



TELETRABALHO: LUTA DA CATEGORIA GARANTIU AVANÇOS, MAS DEBATE CONTINUA E EXIGE PREPARAÇÃO

O teletrabalho continua sendo um tema presente no cotidiano de milhares de trabalhadores e trabalhadoras da Petrobrás. Mais do que uma discussão sobre quantos dias o empregado trabalha em casa ou presencialmente, o modelo híbrido envolve organização do trabalho, qualidade de vida, critérios de elegibilidade, gestão, produtividade e, principalmente, a participação da categoria nas decisões que afetam diretamente sua rotina.

A experiência recente mostrou que direitos e condições de trabalho não estão garantidos sem mobilização.

No início de 2025, a intenção da gestão da Petrobrás de ampliar os dias presenciais acendeu o alerta entre os trabalhadores. Para grande parte da categoria, especialmente nas áreas administrativas, a mudança representava uma alteração significativa em um modelo que já fazia parte da organização do trabalho.

A reação veio por meio da mobilização. No Litoral Paulista, trabalhadores e trabalhadoras participaram de atos, atrasos e paralisações, com forte participação do setor administrativo. No EDISA Valongo, em Santos, a adesão às mobilizações demonstrou que os trabalhadores administrativos também estavam dispostos a lutar contra mudanças impostas sem negociação. O processo incluiu três dias e meio de greve (26 de março, 29 e 30 de maio e

até o meio dia do dia 2 de junho) e fortaleceu a organização da categoria em defesa do teletrabalho.

A pressão da categoria produziu resultados. Entre as conquistas está a manutenção de dois dias semanais de trabalho remoto para a maioria dos trabalhadores, além da criação de dez dias adicionais “coringa” de teletrabalho por ano. Também foram estabelecidas condições específicas para determinados grupos, como gestantes e mães e pais após as respectivas licenças.

Outra conquista importante foi impedir que a empresa simplesmente alterasse as regras por decisão unilateral. A mobilização levou à construção de um acordo específico sobre teletrabalho, estabelecendo regras negociadas para o modelo e garantindo maior proteção à categoria diante de novas tentativas de mudança sem discussão coletiva.

Hoje, o tema também está contemplado no ACT 2025–2027. A Cláusula 73 estabelece que a Petrobrás continuará praticando o teletrabalho para os empregados em regime administrativo, conforme as normas internas e o Acordo Coletivo específico de Teletrabalho. Já a Cláusula 132 preserva o acordo específico de teletrabalho vigente no momento da assinatura do ACT.

A inclusão do tema nos instrumentos coletivos representa um resultado importante da luta travada pela categoria.

Mas o debate está longe de terminar

As conquistas obtidas não significam que todos os problemas estejam resolvidos. Apesar da atual estabilidade, conquistada pelo Acordo Específico de Teletrabalho, a experiência do modelo atual mostra que ainda existem questões que precisam ser debatidas. Critérios de elegibilidade, diferenças entre áreas, previsibilidade dos dias de trabalho remoto, convocações presenciais e a necessidade de critérios mais objetivos são alguns dos temas que repercutem diretamente entre os trabalhadores e trabalhadoras que estão sob esse regime.

A possibilidade de convocação presencial mesmo em dias inicialmente previstos para o teletrabalho, por exemplo, reforça a necessidade de especificar regras capazes de manter certo grau de previsibilidade e segurança para a organização da vida desses trabalhadores, pois cada área possui características próprias, diferentes formas de organização e desafios específicos. Por isso, a preparação para o próximo acordo coletivo precisa começar a partir desse aprofundamento.

Isso significa ouvir os trabalhadores e trabalhadoras, identificar problemas, reunir experiências das diferentes áreas e construir melhorias para os impactados do modelo híbrido.



Um estudo para ajudar a fundamentar o debate

É nesse contexto que surge uma contribuição produzida de forma independente por um trabalhador do EDISA, Marcelo Augusto de Vasconcelos Lopes. O White Paper sobre teletrabalho e trabalho híbrido reúne pesquisas, revisões científicas e experiências organizacionais para discutir os impactos e os desafios do modelo. Entre os temas analisados estão produtividade, desempenho, liderança, infraestrutura, gestão por resultados e bem-estar dos trabalhadores.

Uma das questões levantadas pelo estudo é que o debate sobre teletrabalho não precisa se limitar à discussão sobre a quantidade de dias presenciais ou remotos. A análise também envolve as condições necessárias para que o modelo continue funcionando de forma adequada, considerando fatores como organização do trabalho, comunicação, infraestrutura tecnológica, liderança e suporte oferecido pela empresa.

O estudo aponta ainda que



os resultados do teletrabalho não são automáticos. Sua efetividade depende da forma como o trabalho é organizado e de uma combinação de fatores humanos, tecnológicos, culturais e gerenciais.

Nesse sentido, o material traz reflexões que podem contribuir diretamente para alguns dos desafios enfrentados atualmente pela categoria. Entre eles, está a discussão sobre critérios de elegibilidade, considerando as características e a natureza das atividades desenvolvidas, especialmente diante das diferentes realidades existentes dentro da Petrobrás.

Outra questão levantada é a

necessidade de discutir formas de gestão baseadas em objetivos, resultados e entregas, e não apenas no controle da presença física. Autonomia, confiança, clareza de objetivos e comunicação eficiente aparecem como elementos importantes para o funcionamento do trabalho remoto e híbrido.

O estudo também reforça a importância da avaliação permanente das políticas de teletrabalho. A utilização de indicadores, avaliações periódicas e aprendizado contínuo pode ajudar a identificar problemas e aperfeiçoar as regras a partir da experiência acumulada pelos próprios trabalhadores.

O White Paper não substitui a experiência dos trabalhadores nem a construção coletiva das reivindicações. Mas reúne informações e evidências que podem contribuir para que o próximo debate sobre o acordo de teletrabalho seja realizado com maior embasamento.

O estudo apresenta, entre outros temas, uma análise das evidências científicas sobre produtividade no teletrabalho. Entre os fatores abordados estão a redução dos deslocamentos, a diminuição de distrações e interrupções, a autonomia na organização do trabalho, melhores condições para concentração e a importância de uma estrutura adequada e da gestão por resultados. O White Paper reúne recomendações estratégicas para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das políticas de teletrabalho, como adotar uma visão estratégica do modelo, estruturar políticas baseadas em critérios objetivos, fortalecer a liderança e a cultura organizacional, investir na trans-

formação digital, desenvolver competências para o futuro do trabalho, estabelecer indicadores de acompanhamento e promover a melhoria contínua baseada em evidências.

É muito importante salientar que o Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista entende que a gestão por resultados não pode significar a substituição do controle da jornada por um sistema baseado exclusivamente em tarefas. É preciso monitorar essa questão, pois a empresa pode elevar gradativamente a quantidade de tarefas e demandas a ponto de o trabalhador precisar ultrapassar sua jornada regular, podendo inclusive chegar a jornadas excessivas para cumprir as exigências. Por isso, a combinação entre a definição de tarefas, objetivos e entregas com o controle da jornada de trabalho é o caminho mais adequado para evitar sobrecarga e garantir que a busca por resultados não resulte em trabalho excessivo.

Preparar para negociar e avançar

A próxima discussão sobre teletrabalho precisa partir da experiência acumulada pela categoria, das conquistas obtidas com a mobilização e, principalmente, dos problemas que ainda permanecem.

A organização dos trabalhadores foi fundamental para impedir mudanças unilaterais e garantir avanços. Agora, o de-

safio é transformar essa experiência em uma discussão ainda mais ampla sobre o futuro do teletrabalho na Petrobrás.

Quais problemas precisam ser corrigidos? Quais critérios precisam ser aperfeiçoados? Como garantir maior transparência entre as diferentes áreas? Como dar mais previsibilidade aos trabalhadores?

Quais atividades podem ser realizadas no modelo híbrido e sob quais condições? Essas são algumas das questões que precisam fazer parte do debate.

O desafio agora é começar a preparação. Ouvir a categoria, reunir experiências, identificar problemas e construir propostas com antecedência pode ser fundamental para

que, quando chegar o momento de discutir um novo acordo de teletrabalho, os trabalhadores estejam preparados não apenas para reagir a possíveis retrocessos, mas também para apresentar reivindicações e avançar na construção de regras mais claras, transparentes e adequadas à realidade da categoria.

A luta de 2025 mostrou que a mobilização faz diferença. A experiência do presente e o conhecimento acumulado podem, agora, ajudar a preparar o próximo debate.

Encaminhe sua contribuição para nós enviando um e-mail para imprensa@sindipetro-santos.com.br com o assunto teletrabalho.

SISTEMA PETROBRÁS BATE RECORDES, MAS TRABALHADORES NÃO PARTICIPAM NA MESMA PROPORÇÃO DOS RESULTADOS

A diretoria do Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista e representantes das entidades que compõem a Federação Nacional dos Petroleiros (FNP) estiveram reunidos no dia 14 de agosto com a gestão da Petrobrás e da Transpetro. O encontro teve como pauta central a proposta de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para os exercícios de 2026 e 2027. A gestão apresentou os parâmetros da proposta de PLR para o biênio 2026/2027. Segundo o RH da empresa, se a PLR fosse calculada com base nos resultados atuais, o atingimento das metas estaria em 99,8%. A proposta apresentada preserva, em linhas gerais, a estrutura atualmente existente, mantendo os gatilhos, os indicadores e a forma de pagamento adotados no acordo anterior.

Os critérios continuam vincula-

dos ao desempenho da companhia, com indicadores distribuídos em três dimensões: políticas públicas (50%), operacional (20%) e financeira (30%). Entre as metas apresentadas estão captação de água doce sem energia, emissões operacionais de gases de efeito estufa, produção de óleo, LGN, gás natural e outros derivados, produtividade per capita e fluxo de caixa operacional. As entidades sindicais exigiram a criação de uma cláusula que evite descontos na PLR dos trabalhadores decorrente de lançamentos contábeis (impairment), como ocorreu na PLR do biênio anterior.

A proposta mantém o pagamento proporcional ao atingimento das metas a partir do patamar de 80% do resultado consolidado, sendo que abaixo desse percentual não há pagamento.



Piso e teto seguem praticamente os mesmos

De acordo com a apresentação da empresa, a proposta para a PLR 2026/2027 é praticamente a mesma do acordo de 2025 no que diz respeito aos parâmetros de piso e teto. O modelo mantém limites globais vinculados ao lucro líquido (até 6,25% do Lucro Líquido para atingimento integral das metas) e limites individuais para o pagamento, seguindo o limite de até 3 remunerações ou 4 piso, o que for menor, para os empregados abrangidos pelos critérios gerais.

A empresa também informou que permanecem vigentes as regras de pagamento proporcional ao tempo de efetivo exercício, descontos de 10% por advertência e 20% por suspensão disciplinar, além do desconto

de 2% para a AMS na quitação da PLR. Como item novo na proposta, a gestão incluiu a previsão de desconto de dívidas do empregado com a folha de pagamento, limitado a 50% do valor total a receber na quitação.

Durante a apresentação, a gestão destacou a evolução da PLR dentro da política de remuneração variável, afirmando que a rubrica chegou a 55% do total destinado à remuneração variável em 2025. Para o Sindipetro-LP e demais sindicatos, no entanto, a discussão não pode se limitar à narrativa da empresa. A PLR precisa ser debatida a partir da valorização real dos trabalhadores e trabalhadoras e da distribuição justa da riqueza produzida coletivamente.

Estudo da FNP (ILAESE) aponta descompasso

Durante a reunião, a FNP apresentou um estudo elaborado pelo ILAESE que analisa os dados financeiros da Petrobrás referentes ao primeiro semestre de 2026. O levantamento evidencia um enorme descompasso entre o crescimento acelerado da rentabilidade da companhia e os investimentos na força de trabalho.

No 1º semestre de 2026, a Petrobrás registrou Receita Líquida de R\$ 293,2 bilhões, Lucro Bruto de R\$ 157,9 bilhões e Lucro Líquido de R\$ 85,2 bilhões — este último apresentando uma disparada de 300,36% na comparação com o 1º semestre de 2024. A taxa de lucro bruto da Petrobrás atingiu a marca recorde de 117% no 1S26, impulsionada por recordes de produção total operada (4,87 MMboed) e produção própria no pré-sal (2,78 MMboed). Por outro lado, enquanto os lucros e a produção disparam, os investimentos com pessoal direto variaram apenas 3,18% (passando de R\$ 22,2 bilhões no 1S25 para R\$ 22,9 bilhões no 1S26). Na comparação com o 1S24, houve queda de -8,82% nos recursos destinados aos trabalhadores. O estudo demonstra que os resultados astronômicos da Petrobrás não decorrem apenas de fatores de mercado, mas da sustentada redução proporcional do custo da força de trabalho e da postergação da negociação de um novo NPC, pois isso requer investimento nos trabalhadores.

Gestão da empresa alega limites legais e regulatórios

Um dos principais argumentos apresentados pela gestão foi a existência de limites legais, regulatórios, societários e tributários para a construção de um acordo único de PLR para todo o Sistema Petrobrás. Os gestores afirmaram que as regras estabelecidas pela Resolução CCE nº 10/1995 e órgãos de fiscalização são vinculantes, exigindo a observância das regras específicas aplicáveis às empresas estatais.

A gestão explicou que cada empresa possui sua própria

realidade societária, financeira e contábil, citando restrições para a distribuição de resultados em unidades com prejuízos acumulados (como a ANSA e PBIO) e riscos tributários decorrentes de eventual descumprimento da vinculação aos resultados individuais. A apresentação também destacou possíveis benefícios de uma maior integração entre as empresas do sistema, mas a própria companhia reconheceu a necessidade de manter a compatibilidade com as regras vigentes.

Transpetro detalha proposta da PLR e parâmetros do PPP

Para a Transpetro, a gestão apresentou a proposta para o biênio 2026/2027 mantendo o modelo praticado no acordo anterior para trabalhadores com e sem função gratificada. Para ter direito ao pagamento, mantêm-se os gatilhos de lucro líquido positivo, distribuição de dividendos e atingimento mínimo de 80% do resultado ponderado das metas. Os limites globais foram fixados no patamar de 6,25% do lucro líquido ou 25% dos dividendos (o que for menor), enquanto os limites individuais foram definidos em até 3 remunerações.

O pacote de indicadores da Transpetro para 2026 está dividido entre a dimensão de Políticas Públicas (peso de 50%, abrangendo Emissões de Gases de Efeito Estufa e Volume de Água Doce Captada), Financeira (30%, focada no Fluxo de Caixa Operacional) e Operacional (20%, que

engloba Produtividade per capita, Controle de Estadias de Terminais e Índice de Disponibilidade Operacional). A gestão afirmou que, caso a apuração fosse realizada neste momento, o atingimento de metas da Transpetro estaria em 100%.

Paralelamente, a empresa expôs os detalhes do Programa de Prêmio por Performance (PPP) para 2026, cujo montante global somado à PLR corresponderá a 13% do EBITDA. Para a categoria geral dos empregados, o programa prevê alvos de 5 a 7 remunerações (com tabela variando de 2,50 no mínimo a 6,00 no máximo), exigindo métrica de desempenho individual (GDR/Scorecard) igual ou superior a 2,00 e ausência de suspensão disciplinar no período. O valor recebido a título de PLR será abatido do montante devido pelo PPP, sem complemento caso a PLR supere o cálculo do prêmio.

Pautas urgentes: aposentados, concurso e punições

Durante a reunião, o Sindipetro-LP e a FNP voltaram a cobrar um canal direto de diálogo com a presidenta da Petrobrás, Magda Chambriard, cobrando soluções concretas para os PEDs que afetam aposentados e pensionistas — pauta que terá mobilização marcada para 25 de agosto. Em resposta, o RH afirmou atuar como interlocutor junto à pre-

sidência e reconheceu a urgência do tema.

As entidades também exigiram o zeramento do cadastro de reserva do concurso vigente com a convocação da 4ª Turma (T4) para combater a sobrecarga e o déficit operacional. A gestão alegou já ter admitido mais de 4 mil empregados e que o cadastro vale até junho de 2027, mas sem previsão de

novos chamamentos no momento. Sobre a Transpetro, foi informado o lançamento de novos editais para terra e marítimo com provas em novembro e ações de incentivo à participação feminina. Por fim, quanto aos impactos de punições na remuneração variável, o RH declarou ter sanado o conflito apontado via ofício encaminhado à FNP.

Por uma PLR linear e igualitária à altura dos resultados da Petrobrás

Diante desse cenário de lucros recordes e alta rentabilidade, o Sindipetro-LP e a Federação Nacional dos Petroleiros exigem uma proposta de Participação nos Lucros e Resultados que retribua à altura o empenho da categoria.

As entidades defendem uma PLR igualitária para todos os trabalhadores e integrada para todo o Sistema Petrobrás, garantindo que a riqueza produzida seja distribuída de forma justa.

Outro ponto fundamental é a inclusão de um dispositivo que impeça o uso de impairments (reavaliações contábeis de ativos) para rebaixar o valor do benefício, evitando que se repita a manobra ocorrida em 2024, que resultou em um confisco de cerca de 30% no pagamento da categoria. Além disso, a FNP sustenta que há espaço de sobra para uma elevação expressiva do piso da PLR, garantindo maior justiça distributiva para quem ganha menos, en-

quanto o teto pode ser mantido nos patamares atuais.

A reunião marcou mais uma etapa da discussão sobre a PLR para 2026 e 2027. Para o Sindipetro-LP e os sindicatos que compõem a FNP, a negociação precisa avançar sem que a categoria seja chamada apenas a aceitar limites definidos unilateralmente pela gestão. A distribuição dos resultados deve reconhecer efetivamente o trabalho de quem produz a riqueza da companhia.



No 1º semestre de 2026, a Petrobrás registrou Receita Líquida de R\$ 293,2 bilhões, Lucro Bruto de R\$ 157,9 bilhões e Lucro Líquido de R\$ 85,2 bilhões — este último apresentando uma disparada de 300,36% na comparação com o 1º semestre de 2024.



PETROBRÁS RECONHECE **ATRASO NO PAGAMENTO** DO DSR SOBRE HORAS EXTRAS PARA O OFFSHORE

O Sindipetro-LP cobrou da Petrobrás explicações sobre o pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR) incidente sobre as horas extras relacionadas ao Dia do Desembarque (Cláusula 27 do ACT Petrobrás 2025-2027) pelos trabalhadores embarcados.

Em reunião com o RH da Companhia, o Sindicato foi informado de que o pagamento previsto no atual Acordo Coletivo de Trabalho (ACT 2025-2027) ainda não foi implantado no sistema de folha. Segundo a empresa, trata-se de uma dificuldade geral de implementação que atinge a categoria abrangida pela cláusula.

A Petrobrás informou que sua equipe técnica está trabalhando na adequação do sistema de pagamento para incluir o reflexo

do DSR sobre a verba referente ao Dia do Desembarque e que a previsão é de que a implantação esteja concluída até dezembro de 2026. Segundo o RH informou ao Sindipetro-LP, os valores devidos serão pagos retroativamente a janeiro de 2026.

Segundo o RH, o atraso ocorre em razão de dificuldades encontradas no sistema, atribuídas à alta complexidade técnica necessária para implementar corretamente o cálculo na folha de pagamento.

Entenda o que mudou

A questão está relacionada à Cláusula 27, parágrafo 1º, do ACT 2025-2027. Desde 1º de janeiro de 2026, a Petrobrás deixou de lançar o equivalente a meio dia de folga

e passou a realizar o pagamento correspondente a uma média mensal de três horas extras aos empregados engajados permanentemente nos regimes especiais de Sobreaviso, Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento nas instalações offshore e/ou no Campo Terrestre de Urucu.

O ACT estabelece que essas três horas são pagas mensalmente, independentemente da quantidade de desembarques realizados no período, e correspondem ao tempo à disposição da Companhia no Dia do Desembarque.

Além disso, sobre essa média mensal de três horas extras prevista para o Dia do Desembarque deve incidir o respectivo reflexo no DSR. Segundo informou o RH ao Sindicato, é justamente esse

reflexo que ainda não está sendo processado corretamente pelo sistema de folha da Companhia.

De acordo com tese vinculante fixada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Tema 160 dos recursos repetitivos, o reflexo das horas extras no DSR dos petroleiros regidos pela Lei nº 5.811/1972 deve observar o percentual de 16,67%.

Na prática, para apurar o reflexo no DSR, aplica-se o percentual de 16,67% sobre o valor das horas extras consideradas para essa finalidade.

Sindipetro-LP vai acompanhar pagamento dos retroativos

O reconhecimento da Petrobrás é importante, mas não encerra a questão. O Sindicato continuará

acompanhando a implantação do pagamento e cobrando que todos os trabalhadores impactados recebam corretamente os valores devidos desde janeiro de 2026.

O Sindipetro-LP também acompanhará a comunicação aos trabalhadores e a forma como a empresa fará o cálculo e a identificação dos valores retroativos devidos a cada trabalhador.

Assim que houver novas informações sobre a implantação do sistema, o cálculo e o pagamento dos retroativos, o Sindipetro-LP informará a categoria.

Nossa orientação aos trabalhadores embarcados é que acompanhem seus contracheques e, caso identifiquem qualquer diferença relacionada ao pagamento, procurem o Sindicato.

ASSISTÊNCIA FUNERÁRIA AGORA **INCLUI CREMAÇÃO** E AMPLIA BENEFÍCIOS AOS ASSOCIADOS E DEPENDENTES

O Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista informa aos associados e associadas que já possuem o plano OSAN uma atualização importante no benefício.

A principal atualização do plano é a inclusão da cobertura para cremação, uma demanda antiga.

O serviço passa a ser oferecido em todo o território nacional, em local definido pela OSAN Planos, conforme as condições legais e contratuais. Após o procedimento, as cinzas são entregues à família em até 15 dias.

O funcionamento permanece

o mesmo: a despedida ocorre no velório e, ao seu término, o corpo é encaminhado ao crematório parceiro indicado. A cremação está incluída sem custo adicional, sendo que serviços extras relacionados à cerimônia ou traslado aéreo não fazem parte da cobertura.

O plano segue oferecendo assistência completa, com: atendimento 24 horas; urna funerária; coroa de flores; velório; sepultamento em cemitério municipal e traslado em caso de falecimento fora da cidade (franquia de 400 km ida e volta)

A cobertura é nacional, com atendimento por rede credenciada, incluindo as principais cidades da região.

A adesão ao plano OSAN não é compulsória para os sócios titulares. Os interessados em contar com o benefício devem realizar o cadastro por meio da ficha de inscrição, disponível via QR Code no box ao lado. O documento precisa ser devidamente preenchido e enviado para servicosocial@sindipetrosantos.com.br para efetivação da adesão.

Associados e associadas que

desejarem incluir dependentes podem estender o benefício com os seguintes valores atualizados:

- Cônjuge, filhos solteiros, pai e mãe: R\$ 92,40 ao ano por pessoa
- Outros familiares: R\$ 256,80 ao ano por pessoa

Para inclusão de dependentes, após a adesão do associado titular ao plano, a ficha de cadastro (baixe apontando a câmera do seu celular para o QR CODE) deve ser enviada diretamente para a OSAN pelo e-mail planoempresa@osan.com.br.

O documento deve estar preen-

chido corretamente e com assinatura digital pelo Gov.br.

É importante destacar que a carência é de apenas 1 mês após a adesão. Em caso de dúvidas, o Serviço Social está à disposição por telefone (13) 3202-1100, WhatsApp: (13) 99141-0578, presencial mediante agendamento e por e-mail servicosocial@sindipetrosantos.com.br

TITULAR

DEPENDENTES



SINDIPETRO-LP OFERECE ORIENTAÇÃO SOBRE BENEFÍCIOS DO INSS

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, aposentadas e pensionistas, garantindo acesso à informação 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 aci-

dentária 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.

VOCÊ SABIA QUE A SEDE DO SINDIPETRO CONTA COM UM POSTO AVANÇADO DA SAÚDE PETROBRÁS?

Localizado na sede do Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista, em Santos, o espaço oferece suporte aos trabalhadores da ativa, aposentados, pensionistas e seus dependentes. No local, é possível realizar cadastro de beneficiários, obter orientações sobre questões financeiras, programas complementares da Saúde Petrobrás, rede credenciada, autorizações e utilização do plano, além de esclarecer dúvidas e acessar outros serviços relacionados à assistência à saúde.

No Posto Avançado da Saúde Petrobrás também é possível realizar a atualização cadastral de titulares e dependentes. A atualização

contempla beneficiários da Petrobrás, da Transpetro e demais subsidiárias, incluindo a comprovação do estado civil, além da atualização de endereço, telefone, e-mail e dados bancários. Manter essas informações em dia é fundamental para o recebimento de comunicados e outras informações importantes sobre o plano, além de contribuir para a regularidade do cadastro e o acesso aos serviços oferecidos.

O atendimento é realizado de segunda a quinta-feira, das 9h às 13h e das 14h às 18h, e às sextas-feiras, das 8h às 12h e das 13h às 17h. É importante destacar que o atendimento é somente presencial,

não havendo possibilidade de contato via telefone.

Sempre que precisar de apoio, informações ou realizar atualizações cadastrais, procure o Posto Avançado da Saúde Petrobrás na sede do Sindipetro-LP que está localizada à Av. Cons. Nébias, 248, em Santos.

Outros canais para agendamento e informações

Além do atendimento presencial no Posto Avançado, os beneficiários também podem utilizar os canais nacionais da Saúde Petrobras para informações, orientações e agendamentos.

Telefone: 0800 728 3372

WhatsApp: (31) 98470-5004

SINDIPETRO LITORAL PAULISTA REFORÇA IMPORTÂNCIA DA ATUALIZAÇÃO CADASTRAL DE ASSOCIADOS E DEPENDENTES

O Sindipetro-LP solicita aos associados e associadas que realizem a atualização de seus dados cadastrais junto à entidade. Foram identificadas informações pendentes ou desatualizadas, especialmente nos dados de contato e nos registros de dependentes. A medida também é importante em razão de processos judiciais que estão em fase de execução, sendo fundamental que o Sindicato mantenha os dados corretos dos associados, principalmente daqueles que possuem ações em andamento no Departamento

Jurídico. Além de garantir a atualização das informações junto ao Sindicato, manter o cadastro em dia facilita o acesso aos serviços oferecidos pela entidade e o cadastramento em atividades e eventos, como a confraternização de final de ano.

Nesta etapa, devem ser atualizados prioritariamente telefone, e-mail, endereço, unidade e as fotos dos sócios e dependentes. Entre os dependentes regularmente habilitados estão pais, cônjuge, filhos menores de 21 anos ou até 24 anos, desde que estejam cur-

sando faculdade, mediante apresentação de atestado de matrícula e comprovação de dependência econômica, além de filhos com deficiência, mediante apresentação do termo de curatela.

Para realizar a atualização, aposentados(as) e pensionistas devem utilizar a ficha de atualização cadastral [vide QR CODE], enquanto os ativos(as) devem preencher a ficha correspondente [vide QR CODE]. Após o preenchimento, a documentação pode ser enviada para o e-mail secretaria@sindipetrosantos.com.br, acompanhada

das fotos digitalizadas do sócio e dos dependentes. No assunto do e-mail, deve ser informado "Atualização cadastral".

A documentação também pode ser encaminhada pelo WhatsApp do Sindicato: (13) 99731-7804, entregue pessoalmente na sede ou subsele do Sindipetro-LP ou ainda por meio do diretor de base. Para mais informações, o atendimento pode ser feito pelo telefone (13) 3202-1102 ou pelo WhatsApp (13) 99731-7804. O horário de atendimento é de segunda a quinta-feira, das 8h às 12h e das

14h às 18h, e às sextas-feiras, das 8h às 12h e das 13h às 17h.

O Sindipetro-LP ressalta que os associados e associadas que realizaram o recadastramento recentemente não precisam fazer uma nova atualização.



APT/APTT: VITÓRIA JUDICIAL, DESIGUALDADE E DESAFIOS PARA OS TRABALHADORES E

A luta do Sindipetro-LP pela recuperação dos direitos relacionados ao Adicional Provisório de Transferência (APT) e ao Adicional Provisório de Transferência Temporária (APTT) continua produzindo resultados e, ao mesmo tempo, evidencia novas desigualdades e problemas que precisam ser enfrentados pela organização sindical.

Esses adicionais foram criados para compensar os impactos causados ao trabalhador quando a Petrobrás determina sua transferência com mudança de residência. O APT aplica-se às transferências sem perspectiva de retorno à unidade de origem, enquanto o APTT se refere às transferências temporárias.

No processo de privatização do governo de extrema direita, para reduzir gastos com possível transferência de empregados, no fim de 2019 a Petrobrás alterou unilateralmente a sistemática de pagamento. Nas transferências definitivas, o pagamento continuado do APT foi substituído por uma Ajuda de Custo de Transferência paga em parcela única, enquanto os valores do APTT também foram reduzidos.

Levantamento do Sindipetro-LP aponta perdas que chegaram a 50% dos valores pagos. Não é aceitável que direitos consolidados sejam reduzidos unilateralmente. Por isso, o Sin-



dipetro-LP acionou a Justiça.

Vitória judicial já está em fase de execução

A ação questionou justamente a aplicação da nova regra aos trabalhadores que já possuíam contrato com a Petrobrás antes da alteração. A Justiça reconheceu o direito dos empregados admitidos antes de 30 de setembro de 2019, abrangidos pelo processo, à aplicação da sistemática anterior.

A ação transitou em julgado e está em fase de execução, com pagamentos já sendo realizados. É uma vitória expressiva da organização sindical. O que a empresa tentou transformar em redução de custos acabou se transformando em passivo trabalhista, com o reconhecimento judicial do direito dos trabalhadores prejudicados.

A mudança criou desigualdade entre trabalhadores

A decisão judicial alcança os trabalhadores admitidos até 30 de setembro de 2019, desde que preenchidas as condições estabelecidas no processo. Já aqueles que ingressaram na Petrobrás após essa data não estão automaticamente abrangidos, pois seus contratos tiveram início quando a nova sistemática já estava em vigor. Na prática, essa política de gestão do governo de extrema direita gerou prejuízos aos trabalhadores e uma situação de desigualdade entre eles que permanece até hoje.

Trabalhadores submetidos a condições semelhantes de transferência podem receber valores completamente diferentes simplesmente em razão da data em que ingressaram na empresa. De um lado, estão os trabalhadores

antigos, que tiveram o direito à sistemática anterior reconhecido judicialmente. De outro, trabalhadores admitidos posteriormente continuam submetidos à regra implantada em 2020.

Essa é uma distorção que precisa ser enfrentada. A transferência determinada pela empresa provoca impactos na vida de qualquer trabalhador, independentemente da data de admissão. Mudança de residência, reorganização familiar, despesas e adaptação a uma nova cidade não pesam menos para quem entrou na Petrobrás depois de 2019. A nossa luta, portanto, continua não apenas para garantir o cumprimento integral da decisão judicial, mas também para combater as desigualdades existentes entre trabalhadores submetidos a situações semelhantes.

Adicional de Transferência

Outro ponto importante é entender que o Adicional de Transferência e o Auxílio Deslocamento são verbas distintas. Enquanto o APT e o APTT estão relacionados às situações de transferência do trabalhador, a pedido da empresa, a Cláusula 24 do ACT Petrobrás 2025-2027 trata especificamente do Auxílio Deslocamento.

O benefício foi estabelecido para auxiliar nas despesas com passagens interestaduais dos trabalhadores que residem em outro estado e se enquadram nas condições previstas no acordo, incluindo trabalhadores submetidos ao regime de confinamento da Lei nº 5.811/72 e que atuam nas condições estabelecidas pela cláusula.

A cláusula também estabelece que o Auxílio Deslocamento não pode ser acumulado com adicionais ou vantagens referentes à transferência para a mesma localidade, nem com verbas decorrentes de decisão judicial destinadas a cobrir o mesmo deslocamento. É justamente por isso que é fundamental compreender qual direito está sendo aplicado em cada situação.

Trabalhadores: como está sendo aplicado o “vale-jegue”?

O Sindipetro-LP quer ouvir a categoria sobre a aplicação prática do Auxílio Deslocamento, co-

ADES E NOVOS EMBARCADOS

nhecido popularmente entre os trabalhadores como “vale-jegue”. O objetivo é verificar se a regra prevista no ACT está sendo cumprida e identificar possíveis diferenças na aplicação do benefício entre unidades e trabalhadores embarcados.

Se você recebe o benefício, veremos saber se o repasse cobre efetivamente o seu deslocamento e se, na prática, há dificuldades, negativas de pagamento ou diferenças de pagamento entre trabalhadores. **As informações dos trabalhadores são fundamentais para que possamos identificar distorções e fortalecer as cobranças junto à Petrobrás. Envie seu relato, informação ou denúncia para imprensa@sindipetrosantos.com.br, com o assunto “Vale-Jegue”.**

Reembolso de passagens com milhas ainda não tem solução

Um dos problemas que vem sendo relatado pelos trabalhadores envolve o reembolso de passagens aéreas adquiridas com milhas. Atualmente, trabalhadores que utilizaram milhas para a emissão de passagens podem enfrentar a negativa do reembolso. Segundo o RH, a dificuldade está relacionada à exigência de apresentação de um comprovante de pagamento em nome do beneficiário, conforme os critérios utilizados para a prestação de contas

prevista no ACT.

Como a compra por meio de milhas é uma situação específica, o RH informou que irá aprofundar a análise para encontrar uma forma de garantir a prestação de contas com a devida rastreabilidade. Até o momento, porém, não há uma solução definitiva apresentada para os trabalhadores.

A gestão afirmou que irá estudar uma alternativa e apresentar uma resposta assim que a análise for concluída.

O Sindipetro-LP seguirá acompanhando a questão, porque a utilização de milhas é uma realidade para muitos trabalhadores e não pode simplesmente resultar em prejuízo ou impedir o acesso a um direito previsto para o deslocamento.

A discussão sobre APT, APTT, Auxílio Deslocamento e reembolso de passagens demonstra que os direitos relacionados à mobilidade dos trabalhadores continuam exigindo atenção e fiscalização. A vitória judicial conquistada pelo Sindipetro-LP mostra que a organização e a luta sindical podem impedir que alterações unilaterais retirem direitos dos trabalhadores.

Agora, é preciso garantir o cumprimento integral das decisões, acompanhar a execução dos pagamentos e enfrentar as desigualdades e os problemas que continuam existindo.

TRABALHADORES DAS PLATAFORMAS RELATAM DIFICULDADES PARA RECEBER REEMBOLSO

O Sindipetro-LP tem recebido de trabalhadores e trabalhadoras das plataformas offshore da Petrobrás relatos de dificuldades para conseguir o reembolso de despesas com passagens aéreas adquiridas após cancelamentos ou remarcações de voos no desembarque.

O direito está previsto na Cláusula 26 do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2025-2027, que estabelece o reembolso, limitado a R\$ 500, para despesas decorrentes da aquisição de nova passagem em situações de cancelamento ou remarcação de voo de desembarque.

O problema, segundo os relatos recebidos pelo Sindipetro-LP, está no processo criado pela empresa para efetivar esse reembolso. Atualmente, a solicitação deve ser realizada pela plataforma SAP Concur, no serviço específico para reembolso por cancelamento de voo no dia do desembarque.

Os trabalhadores relatam que a plataforma não é intuitiva e apresenta dificuldades já no preenchimento da solicitação. Depois do envio, alguns pedidos são devolvidos pela auditoria do sistema, muitas vezes com justificativas apresentadas em inglês, o que dificulta a compreensão do motivo da pendência ou negativa.

Em um dos casos relatados ao Sindicato, o trabalhador afirmou ter realizado cerca de quatro tentativas, sem conseguir concluir o processo. Em outro, foram necessárias três tentativas, com novas exigências de documentos a cada

devolução.

Um dos pontos que tem gerado dúvidas é a comprovação do cancelamento ou da transferência do voo. Esse documento é obrigatório para a solicitação e pode ser apresentado por meio de uma declaração do LOEP ou do próprio e-mail enviado pela Petrobrás informando que o trabalhador tem direito ao reembolso.

Em um dos casos, o trabalhador precisou transformar o e-mail recebido da própria empresa em PDF para anexá-lo à solicitação. Mesmo após cumprir a exigência, o pedido permaneceu em auditoria, sem uma resposta conclusiva.

Os relatos e documentos apresentados ao Sindicato também apontam diferentes motivos para a devolução das solicitações, como divergências no nome do fornecedor, diferenças entre o valor informado e o valor do comprovante e problemas relacionados à data do recibo.

Também foram identificadas solicitações de informações ou aprovações que os trabalhadores não sabem como obter, aumentando a dificuldade para concluir o processo.

Para os trabalhadores, o problema não está apenas na necessidade de apresentar documentação, mas na falta de clareza sobre o que é necessário em cada etapa. A cada devolução, o trabalhador pode precisar corrigir ou complementar a solicitação, fazendo com que o pedido seja reenviado diversas vezes.

A situação é ainda mais preocupante para os trabalhadores embarcados, que dependem de deslocamentos aéreos e podem ser diretamente afetados por cancelamentos ou alterações de voos no retorno para casa.

Sindicato cobra solução da Petrobrás

Para o Sindipetro-LP, um procedimento destinado a garantir o reembolso de uma despesa prevista no ACT não pode se transformar em uma barreira burocrática para o trabalhador.

O Sindicato vai cobrar da Petrobrás a revisão do processo, com simplificação das etapas, redução de exigências desnecessárias e comunicação clara em português, além de avaliar a possibilidade de utilização de sistemas internos já conhecidos pelos trabalhadores, como o CSP, para facilitar as solicitações.

O objetivo é garantir que um direito previsto no Acordo Coletivo seja efetivamente acessível, sem que o trabalhador precise realizar sucessivas tentativas, recorrer a tradutores ou enfrentar um processo burocrático desproporcional para recuperar um valor que lhe é devido.

O Sindipetro-LP seguirá acompanhando os relatos e cobrando da Petrobrás uma solução para o problema. Trabalhadores que estejam enfrentando dificuldades com o reembolso podem procurar o Sindicato e relatar a situação.

GESTÃO DA PETROBRÁS FRUSTRA EXPECTATIVA DA CATEGORIA POR UM NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A expectativa criada pela categoria petroleira após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027 era clara: finalmente iniciar uma negociação séria para construir um novo Plano de Cargos e Salários para todo o Sistema Petrobrás. Entretanto, a proposta inicial divulgada pela atual gestão da Petrobrás caminha na direção oposta.

Longe de enfrentar as distorções existentes entre o PCAC e o PCR, a direção da companhia apresenta uma medida limitada, que transforma uma reivindicação histórica da categoria em uma simples campanha de migração para um modelo amplamente questionado pela força de trabalho. Essa não foi a pauta construída pelos petroleiros. A categoria apresentou uma proposta unificada. A gestão da Petrobrás teve tempo de sobra para responder.

A pauta de um novo Plano de Cargos e Salários foi entregue oficialmente à Petrobrás em abril de 2025, após um amplo processo de construção coletiva realizado pela Federação Nacional dos Petroleiros (FNP) e pela Federação Única dos Pe-



troleiros (FUP). Desde então, a atual gestão da Petrobrás teve mais de um ano para estudar a proposta, dialogar com as representações sindicais e elaborar um novo plano capaz de corrigir as distorções existentes.

Não faltou tempo. O que faltou foi disposição da alta gestão para enfrentar o debate que a categoria colocou sobre a mesa.

O ACT estabeleceu condicionantes. A responsabilidade pela demora é da gestão. O Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027 prevê a SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE ALGUMAS AÇÕES JUDICIAIS relacionadas

ao tema como condicionante para o início desta etapa das negociações. É importante destacar que suspensão não significa desistência, renúncia ou encerramento das ações. Trata-se de uma medida temporária para possibilitar o ingresso dos sindicatos na mesa de negociação, preservando os direitos que continuam sendo discutidos judicialmente.

O Sindipetro-LP cumprirá integralmente o que foi pactuado coletivamente, mas faz questão de deixar claro: a participação nas negociações não significa concordância prévia com o conteúdo que a empresa vem divulgando.

Caso as negociações não sejam frutíferas para a categoria, poderá ser mais adequado manter as ações judiciais e rejeitar qualquer proposta que represente uma derrota para os trabalhadores. Essa avaliação, no entanto, será realizada no momento oportuno, e a decisão caberá à categoria, democraticamente, em assembleia.

Neste momento, a FNP e seus sindicatos estão concluindo as avaliações jurídicas necessárias sobre os procedimentos de suspensão dos processos coletivos para ingressar com segurança na mesa. Isso, porém, jamais poderá servir de desculpa para a omissão da empresa.

Cada sindicato possui ações judiciais diferentes, em estágios processuais distintos, que podem abranger apenas uma parcela ou a totalidade de sua base.

Por isso, é necessário adotar a melhor tática jurídica e política em cada situação, respeitando a autonomia de cada sindicato da FNP para conduzir suas ações e defender os interesses dos trabalhadores que representa.

A empresa teve tempo de sobra para elaborar uma proposta consistente, capaz de responder à pauta construída nacionalmente pela categoria. Mesmo assim, a proposta foi apresentada oficialmente apenas à FUP. Embora o Sindipetro-LP e os demais sindicatos da FNP ainda não tenham recebido formalmente o documento, a categoria já manifestou, pelas redes sociais e por outros meios, sua forte rejeição ao conteúdo divulgado.

O Sindipetro Litoral Paulista participará das próximas rodadas de negociação após realizar a SUSPENSÃO TEMPORÁRIA das ações judiciais previstas no acordo.

O desafio do Sindipetro-LP

Se a atual gestão da Petrobrás realmente acredita que o PCR é superior ao PCAC, o Sindipetro Litoral Paulista lança um desafio simples: que permita também aos trabalhadores atualmente vinculados ao PCR retornarem ao PCAC antes do início das negociações.

Essa seria a verdadeira prova de confiança no modelo defendido pela direção da companhia. Se o PCR é tão vantajoso quanto afirma a gestão da Petrobrás, não há motivo para temer a liberdade de escolha nem para impedir que os trabalhadores escolham livremente entre os dois planos.

A categoria nunca pediu uma nova migração para o PCR

É importante deixar uma questão muito clara. Os trabalhadores nunca reivindicaram uma nova campanha de migração para o PCR. A reivindicação construída nacionalmente foi outra. A categoria quer um novo Plano de Cargos e Salários para todo o Sistema Petrobrás, baseado na isonomia, na valorização profissional e na correção das distorções acumuladas ao longo dos últimos anos.

Entre os principais eixos da pauta construída pelos trabalhadores estão:

- Plano único para todo o Sistema Petrobrás;
- Isonomia salarial entre todos os trabalhadores;
- Correção das distorções existentes entre PCAC e PCR;
- Regras permanentes protegidas por negociação coletiva;
- Critérios transparentes para progressão, promoção e mobilidade;
- Valorização das carreiras e reparação das perdas acumuladas.

Transparência e mobilização da base

A FNP e seus sindicatos exigirão que a Petrobrás apresente formalmente uma proposta completa e estabeleça um calendário efetivo de reuniões para garantir uma negociação de fato. Afinal, a categoria conhece bem a estratégia de prolongar discussões, administrar expectativas e adiar soluções para temas que exigem decisão política — a famosa enrolação patronal.

O Sindipetro-LP manterá a base permanentemente informada sobre cada desdobramento, convocando todos e todas a participarem ativamente das decisões e dos atos.

As negociações estão ape-

nas começando. Nenhuma proposta será aceita previamente ou decidida apenas pelas direções sindicais. Ao final do processo, será a categoria, reunida em assembleia, que avaliará os resultados e decidirá se a proposta apresentada pela Petrobrás atende às reivindicações dos trabalhadores.

Com responsabilidade na mesa, disposição para o diálogo, unidade e mobilização nas bases, seguiremos defendendo uma negociação verdadeira, capaz de corrigir as injustiças e construir um plano único, democrático e valorizador para todos os petroleiros e petroleiras.

Nenhum almoço é de graça!

A medida apresentada pela direção da Petrobrás limita-se praticamente a oferecer uma compensação financeira para estimular trabalhadores do PCAC a aderirem a um PCR “melhorado”. Esse aceno financeiro não resolve nenhuma das distorções

denunciadas pela categoria. Ao contrário. Busca ampliar a adesão a um modelo que continua sendo alvo de inúmeras críticas da força de trabalho.

Entre os petroleiros existe praticamente um consenso: nenhum almoço é de graça. Os

trabalhadores sabem que vantagens imediatas podem esconder prejuízos permanentes para suas carreiras. Foi justamente por isso que a categoria não reivindicou dinheiro para migrar de plano. Reivindicou um novo Plano de Cargos e Salários.

PETROLINO QUER SAÚDE: DINHEIRO NENHUM COMPENSA 7 DIAS A MAIS EMBARCADO!

Pessoal, deixa eu dividir uma informação importante com vocês — daquelas que mexem direto com descanso, saúde e segurança. No ano passado tentaram me colocar pra “colaborar” com uma prática que a empresa vem usando com a gente nas plataformas: a tal da “quebra de embarque”. E o que é isso, na vida real?

Pra quem ainda não passou por isso, funciona assim: a pessoa faz o embarque normal de 14 dias. Aí, quando a chefia quer esticar, manda o trabalhador passar uma noite em hotel no Rio e depois reembarcar por mais 7 dias. No papel pode até parecer “intervalo”, mas na prática vira 21 dias trabalhando com só 14 de folga depois. Ou seja: inverte o regime que tá pactuado.

Nessa hora sempre aparece alguém dizendo: “ah, mas contrata-do trabalha assim”. Mas a gente sabe que eles se desgastam muito mais que o próprio justamente por conta desse regime. Outros vão dizer: “ah, mas o dinheiro extra ajuda pra caramba”, mas também sabemos que no longo

prazo não compensa. Esse tipo de mudança mexe com o corpo e com a cabeça: é menos descanso de verdade, menos convivência com a família e, ao mesmo tempo, mais tempo exposto a ruído, agentes químicos, rotina puxada e cansaço acumulado. E no embarque, cansaço não é só desconforto — é risco. Falha, distração e acidente muitas vezes começam aí.

Eu passei essa situação pro Sindicato e, pra não ficar só na conversa, a equipe de Saúde Coletiva da Trabalhadora e do Trabalhador analisou planilhas de embarque de 2024 e 2025, levou o assunto pros Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e isso foi avaliado pelas áreas de fiscalização e combate a irregularidades em jornada e salário.

O retorno do Ministério foi bem direto: a “quebra de embarque” não tem amparo na legislação especial e não fica válida nem se acontecer com concordância do trabalhador. Em outras palavras: tem coisa que não vira “acordo”, porque envolve descanso mínimo e segurança. E o Ministério ainda

recomenda suspender a prática imediatamente e voltar pro regime pactuado, equilibrado e proporcional.

Então minha conclusão é simples: vamos ficar atentos.

Se isso estiver acontecendo na sua unidade também, não trate como “normal” e não deixe virar rotina. E se precisar denunciar, chame a Saúde Coletiva do Sindicato — a equipe orienta direitinho, inclusive sobre como registrar e que tipo de prova ajuda.

Os contratados também podem pedir ajuda para verificar se há alguma irregularidade com seu regime. Veja os canais: petrolinoquersaude@sindipetrosantos.com.br, whatsapp 13 99745-4645 ou acesse o formulário anônimo acessando o QR-CODE abaixo.



ACESSE O FORMULÁRIO
Aponte a câmera para o QR Code

PETROBRÁS ASSUME COMPROMISSO DE PADRONIZAR ATIVIDADES DO OFFSHORE EM PRÉDIOS; SINDIPETRO-LP COBRARÁ CUMPRIMENTO

A atuação das entidades sindicais na Diretoria de Exploração e Produção (E&P) da Petrobrás garantiu um importante avanço para os trabalhadores e trabalhadoras embarcados. Na reunião realizada em 8 de julho, a gestão da empresa assumiu o compromisso de padronizar as jornadas e escalas praticadas quando os trabalhadores são deslocados para atividades em prédios administrativos, eliminando interpretações diferentes entre plataformas e gestores que, ao longo dos anos, geraram insegurança e tratamentos desiguais para situações idênticas.

A Petrobrás informou que irá elaborar diretrizes para uniformizar esses procedimentos em todas as bases e repassá-las aos gestores das plataformas para cumprimento. Embora esse seja um avanço importante conquistado na mesa de negociação, é fundamental destacar que se trata de um compromisso recente, que ainda está em fase de implementação. Por isso, é possível que alguns gestores continuem adotando práticas diferentes da padronização a ser implementada. Diante desse cenário, o Sindipetro-LP orienta os embarcados a comunicar imediatamente qualquer situação em desacordo com a intenção da padronização a ser implementada ou aplicada, conforme listamos a seguir. É

essencial que os trabalhadores e trabalhadoras relatem casos em que permaneçam sendo submetidos a jornadas incompatíveis com os compromissos assumidos pela gestão da empresa, para que possamos cobrar a correção e garantir que a orientação seja efetivamente cumprida em todas as unidades.

PLANEJAMENTO MANUTENÇÃO NA BASE - PMB: entre os encaminhamentos apresentados pela Petrobrás está a definição de que, nos casos de PMB, o trabalhador deslocado para o HA deverá cumprir jornada presencial de 8 h, em escala administrativa 5x2, como novidade, ficando estabelecido o limite máximo de seis meses de permanência no PMB a cada ciclo de 24 meses, ou seja, 6 meses no HA + 18 meses no Offshore. Essa proposta, alega o RH, elimina períodos prolongados no HA e dá predominância do trabalho à bordo, diferenciando a atuação dos profissionais em regime administrativo do pessoal offshore. Um fator importante da reunião foi a informação de que o período de PMB vai ser expurgado da contagem do cálculo da média de embarque.

PLANEJAMENTO - PARADAS PROGRAMADAS: o prazo máximo de deslocamento atual é de 18 meses, mas para a nova padronização,

o prazo máximo de deslocamento será de apenas 8 meses a cada ciclo de 48 meses, ou seja, 8 meses de deslocamento + 40 meses no regime offshore. Para as atividades de planejamento de parada, o entendimento sobre jornada e escala segue a mesma lógica do PMB, o trabalhador deslocado para o prédio cumprirá jornada presencial de 8 horas em escala administrativa 5x2 durante o período em que permanecer no HA. Aqui também temos um fator importante da reunião que foi a informação de que o período de parada programada vai ser expurgado da contagem do cálculo da média de embarque.

PLANEJAMENTO - DEMAIS CASOS: o prazo máximo de deslocamento atual é de 6 meses, mas para a nova padronização, o prazo máximo de deslocamento será de apenas 55 dias por ano. Ou seja, para essas demais atividades de planejamento, o entendimento de jornada e escala segue a mesma lógica, o trabalhador deslocado para o prédio cumprirá jornada presencial de 8 horas em escala administrativa 5x2 durante os 55 dias por ano em que permanecer no HA. Aqui também temos um fator importante da reunião que foi a informação de que esse período de planejamento vai ser expurgado da contagem do cálculo da mé-

dia de embarque.

DEMAIS CASOS: o RH informou também que, nas situações eventuais em que o trabalhador não consiga embarcar por motivos operacionais, a jornada presencial no prédio será de 8 horas enquanto aguarda novo embarque. Como se trata de uma ocorrência excepcional, essa condição deve durar apenas poucos dias. Caso haja necessidade de permanência por período maior, a tendência é aplicar a escala 5x2.

SCR: Os trabalhadores das SCR continuam seguindo suas escalas e jornadas habituais. Para as plataformas que a Sala de Controle Remota já aprovou em assembleia acordo coletivo específico para TIR, permanece válida a escala 6-1-6-17, com jornada de 12h, conforme deliberado pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras.

Próximos passos

A diretoria de E&P afirmou que fará um alinhamento com as Lideranças do E&P, depois os ajustes nos padrões internos e por fim uma divulgação das novas regras para todos os empregados e empregadas afetados.

O Sindipetro-LP acompanhará de perto a implementação desses compromissos. Não basta que a Petrobrás reconheça a necessida-

de de padronização, é preciso que a orientação chegue às unidades de mar e seja efetivamente respeitada por todos os gestores. A luta não termina na mesa de negociação. Ela continua no acompanhamento diário das condições de trabalho e na cobrança permanente para que os direitos conquistados sejam, de fato, aplicados em todas as bases da empresa. Se qualquer nova implementação vier a prejudicar o ambiente de trabalho, criando riscos desnecessários ou aumentando a possibilidade de adoecimento, a categoria deve entrar em contato presencialmente com a diretoria que faz plantão no aeroporto, pelo número de telefone dos diretores, pelo e-mail imprensa@sindipetrosantos.com.br ou ainda pelos grupos de WhatsApp criados pela entidade para a categoria.

É importante que o petroleiro e a petroleira verifiquem em qual dos casos se enquadra para trabalhar no regime ADM. **Caso a sua situação não esteja contemplada nas linhas de construção do acordo com o E&P, é importante informar o Sindicato para que possamos avaliar.** Se o seu caso estiver previsto nessas linhas de construção e, ainda assim, o gestor imediato não quiser seguir o que foi estabelecido, o Sindicato entra para atuar e buscar a solução da situação.

SIGA NAS REDES!



/SINDIPETROLP
CURTA NOSSA FANPAGE



/SINDIPETROLP
ASSISTA NOSSOS VÍDEOS



/SINDIPETROLP
SIGA NOSSO INSTAGRAM



13. 99137.8145
FALE CONOSCO

PETROBRÁS DIZ QUE **GESTÃO DE DESEMPENHO** NÃO SERÁ USADA PARA DESIMPLANTE DE TRABALHADORES EMBARCADOS

O RH da Petrobrás informou ao Sindipetro-LP que resultados pontuais de Gestão de Desempenho não devem ser utilizados como critério direto para promover o desimplante de trabalhadores do regime offshore. A posição foi apresentada após cobrança do Sindicato e formalizada em carta encaminhada à Federação Nacional dos Petroleiros (FNP) na quinta-feira (13), depois que uma apresentação interna da companhia gerou forte preocupação entre os embarcados.

No documento, a Petrobrás afirma que a atuação dos empregados em regime especial deve considerar o histórico profissional e a capacidade para o exercício das atividades inerentes ao regime, mas ressalta que isso “não se confunde com resultados pontuais e circunstanciais de

processos de Gestão de Desempenho (GD)”.

A manifestação ocorreu após começar a circular entre os trabalhadores uma apresentação sobre a “Sistemática para desimplante”. Em um dos pontos, sob o título “Desempenho consistente”, o material afirmava que permaneceriam implantados apenas empregados com bom desempenho e fazia referência à avaliação contínua na rotina de Gestão de Pessoas.

A forma como a informação foi apresentada provocou indignação e questionamentos entre os trabalhadores offshore, diante da possibilidade de avaliações de desempenho, metas ou outros instrumentos de Gestão de Pessoas serem utilizados para retirar empregados do regime especial.

Diante da repercussão, o Sin-

dipetro-LP levou a preocupação ao RH da Petrobrás e alertou que uma prática dessa natureza, caso utilizada como forma de pressão ou punição, poderia assumir contornos de assédio moral coletivo.

Na conversa com a representação sindical, o RH reconheceu que a apresentação transmitiu de maneira inadequada a relação entre desempenho profissional e desimplante. Segundo a empresa, avaliações relacionadas à Gestão de Pessoas, inclusive para desenvolvimento e avanço na carreira, não devem servir como ferramenta direta para que um gestor determine o desimplante.

A permanência no regime especial, segundo o RH, deve observar o regramento próprio do E&P e os requisitos previstos para a implantação, como a efetiva atuação em unidades offshore,

o cumprimento da média mínima de embarques e as demais condições necessárias ao exercício das atividades.

A diferença é fundamental: uma coisa é verificar se o trabalhador atende aos critérios estabelecidos para exercer suas atividades no regime especial. Outra é transformar nota de desempenho, metas ou instrumentos de Gestão de Pessoas em mecanismos de pressão, punição ou ameaça de desimplante.

Ainda que a empresa atribua o episódio à forma como o conteúdo da apresentação foi interpretado, a reação da categoria foi importante. A indignação dos embarcados e a cobrança do Sindicato levaram a Petrobrás a se posicionar formalmente e a delimitar de maneira mais objetiva a relação entre Gestão de Desem-

penho e desimplante.

Agora, o Sindipetro-LP acompanhará como esse entendimento será aplicado na prática. Qualquer tentativa de utilizar avaliações, metas ou práticas de Gestão de Pessoas como instrumento de punição ou para promover desimplantes fora dos critérios estabelecidos será questionada pelo Sindicato.

Por isso, é fundamental que os trabalhadores e trabalhadoras embarcados continuem atentos e mantenham o Sindipetro-LP informado sobre qualquer situação que possa indicar o uso indevido desses mecanismos. A atuação conjunta entre a categoria e a representação sindical será essencial para identificar e enfrentar qualquer prática que contrarie a posição formalizada pela Petrobrás.

TRANSFERIU-SE PARA UMA DAS NOSSAS UNIDADES? SAIBA COMO SE FILIAR AO SINDIPETRO LITORAL PAULISTA

O Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista tem sido procurado por trabalhadores e trabalhadoras transferidos de outras bases para unidades de nossa região que desejam se filiar à entidade. Para tornar-se associado ao Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista, preencha o formulário com seus dados (baixe pelo QRCODE). Após o preenchimento, é necessário imprimir uma via

da ficha cadastral e entregá-la em uma de nossas sedes, ao seu diretor de base ou, se preferir, digitalizá-la e encaminhá-la para o e-mail secretaria@sindipetrosantos.com.br. A ficha deve estar devidamente preenchida, assinada e acompanhada de uma foto 3x4 do titular e de seus dependentes, quando houver.

Não há necessidade de desfiliação de um Sindipetro para

se filiar a outro. Há trabalhadores e trabalhadoras que, inclusive, são associados em mais de uma entidade sindical. Porém, caso o trabalhador ou a trabalhadora queira se desassociar da entidade sindical de origem, deverá requerer a desfiliação diretamente à entidade de origem.

O Sindipetro-LP dá as boas-vindas aos trabalhadores e trabalhadoras que passam a

integrar nossa base de representação e reforça que a participação da categoria fortalece a luta coletiva pela defesa dos direitos, das condições de trabalho e pela conquista de novos avanços para a categoria.

Em caso de dúvidas sobre o processo de filiação, entre em contato com o Sindipetro-LP. Nossa equipe está à disposição para orientar os trabalhadores e garantir que a associação

seja realizada de forma rápida e segura. O contato pode ser feito pelo telefone (13) 3202-1100 ou pelo WhatsApp (13) 99770-2043.



GREVE 2025 SEGUE PRODUZINDO CONQUISTAS: OITO MESES DEPOIS, A LUTA AINDA REFLETE NO BOLSO DO TRABALHADOR

Oito meses depois, a greve de 2025 continua presente no contracheque — e na luta da categoria. Iniciada em 15 de dezembro de 2025, a paralisação foi construída com forte participação da base e atingiu unidades estratégicas em todo o país. No Litoral Paulista, a mobilização teve 100% de adesão nas bases, alcançando refinaria, terminais, unidades de gás, termoeletrica, prédio administrativo e plataformas. A forte participação dos trabalhadores embarcados foi decisiva para ampliar a pressão sobre a Petrobrás e fortalecer a greve.

Foram 16 dias de enfrentamento e pressão sobre a gestão da Petrobrás em um momento decisivo da negociação do ACT 2025-2027. A mobilização obrigou a empresa a apresentar avanços e mostrou que, quando a categoria se organiza, sua força ultrapassa os limites das mesas de negociação. O movimento terminou, mas seus efeitos continuam.

Setembro: novos reajustes chegam ao contracheque

A partir de 1º de setembro, entra em vigor a segunda correção das tabelas prevista no ACT 2025-2027. O Salário Básico será reajustado pelo IPCA acumulado entre setembro de 2025 e agosto de 2026. Já a tabela da RMNR e a Gratificação de Campo Terrestre de Produção terão, além da reposição da inflação, 0,5% de ganho real.

Como diversos adicionais são

calculados sobre o Salário Básico, o reajuste também produz reflexos em outras parcelas da remuneração. Considerando os índices conhecidos até julho, com inflação acumulada próxima de 4,6%, a correção da RMNR e do Campo Terrestre deve ficar próxima de 5%. Os números definitivos dependem da divulgação do IPCA de agosto.

Benefícios reajustados pelo custo real

Vale-Refeição: será corrigido em setembro pela variação do item “Alimentação fora do domicílio” do IPCA. Com o acumulado conhecido até julho, o reajuste será de aproximadamente 5%, o que equivale a um aumento de aproximadamente R\$ 105,00.

Vale-Mercado: o benefício de R\$ 400 mensais, pago desde janeiro de 2026 aos empregados em efetivo exercício, terá seu primeiro reajuste anual com base na inflação do item “Alimentação no domicílio”. Pelos índices conhecidos até julho, o valor chegaria a aproximadamente R\$ 413,71.

O mesmo critério será aplicado ao complemento mensal de R\$ 276,60, pago nas situações previstas no ACT aos empregados que recebem alimentação in natura subsidiada. A projeção, também antes do índice de agosto, é de R\$ 286,08.

Vale-Ceia: o valor atual de R\$ 1.006,91 será reajustado em setembro. Considerando os índices conhecidos até julho, a projeção



é de R\$ 1.041,43. O novo valor será utilizado no crédito do benefício realizado em dezembro.

Também em setembro será paga a segunda parcela do Abono ACT 2025-2027, previsto na Cláusula 128 do acordo, parágrafo 1º inciso II.

O benefício para este ano corresponde a 80% de uma remuneração, respeitando piso e teto da cláusula 128. Para efeito do cálculo desse abono, 100% de uma remuneração considera-se o valor da tabela de RMNR acrescida do ATS ou a Remuneração da Função Gratificada, conforme o caso.

A regra estabelece que o abono seja pago aos empregados em efetivo exercício em 1º de setembro de 2025. Excepcionalmente, também são contemplados os empregados admitidos a partir dessa data que estejam em efetivo exercício em 31 de dezembro de 2025, observadas as demais condições previstas na cláusula. A primeira parcela foi paga em março. Agora, a segunda

chega ao bolso da categoria.

Direitos offshore precisam sair do papel

Para quem trabalha embarcado, o ACT também trouxe direitos que ainda precisam ser plenamente implementados. Um deles é o DSR sobre as horas extras relacionadas ao Dia do Desembarque, previsto na Cláusula 27.

Após cobrança do Sindipetro-LP, a Petrobrás reconheceu problemas na implantação do pagamento e informou que pretende concluir a adequação do sistema até dezembro de 2026, com pagamento retroativo dos valores devidos desde janeiro deste ano. O Sindicato segue acompanhando e cobrando para que o direito previsto no acordo apareça efetivamente na folha de pagamento.

Outro ponto pendente envolve trabalhadores que utilizaram milhas próprias para emitir ou remarcar passagens diante de alterações de desembarque. O ACT prevê o ressarcimento das despesas decorrentes dessas al-

terações, mas a situação das passagens adquiridas com milhas ainda não tem solução definitiva.

Segundo o RH, a dificuldade está na exigência de comprovante de pagamento em nome do beneficiário, conforme os critérios utilizados para a prestação de contas. A empresa informou que irá aprofundar a análise para encontrar uma forma de garantir a rastreabilidade dessas operações e apresentar uma alternativa. Até o momento, porém, não há uma solução definitiva. O Sindicato seguirá cobrando para que o trabalhador não seja prejudicado por utilizar recursos próprios para resolver uma alteração provocada pela própria gestão da empresa.

O problema do reembolso das passagens está longe de acabar porque, desde a implementação, tem gerado ainda mais problemas. O sistema disponibilizado pela empresa para que os trabalhadores solicitem o benefício tornou-se uma barreira quase intransponível, dificultando o acesso ao direito. Para piorar, o sistema apresenta respostas em inglês, criando ainda mais obstáculos para os trabalhadores.

A luta atual: PLR 2026-2027

Enquanto as conquistas do ACT continuam produzindo efeitos, uma nova negociação já está em andamento. O Sindipetro Litoral Paulista e a Federação Nacional dos Petroleiros (FNP) negociam com a Petrobrás o acordo

de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para 2026 e 2027. A defesa da categoria é por uma PLR que reconheça de forma justa e igualitária a participação dos trabalhadores nos resultados da empresa.

A Petrobrás vem registrando resultados expressivos, mas nenhum resultado existe sem o trabalho de quem mantém refinarias, terminais, plataformas, unidades de gás, prédios administrativos, termoelétricas e demais áreas da empresa em funcionamento. Pela sistemática em negociação, a PLR referente a 2026 terá adiantamento em janeiro de 2027, com posterior apuração e quitação conforme as regras que forem definidas no acordo. A negociação continua.

O peso econômico das conquistas

Somados os principais efeitos econômicos do ACT — reajustes salariais e de benefícios, Vale-Mercado, Vale-Ceia e abono —, o impacto pode representar cerca de 42% de uma remuneração anual nas faixas salariais até R\$ 5 mil, por exemplo.

É importante informar que isso não significa um reajuste salarial de 42%. O cálculo reúne parcelas de naturezas diferentes: reajustes permanentes, benefícios mensais e pagamentos extraordinários. Ainda assim, a conta ajuda a dimensionar o peso econômico das conquistas obtidas na negociação.

E ela não inclui a PLR 2026, que ainda está em negociação, nem o DSR retroativo dos trabalhadores offshore ou a solução para os ressarcimentos de passagens adquiridas com milhas.

A greve terminou, mas a luta continua

O que hoje aparece no contracheque começou muito antes: nas assembleias, nos atos, nos piquetes, na mobilização das unidades e na decisão da categoria de enfrentar a empresa. Vale-Mercado, Vale-Ceia, reajustes diferenciados, ganho real, abono e novos direitos não surgiram espontaneamente. Foram resultado de negociação e pressão coletiva.

E há uma diferença que nenhum contracheque consegue pagar: quem esteve na greve sabe de onde vieram essas conquistas. Os que ficaram de fora também vão receber, porque os direitos conquistados são coletivos. Mas o sabor é outro para quem participou dos 16 dias de luta, enfrentou pressões, atravessou o Natal e o Ano Novo e ajudou a arrancar esses resultados da empresa. Esses trabalhadores recebem de cabeça erguida, porque sabem que fizeram a sua parte. Quem lutou pode olhar para o contracheque e dizer: eu estava lá.

A greve de 2025 durou 16 dias. A categoria atravessou o Natal e chegou ao Ano Novo em mobilização. O movimento mostrou que trabalhadores organizados são capazes de pressionar uma das maiores empresas do país e arrancar avanços. Mas conquista escrita no ACT precisa ser cumprida. Por isso, o papel do Sindicato continua sendo fiscalizar a aplicação do acordo, cobrar o que ainda não foi implementado e organizar a categoria para as próximas batalhas.

CATEGORIA PETROLEIRA OCUPA O EDISEN E MOSTRA QUE A PACIÊNCIA ACABOU

Foi um ato bonito, forte e marcado pela disposição de luta da categoria petroleira. Na manhã do dia 25 de agosto, centenas de trabalhadores e trabalhadoras da ativa, aposentados e pensionistas ocuparam a frente do Edifício Senado, no Rio de Janeiro, para deixar um recado claro à direção da Petrobrás: a categoria cansou de promessas vazias e quer respostas concretas.

O Sindipetro-LP marcou presença com força. A delegação do Litoral Paulista, que lotou um ônibus, enfrentou horas de estrada e uma viagem iniciada ainda na madrugada — não por obrigação, mas pela certeza de que nenhum direito é conquistado sem mobilização. Aquele ônibus levou ao Rio de Janeiro a voz e a indignação de uma categoria que não aceita mais esperar.

A manifestação, convocada pela Federação Nacional dos Petroleiros (FNP), unificou importantes reivindicações dos petroleiros e petroleiras. Entre as principais bandeiras estão o fim dos PEDs, um Novo Plano de Cargos e Salários digno, uma PLR justa e igualitária e a inclusão do teletrabalho no plano de negócios da empresa.

A cobrança de aposentados e pensionistas é urgente: há anos, milhares de participantes da Petros convivem com descontos que comprometem suas aposentadorias e a renda de suas famílias. Por isso, a categoria

exige o fim dos PEDs e cobra que a Petrobrás assuma sua responsabilidade como copatrocinadora do fundo, quitando suas dívidas históricas.

Além disso, a categoria rejeita a proposta insuficiente para o Plano de Cargos e Salários e exige um NPC construído coletivamente, com transparência e valorização real dos trabalhadores e trabalhadoras. A PLR também precisa ser justa e reconhecer efetivamente a contribuição de quem produz os resultados da empresa.

O teletrabalho é outra reivindicação. A categoria defende que essa modalidade seja incorporada de forma efetiva ao plano de negócios da Petrobrás, respeitando as necessidades dos trabalhadores e garantindo critérios transparentes e coerentes.

Também estão entre as cobranças a busca por soluções mais urgentes para as pautas específicas do offshore, como a implementação do DSR sobre as horas extras do dia do desembarque, a facilitação do reembolso de passagens aéreas perdidas por cancelamento de voos, a implantação dos trabalhadores desimplantados e uma prática coerente nas escalas de trabalho para quem é convocado a atuar em prédios no horário administrativo ou em SCR.

Os trabalhadores contratados também precisam ser respeitados. A categoria reivindica iso-

nomia na escala 14/21, garantindo tratamento justo para quem exerce suas atividades nas mesmas condições e contribui diariamente para o funcionamento da empresa.

O ato mandou um aviso direto à gestão da empresa e à presidenta Magda Chambriard: não aceitaremos lucros bilionários e dividendos recordes aos acionistas enquanto quem produz essa riqueza segue ignorado nas mesas de negociação. São os trabalhadores que enfrentam a pressão e a rotina pesada nas plataformas, refinarias, terminais, unidades de gás, termoelétricas e escritórios para fazer a empresa funcionar. A gestão da Petrobrás precisa olhar para quem está dentro dela.

A caravana do Litoral Paulista mostrou que a categoria está organizada, atenta e disposta a ocupar as ruas quantas vezes for preciso. Chega de enrolação. Quem constrói a Petrobrás merece respeito, valorização e participação nas decisões sobre o seu próprio futuro.

Depois do ato, a categoria agora aguarda uma resposta da empresa para cada uma dessas reivindicações e, principalmente, que a presidenta Magda Chambriard se pronuncie e apresente soluções concretas. A mobilização mostrou que os trabalhadores estão dispostos a lutar. Agora, cabe à gestão da Petrobrás responder. A luta continua!

SINDIPETRO-LP NA BACIA DE SANTOS: UMA HISTÓRIA DE LUTA E RESISTÊNCIA CONTRA O ESVAZIAMENTO DA REGIÃO

A atuação do Sindipetro-LP nas plataformas da Bacia de Santos não começou ontem e nem é fruto de um debate recente. É uma trajetória construída no chão de fábrica e no convés, desde os primeiros passos da operação offshore na região, com Merluza e Mexilhão, até a chegada do Pré-Sal e a entrada em operação das unidades P-66, P-67, P-68, P-69, P-70 e P-71.

Para os trabalhadores que chegam agora à Bacia de Santos, assim como para os transferidos de outras unidades da Petrobrás, o histórico deixa claro: essas bases pertencem legitimamente à organização do Litoral Paulista.

Ao longo dos anos, a presença do Sindicato se consolidou onde a vida da categoria realmente acontece: nas assembleias, mobilizações, greves, negociações de CIPLATs, na fiscalização das condições de SMS e na busca por efetivo seguro. Essa atuação foi ainda mais intensa e decisiva no ápice da pandemia, quando as plataformas enfrentavam graves surtos de COVID-19 e o Sindipetro-LP esteve na linha de frente para exigir testagem, protocolos de isolamento, desembarque seguro e proteção à vida dos trabalhadores. Essa caminhada em alto-mar sempre teve como ponto de apoio em terra o EDISA, no Valongo, em Santos, que funcionou como pilar estratégico das operações da empresa na região.

O projeto de esvaziamento pela privatização e a reação da categoria

A atual disputa de representação sindical não surgiu por acaso. Ela é reflexo de um processo estruturado de esvaziamento da Petrobrás no Litoral Paulista, intensificado a partir de 2018.

A escalada começou com a retirada dos voos de embarque do Aeroporto de Itanháem, transferidos para Jacarepaguá, no Rio de Janeiro. Em seguida, no auge da pandemia, em 11 de maio de 2020, a gestão Castello Branco — sob o governo Bolsonaro — assinou a transferência administrativa de 937 trabalhadores da então Unidade de Negócios da Bacia de Santos para a capital fluminense.

A manobra da empresa tinha endereço certo: privatizar a Petrobrás esvaziando-a, enfraquecer a organização

dos trabalhadores, enxugar postos de trabalho locais e atingir a liberação de dirigentes sindicais, que é calculada proporcionalmente ao tamanho da base. Na prática, as plataformas continuaram operando na Bacia de Santos, mas a canetada da Petrobrás alterou a lotação nos papéis.

Resistência jurídica

O Sindipetro-LP não assistiu a esse desmonte de braços cruzados. O Sindicato foi à justiça para barrar o esvaziamento e defender a categoria. Foi justamente dessa resistência que conquistamos uma importante vitória liminar, obrigando a Petrobrás a manter os adicionais de transferência e a custear todo o deslocamento dos trabalhadores do seu local de apresentação original até o aeroporto no Rio de Janeiro.

Ocorre que os desdobramentos dessa mudança administrativa acabaram abrindo margem para questionamentos sobre a representação das plataformas. No entanto, qualquer debate que desconsidere a história do Litoral Paulista passa por cima da realidade operacional, da geografia da Bacia de Santos e das décadas de atuação e presença diária do Sindipetro-LP junto a esses trabalhadores.

Trabalho real não se apaga com cadastro de RH

Para não restar dúvidas entre os trabalhadores, é preciso separar com nitidez o que é burocracia do que é direito. A filiação sindical é uma escolha individual de cada petroleiro. O cadastro no sistema de RH, por sua vez, é apenas uma organização interna da empresa. Já a representação coletiva é definida pela territorialidade da operação, pela realidade da prestação de serviço e pela história de luta no local de trabalho.

A simples mudança de um código no sistema interno da Petrobrás não apaga a realidade das plataformas da Bacia de Santos e nem transfere a legitimidade de quem sempre esteve na linha de frente na defesa da categoria.

O Sindipetro-LP segue atuando nas frentes judiciais e presente no dia a dia dos embarcados, reafirmando que a representação dos trabalhadores da Bacia de Santos continua com quem sempre esteve ao lado da categoria.

Las plataformas são nuestras!

“ Ao longo dos anos, a presença do Sindicato se consolidou onde a vida da categoria realmente acontece: nas assembleias, mobilizações, greves, negociações de CIPLATs, na fiscalização das condições de SMS e na busca por efetivo seguro ”

