

Rio de Janeiro, 20 de maio de 2021.

**Carta – Sindipetro – RJ – nº 112/2021.**

**À EQUINOR BRASIL ENERGIA LTDA**

**A/C: Pedro Paulo de Carvalho - Gerente de RH**

### **Assunto: Condição dos trabalhadores da EQUINOR**

Os trabalhadores da Equinor vêm relatando alguns fatos ocorridos que, segundo nosso entendimento, não estão de acordo com a legislação brasileira que rege o trabalho offshore e que necessitam de maior atenção por parte da empresa, principalmente neste período de pandemia.

#### **1- Escala**

O contexto da pandemia nos trouxe muitos desafios, e um deles refere-se à escala de trabalho em unidades offshore. A empresa, juntamente com os empregados, avaliou a situação e elaborou o atual acordo de trabalho vigente na Equinor. A escala de trabalho que antes era de 14 x14, passou a ser de 21 x 21 dias.

A escala de 21x21 dias tem impactado negativamente no psicológico dos trabalhadores, fato de extrema relevância para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro. Na ocasião da elaboração do acordo, os trabalhadores entenderam que esta seria uma medida temporária, que ajudaria a empresa a diminuir seus custos e também contribuiria para a segurança dos trabalhadores. A estratégia era aumentar o espaçamento entre as turmas, na tentativa de diminuir a possibilidade de contágio pelo Covid-19. O regime de escala proposto no acordo se prolongou por muito tempo, ocasionando o esgotamento físico e emocional das equipes, e por esta razão os trabalhadores pedem a volta da escala original de 14x14 dias, já que não ficou claro se a mudança de regime de escala trouxe de fato alguma segurança para os trabalhadores.

O MPT publicou a recomendação Nº 299330/2020 (PA-PROMO nº 001236.2020.01.000/0) que diz que as empresas deveriam voltar ao regime de trabalho normal (14x14) e também orienta quanto ao número de pessoas a bordo e as regras a serem seguidas. A adaptação à essa recomendação findou em 12 de agosto de 2020.

Outra questão em relação à escala, é que mesmo tendo um termo aditivo ao acordo coletivo que prevê o regime de 21x21 dias, este termo não se sobrepõe à lei 5811/72. A mesma diz “Art. 8º O empregado não poderá permanecer em serviço, no regime de revezamento previsto para as situações especiais de que tratam as alíneas "a" e "b" do § 1º do art. 2º, nem no regime estabelecido no art. 5º, por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos.”, ou seja, a partir do 15º dia embarcado é considerado dobra. O termo aditivo também não se sobrepõe à recomendação do MPT. O termo aditivo permite a mudança de escala de 14x14 para 21x21 dias, mas não isenta a empresa do pagamento de dobra.

Ressaltamos que a pactuação do referido termo aditivo, que previa a adoção da jornada em voga até 08/2020, somente fora formalizado por esta entidade sindical naquele momento específico em que toda a sociedade fora tomada de surpresa pelos efeitos da COVID-19. No entanto, em que pese o agravamento sobremodo do quadro pandêmico, não há mais como submeter os trabalhadores à esta jornada excepcional, em prejuízo de sua saúde, posto que essa empregadora já teve tempo mais do que suficiente para se adequar à modificações demandadas pela pandemia.

## **2- Período pré-embarque**

O período pré-embarque, que inicialmente era de 3 (três) dias, depois passou a ser de 7 (sete) dias. Somados aos 21 (vinte e um dias) dias do embarque, temos um total de 28 (vinte e oito) dias de confinamento, sendo que os 7 (sete) iniciais são de total isolamento. O período pré-embarque estendido e prolongado passou a ser um agravante para a escala de 21 x 21 dias firmada em acordo. Os trabalhadores submetidos a este regime de forma regular apresentam sua saúde mental abalada, colocando em risco a sua segurança e da unidade. Os trabalhadores pedem que o período pré-embarque volte a ser de 3 (três) dias.

## **3- Exames e sintomas de Covid-19.**

Pessoas que, no período pré-embarque, apresentam sintomas de Covid-19, não são testadas pelo tipo PCR dependendo do dia ou da situação do empregado. Para garantir uma melhor proteção à saúde do trabalhador, pedimos que se tenha uma melhor averiguação, medicamentos (fornecidos pela empresa) e testes (mesmo que seja o teste rápido) antes do embarque, durante o período de embarque e logo após o desembarque, para garantir que possa ir para casa sem o risco de contagiar seus familiares.

## **4- Feriados**

No acordo coletivo atual e nos anteriores, não está discriminado que os trabalhadores offshore são inelegíveis para receber pagamentos referentes à feriados (quando em trabalho). Sendo assim, todos os trabalhadores (independente do regime de trabalho) devem receber os mesmos feriados acordados internamente pela empresa. Atualmente são 17 feriados estabelecidos pela empresa.

## **Proposta:**

### **1- PELA VIDA**

- Realização de testagem de COVID-19 a bordo cinco dias após o embarque;
- Realização de testagem de COVID-19 logo após o desembarque e garantia de hotel nos casos positivos;
- Desembarque de todos os sintomáticos e contactantes;

- Em caso de surto a bordo, testagem de todos, desinfecção da plataforma e redução do POB ao mínimo técnico necessário para a habitabilidade, segurança e navegabilidade até que se restabeleça a normalidade sanitária, emissão de CAT pela empresa, comunicação cotidiana com o sindicato e estabelecimento de diálogo para garantia da saúde e segurança dos trabalhadores;
- Inclusão de representação sindical nas reuniões da ERE (Equipe de Resposta de Emergencial) com paridade entre sindicato e empresa;
- Retorno à jornada de 14X14;
- Pagamento das horas extraordinárias a partir do 15º dia;
- Pagamento dos feriados aos trabalhadores em regime especial.

**Atenciosamente,**

**Igor Mendes                      p/ Brayer Grudka Lira**  
**p/ Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ**