

DEMANDAS DAS PLATAFORMAS UO-BS

PAUTA PRÉVIA (em construção)

1 – Interjornada (interstício) nas plataformas em troca de turno/extensão de jornada.

Requeremos o pagamento conforme artigo 66 da CLT para os trabalhadores das plataformas que fazem jus seja por troca de turno (revezamento dia/noite) ocasião em que há período de descanso inferior a 11:00, seja por eventual extensão de jornada, exemplificando pessoal de manutenção que ultrapassa as 12:00 de trabalho e que não tem as 11:00 de descanso respeitadas pelas lideranças. Obs.- Nos casos de Mexilhão e Merluza por força de ação trabalhista há trabalhadores que recebem esse direito compensado com HE entretanto pleiteamos estender esse direito a todos.

2 – Mudança de grupo de embarque por interesse da companhia.

Nessas situações quando ocorre por necessidade da Empresa postergar o embarque do empregado para troca de grupo estão descontando do saldo positivo do mesmo os dias em que ele aguarda para embarcar, inaceitável pois os créditos de folga do trabalhador foi gerado por ele para uma necessidade pessoal.

3 – Erros reincidentes no lançamento de HE dos empregados off-shore.

Recorrentes erros no lançamento de horas extras postergando o recebimento das mesmas por 60, 90 dias em função da correção através do e-social, isso já ocorre há meses e nos foi informado que é por conta da mudança para o Rio de Janeiro da folha de pagamento (terceiros).

4 – Contrato de hotelaria da Norsul na Plataforma de Mexilhão

Solicitamos disponibilizar o escopo do contrato (clausulas não econômicas) para acompanhar alguns itens como horários das refeições, tipo de gêneros alimentícios, etc., estamos com dificuldades para fornecimento dessa informação.

5 – Declaração de assinaturas nos padrões SINPEP

Estão repassando aos técnicos de operação padrões que não fazem parte da sua rotina e solicitando assinar como “treinado”, reivindicação seria assinar como “conhecimento”.

6 – Extinção do posto de automação nas plataformas

Chegou ao nosso conhecimento que há intenção da UO-BS em terceirizar esse posto nas unidades, entendemos que seria uma grande perda por se tratar de segmento de complexidade técnica com alta relevância na questão de segurança pois atuam nos diversos sensores de fogo & gás das unidades, bem como em todo sistema de shut down e estações servidoras dos CLP's.

7 – Tratamento aos empregados em regime especial com saldo real de folga superior a 14 dias

Solicitamos oficializar procedimento para esses casos, há trabalhadores nessa situação e isso não pode ficar a critério da liderança local para decidir se ajusta esse saldo monetariamente, pagando o excedente, ou com folga quando achar conveniente.

8 – Padrão de frequência da UO-BS

Padrão de frequência da unidade foi extinto do SINPEP dessa forma ficamos sem referência para ocorrências de frequência.

9 – Pagamento de HE para brigadistas em simulados de emergência nas unidades de produção da UO-BS.

Exercícios de simulados de emergência no horário de descanso dos componentes da brigada de emergência, definir pagamento de HE.

10 – Auxílio almoço eventual para empregado em regime especial que esteja em horário administrativo.

Esclarecer orientação do RH local (UO-BS) de que não cabe pagamento de auxílio almoço eventual para o pessoal em regime especial que esteja trabalhando em regime administrativo na base durante a folga projetada. Há vários empregados nessa situação trabalhando na célula de planejamento e que serão afetados.

11 – Esclarecimento referente a orientação do Coman (Coordenador de Manutenção) da P-67 conforme descrito abaixo, confronta clausula 20 do ACT.

“Empregado com saldo negativo que não mora na região da Baixada Santista”.

Curso no período de embarque o empregado não tem direito nem diárias nem hotel, e ficará com mais débito devido a diferença 1,5-0,4 para cada dia de curso.

ACT - Cláusula 20. Concessão de Hospedagem e Diárias para Treinamentos ou Outra Atividade em Terra no Período de Embarque nas Plataformas Marítimas.

*A Companhia concederá hospedagem e diárias aos empregados engajados em regimes especiais de trabalho nas plataformas marítimas que realizarem treinamento, ou outra atividade determinada pela Companhia, em terra, **fora de seu local de domicílio**, pelo tempo necessário ao treinamento ou desempenho de atividade, durante o período previsto de trabalho embarcado.*

Obs.- Ressaltamos ainda que deverá ser apontado 1,5 na frequência pois neste caso se trata de período de embarque.

12 – Tratamento da frequência dos trabalhadores da P-67

Frequência dos trabalhadores há mais de 06 meses sem tratamento impactando no recebimento de horas extras pois alguns estão “negativos” por conta dessa negligência.

13 – Inclusão da Bacia de Santos e do Aeroporto de Jacarepaguá no padrão PE-2E&P-00239-A - AUXÍLIO DESLOCAMENTO

14 - Inclusão da Bacia de Santos e do Aeroporto de Jacarepaguá no padrão PP-3URI-00026-0 - PROCEDIMENTOS DE FREQUÊNCIA, alternativa ao ponto 8

15 - Resposta sobre as horas extras do carnaval, subtraídas da P74

16 – Restrição de gênero e transferência desrespeitando o Mobiliza na P-75

17 – Regularização da jornada do acompanhamento remoto de plataformas no EDIHB.

18 – Apresentação das tabelas de turno e sobreaviso das atividades de acompanhamento de poços, acompanhamento de aquisições sísmicas (CSD), outros

19 - Cessão de espaço da Petrobras para os sindicatos (RJ e LP) ou facilitação de tratativas com a INFRAERO no aeroporto de Jacarepaguá. Também para o aeroporto de Cabo Frio (RJ)

20 – Reativação do Aeroporto de Itanhaém devido a alta quantidade de voos em Jacarepaguá

21 – Situação precária de atendimento aos expatriados que acompanham construção de embarcações no exterior (caso da China)

Diária de hotel de US\$ 170,00 mas tendo que devolver o troco para a empresa ou US\$ 100,00 ficando o hotel por conta do empregado. Existia uma pressão gerencial para os empregados ficarem no hotel Sheraton, dificultando a liberdade de escolherem outro hotel mais barato. Eram desaconselhados a viajar para cidades próximas, em feriados.

Algumas vezes ficavam alguns colegas sem ter uma atividade definida e sem ter onde ficar na obra, tinham que dividir 1 computador para 20 pessoas dentro de um contêiner de 20 pés, expondo-os ao risco de acidentes desnecessariamente. Não tendo atividade para os empregados, melhor nem mandá-los para a obra nesta fase

Havia uma falha muito grande de compartilhamento de serviços entre UO e Engenharia, principalmente para elaboração do ASO. A Engenharia fazia o ASO no médico chinês e a UO-BS, em alguns casos, mandava o empregado de volta ao Brasil para fazer o ASO e retornar para a China, o que é extremamente cansativo para o empregado e extremamente dispendioso para a Petrobrás. O correto seria enviar um profissional de saúde para fazer o ASO de todos

Obrigatoriedade de transporte de altas somas de dinheiro para viagem que os empregados precisam transportar em espécie, com risco de serem assaltados ou de passar constrangimento nos aeroportos ou mesmo pagamento de multas. Houve um caso em que alguns colegas fizeram conexão na Alemanha com dinheiro na mala, saíram do aeroporto devido ao grande intervalo da conexão e quando voltaram, tiveram que pagar uma multa violenta por não terem declarado na Alemanha, embora tivessem declarado no Brasil. É preciso uma diretriz para uso de cartão de viagem e levar pouco dinheiro em espécie

22 - Pagamento de ajuda de custo para empregados da P-75 nos mesmos moldes da P-74. Mesmo compromisso com P-76, P-77 e novas plataformas

23 – Isonomia de direitos entre o Apoio Aéreo da UO-BC e UO-BS

Carro de turno, HRA, Regime Especial de Apoio Aéreo

Obrigações de participar da contingência de vazamentos sem os devidos cursos. Atribuição de Técnicos Ambientais e Técnicos de Segurança

24 – Situação da BGL-1

Trabalhadores disseram que a empresa Locar tem uma balsa novinha, e que a BGL-1 tira parte do mercado dela, por isso existe a possibilidade de ser vendida pra Locar ou ser vendida para corte. Pode haver favorecimento da Locar

Estudo de viabilidade na utilização da BGL-1 no descomissionamento das plataformas da Bacia de Campos e do Nordeste

25 - Isonomia no uso de celular e computador entre próprios e contratados (que não possuem sequer chave)