

Rio de Janeiro, 7 de abril de 2025

Carta – Sindipetro – RJ – nº 139/2025

À

Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras

A/C: Tiago de Souza Moraes

**Assunto: Solicitação urgente de apuração e providências
acerca de denúncia anônima realizada sobre assédio moral
sofrido por grupo de trabalhadores na ISC**

Prezados,

O **Sindicato dos Petroleiros do Estado do Rio de Janeiro (SINDIPETRO-RJ)**, no exercício de suas atribuições constitucionais e cumprimento de sua missão de defesa dos direitos e interesses da categoria petroleira, vem, por meio do presente ofício, requerer **esclarecimentos e adoção de medidas urgentes** acerca de denúncia anônima realizada na ouvidoria da empresa. Os fatos ali expostos merecem ser devidamente apurados, em observância ao **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT 2023-2025 vigente)**, à **legislação e aos preceitos constitucionais** que garantem um ambiente de trabalho digno e livre de abuso.

I - DOS FATOS

Esse sindicato recebeu **de forma anônima** o relato sobre a situação do grupo de inspetores de segurança – ISC, que atendem a Presidência da companhia. Nesse sentido, foi relatado a esta entidade sindical, da mesma forma que denunciado anonimamente à ouvidoria da empresa (íntegra da denúncia encontra-se no contato seguro, acesso através do protocolo: 929dd2048d582b11. link <https://www.contatoseguro.com.br/petrobras>), que:

Houve a liberação de marcação de cartão de ponto desses trabalhadores e que isso, na verdade, resulta em horas extras trabalhadas de forma recorrente, bem como, viagens a trabalho sem descanso no retorno e convocações nas folgas sem compensação.

Ademais, os inspetores estão sendo constrangidos a usar seus cartões particulares para pagar hospedagens e passagens de viagens corporativas, além de não receberem VR e VA, descumprindo do o ACT específico em sua cláusula 19.

O principal argumento utilizado pela gestão que propõe tais ilegalidades é o recebimento de adicional em razão do cargo de confiança ocupado.

Além disso, houve a menção de dois gestores responsáveis: “Alberto Cirilo Paz de Lima e Luiz Paulo Carvalho Fonseca”

Por fim, também foi mencionado o descumprimento do código de ética e de conduta da companhia.

Neste contexto, serve o presente para requerer esclarecimentos sobre a situação relatada com as devidas providências:

- 1- **Apuração dos fatos narrados em tempo razoável;**
- 2- Afastamento dos gestores mencionados durante a investigação da denúncia com a consequente responsabilização administrativa;
- 3- **Respeito e garantia ao anonimato da denúncia.**
- 4- Compensação das horas extras trabalhadas;
- 5- Respeito ao descanso pós-viagem;
- 6- Compensação das folgas trabalhadas;
- 7- Cumprimento da Cláusula 19 do ACT 2023-2025 com o devido recebimento de VR e VA pelos inspetores, bem como os valores não recebidos atualizados;

Em tempo se faz relevante mencionar no caso concreto a obrigatoriedade de cumprimento do Art. 23, e seus incisos da lei 14.457/2022, que instituiu as:

MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO.

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

*II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, **garantido o anonimato da pessoa denunciante**, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;*

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

*IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de **ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos***

empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Na expectativa de um retorno célere e resolutivo, reiteramos nosso compromisso em buscar a proteção integral dos direitos de todos os trabalhadores desta companhia.

Atenciosamente,

Bruno Cesar Saraiva Dantas
p/ Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ