



O PETROLEIRO



[facebook.com/sindipetrolp]

BOLETIM ESPECIAL DO SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA - Novembro de 2013

[www.sindipetrolp.org.br]

RPBC MÍNIMO E DESAFIA CATEGORIA À MOBILIZAÇÃO

Como um rolo compressor, disposto a atropelar tudo e todos, a RPBC está engajada em reduzir, custe o que custar, o quadro mínimo de uma das refinarias mais importantes do País. De acordo com as informações ventiladas pela gerência, a diminuição no número de trabalhadores seria realizada no próximo dia 25 na URCA.

NECESSIDADE TÉCNICA OU CORTE DE CUSTOS?

Evidentemente, o discurso oficial da empresa é de que a redução do quadro mínimo das unidades atende às necessidades técnicas da companhia. Curiosamente, há alguns meses o sindicato vem cobrando com insistência o suposto estudo que dá legitimidade a essa mudança.

Até agora, nada foi enviado ao Sindicato. E por uma simples razão: a redução do quadro mínimo, na esteira dos planos do Procop, não tem qualquer amparo técnico e visa exclusivamente reduzir custos.

Prova disso é o fato de que nem mesmo os gestores que defendem esta medida sabem onde querem reduzir o quadro, se no campo ou no painel da primeira unidade a ser atingida. Uma medida amadora, que visa aumentar o lucro da empresa colocando em risco as vidas dos trabalhadores e da comunidade que vive no entorno da refinaria.

Em diversas reuniões - e até mesmo por meio de ofício (clique aqui e leia) - o Sindicato deixou claro sua posição contrária a esta medida. Mesmo assim, no lugar de ouvir a opinião do sindicato e da categoria, a empresa preferiu lançar uma ofensiva na base para "convencer" os trabalhadores da eficácia e necessidade da redução. Ao chamar individualmente cada operador diante do gerente geral, gerente de setor e gerente da unidade para tentar persuadi-los sem oportunidade real de cada um expressar o que pensa, a empresa na prática acuou esses trabalhadores.

Para nós, as conversas informais e supostamente despreziosas que gerentes e supervisores vem travando com os trabalhadores são muito mais do que uma pressão velada. Trata-se de uma prática antissindical com evidente assédio moral.

Se a empresa, como afirma, tem subsídios técnicos suficientes para colocar em prática essa medida, por que não realiza um debate coletivo e transparente? Se a empresa está - de fato - disposta ao diálogo e a "ouvir" os trabalhadores, por que toma decisões de maneira unilateral e até este exato momen-

to não levou em consideração a avaliação daqueles que estão diariamente no chão de fábrica, visto que vários trabalhadores encaminharam documentação técnica no sentido oposto da redução do quadro mínimo?

Um fato importante é que em uma das unidades que pertence ao PPEOB e produz benzeno a 99%, substância reconhecidamente cancerígena, um único trabalhador opera no campo. Questionamos a empresa: e se ele sofrer um mal súbito ou qualquer imprevisto? Só saberá na troca de turno?

A irresponsabilidade de gestores que consideram vidas apenas números pode colocar em xeque a segurança da unidade e da força de trabalho. Com esta ofensiva, a empresa deixa claro que não está disposta a dialogar. Com isso, desafia a categoria à mobilização. Aos trabalhadores da refinaria, experimentados na luta, cabe uma importante tarefa: resistir e derrotar mais uma precarização das condições de trabalho.

MANDOS E DESMANDOS

Agora está se tornando prática habitual na RPBC a alteração da jornada de trabalho e de grupo sem justificativas e finalidades plausíveis. O trabalhador de turno ininterrupto de revezamento que já vê sua vida social atrelada à uma tabela não consegue nem mesmo organizar sua rotina dentro da própria empresa, sequer sua vida pessoal, pagando com a própria saúde. Vejamos:

A prática de alteração de jornada de trabalho e de grupo sem consentimento do empregado é ilegal, conforme artigo 468, caput, da CLT, que diz:

Artigo 468 da CLT: "nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia".

Outro ponto importante é que tal prática dá liberalidade ao gestor imediato, ou seja, supervisor, por motivos pessoais, picuinhas, intrigas, perseguições e ao seu bel prazer de alterar rotineiramente o contrato de trabalho do empregado. Portanto, o Sindicato orienta que toda alteração de contrato de trabalho deve ser por mútuo consentimento. E todo assédio moral deve ser denunciado - como bem disse a presidente da Petrobrás, Graça Foster.

