

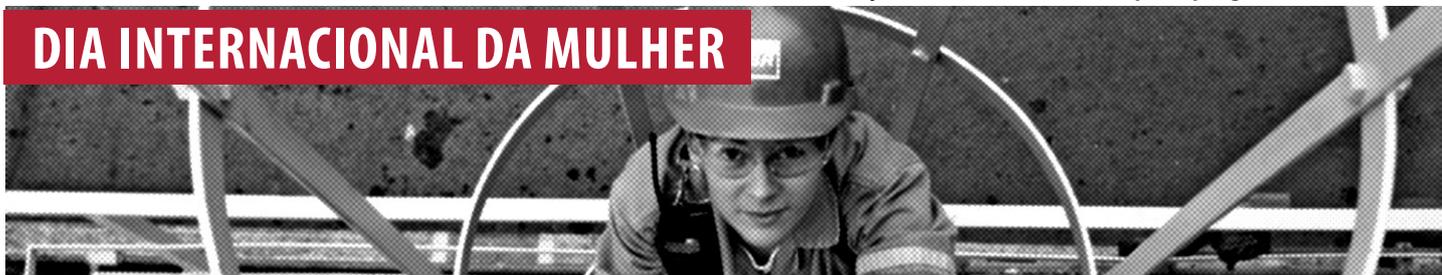


O PETROLEIRO



BOLETIM DO SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA - março de 2011 - # 57 www.sindipetrolp.org.br

DIA INTERNACIONAL DA MULHER



Homenagens ou luta por igualdade?

Usada nos dias atuais para celebrar a suposta igualdade de direitos, data tem origem nas manifestações de mulheres russas, em 1917, contra a miséria e pela retirada do país na Primeira Guerra Mundial

Mais uma vez, países de todo o Mundo celebram em 8 de Março o Dia Internacional da Mulher. Embora sua origem esteja ligada a um movimento de luta, ainda em 1917, com mães, esposas e filhas de soldados russos exigindo "Pão e Paz", seu significado foi distorcido e atualmente empresas e governos apropriam-se da data para divulgar ações que proporcionam – supostamente – igualdade de direitos e maior inserção no mercado de trabalho.

A Petrobrás não foge à regra. Num de seus textos institucionais sobre o 8 de março, a companhia declara que “nós rendemos homenagens às mulheres pelo seu dia internacional. E garantimos seus direitos em todos os dias do ano. O compromisso com a responsabilidade social pauta o nosso apoio e respeito aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, além de eliminar a discriminação em relação ao empregado e ao cargo.”

O discurso, bonito na forma, carece de veracidade em relação ao conteúdo. Embora a companhia comemore o crescimento no número de mulheres em seu quadro de empregados, o percentual é infinitamente inferior ao de homens. Num universo de mais de 80 mil petroleiros não chega a 10 mil o número de mulheres. Dados oficiais mostram que em 2009 eram 8.113 mulheres. Na RPBC, por exemplo, elas representam apenas 7% de toda força de trabalho e na UTGCA são apenas cinco petroleiras espalhadas em uma unidade que abriga cerca de 100 empregados ‘crachá verde’.

Mas o problema não é apenas estatístico. Segundo pesquisa de gênero realizada em 2009 pela Ouvidoria da Petrobrás, mulheres são as maiores vítimas de assédio moral e sexual dentro da empresa. Das petroleiras ouvidas, 25% afirmaram que já tinham sido vítimas de assédio moral e 36,4% que já haviam presenciado situações de assédio moral no ambiente de trabalho. Em relação às si-

tuações de assédio sexual, 9,9% das entrevistadas afirmaram já terem sido vítimas. Quanto ao fato de terem presenciado situações de assédio sexual, 15,3% das mulheres reportaram essa situação.

Além disso, do total de mulheres 6% declararam que já tinham vivido a experiência de violência doméstica. A cada dois minutos, cinco mulheres são espancadas em algum canto do Brasil. Segundo dados do Banco Mundial e do Banco Interamericano de Desenvolvimento, ao sofrer violência doméstica, a mulher perde um ano de vida saudável a cada cinco anos.

Esses índices, que poderiam ser ainda mais elevados, pois muitas mulheres omitem as agressões sofridas por medo de represálias, comprovam que as medidas tomadas pela empresa para garantir equidade de gênero são, no mínimo, insuficientes. Pior ainda, muitas vezes pisam no terreno da hipocrisia ao presenciarmos casos em que a empresa trata com tolerância ou punições brandas chefes que cometem assédio sexual ou moral contra seus subordinados. Nesses casos, é a intervenção do Sindicato o instrumento mais eficaz para combater a impunidade e a banalização da opressão à mulher.

O SINDIPETRO-LP EXIGE

- O fim da prática de assédios moral e sexual nas relações de trabalho
- Punições severas em casos de abusos de chefes contra mulheres
- Construção imediata de vestiários e banheiros femininos nas unidades da Petrobrás

Categoria e Sindicato combateram prática de assédio moral em Merluza

No final de 2010, após a instauração de uma comissão de sindicância, a UO-BS decidiu – corretamente – tirar da Plataforma de Merluza um chefe que vinha causando transtornos para as mulheres embarcadas e praticava abusos de autoridade. Foram várias as reclamações das petroleiras e das terceirizadas sobre as práticas de assédio sexual deste chefe.

A situação vinha persistindo há muito

Outros problemas aparentemente de gravidade menor, como a ausência de vestiários e banheiros femininos em muitas unidades, são sintomas da ausência de políticas que enfrentem de maneira concreta a diferença gritante de direitos entre homens e mulheres. São falhas pontuais como a citada acima que expõem a fragilidade do discurso da Petrobrás e mostram que, na prática, o combate ao machismo não é uma prioridade da empresa.

Mesmo com alguns avanços ao longo das décadas (fruto da luta das mulheres e não de políticas espontâneas de governos e empresas), o cenário atual está longe de ser considerado promissor. Hoje, as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens para exercer a mesma função; sofrem com a dupla jornada e são as maiores vítimas de violência doméstica e da falta de investimentos no sistema público de saúde. Segundo o Ministério da Saúde, a cada duas horas morre uma mulher por complicações na gravidez, no parto e no pós-parto.

Neste sentido, resgatar a origem combativa do Dia Internacional da Mulher é condição básica do fortalecimento da luta contra o machismo e a desigualdade.

tempo, mas nenhuma providência havia sido tomada. Após denúncia da categoria feita por meio do Sindipetro-LP, negociações feitas diretamente com o Gerente Geral da UO-BS colocaram um ponto final na história. O chefe em questão foi retirado da Plataforma de Merluza. Certamente, uma vitória da categoria e um recado para os chefes que não abrem mão de assédios.

FNP reúne-se com Petrobrás para discutir temas das comissões de ACT

A Federação Nacional dos Petroleiros (FNP) reuniu-se com a Petrobrás, entre os dias 14 e 18 de fevereiro, para dar sequência às discussões que envolvem os temas das comissões previstas no ACT.

Realizadas no Edise, RJ, as reuniões trataram dos seguintes temas:

Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS)

Realizada no dia 14 de fevereiro, a reunião sobre SMS serviu como instrumento de denúncia às irregularidades cometidas pela Petrobrás. Para garantir uma produção em ritmo acelerado, a companhia vem negligenciando diversos procedimentos e normas de segurança, aliada à má vontade das gerências em discutir e reavaliar o quadro mínimo de trabalhadores necessário por unidade.

Prova dessa fragilidade é a existência de petroleiros que operam literalmente sozinhos em unidades de processo e casos em que prédios foram ocupados sem o "habite-se" do Corpo de Bombeiros, a exemplo do que ocorreu na UTG-CA, na base do Sindipetro-LP.

Demais problemas foram citados, dentre eles as inúmeras falhas cometidas na emissão de CATs. Além das frequentes subnotificações, foram colocados na mesa de negociação outras irregularidades como a emissão de CATs sem comunicação aos Sindicatos e a tendência de atenuar a gravidade dos acidentes para evitar afastamentos.

Foi criticado ainda o uso de terceirizados na Brigada, sobretudo, por conta da alta rotatividade dessa mão-de-obra. Neste sentido, foi reforçada a necessidade de bombeiros profissionais e o fim da dupla função.

O fim dos cursos e treinamentos virtuais também esteve na pauta de reivindicações. A FNP exigiu, conforme ACT, o retorno da realização de programas de treinamento que promovam a capacitação dos empregados, uma vez que cursos virtuais visam apenas atingir metas e manter certificações.

Outra demanda é a adequação dos uniformes de contratadas ao clima e riscos locais. Foram citados exemplos de terceirizadas que pintam nas costas da camisa o logotipo ou o nome da empresa, gerando desconforto térmico e riscos de lesões com maior gravidade em caso de incêndio ou, ainda, uniformes de tecidos grossos e na cor preta para quem trabalha a céu aberto, a uma temperatura elevada.

Os dirigentes também questionaram o modelo que vem sendo adotado na emissão de Permissão Eletrônica. Essa ferramenta muitas vezes não tem levado em conta as características do local em que o serviço será executado, as ferramentas e equipamentos a serem utilizados, as eventuais interferências e a qualificação do pessoal envolvido.

Por fim, foi solicitado ainda o envio de informações, por parte da Programação aos Terminais, quanto ao teor de benzeno nos certificados de análise de todos os produtos. E que essas

informações não se restrinjam apenas aos derivados, assegurando o direito dos empregados às informações sobre os riscos. Além disso, foi pedido o envio de cópias dos PRE (Procedimentos de Resposta a Emergências) e dos EHA (Estudo de Hipóteses Acidentais) das unidades.

O RH se comprometeu averiguar as denúncias, analisar as propostas e dar as respostas, se possível, antes da próxima reunião.

Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS)

A discussão sobre AMS, realizada no dia 15 de fevereiro, foi iniciada com mais uma tentativa velada da Petrobrás de acabar gradualmente com o programa. Para dar sustentação estatística a esse objetivo, a companhia apresentou através de uma planilha os custos da AMS, por faixa etária e região, desde 2000.

O objetivo foi expor o suposto custo elevado da AMS no período. A FNP reafirmou que não irá discutir problemas que envolvem vidas sob uma ótica meramente estatística, embora os números apresentados estejam longe de representar de fato um alto custo à empresa.

Hoje, a 2ª maior empresa do mundo gasta apenas 0,4% do seu faturamento com saúde. Anualmente, o montante gasto não ultrapassa R\$ 2,8 bilhões, sendo que destes apenas R\$ 710 milhões com AMS – valor irrisório diante do patrimônio da empresa. Uma clara inversão de prioridades, que põe em xeque a excelência da empresa em "responsabilidade social".

Os dirigentes cobraram novamente a melhoria do serviço, uma vez que gargalos antigos permanecem sem solução. Dentre eles, falhas nos credenciamentos; número reduzido de clínicas e profissionais credenciados; tempo excessivo de análise e liberação de procedimentos; orientações e informações evasivas; descrição das especialidades sem clareza, entre outros.

A empresa assumiu o compromisso de discutir e avaliar a aplicação das sugestões de melhorias apresentadas pela FNP na próxima reunião, além de fornecer a planilha com os custos da AMS para que toda a categoria tenha acesso à informação.

Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)

No dia 16 foi a vez de discutir o ACT. A insatisfação da categoria com a política salarial da empresa dominou o tom da reunião, na qual foram cobradas pela FNP as revisões do PCAC e do ATS (Adicional por Tempo de Serviço), além de mais transparência na negociação de PLR, pois no último ano foi liberada por baixo dos panos a cifra de R\$ 90 milhões aos cargos de confiança. A

companhia não demonstrou interesse em executar as melhorias, deixando claro que não pretende corrigir a defasagem salarial que atinge ativa e aposentados. Postura semelhante foi tomada em relação à cobrança dos dirigentes para que a RMNR seja revista administrativamente. A empresa negou o pedido, alegando que não há melhorias administrativas a serem feitas. Diante dessa postura, a federação intensificará através dos seus sindicatos as ações na Justiça que tratam do tema.

A FNP cobrou ainda a correção da tabela salarial, usando como exemplo a defasagem sofrida pelos Técnicos de Manutenção e Inspectores de Segurança; a padronização da cláusula de parada de manutenção e do transporte para os empregados; a melhoria do atendimento prestado pela Ouvidoria e informações mais claras sobre a primeirização, já que o próprio TCU indicou prazo de 5 anos para que as estatais substituam os terceirizados por empregados próprios.

Por fim, foi entregue à empresa a ata de fundação da FNP devidamente registrada, documento que também foi enviado posteriormente ao presidente da empresa, José Sérgio Gabrielli. Além disso, a entidade já protocolou um pedido de arquivamento dos seus atos constitutivos no Ministério do Trabalho, em Brasília. O próximo passo será a obtenção do CNPJ da entidade.

O registro da FNP era a condição estabelecida pela companhia para iniciar a liberação dos dirigentes. No entanto, na mesa de negociação a empresa criou novos empecilhos com o objetivo de adiar ao máximo a liberação desses dirigentes. A FNP exigirá que tenha o mesmo número de diretores que é liberado à outra Federação, uma vez que independentemente do processo de legalização os sindicatos que formam a FNP já representam mais de 50% da categoria.

Terceirização

A FNP iniciou a reunião, realizada no dia 17, cobrando da empresa o contrato padrão dos terceirizados e defendendo a criação de uma cláusula de seguro para evitar os frequentes calotes aplicados pelas gatas em rescisões de contratos e no pagamento de benefícios como FGTS e INSS. Além disso, cobrou a aplicação de uma espécie de "modelo de consequência" para evitar a recontração de empreiteiras com histórico sujo, a padronização da cláusula de Convênio Médico e Plano de Saúde para todos.

Apesar dos efeitos nocivos da terceiriza-

ção por meio da precarização das condições de trabalho, o número de terceirizados no Sistema Petrobrás segue crescendo. Estima-se que para cada concursado existam 3,6 indiretos, sendo cerca de 300 mil terceirizados contra aproximadamente 80.500 crachás verdes.

Os dirigentes ainda denunciaram a precariedade do alojamento de terceirizados que trabalham em plataformas na base do Sindipetro-AL/SE, sobre a existência de terceirizados em plataformas da base do Sindipetro-LP recebendo sa-

lário mínimo e sobre problemas no contrato do laboratório da Revap, onde houve redução de efetivo e de salário, aumentando por consequência os riscos da atividade.

Regime de Trabalho

Fechando o ciclo de reuniões para tratar das comissões permanentes do ACT, a negociação sobre Regime de Trabalho aconteceu no dia 18. Os sindicatos denunciaram diversos descumprimentos do ACT nas bases da FNP, com casos em que gerentes alteram o re-

gime de trabalho dos empregados conforme a sua necessidade pontual ou conveniência. Por outro lado, citaram casos em que a empresa se recusa a aplicar o regime de trabalho pela força de trabalho. Ou seja, dois pesos e duas medidas.

Neste sentido, os dirigentes fizeram questão de ressaltar que apenas os regimes que constam no ACT possuem valor legal. A FNP não aceitará em nenhuma de suas bases qualquer tipo de escala definida ou indefinida que viole o ACT, como já ocorreu em algumas áreas do E&P.

Só com lutas há conquistas!

A luta dos petroleiros contra o FGTS

O primeiro ano da década de 1970 se encerrava para muitas categorias, entre elas a petroleira, sob o marco da luta contra o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966.

Os petroleiros com nove anos de carteira assinada (a lei da Estabilidade valia para petroleiros com 10 anos ou nove anos e 11 meses de empresa) aderiam ao FGTS e imediatamente eram demitidos, perdendo

o direito de receber uma indenização dobrada.

“As duas Juntas de Conciliação e Julgamento de Santos decidiram, hoje, suspender cerca de 50 homologações de contrato de trabalho de empregados da Petrobrás, instaurando ainda sindicâncias para apurar a coação que vem sendo praticada pela empresa no caso da opção ao FGTS, no prazo de 48 horas, a trabalhadores com mais de nove anos de serviço”.

Waldemar Alonso Perez era o presidente recém eleito do Sindipetro quando deu essa declaração ao jornal A Tribuna, em 15 de dezembro de 1970. Na Justiça, o Sindipetro conseguiu cancelar quase uma centena de homologações e iniciou campanha contra a adesão ao FGTS.

**Com unidade e mobilização
é possível conquistar!**

UTGCA

Trabalhadores terceirizados sofrem com condições precárias de trabalho

Na UTGCA, as novas vítimas da terceirização são os trabalhadores da Transpiratinga – empresa de transporte e logística que assumiu o final do contrato da empresa VIX em 2010. Logo que assumiu o serviço, a empresa promoveu a demissão de diversos motoristas experientes, que prestavam serviço à Petrobrás há mais de 10 anos, e em seguida rebaixou o salário e o auxílio-almoço daqueles que foram mantidos. Outro desrespeito grave é o não pagamento do adicional de sobreaviso. Este direito vem sendo negado desde o perí-

odo em que esses trabalhadores eram funcionários da VIX. Mesmo sem receber nenhum centavo a mais por isso, eles são obrigados a ficar com os celulares da empresa ligados 24h por dia.

Além disso, para reduzir custos a Transpiratinga substituiu as vans da marca Mercedes-Benz Sprinters, responsáveis por transportar os trabalhadores que prestam serviço de Engenharia, por vans Fiat Ducato, que possuem espaço interno muito inferior. Esses veículos já apresentam necessidade de manutenção com

maçanetas quebradas, suspensão rangendo e ar-condicionado sem vazão quando o carro está lotado. Ou seja, essas vans não suportam o percurso entre a UTGCA e a cidade de Caraguá.

Certamente, a Petrobrás acessou o site da empresa no qual ela afirma que “acreditamos que as pessoas são o nosso mais valioso patrimônio”. Neste caso, Petrobrás e Transpiratinga são idênticas no modelo de gestão: na teoria, empresas engajadas com itens como responsabilidade social. Na prática, total desrespeito aos direitos dos trabalhadores.

III Encontro Estadual de GTBs e Comissões Regionais de benzeno

Aconteceu, entre os dias 16 e 17 de fevereiro, o III Encontro Estadual de GTBs e Comissões Regionais de Benzeno, em Cruzeiro. Promover a troca de informações e experiências entre os GTBs, comissões Regionais e Empresas foram a finalidade do encontro.

O diretor do Sindipetro-LP, Marcelo Juvenal Vasco, apresentou os principais trabalhos relacionados aos problemas com benzeno na Baixada Santista. As comissões Regionais de Benzeno do Litoral, ABC e Campinas também apresentaram alguns trabalhos.

Também aconteceram apresentações dos GTBs das refinarias do Estado de São Paulo: RPBC, RECAP, REPLAN e REVAP. As empresas presentes, do mesmo modo, apresentaram os trabalhos dos seus GTBs. ELEKEIROZ, BANN QUÍMICA, QUATTOR, BRASKEM, ULTRACARGO TERMINAIS e GRA-



NEL QUÍMICA TERMINAIS.

Com a realização do encontro na cidade de Cruzeiro, outra importante conquista foi concretizada: a reativação da Comissão Regional do Vale do Paraíba, região onde estão localizadas diver-

sas indústrias, dentre elas a REVAP.

O evento ainda contou com a apresentação de Boas Práticas com ênfase na atuação de GTBs na formação, participação nas Comissões, inspeções e relação com a gerência.

Tão abusando

Tem gata fazendo a farra e a RPBC finge que não vê. A Techint tá com obra atrasa e aí é claro que o IERB apertou. Pra recuperar o tempo perdido, a empresa começou a fazer cerão das 17h45 até as 19h45, e das 19h45 até as 21h45. O problema é que a empresa tá ameaçando trabalhador que não fica no cerão e que não trabalha de sábado. Pior, não quer pagar dobra, não respeita as 11 horas de descanso que tá na CLT e a condução pra quem faz hora extra atrasa mais de uma hora. Isso sem falar que quando vence a experiência do peão ela manda embora. E aí, Petrobrás?

É sempre assim

Depois não venham dizer que eu exagerei ou sou sensacionalista. Pra todos aqueles acidentes que aconteceram na refinaria em janeiro, a empresa tem uma versão já conhecida: "ah, a maioria é descumprimento de procedimento". Ou seja, não importa o que aconteça, a culpa é sempre do peão. Já tô vacinado contra esse discurso.

Remédio é trabalho

Ah, vai me dizer então que se o empregado tá machucado, o ideal é ele voltar pro trampo, mesmo em outra função, pra ele se sentir mais útil? Essa história de que o peão que continua produzindo tem mais condições de se reabilitar tá muito estranha. É pessoal, por essa lógica trabalhar pra empresa mesmo doente virou terapia, tratamento alternativo. Já pensou se a moda pega?

Só se tiver no ACT

Agora eu já sei porque a Petrobrás toda hora bate recorde de lucro: é a economia nas jarras de chá. Só pode, ué. O pessoal da manutenção dando um duro danado nesse calor e vem chefe recusar dizendo que jarra de chá a mais não tá prevista no ACT. Como é que é? Bem, depois que o Sindicato apertou



falaram que não tem problema não, desde que tenha o **respaldo do dotô. Tô sabendo...**

Desculpazinha esfarrapada

Tem chefe na RPBC usando a desculpa que o peão tem que usar o novo uniforme RF por pura perseguição. Por enquanto, não tem essa não de obrigar o uso da nova roupa. Até porque a própria empresa já disse que adiou a obrigatoriedade porque o fornecedor atrasou a entrega. Então, não vem com essa de pegar no pé do trabalhador sem motivo. Tá errado.

Mais 90 dias esperando

Esse é o prazo de transição que empresa deu pra substituir aqueles macacões desconfortáveis por calça, cinto e camisa RF. A justificativa é sempre a mesma. O material ainda tá chegando, fornecedor tá trazendo tecnologia de fora e outras coisas mais. Fato é que eu não aguento mais ter que sempre usar macacão. Vamô agilizar isso daí, porque a demanda é antiga.

Simulado?

A UTGCA foi fazer um simulado de emergência no último dia 11 de fevereiro, mas a ficção virou realidade. Num descuido, deixaram o peão cair da maca na ambulância e ele acabou tendo uma torção lombar. E a empresa ainda enrolou pra abrir a CAT. Isso porque era pra ser tudo de mentirinha heim.

Diz uma coisa, faz outra

Tem patrão que gosta de ferrar peão mesmo. Na UTGCA, um terceirizado ficou assustado quando viu o contracheque e viu um baita desconto. Ele tinha assumido o compromisso de pagar as despesas de uma batida do carro da empresa. Mas com o salário-merreca que recebe, claro que pediu pra pagar em dez par-

celas. Bem, o chefe bem sacana resolveu descontar tudo de uma só vez. Isso que é palavra heim!

Não há muito pra comemorar

Eu sei que 8 de março é o Dia Internacional da Mulher, mas como as petroleiras vão comemorar se na Petrobrás as coisas não mudam quando o assunto é preconceito? Na refinaria, só 7% dos trabalhadores são mulheres. Na UTGCA, são apenas cinco petroleiras. Fora que são elas as maiores vítimas de práticas de assédio moral e sexual. Pra fazer vestíário feminino, é uma novela. O Sindicato sempre tem que tá apertando. Igualdade de gênero tá longe.

Fatalidades?

Se o sentido da palavra for "ah, aconteceu por uma fatalidade", a empresa tá bem enganada. De 2004 até julho de 2010 foram 76 'fatalidades' com terceirizados, contra 9 de empregados próprios na Petrobrás. E aí, será que eu preciso dizer o porquê da maior parte de mortes ser de trabalhador terceirizado? Acho que não.

Espírito de equipe?

Na UTGCA, tem gerente substituído pra pôr as asinhas de fora. Isso porque o sujeito tá querendo que os técnicos de manutenção em outras funções. Eletricista tá fazendo serviço de mecânico, Instrumentista de Eletricista e assim por diante. E pra piorar o gerente substituído ainda soltou essa pérola: "Não posso ver um espírito de equipe se um não ajudar o outro. Na Sabesp, o motorista ajuda o mecânico e vice e versa." Espírito de equipe? Isso daí tem outro nome: é desvio de função, camarada!

FIQUE LIGADO NOS HORÁRIOS E DIAS DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO

Em decorrência de uma estruturação na sede do nosso Sindicato, desde o fim do ano passado o atendimento com a nossa psicóloga possui novos dias e horários. As sessões agora são realizadas de segunda a sexta, das 8 às 12h, e das 14 às 18h. O agendamento pode ser feito através do telefone (13) 3221 2336 nos ramais 212 e 220.

twitter.com/#!/sindipetro_lp

O SINDIPETRO-LP AGORA ESTÁ NO TWITTER

Fique por dentro das notícias da categoria. Anote o endereço e siga!

