

CS-017/2021

Porto Alegre, 12 de maio de 2021.

Para: Petrobrás - Petróleo Brasileiro S.A.

Gerente de Recursos Humanos – Sr^a. Kelly Bedin Franca

Gerente Geral da REFAP – Sr. Gerson Cesar Souza

Efetivo/ O&M, Segurança Operacional e Punição

Vimos através desta mais uma vez questionar à gestão da REFAP sobre a falta de efetivo operacional e seus efeitos.

Desde agosto de 2020, estamos questionando formalmente à REFAP sobre reposição de pessoal em função das saídas, em diversas modalidades (PIDV, aposentadoria, transferências, pedidos de demissão), que especialmente no setor de operação vem causando necessidade de extensão de jornada (dobra de turno) e outras modalidades de complementação do número mínimo.

Desde que iniciou a pandemia de COVID e a empresa instalou, de forma unilateral, um regime de trabalho de 12h para o turno, essa falta de pessoal tornou-se mais evidente, uma vez que desde esta implantação a empresa não cumpre o O&M, método que foi criado e implementado pela empresa, também de forma unilateral e que na visão dos trabalhadores já “dimensiona” o efetivo operacional com um número insuficiente.

Em dezembro de 2020, em reunião, a empresa apresentou um plano de postergação de saídas no PIDV, e a intenção de algumas transferências internas, mas sem número concreto e sequer prazos. Já estamos em maio de 2021 e essas transferências não se concretizaram e o problema da falta de pessoal se agrava.

Com tantas lacunas, consideramos que até hoje, a empresa não respondeu os questionamentos objetivos efetuados por esse sindicato, apresentados no ofício 062/2020 e reiterados no ofício 003/2021.

Como consequência a falta de reposição de pessoas e da continuidade das saídas, os problemas agravam-se, e a empresa continua operando assumindo cada vez mais riscos.

Já relatamos no ofício 062/2020 que a falta de pessoal tem levado ao acúmulo de funções. Acúmulo de tarefas do OpMan e operador da área, operação do painel pelo supervisor sem acionamento da demanda reduzida, inclusive porque os operadores não

sabem a diferença de “demanda normal” e “demanda reduzida” uma vez que isso não consta nos treinamentos e padrões da empresa.

Conforme já relatado, no setor de utilidades, devido falta de pessoal, o supervisor além de atuar como supervisor, opera painel e ainda atende área externa. Na prática, o painel fica desassistido, uma vez que o supervisor tem que sair do posto fisicamente para atender a função área externa. E esse fato ocorre repetidas vezes.

No setor de craqueamento, durante a parada da U-300 em novembro/dezembro de 2020, o painel da U-03 ficou apenas com 1 operador, sem a presença do supervisor na CIC para possibilitar que esse pudesse se ausentar do painel e fazer suas necessidades básicas, como refeição e ir ao banheiro, por muitas horas.

Em vários setores são relatados operação abaixo do número mínimo nas situações que a empresa leva os trabalhadores para efetuar o teste antígeno FORA DA REFINARIA em horário de trabalho, alegando que é uma situação que ocorre rotineiramente, e que seria equivalente ao trabalhador estar no setor de saúde efetuando exames periódicos no horário de trabalho, negligenciando o fato de o trabalhador não estar na refinaria e em caso de emergência operacional, os trabalhadores que estão na refinaria teriam que dar conta sozinhos da emergência. Inclusive foi relatado a saída de 2 pessoas do mesmo setor ao mesmo tempo para efetuar o teste fora da refinaria.

Os treinamentos também estão ocasionando trabalho abaixo do número mínimo ou descumprimento da legislação sobre treinamento. Os trabalhadores estão fazendo o treinamento no posto de trabalho e atendendo o rádio (descumprimento da legislação, que mesmo em treinamento EAD deve ter dedicação exclusiva) ou o treinamento é feito sem atendimento ao rádio, mas sem a reposição de uma pessoa no posto de trabalho, ou seja, o outro trabalhador acumula as funções de mais de uma área.

E, finalmente, após um ano de pandemia, turnos de 12h e redução do efetivo, a gestão operacional da REFAP passou a se abster de fazer gestão de pessoas, conforme orientações da Diretoria de RGN, de março de 2020, obrigando os trabalhadores a estender a jornada em caso de falta imprevista e que esses trabalhadores teriam que contatar trabalhadores em casa em busca de rendição.

Esse fato é extremamente grave, pois revela a falência da gestão devido à falta de efetivo, algo que estamos denunciando mais intensamente desde agosto de 2020 e que a empresa atuou INTENCIONALMENTE na redução de pessoas, uma vez que ao lançar o PIDV, foi permitindo e até adiantando a saída de pessoal sem um plano de reposição. Apenas após a cobrança desse sindicato, a empresa decidiu postergar as saídas, mas ainda assim sem um plano de reposição, apenas adiando o problema que a cada dia toma proporções maiores, elevando o desgaste dos trabalhadores e a insegurança na operação da planta.

Punição

Uma vez que a empresa não consegue mais fazer a gestão de pessoas tem deixado para os trabalhadores buscar soluções, algo relatado em vários setores. Por ocasião da pandemia de COVID 19, a empresa implementou o turno de 12h e criou um procedimento para evitar a extensão de jornada, em especial a dobra de turno (que geraria 24h de trabalho consecutivos). Aqui cabe ressaltar que a REFAP já é condenada na justiça a não promover extensão de jornada(em situações excepcionais) superior a 2h em jornada de 8h, ou seja, a jornada máxima permitida seria de 10h, algo que já era descumprido com o turno de 8h que a REFAP estava obrigando seus trabalhadores a cumprir.

O referido procedimento (em anexo) estabelece que, para evitar a dobra, a operação deve contar com a equipe de ADM (OpMan, CTO, Supervisor) E acionar demanda reduzida (nesse caso, segundo o O&M, a demanda reduzida teria um número de pessoas e tarefas próprias). Uma vez que a demanda reduzida não é de conhecimento dos trabalhadores, na prática a empresa não aplica a demanda reduzida, apenas reduz o número de pessoas e acumula funções.

Recentemente, a REFAP aplicou uma punição a uma trabalhadora do turno, mesmo ela tendo seguido TODOS os procedimentos estabelecidos pela empresa. No dia em questão, foi avisada por um colega de área, que fora informado pelo seu supervisor de uma falta no próximo turno. Cabe salientar que o supervisor não apresentou NENHUMA medida para solucionar o problema, ou informou a trabalhadora que estava tentando evitar que houvesse extensão de jornada a partir de outras soluções possíveis no dia, apenas comunicou a falta indiretamente. Nem mesmo foi difundida a informação para toda a equipe de operação, como é de praxe neste tipo de situação.

O dia, referente a um dia útil, contava com equipe de ADM, sendo no setor de utilidades: Área Externa e GPI, além dos CTO's. Todos poderiam, conforme o procedimento, render a área e evitar a dobra de turno. Seguindo esse procedimento, a trabalhadora passou o turno para o trabalhador que estava chegando como Área Externa. A passagem foi feita conforme o procedimento de Passagem de Turno. Em nenhum momento a área ficou desassistida e todos os procedimentos criados pela empresa foram cumpridos pela trabalhadora, sobretudo a orientação expressa, divulgada pelo RH em março de 2020, no ato da implantação do atual regime temporário de turno de 12 horas. Ademais, o gerente da unidade teve a iniciativa de verificar os fatos diretamente com a trabalhadora no dia seguinte ao fato. Nessa ocasião, ele deixou claro que ela poderia ficar tranquila e mostrou compreender os fatos relatados. Porém, após lapso temporário superior a um mês, voltou atrás aplicou a punição de advertência por escrito, mesmo tendo claro conhecimento de todos os fatos. Observe-se aqui que nem mesmo o princípio da imediatidade entre suposta falta e punição foi considerado.

A própria gestão da REFAP tem gerado situações mais inseguras de falta de efetivo e nenhuma providência toma. Para exemplificar o completo descaso da gestão com o efetivo, no setor de utilidades há um operador, transferido de plataforma, que já está na refinaria em período superior a 6 meses, sem receber treinamento formal e somente na

atual semana iniciará seu trabalho integrando um dos grupos de turno. Outro evento ocorrido foi em novembro de 2020, quando, mesmo com o conhecimento por parte da gerência da Utilidades, a área da ETA ficou, por algumas horas, somente com um operador devido a atraso na chegada de um outro trabalhador. Salienta-se que o número mínimo para essa área são duas pessoas. Esses eventos corroboram com a atual situação de falta de pessoal para a composição das equipes e insegurança no trabalho vivida cotidianamente na REFAP.

Na tentativa de obrigar os trabalhadores a fazer extensão de jornada e “resolver” seu problema de falta de efetivo, a empresa não apresenta soluções e quando o trabalhador, cumprindo os procedimentos, encontra uma solução que não envolve a dobra, esse trabalhador é punido, como forma de coação e exemplo(negativo)por parte da gestão.

Com base em todos os elementos aqui citados, que podem ser provados por diversos meios, então não se trata de ilações, Solicitamos:

- 1) Plano de reposição de pessoas imediato de forma a que a empresa, ao mínimo, observe o O&M;
- 2) Retirada da punição da trabalhadora.

No aguardo de sua pronta resposta,
Subscrevemo-nos atentamente



Fernando Maia da Costa
Presidente