

Rio de Janeiro, 18 de março de 2020.

Carta – Sindipetro – RJ – nº 76/2020

À

**Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras**

**At.te: Coordenadora de Relações Sindicais – Celine Gomes**

**At.te: Marta Regina Dal Cere Garcia**

À

**Petrobras Transportes S.A. – Transpetro**

**At.te: Gerente Executivo de RH – Cláudia Padilha de Araújo Gomes**

**At.te: Gerente Setorial de Rel. Trab. e Sindicais – Felipe Pacheco**

À

**Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S.A. – TBG**

**At.te: Gerente Executivo de RH – Luiz Alberto Igrejas Lopes Filho**

À

**Petrobras Biocombustíveis – PBIO**

**At.te: Gerente Executivo de RH – Marcilene Guimarães dos Santos**

**Assunto: Covid -19**

Considerando o momento atípico que estamos enfrentando, no qual todos os esforços devem estar direcionados a evitar a contaminação em larga escala com máxima redução de exposição das pessoas ao risco de contaminação do novo coronavírus ( COVID-19), é impossível manter o funcionamento normal da companhia. É provável que haja perdas na produção – todos os países que vêm enfrentando esta pandemia registram quedas na produção – sendo certo, contudo, que a preocupação com a preservação da vida e saúde dos trabalhadores deve ser a prioridade, especialmente se as perdas certamente serão ínfimas se comparadas aos altos lucros da empresa recentemente divulgados.

Considerando o grande quantitativo de trabalhadores que integram os quadros funcionais desta companhia, a diversidade de atividades, ambientes e condições de trabalho – regime administrativo, trabalho em turnos de revezamento, trabalho em plataformas, dentre outros – bem como o relato desses trabalhadores quanto aos problemas por eles é evidente que a política atual adotada pela companhia de combate ao COVID-19 é insuficiente e deixa muitas lacunas.

Este sindicato, cuja base territorial se encontra em um dos estados brasileiros mais atingidos pelo vírus, objetivando a máxima proteção dos trabalhadores que integram a categoria petroleira por ele representada, vem através desta carta requerer:

1. A formação de um Comitê Paritário Permanente, formado, de um lado, por representantes dos trabalhadores (dirigentes sindicais e profissionais indicados pelo sindicato aptos a contribuir para a definição das medidas a serem adotadas para obstaculizar a disseminação do vírus e a preservar a saúde e vida dos trabalhadores) e, de outro lado, por representantes da companhia, preferencialmente o Comitê Interno Permanente criado pela Petrobrás, comunicado a este sindicato através da Carta RH/RSGE/RSIND

0035/2020, com o objetivo de estabelecer um diálogo permanente quanto às medidas a serem adotadas pela companhia neste período emergencial.

2. A observância por parte desta companhia do documento emitido pela OMS (Organização Mundial de Saúde) em 27.02.2020, intitulado “*Getting your workplace ready for COVID-19*” com as recomendações para prevenir, no ambiente de trabalho, a propagação do novo coronavírus, dentre as quais destacam-se:
  - Reorganização do ambiente de trabalho de modo que as mesas e cadeiras guardem uma distância segura – estimada em 1,5m a 2m – entre elas;
  - Higienização regular de mesas, cadeiras, telefones, teclados e outros equipamentos com pano e desinfetante, posto que a contaminação de superfícies é uma das principais formas de transmissão do COVID-19;
  - Lenços descartáveis devem estar disponíveis em diversos locais do ambiente de trabalho para o empregado assoar o nariz ou tossir sem espalhar gotículas com vírus;
  - Dispensadores com álcool-gel 70% antisséptico devem ser colocados em locais visíveis, a disposição dos funcionários e;
  - Pôsteres que promovam o procedimento correto para higienização das mãos e outras medidas individuais a serem adotadas pelos trabalhadores, visando evitar a propagação do vírus, devem ser afixados nos locais de trabalho.

Estas medidas devem ser adotadas em todas as instalações da companhia e a higienização de superfícies deve observar a especificidade das atividades realizadas, de modo a incluir a higienização de EPIs, rádios, coletes, dentre outros.

3. A definição de medidas específicas que atendam às peculiaridades dos trabalhadores das áreas operacionais, dos trabalhadores sujeitos à turnos ininterruptos de revezamento e, ainda, às especificidades dos trabalhadores de plataforma, cabendo desde já algumas ponderações a ser observadas pela companhia:
  - Os trabalhadores em regime de turnos ininterruptos de revezamento, ainda que exclusivamente em bases de terra, devem ser submetidos a aferição de temperatura, antes do início do turno, sendo assegurado àqueles que apresentem temperatura elevada o encaminhamento imediato ao setor médico da companhia, para adoção das medidas cabíveis;
  - A companhia deve disponibilizar transporte aos trabalhadores de turno, preferencialmente através do serviço fretado, de modo a evitar que os trabalhadores tenham que se utilizar dos serviços de transporte público, diminuindo assim as possibilidades de contágio;
  - A medição de temperatura deve ser realizada em todos os transportes coletivos disponibilizados pela companhia, inclusive para os trabalhadores do regime administrativo;

- Os trabalhadores de plataforma devem ter suas temperaturas aferidas quando de suas apresentações nas bases de terra, antes de ingressarem nos transportes coletivos que os conduzirá até o aeroporto para embarque e, também, no aeroporto, sendo insuficiente a medida até aqui adotada pela empresa de aferir a temperatura exclusivamente no aeroporto;
- Aos trabalhadores de turno e de plataformas deve ser disponibilizado formulário sobre condições de saúde e deslocamentos recentes, de modo a possibilitar o monitoramento de situações potencialmente suspeitas;
- Os trabalhadores embarcados que venham a apresentar sintomas do coronavírus devem ser imediatamente desembarcados, observando-se procedimentos especiais que atendam à segurança de toda a equipe, incluindo o isolamento monitorado enquanto se aguarda o transporte, sendo que nos casos mais graves deverá ser feito desembarque por transporte aeromédico.

Após este desembarque, os trabalhadores deverão ser encaminhados para isolamento ou para uma unidade hospitalar, a depender da gravidade dos sintomas apresentados. No caso de isolamento, deverão ser priorizados hotéis localizados próximos a unidades hospitalares, ficando a cargo da companhia os custos com diárias e alimentação. Em ambos os casos, a empresa deverá manter o monitoramento do trabalhador, bem como, deverá notificar o sindicato.

Caso o trabalhador desembarcado teste positivo para o COVID-19, a companhia deverá adotar medidas emergenciais, como o monitoramento contínuo e regular de todas as pessoas presentes na plataforma, a distribuição de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) específicos (luvas e máscaras), a higienização imediata, contínua e regular da plataforma.

- As medidas de aferição de temperatura e formulário nas plataformas, referidas acima, devem ser estendidas também a fornecedores ou quaisquer outras pessoas com previsão de embarque e acesso as instalações da plataforma.
  - As medidas adotadas para o trabalho embarcado devem estar em estrita consonância com a NR-33 (Segurança e saúde nos espaços confinados) e com a NR-37 (Segurança e saúde nas plataformas de petróleo).
4. Os trabalhadores que apresentem os sintomas do coronavírus COVID-19 devem ser imediatamente dispensados do trabalho, sendo os dias de ausência considerados faltas justificadas, conforme disposto no art. 3º, §3º da Lei n. 13.979/2020 c/c art. 6º, §1º, “f” da Lei n. 605/1949, devendo ser abonados pela empresa, sendo vedado o desconto destes dias ou a exigência para que os mesmos contem como horas negativas no banco de horas.

Os médicos da companhia deverão estar orientados a encaminhar os trabalhadores que apresentem os sintomas para isolamento doméstico – hipótese na qual deverão emitir o atestado médico - ou a se dirigirem a unidades hospitalares, a depender de seu estado de saúde, conforme

protocolos ditados pelas autoridades competentes. Os casos em que os sintomas sejam apresentados imediatamente após período de afastamento do trabalhador (ex.: férias, repouso semanal remunerado e etc), deverão ser tratados como casos excepcionais, cuja comprovação deverá ser analisada casuisticamente, evitando-se o deslocamento do trabalhador até os serviços médicos da companhia, sendo assegurada a remuneração dos referidos dias e o tratamento jurídico nos termos acima especificados (art. 3º, §3º da Lei n. 13.979/2020 c/c art. 6º, §1º, “F” da Lei n. 605/1949, devendo ser abonados pela empresa).

5. A empresa deve cessar imediatamente o embarque dos trabalhadores, próprios ou terceirizados, que integram o grupo de risco – assim considerado aquele apontado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) – e de pessoas que tenham viajado ao exterior até o fim do período estimado de incubação do vírus (atualmente, 10 dias), do isolamento ou da quarentena a que estas pessoas tenham sido submetidas, sendo que em qualquer destes casos, o embarque deverá ser precedido da realização de teste para o coronavírus, custeado pela companhia, e ciência do resultado.
6. A empresa deve suspender, por prazo indeterminado, a transferência de trabalhadores e a realização de cursos e palestras, evitando assim, o deslocamento e a aglomeração de trabalhadores, próprios e terceirizados.
7. A empresa deve implantar imediatamente a escala de 12 horas nas unidades já demandadas à empresa, conforme ofícios e reuniões anteriores, de acordo com as tabelas aprovadas pelos trabalhadores, e, nas demais unidades implantar como medida temporária contra o coronavírus.
8. Estabelecimento de um Plano de Contingência, conforme recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), negociado com o Sindipetro-RJ, com os seguintes objetivos:
  - Estabelecer um contingente mínimo que assegure a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim consideradas aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, por analogia ao disposto na Lei 7.783/1989.
  - Direcionar e efetivar a paralisação de todas as atividades não essenciais, reduzindo a quantidade de pessoas a bordo e mantendo apenas a habitabilidade, manutenção e operações que sejam indispensáveis à continuidade operacional no pós crise.
  - Elaborar medidas que diminuam as trocas de turma e a carga operacional, cabendo registrar desde já que em caso de prorrogação de jornada, as horas extras deverão ser pagas integralmente, posto que a situação se equipara a situações de emergência como greve ou parada de manutenção.
9. A empresa deve disponibilizar transporte coletivo ou individual para os trabalhadores que residem em outros estados, inclusive os operadores que residem em outros estados e precisarão embarcar nesse período, tendo em

vista a suspensão da circulação de linhas de ônibus interestaduais decretada pelo Estado do Rio de Janeiro através do Decreto Estadual n. 46.973, de 16 de março de 2020.

Na impossibilidade de fornecimento de transporte pela companhia, o empregado fica desobrigado ao comparecimento ao trabalho, sendo sua ausência abonada pela companhia.

10. A companhia deve garantir a emissão de CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho), ao ser verificado os sintomas do coronavírus, inclusive em casos de acidentes de trajeto.
11. A companhia deve zelar não apenas pela saúde física, mas também psicológica dos trabalhadores e de seus familiares, o que inclui a divulgação de informação clara e precisa quanto as medidas adotadas.
12. A empresa deve se abster de adotar soluções unilaterais, devendo as medidas serem adotadas no âmbito do Comitê Paritário Permanente e do Plano de Contingência, ambos a serem instaurados com máxima urgência nos termos em que já aduzido. Ressaltamos, contudo, que como legítimo representante dos trabalhadores, o sindicato está preparado para atender as demandas emergenciais e responder às questões colocadas com a celeridade que o cenário emergencial requer, sendo absolutamente desnecessária e desaconselhável a decisão unilateral da empresa quanto as medidas a serem adotadas.
13. Todas as medidas adotadas pela companhia devem abranger também os trabalhadores das empresas privadas do setor de petróleo e prestadoras de serviço em todos os ramos e locais de trabalho, ressaltando que a informação contida na Carta RH/RSGE/RSIND 0043/2020 (“informamos que a companhia enviou orientações às empresas contratadas sobre prevenção ao coronavírus nas nossas instalações”), apesar de louvável é insuficiente, cabendo a companhia estender, efetivamente, as medidas adotadas quanto aos trabalhadores próprios, para os trabalhadores terceirizados, bem como fiscalizar a adoção das medidas individuais.
14. Dispensar imediatamente gestantes e lactantes da obrigação de comparecer ao local de trabalho.

Por fim, solicitamos a realização de reunião emergencial com os seguintes objetivos:

- **Implantação imediata do Comitê Paritário Permanente e do Plano de Contingência (implementação, desdobramentos locais e situações específicas que estão sendo comunicadas pelos trabalhadores) e;**
- Tratar em caráter de urgência, a situação crítica da P-74:

- a) O COMAN Renato Tales da Silva Teixeira chegou de Portugal (em um voo em que estavam pessoas de outros países afetados pelo COVID-19) há uma semana e o próprio já está a bordo da P74. Relatos recebidos por este sindicato indicam que o mesmo está tossindo e com coriza.
- b) Um suporte da empresa GE (Bruno Sérgio Guilarducci) veio diretamente da Itália, encontra-se "gripado" e conseguiu embarcar, sendo somente agora proibido de circular na área, no entanto ainda dividindo camarote.
- c) Dois profissionais da cozinha desceram com dor de garganta.

Sendo o que nos cabia neste momento, certos de que esta companhia cumprirá o dever que lhe é imposto pelo art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal, de assegurar a todos os trabalhadores um ambiente de trabalho saudável, higiênico e seguro, nos colocamos a disposição para atuação conjunta de conscientização e proteção aos trabalhadores, de modo a preservar a saúde destes, de seus familiares e, reflexamente, de toda a sociedade brasileira.

Sem mais,



Igor Mendes Ursine Krettli                      p/ Eduardo Henrique                      p/ Antony Devalle  
p/ Carla Alves Marinho                      p/ Natália Russo                      p/ Gustavo Marun  
p/ Tiago Amaro Lopes                      p/ Áurea Souza

**Pela Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ**