



## 35 ANOS DE MUITAS LUTAS!

O Sindipetro/SJC completou 35 anos no dia 13 de outubro. A nossa entidade de luta foi fundada em 13 de outubro de 1982. Essa história foi construída pelos petroleiros e petroleiras desta base ao longo de muitas greves, paralisações e enfrentamento aos governos e presidentes entreguistas da Petrobras.

Só para lembrar algumas lutas, enfrentamos o exército dentro da Petrobrás no governo FHC/PS-DB, lutamos por décadas pela segurança ocupacional e contra a exposição ao benzeno e encabeçamos todas as lutas contra a privatização do Sistema Petrobrás e das áreas de petróleo e gás. Tivemos muitos companheiros vítimas de perseguição e demissões arbitrárias em decorrência das nossas greves para que hoje tivéssemos o ACT que temos. E conseguimos reintegrá-los. Isso foi o mais importante.

Muitos aposentados e aposentadas, certamente, lembram-se destas lutas. Essa história será contada em um documentário que o Sindipetro/SJC está

realizando e divulgaremos em breve.

Várias atividades têm sido realizadas desde o início do ano para reforçar o caráter de luta ao longo da história da nossa entidade. Temos realizados assembleias com apresentação de dados e palestras na porta da refinaria. Estamos trabalhando num modelo de comunicação com novo visual e formas de interação nas redes sociais do Sindicato.

No dia do aniversário dos 35 anos do Sindicato, estreamos um site com um visual muito mais bonito, moderno e interativo – [www.sindipetrosjc.org.br](http://www.sindipetrosjc.org.br). Há espaço para denúncias da base, ficha de sindicalização, espaço para a divulgação dos novos vídeos e interação com as publicações nas nossas páginas no Twitter, Facebook e canal no You Tube.

Estamos realizando também uma campanha de sindicalização. Parabéns a todos os petroleiros e petroleiras que construíram e constroem o histórico de luta da nossa entidade. O Sindicato é uma construção da categoria!

## SINDICATO LANÇA CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

O Sindipetro/SJC acaba de lançar uma Campanha de Sindicalização que inclui material impresso e audiovisual: um folder explicativo e um vídeo institucional sobre as vantagens de ser sócio. O folder já está sendo distribuído para a categoria e o vídeo pode ser conferido nas redes sociais e no site do Sindicato – [www.sindipetrosjc.org.br](http://www.sindipetrosjc.org.br). A ideia é que a campanha seja permanente.

Para o dirigente do Sindicato, Rafael Prado, o objetivo é trazer para o sindicato aqueles trabalhadores que ainda não se associaram, fortalecendo assim a entidade. “É preciso conscientizar os trabalhadores da base sobre a importância de uma entidade forte. Principalmente neste momento em que a reforma trabalhista está prestes a entrar em vigor e os ataques contra os trabalhadores devem aumentar”, disse.

A campanha destaca algumas das vantagens de ser sócio do Sindicato como, por exemplo, votar e ser votado nas eleições para a diretoria do Sindicato, contar com assistência jurídica gratuita (trabalhista e previdenciária), usar o salão de festas e a churrasqueira do CEPE, poder usufruir dos convênios firmados pela entidade e, principalmente, fortalecer a instituição para que possa atuar na defesa nos direitos da categoria.

Como forma de incentivo, o Sindicato lançou uma promoção: o sócio que trouxer três novas sindicalizações vai ganhar um jantar no Barbaresco nos mesmos moldes da promoção do aniversariante do mês. Além disso, a cada 50 novas sindicalizações, o Sindicato vai promover um churrasco para a categoria na sede da entidade.

Participe! Não fique só, fique sócio!



# TOCHA



# NÃO FIQUE SÓ, FIQUE SÓCIO!

## CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

**GARANTIR NA LUTA AS  
CONQUISTAS DO NOSSO ACT**

pág. 2

**AS VERDADES DA REVAP**

pág. 3

**35 ANOS DE MUITA LUTA**

pág. 4

**SINDICATO LANÇA CAMPANHA  
DE SINDICALIZAÇÃO**

pág. 4



## GARANTIR NA LUTA AS CONQUISTAS DO NOSSO ACT

A direção da companhia mandou há mais de um mês a sua proposta indecorosa de ACT, mas não aceita negociar. Havia uma reunião sinalizada para o dia 10 de outubro, logo após a rodada de assembleias nas bases petrolíferas de todo o país, mas a companhia não confirmou o encontro.

Com a rejeição da proposta nas bases, a FNP solicitou a apresentação de uma outra e foi para a porta da Petrobrás no Rio de Janeiro denunciar a intransigência e postura absurda da empresa a mando de Pedro Parente. O presidente da Petrobrás aguarda a entrada em vigor da "ofensiva trabalhista" no dia 10 de novembro para pressionar a categoria a aceitar este acordo ridículo, que impõe:

- Reajuste salarial de 1,73%;
- Redução de 50% no valor das horas extras;

- Nada de reajuste para os Benefícios Educacionais e fim do Programa Jovem Universitário;
- Fim do auxílio-almoço com a migração obrigatória para o Vale Refeição/Vale Alimentação;
- Reajuste da tabela de Grande Risco da AMS em 34%;
- Restrição do Benefício Farmácia;
- Pagamento de 2/3 da gratificação de férias na forma de abono; fim da promoção por antiguidade de Pleno para Sênior nos cargos de nível médio.

Também é importante ressaltar a necessidade de cerrarmos fileiras com as nossas bandeiras no Dia Nacional de Lutas convocado para 10 de novembro, data da entrada em vigor da "ofensiva trabalhista" aprovada pelo Congresso Nacional e o governo Temer junto com outras categorias com data-base neste semestre e o conjunto da classe trabalhadora.

## CHAMADO DE UNIDADE

Enquanto leva a negociação salarial dos petroleiros em banho-maria, Pedro Parente segue entregando os ativos do Sistema Petrobrás com o anúncio de novas licitações. A estes ataques, soma-se a proposta de equacionamento da Petros que penaliza os petroleiros aposentados e pensionistas.

Para enfrentarmos todas estas batalhas, é preciso a

unidade da categoria apontada pelo Congresso Paulista dos Petroleiros realizado em setembro com as bases do Sindipetro/SJC, LP e Unificado Paulista, em Cajamar/SP.

Assim, o Sindipetro/SJC e a FNP convocam novamente os sindicatos e a direção da FUP a nos juntarmos em atos comuns e mesa única de negociação. A luta é uma só!

# AS VERDADES DA REVAP

O TEU/TN implantou sistema de GD "paralelo". Em planilha de pontuação apresentada para a força de trabalho, o gerente leva em conta até vitórias em ação judicial e reclassifica quem "venceu a RMNR", exigindo maior pontuação. A planilha obedece a critérios absurdos (tanto que é uma planilha "não-oficial"), mas o recado foi dado: quem me obedece, sem questionar, ganha pontos. Uma distorção enorme do (pretensão) sistema de gerenciamento de desempenho, que já não funcionava muito bem. Com essa "gambiarra" autocrática ficou ainda mais difícil afirmar que o GD é levado a sério. Mais uma inovação da gestão da REVAP.

Na mesma gerência, foi criado um caderno de treinamentos que frequentemente é instrumentalizado para punir os TO's com uma avaliação de GD que impossibilita a concessão de níveis em 12 ou 18 meses. Mas é claro, esse critério não alcança a todos. De qualquer forma, a questão que fica é: é uma ferramenta para desenvolvimento ou punição?

Outra distorção do sistema de gerenciamento de desempenho é a prática de lançamento de afastamentos médicos por parte de supervisores e gerentes, no relatório dos empregados. Esse caso ocorreu ao menos em duas gerências, no laboratório e na HRC. Um gerente chegou a reclamar do número de dias afastados, pontuando negativamente o companheiro. Em outro caso, o supervisor faz uma extensa reclamação sobre a comunicação do afastamento, que mais parece uma tentativa de desencorajar os empregados a apresentarem atestado médico. Ninguém se afasta por opção! GD não é prontuário de atendimento médico!

A última versão digital do TOCHA trouxe uma importante denúncia: 30% do conjunto de ar respirável na refinaria estava com problemas.

Alguns com o teste hidrostático vencido e outros com o prazo de vida útil expirados, ou seja, já deveriam ter sido descartados! No dia seguinte à denúncia, a gestão que dormia, acordou e começou a resolver o problema (que ainda existe). Será que estão dando a devida importância a esse EPI?

O gerente setorial responsável está ameaçando com demissão por justa causa os companheiros (as) que auxiliarem o Sindicato neste importante trabalho de fiscalização. Inclusive, tem dito que ajudar o Sindicato é uma atitude de "canalhas" e "covardes". O RH da REVAP e o gerente da área foram informados do ocorrido. Ora, senhor gerente, a causa mais justa é a luta pela vida! Se SMS tem sido o principal motivo para punir a força de trabalho, também deveria ser motivo de afastamento da função gerencial. O Sindicato tem plena convicção de que a equipe reportou à gerência responsável o problema com os prazos. Imagine se um EPI falha numa emergência? Quem será o responsável?

Na Transferência e Estocagem são aproximadamente 300 válvulas que não estão funcionando remotamente. Quando a gerência reduziu o número mínimo, a desculpa era a automação do setor. E agora? Vamos aumentar o número mínimo e repor o efetivo?

Também na TE estão ocorrendo punições arbitrárias em relação ao limite de velocidade dentro da refinaria. Um TO foi punido por ter dirigido apenas (aproximadamente) 150 metros acima da velocidade. E sem direito a ampla defesa e o contraditório!

Voltar para a casa agora é luxo! Com os planos de demissão em massa e o não planejamento da reposição do efetivo, boa parte dos trabalhadores de turno entram na refinaria sem saber quando voltarão para suas casas. A jornada de 16h, hoje, é quase uma regra!