

Rio de Janeiro, 18 outubro de 2023

Carta – Sindipetro – RJ – nº 351/2023

À
Petróleo Brasileiro S.A – PETROBRAS
A/C: Tiago de Souza Moraes

Assunto: Pauta para Reunião da Comissão Local de Búzios de Acompanhamento de ACT que se realizará em outubro de 2023.

Prezados,

Segue pauta dos trabalhadores para a reunião da Comissão Local de Acompanhamento de
ACT de Búzios, a ser realizada em outubro de 2023.

Considere-se parte desta pauta o conteúdo das seguintes cartas do Sindipetro-RJ ao RH da Petrobrás:

- Carta n. 269, de 11 de agosto de 2023 com assunto "Camarotes Femininos"
- Carta n. 280, de 21 de agosto de 2023 com assunto "Solicitação de reunião com o RH e gestão Búzios"
- Carta n. 285, de 24 de agosto de 2023 com assunto "Pela manutenção da Automação própria a bordo das plataformas de Búzios"
- Carta n. 332, de 29 de setembro de 2023 com assunto "Contrato de hotelaria das plataformas de Búzios"

Antes de entrar nos temas da pauta de Búzios, queremos destacar que a categoria está muito insatisfeita com tabela de auxílio transporte que consta na contraproposta da empresa para o ACT. Essa insatisfação refere-se tanto à defasagem dos valores da tabela do dia do desembarque em relação ao modal rodoviário, quanto com a diferença exorbitante com a tabela do NF. Entendemos que há um trecho a mais de viagem para os companheiros de lá. Porém a passagem entre Rio e Macaé custa R\$ 73,00. Portanto, a diferença entre os valores deve ser de no máximo R\$ 146,00.

Segue nossa pauta:

1. CAOS AÉREO

1.1. Segurança nos voos

Consideramos que foi importante a visita guiada que fizemos à LOEP e aos hangares da Omni e da Leader, assim como os diversos esclarecimentos a respeito da política da Petrobras sobre segurança de voo. Temos buscado transmitir ao máximo para os trabalhadores o que os representantes da LOEP nos passaram. Nos preocupa o fato de ainda não termos resposta às demandas que apresentamos em nossa última reunião:

a) Informe sobre todos os incidentes e acidentes com aeronaves a serviço da Petrobrás ocorridos nos últimos dois anos, assim como acesso ao relatório de investigação desses incidentes e acidentes;

b) Ser informados no prazo de 24 horas sobre todos os incidentes/acidentes com aeronaves a serviço da Petrobrás e acesso aos relatórios de investigação

c) Que se faça abrangência das conclusões desses relatórios a toda a força de trabalho que embarca a serviço da Petrobrás. Em particular para as CIPAs de plataformas.

Especificamente sobre o aeroporto de Maricá, algumas primeiras percepções que temos recebido dos trabalhadores:

- Muitas aeronaves apresentando problemas, levando a vários cancelamentos de voo. Esta semana houve dia em que 3 aeronaves apresentaram problema e tiveram os voos cancelados. Houve uma aeronave que chegou a decolar e teve que retornar

- Outra percepção que nos tem sido relatada é a de que as aeronaves aparentam ser velhas, com muito tempo de uso.

- A percepção de diversos trabalhadores é que Maricá ainda não tem estrutura suficiente para comportar todos esses voos.

Deixamos claro aqui que defendemos que a segurança de voo é prioridade máxima e que em caso de dúvida, o correto é a aeronave não voar.

1.2. Reembolso das passagens aéreas e rodoviárias devido a atrasos e cancelamentos de voos, incluindo o retroativo.

1.3 Contagem das horas extras com pagamento no mês subsequente de todas as horas a disposição da empresa no dia do embarque e no dia do desembarque como horas extras a 100% a serem salgadas no mês subsequente.

Consideramos que as medidas acima deveriam ser a prática normal e não apenas em período de “urgência aérea”.

1.4. Jornada excessiva no dia do embarque.

Os trabalhadores passam muitas horas despertos (em certas ocasiões chegam a 20 horas acordados) e às vezes sem almoço. O atraso dos voos é um fator que agrava muito esse assunto. Esse problema também é sentido pelos trabalhadores terceirizados. Há várias medidas que poderiam ser tomadas para mitigar o problema:

- Mais helicópteros no contrato da empresa;
- Estabelecimento de limite de horário para o término da jornada de trabalho no dia do embarque (próprios e terceirizados).
- Diminuição no escopo do trabalho no primeiro dia, postergando para os dias seguintes as tarefas mais penosas, as mais perigosas e as que exijam mais concentração
- Priorização dos trabalhadores de turno nos embarques que ocorram na parte da manhã.
- No caso da jornada excessiva, tem que haver o reflexo de pagamento de horas extras contando a partir do momento da saída do ônibus.
- Gestão junto às empresas terceirizadas para que hospedem seus trabalhadores em Cabo Frio, Maricá ou onde for o embarque para que tenham mais tempo de descanso e que se limite sua jornada e escopo de trabalho no primeiro dia.

2. QUESTÕES SOBRE DIA DE EMBARQUE E DESEMBARQUE

2.1. Regras para mudança de escala

Não pode haver prejuízo para os trabalhadores por essas mudanças.

- Reivindicamos que se garanta antecedência de no mínimo 90 dias para qualquer mudança de escala para os grupos de embarque
- Que se pague a supressão de folgas dos trabalhadores e que isso seja pago no mês subsequente, assim como os reflexos em férias e outros direitos.
- Que se reembolsem os custos com as mudanças das passagens dos trabalhadores

2.2. Transporte das UMSs de Cabo Frio ao Edihb

A turma Petrobras que está desembarcando em Cabo Frio não está conseguindo que a empresa coloque transporte terrestre até o EDIHB. Somente dizem que disponibilizaram uma van as 15:30h. Mas tem pessoas que desembarcam antes do almoço.

2.3. Transporte para o pessoal do Norte Fluminense e Região dos Lagos

Outra demanda é por transporte das Regiões Norte Fluminense e dos Lagos para o Aeroporto de Maricá, visto que parte da força de trabalho mora nessas regiões. Atualmente há uma van que sai de Macaé com destino a Cabo Frio passando pelos pontos em Rio das Ostras e Casimiro de Abreu no horário dos voos de búzios. Muitos profissionais são atendidos por este transporte.

2.4. Transporte para o Rio quando da transferência de voos

Com relação ao transporte saindo do aeroporto de Marica com Destino ao Rio, precisa ser elaborado um plano para os voos transferidos do dia anterior. Esses voos tem sido programados geralmente para as 6:30, 7:00 da manhã. O pessoal chega no aeroporto e por vezes tem que esperar até 12:30, especialmente nos fins de semana.

Em Cabo Frio havia uma van à disposição para esses casos e houve compromisso de manter quando da transferência para o Aeroporto de Maricá.

2.5. Cancelamento de passageiros sem prévia comunicação

Outra queixa que recebemos é a ocorrência de cancelamentos pelos planejadores de base das OP de Búzios dos passageiros (Petrobras e terceirizados) dos voos na véspera, sem comunicação prévia. Isso gera o desgaste físico e emocional pois muitos funcionários residem em outras cidades e estados. Exclusão de funcionários em voos apenas deve ocorrer em situações de emergência.

3. MUDANÇA DE AEROPORTO

3.1. Segunda leva

Após a ida da primeira leva ao Aeroporto de Maricá a partir de 01 de agosto (plataformas), aproxima-se a data programada para a segunda leva (UMSs e sondas). Pelo que já observamos da dinâmica do aeroporto, em especial em dias com muitos voos transferidos, nos preocupamos com a capacidade desse aeroporto em dar conta desse fluxo. Nos dias que houve, por exemplo, mau tempo e transferência de alguns voos, houve abarrotamento no saguão. Até o momento as obras de ampliação do saguão não estão sendo realizadas e falta menos de quinze dias para a data de transferência da segunda leva. Nos parece que seria importante também o aumento no número de guichês de atendimento.

3.2. Guarda volumes

Como não há restaurante no aeroporto, em muitas ocasiões os trabalhadores têm que se deslocar cerca de 500 metros para fora do aeroporto para almoçar carregando suas malas naquelas calçadas irregulares e cheias de obstáculos. Demandamos que seja instalado um guarda volumes no aeroporto que permita aos trabalhadores deixarem suas malas e mochilas.

4. SEGURANÇA, SAÚDE, CONDIÇÕES DE TRABALHO E DIVERSIDADE

4.1. Problemas de mobilidade e desgaste físico devido ao excesso de escadas

- Construção de passagens diretas por cima entre os módulos, diminuindo a necessidade de descer e subir escadas para passar de um a outro e de passarelas entre os bordos em cada módulo. Priorização dessa obra quando do acoplamento das UMSs nas plataformas;

- Instalação de sanitários na praça de máquinas e na área para que os trabalhadores não tenham que se deslocar até o casario.

4.2. Efetivo mínimo

- Plataformas trabalhando há mais de um ano abaixo do efetivo mínimo na operação e manutenção. Hoje há um mecânico de dia e um a noite e um estagiário, um instrumentista e um eletricitista por turno, o que se torna um grande problema quando do período de férias, além de trabalharem sempre esperando que ninguém fique impedido de embarcar por algum outro motivo

- TSTs: cobre férias terceirizado não ambientado com o trabalho na plataforma, existindo apenas para garantir o mínimo legal, mas na prática sobrecarregando os outros colegas. É necessário pôr fim a essa de terceirização que precariza o trabalhador e sobrecarrega os outros.

- Garantir turno para todas as profissões a bordo. Há várias profissões (TLS, MIEE, TST, CGM...) que estão formalmente em regime de sobreaviso, mas trabalham muito mais que as horas previstas em lei, sob grande desgaste. O que ocorre hoje é uma ilegalidade, pois a prática não caracteriza o regime de sobreaviso.

- Técnicos de Estabilidade: Há um técnico de embarcação no controle e apenas um na área, quando a real necessidade é que haja dois na área A configuração necessária é que se tenha 6 a bordo. Hoje há 4 e, quando alguém está de férias, 3 a bordo.

4.3. Camarotes femininos

Solicitamos que a gerência de Búzios estabeleça como meta quatro e, no mínimo, dois camarotes femininos, conforme desenvolvido na Carta Sindipetro n. 269

4.4. Preservação e pintura

O trabalho de preservação e pintura realizado pelos operadores está fora do que é enquadrado como primeiro escalão pelo padrão PE-3BUZ-00160: “inexistência ou processo corrosivo em estado inicial e pontual, além de se situar em local de fácil acesso”. Isso, além de caracterizar desvio de função, expõe os trabalhadores a riscos químicos não previstos em seus programas de saúde. Além disso, de resultarem em serviços que não garantem a real preservação dos equipamentos, pois esses trabalhadores não possuem a expertise para esse tipo de serviço. A Petrobrás tem empresas contratadas que possuem mão de obra especializada nesse tipo de serviço e que seriam muito mais efetivas. Demandamos que o fim imediato dessa prática.

4.5. Container exclusivo para Operadores de Campo na P-74, P-76 e P-77

Os operadores de campo nessas plataformas estão hoje dividindo a sala (container) do laboratório, que tem dimensões reduzidas. Além de prejudicar o trabalho do técnico de química, essas salas ficam abarrotadas e desconfortáveis, ocasionando um ambiente de trabalho adverso e insalubre. Na P-74, o(a) técnico(a) químico(a), por falta de espaço, fica o tempo todo dentro do laboratório, o que leva a uma exposição ininterrupta a uma série de agentes químicos contaminantes. Isso é muito grave!

A reivindicação é a instalação de uma sala específica para os operadores de campo, com espaço e conformação adequadas a seu serviço e em condições de conforto térmico e de ruído, atendendo padrões de ergonomia e condições de escritório, para a realização das atividades extracampo, equipado com todos os recursos para o pleno desenvolvimento de suas atividades de forma ampla e segura.

4.6. Iluminação insuficiente de noite nas plataformas gerando riscos de acidentes.

Esse é um problema recorrente em todas as plataformas de Búzios.

4.7. Comunicação

Os rádios comunicados também não permitem clareza e segurança na comunicação, entre outros fatores devido ao alto nível de ruído na área. Muitas vezes não se entende o que se fala nos intercomunicadores, gerando riscos. Há a demanda de que se viabilizem fones de ouvido com plugues nos intercomunicadores para resolver essa questão. Além disso, temos denúncias de que não há rádios suficientes para toda força de trabalho.

Em alguns lugares também é difícil entender o que se fala no “boca de ferro”.

4.8. Rotatividade da mão de obra terceirizada

Demissões e admissões e entre as plataformas de búzios; rotatividade entre as plataformas, sob o falso pressuposto contratual de que as plataformas são idênticas. Os trabalhadores e trabalhadoras das empresas contratadas devem ser residentes contínuos em cada unidade de Búzios, evitando perdas pessoais e técnicas. Ou seja, deve-se extinguir a rotatividade entre plataformas, com exceção para as situações de saúde e de férias.

4.9. PTs de primeira hora

Evidenciamos nas reuniões passadas que estava havendo Emissão de PTs muitas vezes complexas e envolvendo ida à área em horários inadequados, especialmente no final do período de turno, ou seja, em momentos em que a capacidade de concentração e o cansaço físico e mental atrapalham a qualidade do trabalho, configurando risco para a segurança do processo, das pessoas e dos equipamentos. Esse foi um tema também levantado na auditoria da ANP durante sua visita na P75.

Para contornar essa questão, as gerências das plataformas de Búzios alteraram o horário do turno, de 7 às 19h para de 6 às 18h. Só que, na maioria das plataformas essa mudança foi uma imposição. Esse tipo de mudança não pode ser imposta. Há outras alternativas para resolver esse problema e esperamos que com a mudança de administração da empresa as relações da gerência com os trabalhadores se estabeleçam em outro patamar.

4.10. Riscos Biológicos para os profissionais de Saúde

Os profissionais de saúde embarcados não têm reconhecida sua exposição a riscos biológicos, mesmo fazendo atendimento de saúde na enfermaria. Passaram inclusive por mais de dois anos de pandemia de Covid 19 sem reconhecimento de sua exposição

4.11. Falta de armários suficientes para guarda de materiais e EPIs

Há falta de armários disponíveis para o POB atual da unidade, pelo menos na P-76 e na P-77, de modo que uma grande quantidade de profissionais que trabalham fixos na plataforma não tem onde guardar seus materiais e EPIs. Isso os leva a guardar seus materiais e EPIs em locais inadequados, compartilhando armários com terceiros, dentre outros riscos. Não temos ainda informe se nas outras plataformas se dá o mesmo problema

4.12. Necessidade de mais de um Rádio Operador nas plataformas

Desde a mudança de contrato em 2019 a Petrobrás vem descumprindo a Normam 27, já que no Anexo 1-F Exigências Impeditivas 8) Ausência de Radioperador de Plataforma Marítima (RPM) habilitado. Na P-75, um Rádio Operador passou mal e teve que ser desembarcado, ficando a unidade sem nenhum trabalhador nessa função. Ainda assim, não foram suspensas as atividades e a plataforma continuou recebendo helicópteros por dias, até o embarque de outro Rádio Operador.

5. OUTRAS QUESTÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

5.1. Turno para todas as profissões a bordo

Há uma série de profissões a bordo que são classificadas como sobreaviso. No entanto na realidade os trabalhadores não cumprem o que a legislação compreende como sobreaviso. Fazem escalas de 12 horas, de 7 às 19 horas e ainda ficam à disposição para serem acionados a qualquer momento. Isso descaracteriza o sobreaviso e configura-se como um abuso contra esses trabalhadores, que além de trabalharem jornadas excessivas e sem cumprimento legal do interstícios, além de inúmeras outras consequências. A única forma de corrigir essa distorção é enquadrá-los pela realidade de seus trabalhos, como trabalhadores de turno.

5.2. Pagamento do banco de horas no final do ano

Na questão do não pagamento das horas computadas ao longo do ano, chegando no fim do ano e obrigando a pessoa, de última hora, ter que folgar para não receber em janeiro.

5.3. Desconto de 01 hora para almoço por dia nos embarques extras.

No sistema de frequência existe um código ZNDR para que não haja desconto de 1 hora de almoço quando a quantidade de horas extras feitas num dia abrange o período da manhã e da tarde. O embarcado em turno trabalha de 07:00 às 19:00 (12h), e não faz o intervalo de 1 hora de pausa para almoço, ele recebe HRA (hora repouso alimentação) para chegar no refeitório, comer e voltar para o serviço. Alguns colegas alegaram terem sido descontados 1 hora para pausa de almoço durante embarque extra.

5.4. Uma semana no presencial e três no teletrabalho para o pessoal do PMB

É sabido que os companheiros que tem atuado no PMB das plataformas se encontram em regime híbrido, tendo que comparecer duas vezes por semana presencialmente no Rio de Janeiro, e os demais dias em home-office. E sabemos também que muitos desses trabalhadores residem fora do município e até do Estado do Rio, condição peculiar proporcionada pela escala habitual existente nas plataformas.

Muitos aceitam trabalhar nessas unidades e planejam suas vidas sabendo que terão a possibilidade de retornar para as suas famílias nos dias de folga. No entanto, a situação para os companheiros que estão no PMB está muito custosa e complicada, pois estão tendo que vir toda semana trabalhar 2 dias presencialmente. Propomos a alteração nessa escala de trabalho presencial no PMB com trabalho presencial de uma semana, seguida de três em home-office.

5.5. Pagamento de diária e fornecimento de hotel pela empresa ao pessoal do PMB para os dias em que estiverem trabalhando na base.

5.6. Retorno de férias

Que no retorno das férias reivindicamos que o trabalhador tenha que trabalhar os últimos dois dias na base antes de sua escala apenas quando for formalmente convocado pela sua gerência antes do início das férias. Caso contrário precisaria se apresentar apenas no dia do embarque, sem que fique com horas negativas por isso. Que esse efeito seja contado retroativamente ao início da pandemia de Covid. Ademais que esses dois dias possam ser realizados em regime de trabalho remoto.

5.7. Terceirização indevida

Recebemos denúncia de que foram iniciados diversos contratos de mão de obra terceirizada em Búzios com funções pertencentes ao nosso plano de cargos, tais como técnicos, engenheiros e outras funções, burlando as vagas necessárias em um concurso e dificultando as movimentações entre os setores, pois os gestores conversam entre si e não aprovam a pessoa para a vaga.

5.8. Pela manutenção da Automação própria a bordo das plataformas de Búzios e a não compulsoriedade de transferência dos técnicos de automação para outra gerência

Na última reunião que tivemos, a gerência e o RH de Búzios nos informaram que não há planos para desembarcar os trabalhadores próprios da automação e nem para mudá-los de gerência. Esperamos que isso de fato não ocorra.

No entanto, seguem circulando informações a respeito de uma eventual mudança de gerência. Os trabalhadores pedem a garantia de que caso seja vislumbrada uma possível transferência dos Técnicos de Automação das suas gerências atuais (unidades OP/UN-BUZ) pelas lideranças, para outra gerência de terra, como ENGP/AUT, por exemplo, que isto não ocorra de forma compulsória. Deve ser permitido aos Técnicos de Automação envolvidos a liberdade de escolha para permanência na gerência atual em outra função ou migração para outros projetos.

Deixamos patente, novamente, que seguimos sendo contra essa eventual mudança de gerência

5.9. Cursos exames ocupacionais não podem ser na folga

Está havendo imposição, por parte de diversos coordenadores, de que os cursos e exames devem ser realizados na folga. Por vezes, esses estão sendo marcados em cima da hora. Quando não marcam e depois desmarcam também em cima da hora, acarretando ainda em mais ônus para os trabalhadores. Os cursos devem ser realizados durante os dias de serviço e nenhum trabalhador pode ser forçado direta ou indiretamente a isso. Em todos os casos que isso tenha ocorrido, devem ser contabilizadas horas extras e garantido o pagamento da supressão de folga.

5.10. Desvio de função sofridos pelos TSTs e TLTs

Os Técnicos de Segurança e os Técnicos de Logística denunciam que estão sendo exigidas tarefas de técnicos sênior e máster para os que são júnior e plenos, configurando desvio de função.

5.11. Cronograma de implantação do SCR

Qual o cronograma previsto para a implantação do SCR das plataformas de Búzios?

Demandamos reunião específica com o Sindipetro-RJ para discutir os critérios de seleção de pessoal, o cronograma de implantação, acompanhar o período de transição e discutir as condições trabalhistas em que esses trabalhadores estarão.

5.12. Escala absurda na P76

Recebemos denúncia de que a P76 está implantando uma escala absurda para atender a campanha da UMS, os operadores estão sendo cobrados, para fazer embarque na folga. Segundo essa escala, o operador trabalha 14 dias, desembarca, passa 7 dias de folga, volta para embarcar, depois desembarca, vai para casa folga 7 dias e volta para embarcar e fazer sua quinzena normal. Para o pessoal de outros estados, isso fica inviável. Muitas das vezes quem desembarca na quarta, chega em casa na quinta. E logo precisa voltar um dia antes para embarcar. Passa 4 dias em casa e precisa voltar para embarcar.

6. SOBRE AMBIÊNCIA

6.1. Pesquisa de ambiência

Solicitamos que haja uma pesquisa de ambiência e uma avaliação dos gestores por parte dos empregados. É necessário que o RH trabalhe efetivamente para melhorar a ambiência de Búzios. Isso só ocorrerá com a mudança de gestores implicados em VIOLÊNCIAS constantes. O tom ameaçador e abusivo se tornou a prática cotidiana de gestores. É preciso mudar para uma visão que preconize o "respeito às pessoas".

6.2. Internet recreativa:

Sinal de internet muito ruim, impedindo ligações, assistir vídeos, receber mensagens mais pesadas etc. Quando a ANP esteve na P-76 para sua auditoria, foi garantido um link com sinal forte naqueles dias, demonstrando a viabilidade de seu fornecimento. A situação nas UMS é ainda pior, pois ficam literalmente sem internet. Uma situação insustentável.

6.3. Assédio moral.

Seguem muitas queixas de prática de assédio moral, vide conteúdo da Carta Sindipetro-RJ n. 280. Especial atenção requeremos ao caso da denúncia que recebemos sobre assédio na P-74, envolvendo o gerente Seimur, para o que exigimos providências sem que tenhamos recebido qualquer resposta até o momento. Em casos de denúncias de assédio, a primeira medida a ser tomada enquanto são apuradas deve ser a separação do alegado assediador.

6.4. Cardápio e qualidade da comida.

Muitas queixas quanto ao cardápio, à falta de comida suficiente nos cardápios especiais e desigualdade quanto ao zelo no preparo das comidas

6.5. Aquisição de novos aparelhos para as salas de musculação

A prática de exercícios ajuda o corpo e a mente, e o embarcado precisa estar com o corpo pronto para o dia a dia da rotina offshore. A aquisição de aparelhos de tempos em tempos para ampliar ou substituir os antigos se faz necessária. Porém, esbarra em aprovações de compra.

6.6. Condição das máquinas lavadoras de roupa

Há poucas semanas, recebemos fotos da P-75 demonstrando que quase todas as máquinas de lavar e secar roupas estavam fora de serviço, ocasionando transtornos aos trabalhadores. É necessário verificar a situação dessas máquinas em todas as plataformas

6.7. Mobiliza

Quantos trabalhadores de Búzios se inscreveram no Mobiliza em cada plataforma nos últimos dois anos? Quantos trabalhadores novos chegaram nos últimos dois anos?

6.8. Transferências

Há muitos trabalhadores adoecidos em Búzios justamente pelas péssimas condições de ambiência do setor. A mesma gerência que os adoeceu não pode agora prendê-los. Os casos críticos de saúde devem ser liberados pela gerência imediatamente.

Por outro lado, recebemos muitas reclamações de transferências compulsórias, e os motivos nem sempre são conversados nem mesmo com os próprios funcionários transferidos. Há casos também de pessoas que foram transferidas de bases privatizadas que ao final de três meses de embarque são comunicadas na véspera do embarque seguinte que não vão mais ficar na unidade. Ou seja, muitos desrespeitos, assédios e arbitrariedades, enfim, desumanidades. Precisamos de um canal para resolver essas questões com o RH e que se mudem esses procedimentos.

6.9. Acesso dos trabalhadores às instalações da empresa nos estados

Muitas vezes os trabalhadores precisam acessar as instalações da Companhia para resolver temas profissionais e trabalhistas e de AMS. Como grande parte dos trabalhadores de Buzios mora em outros estados, solicitamos que seja garantido esse acesso sem que seja necessário ter autorização gerencial prévia. Durante muitos anos esse foi o funcionamento normal.

6.10. É necessário ter medidas de apoio a colegas com problemas de saúde mental e controlar suas fontes.

Assédio moral, condições de trabalho, regime offshore etc. são diversos fatores que incidem sobre a saúde mental dos trabalhadores. O ambiente a bordo tem sido muito adverso e adoecedor. Muitos casos foram agravados na pandemia. Houve separações e todo tipo de problemas de ordem pessoal que também contribuem para agravar o quadro.

7. SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS

7.1. Condições trabalhistas indignas:

TSL engenharia a bordo da plataforma efetuando limpeza de tanques com contrato intermitente de trabalho.

SAMSIM fez contrato horista com os trabalhadores. Quando não trabalha, não ganha

Esse tipo de contrato deve ser repudiado em todo o sistema Petrobrás e vai na contramão do discurso da nova administração da empresa.

7.2. Reunião sobre novo contrato de hotelaria:

Conforme detalhado na Carta Sindipetro n. 332, solicitamos a realização de reunião com o RH de Búzios para discutir sobre o novo contrato de hotelaria que está sendo definido, pois o atual contrato está para se encerrar no 1º semestre do próximo ano.

7.3. Transporte dos terceirizados:

Não está mais permitido que empregados de empresas terceirizadas utilizem o transporte da Petrobras para voltar ao Rio. Defendemos que todas as pessoas que trabalham a serviço da Petrobrás tenham direito a esse transporte, sem discriminação.

Recebemos denúncia de que ENGEMAN está orientando os trabalhadores a pegarem transporte de van clandestino em Niterói para Maricá

7.4. ETC

Em 11 de setembro, em função das recorrentes falhas na prestação de serviços, a Petrobrás rescindiu o contrato com a ETC e efetivou processo licitatório emergencial para substituí-la. A MSL foi a empresa que a substituiu. No entanto recebemos denúncia de que a ETC não pagou as verbas trabalhistas. Recebemos também relatos de que os trabalhadores da MSL que eram ETC foram demitidos por justa causa

Ressaltamos que é obrigação da contratante zelar para que a legislação trabalhista, o que inclui os acordos coletivos. Lembramos também que a Petrobrás tem responsabilidade solidária em relação a essas obrigações, o que diversas vezes gerou prejuízos à Companhia, levando também à responsabilidade do gestor. Com base nisso, o Sindipetro-RJ solicita a adequada fiscalização desses contratos, assim como a retenção do pagamento a essa empresa e o pagamento destes recursos diretamente aos trabalhadores, conforme prevê o decreto presidencial 9507/18. O Sindipetro-RJ se coloca à disposição caso a Petrobrás queira notificá-lo nos termos do referido decreto.

7.5. Garantia de custo do curso T-HUET pelo empregador

O T-HUET, apesar de ser mais completo, é mais caro que o HUET convencional (exigência mínima para embarque). A exigência de T-HUET nos contratos deve garantir que os custos sejam do empregador, ou a garantia do reembolso pelo empregador, para não restringir o acesso de trabalhadores por não terem o curso (que é novo e oferecido por apenas uma empresa no Brasil).

Atenciosamente,

/ **André Bucaresky**

p/ Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ