

## ATÉ QUANDO A PETROBRÁS VAI ENROLAR?

### CATEGORIA COBRA AVANÇOS CONCRETOS NO NOVO PLANO DE CARGOS

A Diretoria do Sindipetro-LP está percorrendo as bases operacionais e administrativas do Litoral Paulista para dialogar com os trabalhadores e trabalhadoras e fortalecer a mobilização em defesa de direitos históricos da categoria. No centro das discussões está a cobrança por avanços concretos na construção de um novo Plano de Cargos para todo o Sistema Petrobrás.

A reivindicação é antiga e busca corrigir distorções criadas pelos modelos anteriores, como o PCAC e o PCR, que até hoje geram desigualdades, falta de transparência e prejuízos à evolução profis-

sional dos trabalhadores.

O Sindipetro-LP e os demais sindicatos da Federação Nacional dos Petroleiros (FNP) já se sentaram à mesa com a gestão da Petrobrás para tratar do tema. Entretanto, o que a categoria tem encontrado é mais uma vez a conhecida política de protelação.

A empresa promove reuniões, apresenta discursos e fala em diálogo, mas evita assumir compromissos concretos e estabelecer prazos para resolver problemas que afetam diretamente milhares de trabalhadores. O tema está previsto no ACT 2025/2027 e segue sem avanços concretos nas negociações.

A situação causa ainda mais indignação porque não faltam recursos à companhia.

A Petrobrás registra resultados bilionários e segue distribuindo dividendos vultosos ao mercado, enquanto temas fundamentais para seus empregados permanecem sem solução. Quando se trata de reconhecer e valorizar quem produz a riqueza da empresa todos os dias, a resposta costuma ser a postergação das decisões e a falta de avanços efetivos.

Além da luta pelo plano unificado, as mobilizações também estão debatendo reivindicações específicas de cada unidade, levando para o centro da discussão os pro-

blemas vivenciados no dia a dia pelos trabalhadores das áreas operacionais e administrativas.

Para o Sindipetro-LP, a categoria já demonstrou paciência e disposição para o diálogo. Agora, é hora de a Petrobrás apresentar propostas concretas, cronogramas definidos e respostas efetivas.

Os petroleiros e petroleiras não aceitarão que pautas estratégicas para a valorização profissional continuem sendo tratadas como temas secundários. Quem constrói a riqueza da empresa diariamente merece respeito, reconhecimento e compromisso real com a negociação.

## PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA: CONFIRA AÇÕES EM EXECUÇÃO E SAIBA COMO GARANTIR SEUS DIREITOS

Após importantes disputas judiciais, trabalhadores e trabalhadoras da Petrobrás e da Transpetro, representados pelo Sindipetro-LP e pela FNP, conquistaram vitórias significativas na Justiça.

As ações estão na fase de execução, quando os valores reconhecidos passam a ser cobrados individualmente para pagamento aos trabalhadores.

O escritório Coelho Advogados, responsável pela condução dos processos, disponibilizou links (aponte a câmera

do seu celular para o QR CODE) para que cada beneficiário faça sua habilitação diretamente na execução. Por meio dos links disponibilizados, os trabalhadores e as trabalhadoras poderão realizar todo o procedimento necessário para ingressar na fase de execução.

No formulário, é possível anexar os quatro documentos pessoais exigidos. Após a inscrição, é importante que o trabalhador entre em contato com o escritório do Coelho (vide contatos no final

do texto) para verificar se foi devidamente incluído na ação e se toda a documentação necessária foi apresentada ou se há necessidade de envio de novos documentos.

Os trabalhadores e trabalhadoras não associados ao Sindicato que tiverem dúvidas podem procurar diretamente o escritório Coelho Advogados, pelos telefones (13) 2102-3200 (Santos) e (12) 3892-2922 (São Sebastião) ou pelo WhatsApp (13) 99602-5133.

Já os associados e associa-

das podem entrar em contato com o Departamento Jurídico do Sindipetro-LP pelos telefones (13) 3202-1101 e WhatsApp (13) 99141-0883, ou pelo e-mail [juridico@sindipetrosantos.com.br](mailto:juridico@sindipetrosantos.com.br)

**Para ler a matéria completa, aponte a câmera para o QR CODE abaixo e também confira a lista de ações**



# NOVA NR-1 COMEÇA A VALER E OBRIGA EMPRESAS A ENFRENTAR RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Desde o dia 26 de maio, empresas de todo o país passam a ser obrigadas a identificar, avaliar e prevenir situações de trabalho que podem adoecer mentalmente os trabalhadores. Isso inclui assédio moral e sexual, metas abusivas, pressão excessiva, jornadas exaustivas, sobrecarga, falta de autonomia, falta de efetivo, violência no ambiente de trabalho e relações autoritárias de gestão.

Esses fatores passam a integrar de forma expressa o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), instrumentos que já eram utilizados pelas empresas para mapear e prevenir riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. A mudança foi aprovada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e teve o início de vigência prorrogado pela Portaria MTE nº 765/2025, passando a valer em 26 de maio de 2026.

Na prática, a nova NR-1 diz que o sofrimento mental causado pelo trabalho não pode mais ser tratado como fraqueza individual ou problema pessoal do trabalhador. Se a empresa impõe metas impossíveis, pressão permanente, jornadas que comprometem a saúde, falta de pessoal, assédio ou violência organizacional, isso precisa ser reconhecido como risco ocupacional, registrado, prevenido e enfrentado com medidas concretas.

As diretrizes publicadas pela Fundacentro reforçam esse ponto central: a análise dos riscos psicossociais deve olhar para as condições, a organização e a gestão do trabalho. Ou

seja, o foco não deve ser culpar o trabalhador adoecido, mas entender o que no ambiente e na forma de organização do trabalho está produzindo sofrimento, desgaste, acidentes e adoecimento.

Isso muda a responsabilidade das empresas. Não basta oferecer palestras, campanhas de “bem-estar”, ações motivacionais, questionários genéricos ou canais formais de denúncia se a rotina de trabalho continua marcada por medo, humilhação, metas abusivas, pressão por produtividade, falta de efetivo ou jornadas exaustivas. A prevenção real exige mudanças no modo como o trabalho é organizado.

Entre as medidas esperadas estão a revisão de metas, a reorganização das jornadas, o combate efetivo ao assédio, a garantia de canais seguros de denúncia, a proteção contra retaliações, o acompanhamento permanente dos riscos e a participação dos trabalhadores na identificação dos problemas e na construção das soluções.

A participação dos trabalhadores é um ponto essencial. A empresa não pode fazer um PGR apenas “no papel”, sem ouvir quem vive a rotina de trabalho. A avaliação precisa considerar o trabalho real: a pressão sofrida no dia a dia, a falta de condições para executar as tarefas, o ritmo imposto, a relação com as chefias, os conflitos, as cobranças e os impactos sobre a saúde.

Para os trabalhadores, a nova regra fortalece o direito de denunciar situações que colocam

a saúde física e mental em risco. A empresa deve registrar esses fatores no inventário de riscos, criar plano de ação e adotar medidas de prevenção. Caso ignore essas obrigações, poderá ser cobrada pela fiscalização, pelo Ministério Público do Trabalho e também em ações judiciais.

O Ministério do Trabalho informou que, nos primeiros 90 dias após a entrada em vigor, a fiscalização terá caráter inicialmente orientativo, com aplicação do critério de dupla visita para as novas exigências da NR-1, incluindo os fatores de risco psicossociais. Depois desse período, empresas que não se adequarem poderão ser autuadas.

A fiscalização poderá verificar não apenas documentos formais, mas também a coerência entre o que está escrito no PGR e o que acontece de fato no ambiente de trabalho. Por isso, inventário de riscos, plano de ação, registros internos, entrevistas com trabalhadores, atuação da CIPA, canais de denúncia e condições reais de trabalho poderão ser considerados na análise.

Também é importante esclarecer que a NR-1 não cria uma nova lista de doenças nem define tratamentos médicos. O tratamento continua sendo definido por profissionais de saúde. O que muda é a obrigação da empresa de prevenir os fatores de risco que podem causar ou agravar adoecimentos relacionados ao trabalho, como esgotamento profissional, ansiedade, depressão e transtornos decorrentes de assédio,

quando houver relação com as condições laborais.

Quando houver diagnóstico médico e suspeita fundamentada de relação entre o adoecimento e o trabalho, a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pode ser emitida. Se a empresa se recusar, o próprio trabalhador, o sindicato, o médico ou outra autoridade competente também podem emitir o documento.

A nova NR-1 fortalece a cobrança pelo reconhecimento do nexo entre adoecimento e trabalho, mas cada caso depende de documentação, avaliação médica e, quando houver afastamento, análise do INSS. O reconhecimento do nexo pode garantir benefício acidentário e estabilidade de 12 meses após o retorno ao trabalho.

Para o Sindipetro-LP, a entrada em vigor da nova NR-1 reforça uma pauta histórica da classe trabalhadora: saúde mental não é problema individual, é também resultado das condições de trabalho. Por isso, assédio, sobrecarga, metas abusivas, falta de efetivo, pressão permanente e violência organizacional precisam ser tratados como riscos ocupacionais e enfrentados com organização, fiscalização e participação ativa dos trabalhadores.

A nova NR-1 é um instrumento importante para cobrar das empresas responsabilidade sobre o ambiente de trabalho. Onde houver adoecimento, sofrimento e violência organizacional, é preciso investigar a causa, registrar o risco e exigir mudanças concretas.

# TEBAR: SINDIPETRO-LP COBRA RECOMPOSIÇÃO DE EFETIVO, CORREÇÃO DE CBO E FIM DOS CALOTES DE CONTRATADAS

O Sindipetro-LP segue cobrando providências da Transpetro diante de problemas que afetam trabalhadores próprios e contratados no Terminal Almirante Barroso (Tebar), em São Sebastião. Entre as principais pautas estão o baixo efetivo da manutenção, a necessidade de correção do CBO dos técnicos de inspeção e a repetição de calotes praticados por empresas contratadas.

## Manutenção

A situação do efetivo da manutenção é uma das preocupações centrais. Ao longo de 2025, o Sindicato realizou diversas reuniões com o RH e gerentes das bases do Litoral Paulista para cobrar a recomposição do quadro, mas não houve avanços concretos por parte da empresa.

O setor segue operando com efetivo reduzido desde a transferência de trabalhadores da manutenção para outras áreas,

principalmente para a operação. A situação se agravou em maio, com a saída de mais um trabalhador da manutenção por aposentadoria. Mesmo assim, a Transpetro se nega a recompor esse posto de trabalho.

Para o Sindipetro-LP, a redução de efetivo compromete a rotina da manutenção, aumenta a sobrecarga das equipes e pode impactar diretamente a segurança operacional do terminal. Em áreas essenciais, a falta de trabalhadores não pode ser tratada como simples ajuste administrativo, pois envolve riscos para os empregados, para as comunidades do entorno e para a continuidade segura das operações.

## CBO dos técnicos de inspeção

Outro ponto cobrado pelo Sindicato é a correção do CBO dos técnicos de inspeção. No ano passado, o Sindipetro-LP entregou à alta gestão da Petrobrás e da Transpetro um

relatório apontando a irregularidade na classificação desses profissionais. Até o momento, no entanto, não houve qualquer retorno efetivo sobre o assunto.

De acordo com os trabalhadores, a classificação atual não corresponde adequadamente às atividades desempenhadas pelos técnicos de inspeção. Hoje, quando um trabalhador abre chamado de reclamação no RH, a resposta da empresa é de que não haverá alteração, sob o argumento de que a classificação como técnico em eletrônica atende ao cargo e às funções atribuídas aos técnicos de inspeção da Transpetro e da Petrobrás.

Para o Sindipetro-LP, essa posição é inaceitável. A classificação inadequada pode colocar os trabalhadores em condições inseguras para a realização de suas atividades e em situação irregular diante dos próprios padrões inter-

nos da empresa. A inspeção de equipamentos é uma área estratégica para a segurança de unidades industriais e deve ter enquadramento compatível com as responsabilidades exercidas.

## Calotes das contratadas

Também seguem preocupando os sucessivos calotes de empresas contratadas. O Sindicato tem denunciado, ao longo dos anos, atrasos de salários, benefícios e direitos trabalhistas que atingem contratados nas bases da Transpetro.

Para o Sindicato, a Transpetro não pode tratar os calotes como responsabilidade exclusiva das contratadas. Como tomadora dos serviços, a empresa precisa fiscalizar de forma rigorosa os contratos, garantir que os direitos trabalhistas sejam cumpridos e adotar medidas efetivas para impedir que novas empresas deixem trabalhadores sem receber.

## SINDIPETRO-LP OFERECE ORIENTAÇÃO SOBRE BENEFÍCIOS DO INSS PARA TRABALHADORES DA ATIVA, APOSENTADOS E PENSIONISTAS

O Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista, por meio do seu Serviço Social, oferece orientação e acompanhamento em trâmites relacionados ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O atendimento é voltado a trabalhadores da ativa — próprios e contratados — além de aposentados, pensionistas, garantindo acesso à informa-

ção e aos direitos previdenciários. Entre os atendimentos realizados estão orientações sobre auxílio por incapacidade temporária, conhecido como auxílio-doença. No caso do benefício B31, o afastamento ocorre em razão de doença comum. Já o B91 refere-se a situações de acidente de trabalho ou doença ocupacional, garantindo direitos específicos

vinculados à natureza acidentária do benefício. O Serviço Social também presta orientação sobre isenção do Imposto de Renda para aposentados, aposentadas e pensionistas que possuem doenças graves previstas em lei, auxiliando na identificação dos casos e nos procedimentos necessários para solicitar o benefício. Outra demanda atendida é o

processo de pensão por morte, no qual os dependentes recebem acolhimento e orientação sobre documentação, requerimento e acompanhamento do pedido junto ao INSS. Quem tiver interesse pode marcar horário ou solicitar informações pelo telefone (13) 3202-1100, pelo WhatsApp (13) 99141-0578 ou pelo e-mail [servicosocial@sindipetrosantos.com.br](mailto:servicosocial@sindipetrosantos.com.br).

# ATRASO EM SALÁRIOS REACENDE DEBATE SOBRE A “BOLSA BANQUEIRO” E LUCROS BILIONÁRIOS DOS BANCOS PRIVADOS

O atraso no pagamento de salários e aposentadorias de trabalhadores da Transpetro e de aposentados e pensionistas da Petros ocorrido no dia 25 de maio gerou revolta na categoria petroleira.

O Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista cobrou explicações imediatas do RH da Transpetro após diversos relatos de que os valores não haviam sido creditados nas contas bancárias logo no início do dia, como ocorre normalmente.

Segundo informações repassadas pelo RH, os recursos já haviam sido transferidos ao Santander, banco responsável pelo processamento da folha de pagamento da Petros e da Transpetro. O problema teria acontecido justamente na etapa de transferência dos valores para trabalhadores, aposentados e pensionistas que utilizam a portabilidade bancária para receber os pagamentos em outras instituições financeiras, como a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil.

É importante destacar que a mudança dos pagamento para o Santander ocorreu durante o processo de privatização de setores da Petrobrás no governo Bolsonaro. Desde que a Petros e a Transpetro firmaram contrato com o Santander para administração da folha, milhares de trabalhadores optaram pela portabilidade para evitar manter contas no

banco privado. Nesse modelo, o Santander recebe os recursos das empresas e depois precisa repassar os valores aos bancos escolhidos pelos trabalhadores.

Diante da demora, o Sindicato pressionou o RH da Transpetro, que passou a cobrar diretamente o Santander. No caso da Transpetro, os valores começaram a ser transferidos apenas no final da noite desta segunda-feira, após pressão por parte do Sindicato, mas ainda há milhares de beneficiários sem receber sua renda. Relatos apontam que salários que normalmente são transferidos via TED pelo Santander desta vez apareceram como PIX bloqueado nas contas da Caixa Econômica Federal e dos demais bancos para os quais o salário e a aposentadoria deveriam ser transferidos por meio da portabilidade, constando no extrato, porém sem liberação para movimentação. Já no caso dos aposentados e pensionistas, o Sindicato também acompanhou a regularização dos pagamentos.

O problema não foi apenas relacionado ao repasse da categoria petroleira. Trabalhadores das prefeituras de Santos e São Sebastião também enfrentaram os mesmos problemas.

O Sindipetro-LP vai protocolar reclamação junto à empresa, ao Santander e ao Banco Central para que episódios como este não se tornem rotina, já que existe regulamenta-

ção específica para o repasse de salários. A Resolução BCB nº 566/2026 consolidou as regras relativas à conta-salário e à portabilidade salarial e estabeleceu diferentes prazos operacionais e regulatórios. Entre eles, está a determinação de que a transferência dos recursos deve ocorrer em até duas horas após o crédito do salário na conta-salário, conforme previsto no art. 9º e em seu parágrafo único da referida resolução.

Essa situação reacende o debate sobre o papel dos bancos privados no sistema financeiro brasileiro e os mecanismos que garantem lucros bilionários às instituições financeiras. Você sabia que os bancos recebem diariamente remuneração sobre recursos que ficam “parados” no sistema financeiro?

Esse mecanismo é chamado por entidades e especialistas críticos ao sistema financeiro de “Bolsa Banqueiro”. É provável que “erros” em transferências de salários retidos nos bancos tenham potencial para render milhões ao sistema conhecido como “Bolsa Banqueiro”.

De forma resumida, funciona assim: os bancos deixam recursos que ficam “parados” junto ao Banco Central e recebem remuneração diária baseada na taxa Selic fixada em 14,50%. Isso garante ganhos bilionários aos bancos praticamente sem risco, enquanto

setores essenciais da sociedade enfrentam cortes e falta de investimentos.

Para entender melhor como funciona a chamada “Bolsa Banqueiro” e o sistema da dívida pública no Brasil, o material produzido pela Auditoria Cidadã da Dívida, que disponibiliza vídeos, estudos e explicações detalhadas sobre o tema, é uma ótima fonte de informação. Acesse [www.auditoriacidadada.org.br/bolsa-banqueiro-nao-2/](http://www.auditoriacidadada.org.br/bolsa-banqueiro-nao-2/) e vote para barrar esse projeto que limita a Dívida Pública (PRS 8/2025) protege a “Bolsa-Banqueiro” e aprofunda o Arcabouço Fiscal.

## **Alteração do banco**

Atualmente, os trabalhadores da Transpetro já não são mais obrigados a receber salários pelo Santander, sendo possível realizar a alteração da conta para crédito salarial diretamente no Canal do Empregado. O procedimento pode ser realizado pelo seguinte caminho:

**CANAL DO EMPREGADO → CADASTRO DO EMPREGADO → DADOS BANCÁRIOS → ALTERAÇÃO DE DADOS BANCÁRIOS PARA RECEBER CRÉDITO SALÁRIO**

Para concluir a alteração, é necessário anexar um extrato bancário contendo nome, agência e conta corrente. Também é recomendado registrar a solicitação no SAE e anexar o comprovante bancário ao atendimento.