

Rio de Janeiro, 03 de janeiro de 2025.

Carta – Sindipetro RJ – n. 004/2024

À
Petróleo Brasileiro S/A – Petrobrás
A/C Relações Sindicais

ASSUNTO: Pautas para as Reuniões das Comissões Locais de Búzios de Acompanhamento de ACT e de Acompanhamento de SMS, a serem realizadas nos dias 07 e 09 de janeiro de 2025.

Prezados senhores,

Seguem as pautas para as referidas reuniões. Reiteramos nossa solicitação para que se realize o quanto antes reunião com a gerência responsável pelos novos projetos para que se apresentem os novos projetos e possamos fazer nossos questionamentos e sugestões.

1. Situações críticas

1.1 Banheiros insuficientes.

Falta de banheiros e bebedouros na área e a quantidade de banheiros no casario está abaixo do que preconiza a NR-37. Estamos recebendo muitas queixas sobre isso. O caso mais dramático tem sido o da P75, pois um dos banheiros está há meses interditado e não se faz nada a respeito. Cabe ressaltar que quem trabalha no turno não pode usar os banheiros dos camarotes, pois existem pessoas dormindo.

1.2 Camarotes femininos.

Recebemos denúncias de que está havendo retrocesso nesse tema ao invés de avanços, com falta de camarotes e mescla de turno com sobreaviso. Solicitamos que a gerência de Búzios estabeleça como meta quatro camarotes e que haja, no mínimo, dois camarotes femininos enquanto essa meta não for alcançada. Que haja separação entre camarote de turno e de sobreaviso para garantir o regime de sono das trabalhadoras e que o camarote seja fixo. A meta apresentada é perfeitamente alcançável, visto que muitos trabalhadores estão migrando para novos projetos, abrindo uma janela de oportunidades.

2. Questões sobre transporte, embarque e desembarque

2.1 Regras para mudança de escala por iniciativa da empresa.

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;
- Alternativamente, que se reembolsem os custos com as mudanças das passagens dos trabalhadores;

- 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.

2.2. 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 eram atendidos por este transporte antes da mudança para o aeroporto de Maricá.

2.3. Reembolso das passagens aéreas e rodoviárias

Devido a atrasos e cancelamentos de voos, incluindo o retroativo.

2.4 Contagem das horas extras com pagamento no mês subsequente

De todas as horas à disposição da empresa no dia do embarque e no dia do desembarque como horas extras a 100% a serem saldadas no mês subsequente. Como mínimo, voltar à situação estabelecida durante o período do “caos aéreo” em que o pessoal recebia as horas extras no dia do desembarque quando havia atraso no voo.

2.5 Trabalhadores offshore do regime de sobreaviso (7 às 19h)

Tais trabalhadores são demandados por sua gerência a cumprir a escala de embarque das 19 às 7hs, passando turno de serviço, não recebendo pelo turno ininterrupto. A gerência do MIED de Búzios segue incorrendo nesse tema desde o evento semelhante na P75 no início do ano de 2024, entre as semanas 40 e 52. Submete os trabalhadores embarcados na P-74 à mesma situação de outrora (negativa quanto à implantação do TIR Eventual).

3. Infraestrutura aeroportuária

3.1 Condições do desembarque em Maricá e Jacarepaguá. Em Maricá os desembarques passaram a ser realizados do lado de fora do saguão. Os petroleiros ao saírem ficam diretamente expostos, com suas bagagens, às condições climáticas; para irem ao banheiro têm que dar a volta e entrar no saguão; não há espaço para colocar a bagagem sobre uma mesa e reorganizar seus pertences após o Raio X. Os Inspetores de Segurança e demais profissionais envolvidos ficam expostos também às condições climáticas. Enfim, um retrocesso. Nossa demanda é que os desembarques voltem a ser feitos dentro do saguão.

Em Jacarepaguá, as pessoas que desembarcam esperam sua bagagem expostas às condições climáticas, seja ao sol forte ou à chuva e ao frio. Solicitamos que se possa aguardar as bagagens em ambiente fechado e climatizado.

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-volume no aeroporto que permita aos trabalhadores deixarem suas malas e mochilas.

3.3 Restaurante no aeroporto

Apesar das promessas da superintendência, até o momento não há restaurante no aeroporto, o que obriga os trabalhadores a saírem de lá para almoçar, o que muitas vezes é inviável, pois podem ser chamados para o check-in ou para embarque.

4. Questões trabalhistas e sindicais

4.1 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 rotineiramente cumprem jornadas excessivas sem cumprimento legal dos 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.

4.2 Uma semana no presencial e três no teletrabalho para o pessoal do PMB e dos Novos Projetos

É sabido que os companheiros que têm atuado no PMB das plataformas e dos Novos Projetos (P-78, P79, P82 e P83) 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.

4.3 Imposição de cursos e exames ocupacionais 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 em que isso ocorra devem ser contabilizadas horas extras e garantido o pagamento da supressão de folga, além de passagem, hospedagem, transporte na cidade e alimentação.

4.4 Desvios de função sofridos pelos TSTs e TLTs

Os Técnicos de Segurança e os Técnicos de Logística denunciam que estão sendo exigidas tarefas de técnicos seniores e master para os que são juniores e plenos, configurando desvio de função.

4.5 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.

4.6 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.

4.7 Supressão de Folga

A empresa habitualmente mantém o trabalhador à sua disposição, embarcado ou realizando outras atividades laborais, durante suas folgas. A folga suprimida é uma irregularidade e o pagamento de horas extras não exclui a geração das folgas correspondentes.

4.8 Feriados durante o embarque

No caso de feriados que coincidem com o dia de embarque, quem está mudando para o turno noturno têm apontado automaticamente pelo sistema somente 5h (de 19h a 0h), visto que o relatório de frequência não contabiliza o horário realmente praticado nesse dia. Reivindicamos o pagamento automático de 12h de feriado para todos que estão embarcados. Afinal, mesmo estando no horário de descanso, ninguém a bordo desfruta do feriado.

4.9 Implantação dos novos funcionários nos novos projetos

A situação dos novos funcionários já está bem complicada, visto que, ao ficarem no Rio de Janeiro, não recebem a ajuda de custo que seus colegas de outros estados estão ganhando. Por outro lado, trabalham ao lado de seus colegas mais antigos, que estão todos implantados nos novos projetos. Como os novos não estão implantados, recebem, como resultado, remuneração muito menor que os demais colegas. Pensamos que uma forma de compensar essa situação é sua implantação desde já.

4.10 Uso de *Planner* para gerenciar metas do GD fora do sistema formal da empresa

O GD aponta para o controle do *Planner*, frágil e passível de perda de dados. A Gerência de SMS tem a prática de usar o *planner* para gerenciar as metas do GD. Esse sistema é aberto para todos que têm acesso ao sistema. Deveria estar dentro do sistema de GD. No sistema tem o link para as metas do *planner*. Se porventura alguém apagar ou mudar as informações do *planner*, não será mais possível localizá-las. O próprio sistema de GD tem as funcionalidades para que as mesmas sejam listadas e as pontuações. Não é necessário e nem adequado um sistema externo para esse controle.

4.11 Não cumprimento do interstício

Temos recebido denúncias de que, quando o trabalho ultrapassa as 12h, não está sendo cumprido o interstício de 11 horas.

5. Situação dos trabalhadores terceirizados

5.1 Engeman

Os trabalhadores da Engeman nos têm trazido diversas queixas, como renovações constantes de contrato que os levam a ter salários defasados com outros contratos dessa empresa com a Petrobrás; problemas sérios com o transporte e hospedagem; pagamento a menor do adicional noturno etc.

5.2 Adicional noturno da GT Química

Recebemos denúncia de que a GT Química estaria pagando o adicional noturno a menor com a denominação de “bônus noturno”.

5.3 Trabalho intermitente na Sersim.

Sobre essa questão, o trabalho intermitente infelizmente tem legalidade após a terrível (contra)reforma trabalhista de Temer. A aplicação do trabalho intermitente significaria que a pessoa somente receberia pelo dia trabalhado. Só que, segundo a Lei 5811 que regula a indústria petrolífera, cada dia trabalhado a bordo deve ter folga correspondente. Portanto, isso não estaria sendo garantido, constituindo-se em irregularidade.

5.4 Terceirização irregular

i) A respeito da embarcação das plataformas de Búzios, recebemos denúncia de que há pessoal da empresa contratada que tem feito o mesmo trabalho que os técnicos de estabilidade. Trata-se de mera substituição de mão de obra, não um serviço que está sendo contratado. Existe subordinação direta entre os contratados e o coordenador da Embarcação.

ii) Os Técnicos de Segurança terceirizados (empresa BK) têm realizado as mesmas atividades dos Técnicos de Segurança da Petrobrás nas UMSs. A NR-37 indica que esses profissionais teriam que ser da operadora da instalação?

6. Pauta de SMS

6.1 Problemas com o PGR

Diversos riscos de exposição não estão contemplados no PGR: esses problemas começam na elaboração da metodologia de avaliação. A avaliação do PGR compromete toda a área da saúde, pois não identifica perigos e não avalia riscos de forma adequada. Isso compromete qualquer avaliação correta da parte médica.

6.2 ASOs não possuem riscos aos quais os trabalhadores estão expostos

Exemplos: trabalho em altura, espaço confinado, riscos elétricos etc. Estes riscos não são consignados no ASO dos trabalhadores da Petrobrás. Porém, esses mesmos riscos estão consignados nos ASOs dos trabalhadores das empresas terceirizadas, que fazem funções semelhantes. Os atestados verificados pela fiscalização do MTE identificam o trabalho para o qual o trabalhador está apto, mas não especificam os riscos aos quais este trabalhador está exposto neste trabalho.

Os técnicos de operação e de manutenção que atuam diretamente no Sistema de tratamento de esgoto sanitário das plataformas, realizando limpeza de filtros, limpeza de caixa de gordura, substituição de bombas, desobstrução de linhas, coleta de amostras, etc., não têm risco biológico previsto nos ASOs deles. Reivindicamos a inclusão desse risco no ASO desses trabalhadores e trabalhadoras para serem contemplados os exames pertinentes e as vacinas.

6.3 Benzeno

Não se faz menção a esse risco, que não possui limite de tolerância (LT). A caracterização dessa exposição é qualitativa. Mesmo estando abaixo do Valor de Referência Tecnológico (VRT), os

trabalhadores devem ser considerados expostos. Dentro desse risco deveria haver a adoção de medidas para mitigar a exposição do trabalhador.

6.4 Efetivo

6.4.1 Operação e Manutenção

Plataformas trabalhando há mais de um ano abaixo do efetivo mínimo na operação e manutenção. Hoje há um mecânico de dia e um à noite e um estagiário, um instrumentista e um eletricista 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.

Situação não menos crítica refere-se ao efetivo de bordo para o posto do Gás. Essa área que possui maior quantidade de equipamentos e uma área física com mais módulos em relação às demais. Neste sentido, os 02 operadores no posto do gás demonstram-se insuficientes, promovendo grande desgaste físico e mental. Isso se agrava devido ao envelhecimento dos equipamentos, causando problemas constantes. Deveriam existir 03 operadores no posto do gás, sem remanejamento dos profissionais de outros postos, o que desfalca outro posto e fragiliza ambas áreas.

6.4.2 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 terceirização que precariza o trabalhador e sobrecarrega os outros.

6.4.3 Técnicos de Estabilidade

Há apenas um técnico de embarcação no controle e um na área, quando a real necessidade é que haja dois em cada posto. A configuração necessária é que se tenha 8 a bordo. Hoje há 4 e, quando alguém está de férias, 3 a bordo. Na sala de controle há sobrecarga de trabalho e atenção para o técnico de estabilidade que trabalha sozinho. Também foi apontado que há dificuldades quando ele precisa se ausentar por algum motivo.

6.4.4 Necessidade de mais de um Rádio Operador nas plataformas. Desde a mudança de contrato em 2019 a Petrobrás vem descumprindo a Normam 27, conforme Anexo 1-F Exigências Impeditivas 8) Ausência de Rádio Operador 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. Durante o período das 19:00 às 07:00 o técnico de estabilidade assume a função de rádio operador, sem treinamento. Essa função não consta na função de técnico de estabilidade.

6.4.5 Profissionais de saúde.

Só há um profissional de saúde a bordo, porém podem ser requisitados a qualquer momento, inviabilizando o cumprimento de interstício. Isso gera insegurança, pois caso ocorra algum acidente com o Técnico de Enfermagem ou ele passe mal, não haverá outro profissional de saúde para realizar o atendimento. Outro problema grave que ocorre em todas as unidades é que eles não têm direito a descansar o interstício mínimo de 11 horas entre as jornadas, pois caso o profissional de saúde tenha que ficar acordado até mais tarde para resolver a burocracia de suas atividades e também devido à fiscalização do contrato de hotelaria, o profissional não pode

descansar por 11 horas, pois no dia seguinte, por volta das 6:00h deve ser realizado o atendimento para os profissionais que realizam trabalhos de acesso por cordas, por exemplo.

Também acontece com frequência do técnico de enfermagem ser acordado de madrugada para realizar um atendimento de urgência, e nesse caso o profissional terá que descansar por apenas algumas horas, pois terá que iniciar os atendimentos no início do dia. Essa situação vem gerando o desgaste físico e mental dos profissionais de saúde que estão submetidos a uma jornada exaustiva, sem direito ao descanso mínimo, pois como sendo o único profissional de saúde a bordo, não se pode negar atendimento a alguém que esteja com algum sintoma.

Sendo assim, a solução para este problema seria o POB das plataformas prever 2 profissionais de saúde, para que eles possam se revezar nos atendimentos após o horário das 19h, ou ainda possa ser estudado mudar o regime de trabalho desses profissionais para o turno ininterrupto de 12 horas.

6.4.6 Trabalhador do dia ficando 14 dias à noite

O grupo da noite fica desfocado por algum motivo. Ao invés de chamar algum operador de extra a liderança prefere colocar um operador do grupo do dia para trabalhar à noite.

Se a nossa escala é fixa (7 dias e 7 noites), então não pode trabalhar 14 dias à noite.

Isso prejudica muito quando desembarca porque o metabolismo demora a se acostumar na folga.

6.4.7 Problemas no acolhimento dos novos funcionários

A chegada de novos funcionários concursados é um fato muito importante e positivo. Só que está sendo feito com muitos problemas.

- Com o efetivo abaixo do necessário, muitos colegas experientes foram transferidos para outras unidades e suas vagas foram ocupadas por novos sem experiência, muitas vezes no primeiro emprego. Não houve um processo de transição, preparatório, de forma que esses trabalhadores e trabalhadoras pudessem assumir as responsabilidades que estão sendo postas.

- Essas pessoas não estão sendo orientadas devidamente de forma a tomar conhecimento de todas as atividades a bordo e, em muitas ocasiões, estão sendo colocadas em situações para as quais não tiveram acesso à preparação adequada. Segue, em anexo a essa pauta, a elaboração de um petroleiro embarcado (Guia de Acolhimento e Recepção de Novos Funcionários) sobre os procedimentos para recepção dos novos funcionários, que fica como contribuição para resolver esse problema.

6.5. Problemas de mobilidade

6.5.1 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. Enquanto não se consegue instalar todas as passagens fixas, colocar estruturas provisórias por andaime.

6.5.2 Instalação de sanitários na praça de máquinas

E também na área para que os trabalhadores não tenham que se deslocar até o casario.

6.5.3 Acesso fácil à água na área.

Reivindicamos a instalação de bebedouros ou geladeiras com água mineral na área para garantir a hidratação adequada para o pessoal.

6.5.4 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 (contêiner) 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!

Na visita do MTE à P74, os fiscais acharam isso absurdo, consideraram as condições da sala como inapropriadas para o tipo de atividade que os operadores exercem e exigiram da Petrobras que fizesse uma sala separada para a operação com urgência. O Geop Rezende comprometeu-se a agilizar isso.

Como resultado da fiscalização do MTE, na P74 foi feita uma alteração que está longe de resolver o problema. Os operadores da produção foram transferidos para a sala de reuniões e depois para o *main office*. No *main office* ficam vários postos das contratadas, operadores da embarcação, oficial de náutica, supervisor de carga, operadores da produção, além das operadoras extras devido à UMS, e, para piorar, muitos requisitantes de PT se aglomerando no horário de pico. A sala hoje tem quase 20 postos fixos de trabalho. É uma situação insustentável.

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.

6.5.5 Soluções para a oficina de manutenção

O acesso à oficina é difícil, penoso e perigoso. São muitas escadas, com alta inclinação e degraus que não cabem nos pés. Reivindicamos que a oficina seja remanejada para o piso do main deck.

6.5.6 Certificação do elevador para transportar pessoas.

6.5.7 Problemas graves nos MDAs

Não têm acesso direto ao casario, submetendo seus ocupantes (em geral terceirizados) às intempéries e à iluminação inadequada; vibração excessiva em diversos leitos, prejudicando o descanso dos trabalhadores. Não é rara a ocorrência de alagamentos nos camarotes do MDA.

Enfim, não são atendidas as exigências da NR 37 e, portanto, só podem ser considerados módulos de acomodação temporários.

A fiscalização do MTE na P74 apontou que a empresa deverá fazer projeto alternativo e constituir acordo tripartite envolvendo MTE e Sindipetro-RJ para aprovação desse projeto.

6.6. Falta de ambiente adequado para os treinamentos

Isso leva a que os trabalhadores realizem seus cursos e treinamentos no local de trabalho, entremeados com os serviços e compartilhando a atenção com diversas tarefas. Esses cursos e treinamentos devem ser realizados em condições adequadas.

Além disso, temos denúncias de excesso de treinamentos em EAD apenas para comprovar a assinatura do participante, cujo conteúdo é acelerado para cumprir a demanda de base.

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

Há falta de armários disponíveis para o POB atual nas unidades, 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.

6.8. Falta de espaços

Espaços para leitura e estudo na plataforma, bem como área de trabalho para visitantes

7. Problemas recorrentes nas Ciplats

7.1 Ciplats das empresas terceirizadas.

As empresas permanentes com igual ou mais de 8 trabalhadores a bordo devem ter Ciplats constituídas. Deve ser feito um levantamento se isso está sendo cumprido para todas as empresas. Recebemos denúncias de que em certas empresas apenas os supervisores figuram entre os “trabalhadores eleitos”, o que causa estranheza.

7.2 Assédio sexual e moral nas Ciplats.

Ciplats não abordam os temas de assédio sexual e moral. Não foram identificados esses itens nas atas das Ciplats. O cumprimento disso deve ser atribuição da fiscalização própria a bordo. Cabe recordar que tivemos denúncias graves de assédio nos últimos anos tanto na P74 quanto na P76 que não tiveram nenhuma consequência aos assediadores, apenas aos denunciante.

7.3 Óculos de segurança com grau

Os óculos de segurança com grau seguem demorando muito para chegar. Isso impacta a segurança, impactando entre outros temas a liberação de PTs, devido à dificuldade de leitura na área.

7.4 Problemas recorrentes com os chuveiros lava-olhos

Em todas as reuniões de Ciplats que participamos a bordo, o tema mais recorrente é a situação dos chuveiros lava-olhos, que quando acionados têm suas primeiras cargas escurecidas e com partículas, fruto de ferrugem. Foi cogitada a mudança da tubulação para aço inox, mas até agora não soubemos de avanços nesse tema, sequer como estão os estudos técnicos de viabilidade. Isso é um tema muito crítico de segurança e saúde.

7.5 Iluminação insuficiente de noite nas plataformas, gerando riscos de acidentes.

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

7.6 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 a força de trabalho.

Atenciosamente,

Documento assinado digitalmente



ANDRÉ BUCARESKY

Data: 03/01/2025 17:35:37-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

André Bucaresky
Cristiano Mendes Fernandez
Gustavo da Silveira Pacheco
Moises Gomes da Costa
Diretoria Colegiada - Sindipetro RJ