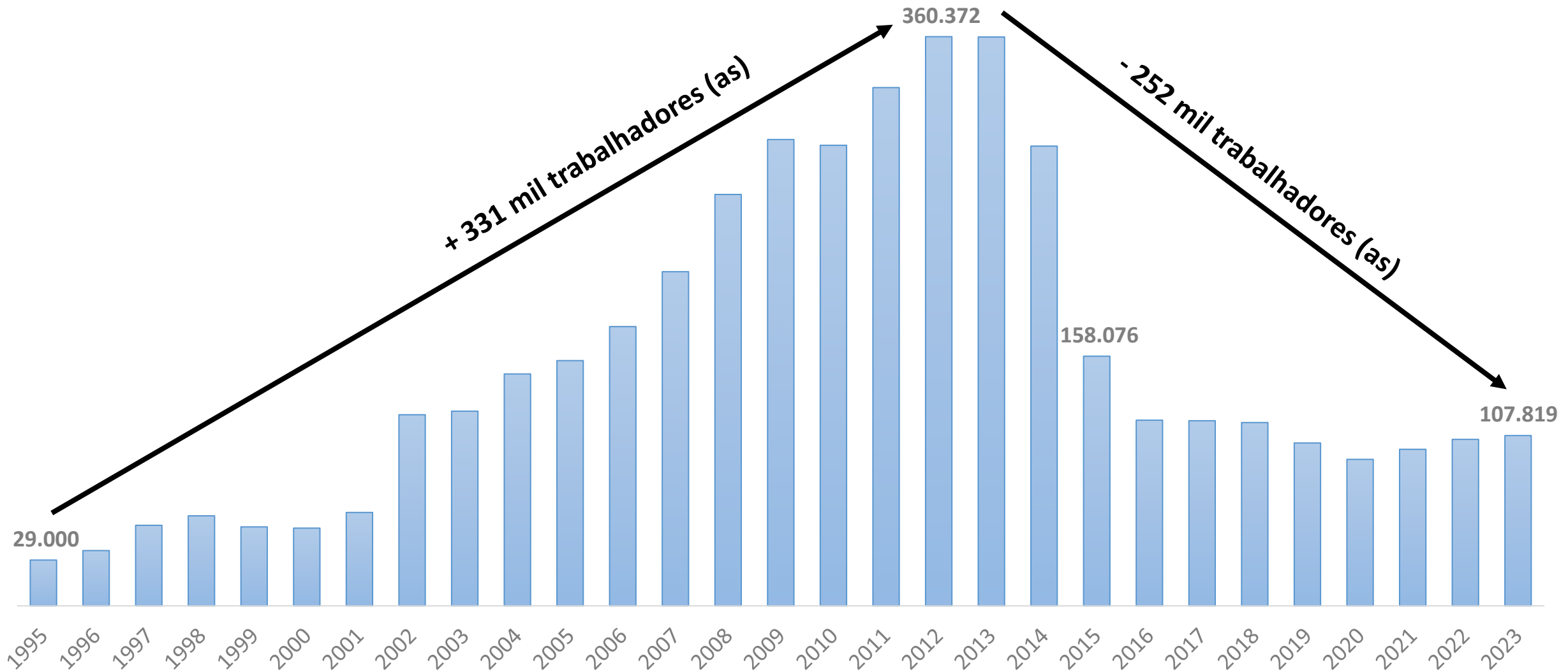
# Trabalhadores (as) das empresas subsidiárias e coligadas da Petrobrás

1994 a 2023



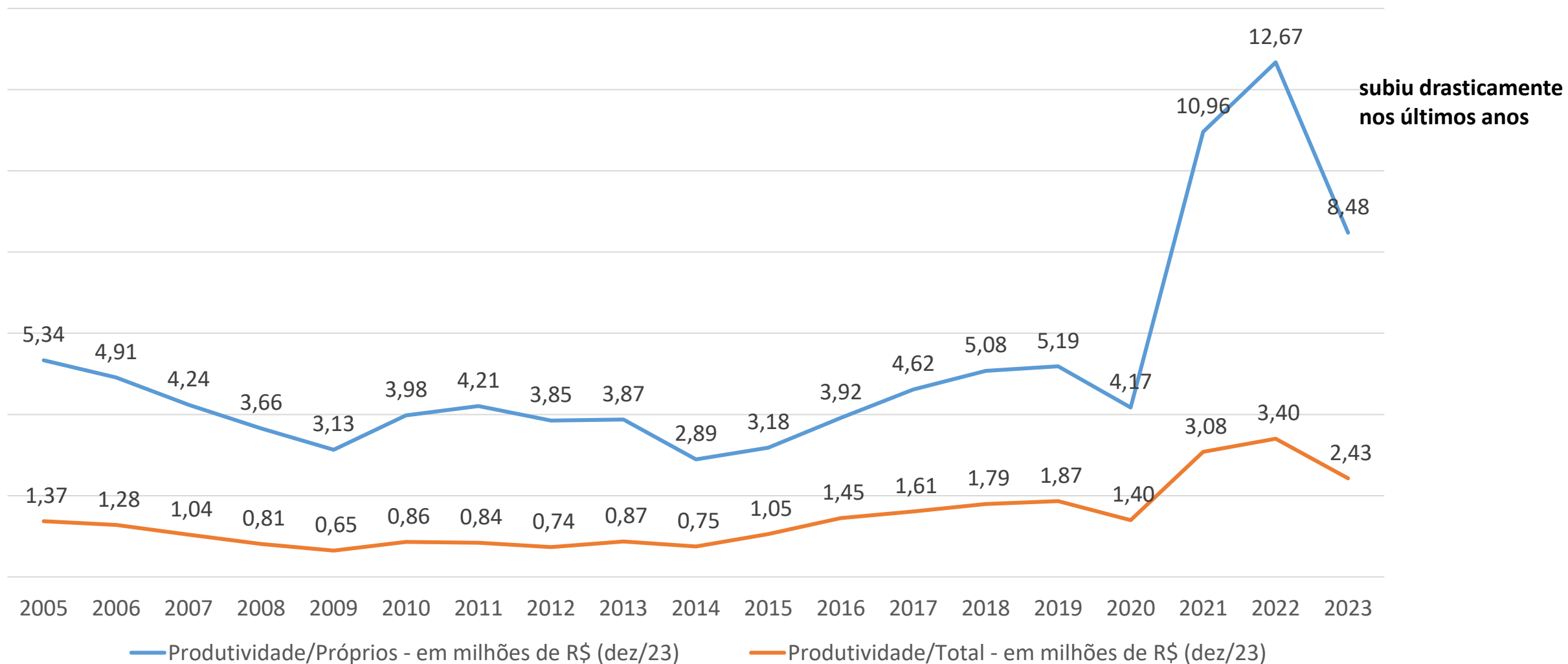
# Trabalhadores (as) terceirizados (as) do Sistema Petrobrás

1995 a 2023



# A produtividade do trabalho na Petrobrás

(VAL em milhões de R\$/Total de trabalhadores (as) em valores de dez/23)



## As mobilizações por mais trabalhadores (as) na Petrobrás

- Desde o início de 2023, os sindicatos têm organizado um número significativo de mobilizações em prol do aumento do efetivo na Petrobrás, um tema crítico para garantir a operação e segurança das unidades. Em uma contagem preliminar, identificamos 52 mobilizações relacionadas ao tema durante as gestões de Prates e Chambriard, um número que supera a média dos anos anteriores
- A forma de mobilização mais comum foi a de Reunião, que inclui reuniões com gestores de unidades operacionais, com o RH da Petrobrás ou de subsidiárias e mesmo com a presidência da Transpetro e da Petrobrás.

Formas de mobilização	Quantidade
Reunião	31
Ato	5
Justiça	3
Atraso	3
Ofício	2
Estudo	2
Mobilização	1
Assembleia	1
Estado de greve	1
GT	1
Greve	1
Audiência com MPT	1
<b>Total Geral</b>	<b>52</b>

# Política de gestão do efetivo no Sistema Petrobrás

## Premissas

- Continuidade – Sem longos Períodos sem Contratação
  - Aposentadorias
  - Demissões
  - Mobilidade – promoções, troca de área devido projetos, novo perfil força de trabalho
  - Permite transferência de conhecimento, troca de experiência
- Número Mínimo
- Margens Aceitáveis
  - Ao chegar em parâmetros mínimos, já considerando sobrelotação, disparar concurso público
- Mobilidade
  - Política transparente que permita mobilidade devido projetos, planos de negócios, etc.

# Critérios para definir efetivos mínimos

- **Número Mínimo – Não apenas para área operacional**

- Estratégia de Efetivo – Cargos e Funções estratégicas para o Negócio (o que terceirizar?)
- Segurança Operacional - Cargos e Funções essenciais para a continuidade operacional e segurança industrial – das instalações pessoas e meio ambiente (o que terceirizar?)
- Saúde dos Trabalhadores (as) – considerar efetivo suficiente para que não tenha sobrecarga, excesso de HE, dentre outros. (o que terceirizar?)

- **Sobrelotação**

- Mobilidade (Transferências, Promoções, Troca de Função, Oportunidades)
- Treinamentos

- **Retroalimentação**

- Fim de política unilateral – cima pra baixo – Sede para unidades
- Headcount x Integração com as unidades



# Os PIDV's – mudança de estratégia da empresa e novas contratações

- Ainda sofremos efeitos dos últimos PIDV's
- É preciso discutir os efeitos da implantação dos PIDV's na Petrobrás: formato de implantação, perda de conhecimento, redução de custos e etc.;
- Com novo projeto, é preciso aumentar consideravelmente o número de trabalhadores (as), pensar em política de retenção de talentos – importante para os próximos 50 anos da empresa;

# Mobilidade

- Transferências Arbitrárias
- Extrema dificuldade nas Transferências Voluntárias
- Empresa abre oportunidade, trabalhadores (as) se inscrevem, mas não conseguem acessar – Exemplo: Mobiliza, Troca de Ênfase, Boa Ventura
- Plano de cargos poderá ajudar mas **DEPENDERÁ** de uma política de gestão de efetivo que **PERMITA** mobilidade.

# SMS na Gestão do Efetivo – Parâmetros Legais

- NR -1 PGR entrará em vigência em **26 de maio de 2025**
  - 1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e **riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**
  - **1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**
- **NR – 17 – Ergonomia (Fatores Humanos)**
  - **17.3 Avaliação das situações de trabalho**
  - **17.3.1 A organização deve realizar a avaliação ergonômica preliminar das situações de trabalho que,** em decorrência da natureza e conteúdo das atividades requeridas, demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores (as), a fim de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adequações necessárias previstas nesta NR.
  - **17.3.1.1 A avaliação ergonômica preliminar** das situações de trabalho pode ser realizada por meio de abordagens qualitativas, semiquantitativas, quantitativas ou combinação dessas, dependendo do risco e dos requisitos legais, a fim de identificar os perigos e produzir informações para o planejamento das medidas de prevenção necessárias.

# SMS na Gestão do Efetivo – Parâmetros Legais

- **17.3.2 A organização deve realizar Análise Ergonômica do Trabalho - AET da situação de trabalho quando:**
  - a) observada a necessidade de uma avaliação mais aprofundada da situação;
  - b) identificadas inadequações ou insuficiência das ações adotadas;
  - c) sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores (as), nos termos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e da alínea “c” do subitem 1.5.5.1.1 da NR 01; ou
  - d) indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR.
- **17.3.8 A organização deve garantir que os empregados sejam ouvidos durante o processo da avaliação ergonômica preliminar e na AET.**

# SMS – Mudança no Olhar

## Absenteísmo

Capítulo	Dias Perdo	Emerg	Afect
Transtornos mentais	1.158	18	37
Osteomuscular	1.048	34	50
Lesões (Vazio)	824	27	40
Aparelho Digestivo	705	7	11
Doenças do Sistema Nervoso	546	29	37
Sintomas	396	7	8
Aparelho Respiratório	242	23	30
Neoplasia	194	61	81
Doenças infecciosas	168	8	9
Doenças Endocrino-metabólicas	132	51	54
Gravidez/parto	80	6	6
Convalescença	71	3	6
Aparelho Geniturinário	69	18	19
Códigos Especiais	65	11	20
Doenças dos Olhos	51	9	9
Aparelho Circulatório	50	18	18
Congénitas	46	9	11
Doenças da Pele	34	1	3
Doenças dos Ouvidos	21	3	4
Causas Externas	18	2	3
Total geral	7	5	5
	5.925	232	462

- PCMSO – Ferramenta, mas gestão da Petrobrás precisará mudar o olhar com relação aos adoecimentos
- Morte em Plataforma por parada cardíaca – não investigado

PCMSO – REFAP (2024)

# Atenção às Pessoas ou “Carewashing”?

Campanhas de Comunicação para Equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Mas, na prática...

- Excesso de HE – tanto em extensão de jornada quanto em dias da semana trabalhados
- Sem direito à desconexão – pressão por produtividade
- Dobras de turno – gerando jornadas de 16h e até 24h

TODOS fatores dependentes do DIMENSIONAMENTO DO EFETIVO

# SMS – Segurança Operacional - Terceirização

- Ao decidir terceirizar determinado setor, função, etc., como essa terceirização impacta a segurança operacional?
  - Terceirização do Planejamento, Fiscalização, Manutenção – impacto nas intervenções – resserviço – indisponibilidade operacional
  - Terceirizações que não atendem satisfatoriamente – acúmulo sobre os próprios, gestão do não atendimento, convivência com riscos

Exemplo: Terceirização do SMS – Brigada de Emergência

# Gestão de Efetivo Participativa x Headcount

- Participação dos Trabalhadores (as) no dimensionamento do efetivo
- Participação da Unidades no dimensionamento do efetivo
- Negociações locais sobre o efetivo com retroalimentação



# Análise Ergonômica do Trabalho com Metodologia participativa

- Trabalho Prescrito x Trabalho Real
  - Tarefa considera condições determinadas, diferente das condições reais, assim o trabalhador (a) desenvolve estratégias para contornar essas diferenças que muitas vezes não são mapeadas pela organização.
- Caráter pessoal e socioeconômico do trabalho
  - Visões contraditórias sobre o trabalho – gestores e executantes
- Análise Ergonômica do Trabalho
  - Avaliação global
  - Multidisciplinar
- Metodologia Participativa
  - Processo contínuo e retroalimentado – gestão

# Conclusões

- Historicamente o efetivo reflete o Projeto de Petrobrás para o Brasil
- Trabalhadores (as) sofrem diretamente com mudanças bruscas nos rumos dos projetos – principalmente em momentos de desmonte
- Momento Atual – estamos vindo de grande desmonte mas a demanda atual é atendimento de mercado e crescimento – muita pressão sobre os trabalhadores (as)

## **Nossa Proposta**

Desenvolver uma Sistemática de Gestão de Efetivo mais duradoura, com bases na legislação, participativa, transparente, que permita que a Petrobrás entregue ao Brasil sua função econômica e social e com foco na saúde dos trabalhadores (as) e segurança, protegendo as pessoas, instalações e meio ambiente.