



TOCHA



Órgão Oficial de Informações do Sindipetro São José dos Campos - 19/12/2012 N° 24 de 2012

Petrobras rebaixa adiantamento da PLR 2012, comprometendo a nossa remuneração!

A proposta da Petrobras de adiantamento da PLR 2012, que é de R\$ 3.149,34 para os empregados até o nível 457A, além de não atender aos trabalhadores, carrega a intenção de implantar a indigesta PLR futura, que sacramenta a redução no pagamento da PLR com a possibilidade de PLR zero, mesmo os acionistas recebendo montante significativo como dividendos. No entanto, a cláusula de número 8 do ACT determina:

“Os Sindicatos serão os locutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/00, de 19/12/00”.

A referida Lei regula a participação nos lucros ou resultados como instrumento de integração entre Capital e Trabalho, nos termos do art. 7º, inciso XI, C. Federal. O artigo nº 2 da mesma lei diz que a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados por comissão escolhida entre as partes ou estabelecido por ACT, o qual assinamos por não sermos fortes na correlação de força.

No parágrafo 1º, a lei de PLR estabelece que a negociação deverá conter regras claras e objetivas, inclusive mecanismos de aferição nas informações

pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições;

- Índice de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;
- Programa de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

O ACT remete à Lei 10.101/00, que visa atender a integração entre Capital e Trabalho como direitos constitucionais. A Lei menciona que podemos ter participação nos lucros OU nos resultados, devendo ser resultado de negociação.

Sabemos que a empresa paga diferenciado os seus empregados, sem negociação, uns recebendo diferente da grande maioria, o que é uma verdadeira usurpação dos lucros e dos resultados.

Também não há regras claras, objetivas e mecanismos de aferição nas informações pertinentes ao cumprimento do acordado, na PLR (que até então recebíamos) e nem na proposta de PLR futura.

A empresa segue orientações da DEST (Departamento das Estatais), antigo CCE (Conselho de Controle das Estatais), e esse departamento emitiu resolução nº 10, em 30 de maio de 1995, que é o que se tem de mais claro em

percentual, como segue:

Art. 2º. A empresa estatal, anteriormente à apuração da parcela dos lucros ou resultados a ser distribuída aos seus empregados, deverá deduzir desses mesmos lucros ou resultados necessários para atender, no que couber:

- I – Ao pagamento das suas obrigações fiscais e para-fiscais;
- II – As suas reservas legais;
- III – As outras reservas necessárias à manutenção do seu nível de investimentos e preservação de seu nível de capitalização;
- IV - Ao pagamento do dividendo dos acionistas.

Parágrafo único: A parcela de que trata este artigo não poderá ser superior a 25% dos dividendos a serem pagos aos acionistas.

Portanto, a Petrobras não usa regras claras, não negocia, paga diferenciado em relação ao que obtém de lucros e resultados, não cumpre o que o acordo coletivo estipula na cláusula nº8.

Cabe, portanto, avocarmos o parágrafo único do inciso IV do artigo 2º da resolução nº 10 de 30 de maio de 1995 da CCE, atual DEST. Contudo, é a pressão e a luta que fará com que os trabalhadores recebam melhor participação do lucro, pois esta parcela faz parte do nosso salário, o salário variável.

O SINDIPETRO/SJC ESTÁ DE PORTAS ABERTAS. ASSOCIE-SE!

Armadilha para acidentes no setor de Energia

A quantidade de equipamentos por empregado no setor da Energia também é exorbitante. Quando falta algum operador por motivo de doença, treinamento ou outra circunstância, para não haver dobra, o operador é intimado a assumir outras áreas. Isso aumenta ainda mais a quantidade de equipamentos sob a responsabilidade do operador.

Quando o operador se recusa a se submeter a esta situação, sofre pressão e assédio da chefia, da supervisão e ainda fica em segundo plano para avanço de nível e promoção. Há ainda outras formas de restrição e perseguição. Essa forma de agir, além de colocar em risco os equipamentos, provoca desgaste emocional aos empregados, pois sabem que podem estar em riscos, mas ficam com receio de se manifestar e sofrer represálias, mesmo o nosso Acordo

Coletivo estabelecendo o "Direito de Recusa".

Uma coisa é o que está acordado com o RH Corporativo (ACT); outra é o que ocorre no ambiente de trabalho, principalmente na produção por causa da incompetência gerencial ou do autoritarismo sem responsabilidade.

N ó s temos feito e s s a colocação nas mesas de negociações tanto no RH local como no R H Corporativo, mas tem sido em vão.

Inclusive, mencionamos no relatório sobre efetivo o número reduzido de operadores por setor devido à quantidade de equipamentos ao qual cada trabalhador é responsável durante a jornada de trabalho.

E isso também ocorre no setor de Energia.

Fizemos movimentos no início de 2011 para tentar sensibilizar a gerência e a direção da empresa, por enquanto, em vão. Vamos denunciar estas situações ao Ministério Público do trabalho, e isso não é ameaça, é apenas a necessidade de termos

segurança t a n t o operacional quanto física, pois queremos voltar vivos para casa. E isso tem sido um sonho não alcançado por v á r i o s

trabalhadores que chegaram junto a seus entes queridos em um caixão.

Isso será cobrado da empresa e diretamente dos supervisores e gerentes responsáveis por essa situação.



Que o verdadeiro espírito do Natal se faça presente nestas festas. Que o nascimento do Menino Jesus seja festejado e desperte em todos nós o amor fraterno, a solidariedade, a compreensão e encha os nossos corações de paz! Que em 2013 nossa esperança e disposição de luta sejam renovadas para um novo período de desafios e vitórias. Felicidades, amor fraterno, solidariedade!

**Feliz Natal e
Feliz 2013!**

Truculência e ameaça de punição aos operadores do GPI

Convocados para uma reunião, os operadores do GPI foram surpreendidos pela atuação truculenta e sem sentido do pseudo-COORDENADOR do GPI por causa de uma simples colocação de um STATUS de liberação numa ordem de serviço de manutenção.

O coordenador do GPI reuniu toda a equipe de operadores e *soltou os cachorros* sem ouvir os trabalhadores dizendo que esta seria a última vez que estaria avisando e que atitude como essa não seria admissível. Questionado sobre o motivo daquele desatino, o chefe disse que a razão era que “foi liberada uma ordem por um operador”.

Aquela situação de vexame causou indignação geral e o coordenador foi rechaçado fortemente pelos operadores, pois era um motivo torpe. Não satisfeito, o mesmo deixou avisado que da

próxima vez não admitiria questionamento a sua postura como coordenador, ou seja, ouçam e fiquem calados, caso contrário serão PUNIDOS. Esse é o discurso de todo ditador: “ouça o absurdo e obedeça!”



O que é importante ser esclarecido nesta questão é que o operador que colocou esse STATUS foi treinado, é habilitado para poder fazê-lo e tem conhecimento superior ao lambetotas de um supervisorzinho do MI-EE, que se sentiu diminuído por

essa ação, que nas demais gerências normalmente é feita por um planejador.

Uma pergunta fica no ar: o que será que mudou na Petrobras? Por que os gerentes e coordenadores estão tão truculentos? Incompetência, medo ou desconhecimento?

Sabemos que há cobrança de cima para evitar acidentes, vazamentos zero, mas a gerência não tem o direito de optar pelo autoritarismo, pela punição ou ameaça.

Estamos no século 21! Várias transformações estão ocorrendo, mas as velhas práticas estão voltando! Fica um alerta para todos: não assumam fardos pesados que não possam cumprir! Isso é assédio. Exerça o direito de recusa! Não transfiram para seus subordinados a incompetência gerencial da Empresa (desmandos do Capitalismo Selvagem) que exige mais custo ZERO.

Demissão do Sassá

O nosso companheiro Sassá vinha trabalhando na Petrobras há mais de 20 anos, sendo neste período obrigado a pular de “galho” em “galho”, digo, de “gata” em “gata”. Nós o enquadrámos na categoria de trabalhador. Já a empresa, por meio da chefia, o enquadra como nos enquadra, de colaborador. Esta aí pra todo mundo ver como a empresa trata um trabalhador, ou, como ELES dizem, colaborador.

Mais de vinte anos trabalhando, mais de vinte anos colaborando, sempre se sujeitando aos mandos e desmandos que nossos companheiros sofrem e levando também os prejuízos financeiros que as “gatas” sempre impõem aos trabalhadores nas rescisões e falências.

Esse companheiro já atuou como caldeireiro e estava trabalhando como montador de andaime. Por ter soltado uma das presilhas que fixam os tubos dos andaimes, vindo a ferir outro companheiro de trabalho, foi demitido sumariamente.

A Petrobras nunca assume que tem gerência sobre as contratadas, dizendo que apenas contrata o serviço, mas sabemos que isto não é verdade.

Pode ser que no papel, “contratos”, isso não fica explícito, mas sabemos que muitos fiscais, muitos gerentes impõem contratação de parentes nestas empresas num verdadeiro nepotismo às avessas e com benesses que até Deus duvida.

Recebemos a informação de que empregados das contratadas tem sob suas

responsabilidades em andamento mais de dez PTT's (permissões temporárias de trabalho) e com apenas cinco componentes na equipe. Nós, os contratados próprios, passamos por uma comissão de apuração de acidente que o Acordo Coletivo de Trabalho garante, enquanto os contratados das empreiteiras são demitidos sumariamente, o que revela “um peso duas medidas”.

Apontamos nas reuniões do RH local e Corporativo essa injustiça e queremos solução. Exigimos a recontração! Se não ocorrer, temos que protestar e denunciar porque “se a moda pega” os empregados próprios sofrerão esse tratamento e “bye, bye”, com a empresa descumprindo o ACT ou retirando essa cláusula de defesa.

SMES: GD x ANPR

Novo significado de SMS: SEMIDEUS MARCELO SUPERVISOR?

O assunto que não quer calar se chama ANPR (Avanço de Nível e Promoções por Resultado). Pasmem, pois o que vamos abordar aqui se trata de um “perfeito absurdo” e só prova tudo aquilo que já mencionamos em publicações anteriores.

Na SMS, quem decide os níveis e promoções é a Liga da Justiça coordenada pelos heróis da DC Comics (Super-homem, Batman e o Lanterna Verde) e não existe esse negócio de mérito, de feito, de estar elegível ou não. Vejamos uma comparação.

Temos um companheiro conhecedor das suas atividades e idealizador de um projeto que trará muitos benefícios para a companhia como um todo. Ele, juntamente com outros profissionais da TI da Revap, desenvolveram um sistema (simulador) para viaturas de combate a incêndio. Esse companheiro com 20 anos de empresa ainda amarga o gosto de estar em um nível que qualquer borracho de 1,5 anos de companhia tem. É isso mesmo! Este companheiro foi elevado a pleno e na estaca zero do pleno está há alguns anos. Porém, é um conhecedor das suas atividades e idealizador de um

projeto que trará muitos benefícios para a companhia.

O ABAST aprovou a ideia e o projeto trará economia para as UO's, uma vez que se pode treinar exaustivamente no sistema e, depois de alcançada a proficiência, ir a campo operar de fato a viatura.

Isto economiza tempo, dinheiro, não desperdiça LGE, não desgasta as viaturas que, conforme outros boletins, estão naquele estado deplorável. Pensando sobre a ABAST, quanta economia trará para o sistema? No entanto, este NOBRE companheiro não foi, REPITO, não foi agraciado pela Liga da Justiça com avanço de nível, nem um elogio formal.

No último evento para tratar de GD, como não tinha assunto interessante para colocar em pauta, o projeto foi apresentado e foi muito bem recebido, inclusive recebendo elogios de outras gerências. Que vergonha! O companheiro até o fatídico momento não teve a sua competência e capacidade reconhecida. Contudo, na SMS, há pessoas que foram agraciadas pela Liga com nada mais nada menos que três níveis.

No SMES, tem supervisor que ameaça escrever besteiras

nos GD's e se achando o tal, recebendo a memorável comenda acima (três níveis), mas o que de tão vultoso para o sistema ele fez? Onde está o feito dele, por que a Gerência da SI não mostra para todos da refinaria como se deve fazer para alcançar tal feito?

Só para constar, o “profissionalismo” foi tanto que no meio do ano o SUPERVISOR e seu substituto saíram de férias juntos, deixando o setor sem representante, mas será que era preciso? Tudo continuou como sempre esteve, não fizeram falta ao setor, mas mesmo tendo realizado este feito os dois foram agraciados pela Liga e receberam três e dois níveis, respectivamente.

Não é possível entender o que se passa na cabeça dos gerentes da SMES. Dada a comparação acima, o que mais podemos esperar?

Fica claro que esta gerência não está à par do princípio quatro da Gestão sem Lacunas que diz o seguinte:

“Atue sempre com foco na verdade”. Sua responsabilidade é trazer sempre as verdades à mesa de decisões, assegurando o melhor para a vida e para o todo, evitando ilusões e percepções distorcidas da realidade.

Índice de Satisfação do Empregado da REVAP

Algumas gerências na Revap estão adotando políticas repreensivas aos trabalhadores para melhorar o ISE. Fazem questionamentos do tipo: o trabalhador não entendeu a questão (não aceitando a avaliação ruim do ambiente, criado por essas mesmas gerências - ex; SMS, IE).

Não ouvir os trabalhadores, não aceitar a avaliação ou sugestão, já é algo costumeiro na REVAP.

Será que se os TRABALHADORES EM GERAL, CIPISTAS, REPRESENTANTES SINDICAIS fossem ouvidos, não melhoraríamos a eficácia na Revap? O que vemos são gerentes negando que existem problemas na área, mas o que tem ocorrido são pessoas se acidentando e morrendo.

A CIPA existe e é regida por norma, mas a dificuldade dos trabalhadores Cipistas em poder participar das atividades da

Comissão é muito grande. Começa pelo efetivo, que por ser muito baixo, dificulta a liberação dos CIPISTAS já que não há quem execute o seu trabalho no posto de serviço. O Cipista, quando consegue ir às atividades da CIPA, já volta sobrecarregado de trabalho, pois suas tarefas estão lá, pendentes. Às vezes, não vai para não comprometer as atividades do Setor, pois uma hora a mais pode interferir no atendimento aos clientes.