

UTGCA: EFETIVO REDUZIDO, SOBRECARGA E RISCOS PSICOSSOCIAIS ACENDEM ALERTA ENTRE TRABALHADORES

A situação dos trabalhadores da Unidade de Tratamento de Gás (UTGCA), em Caraguatatuba, voltou a acender um alerta sobre as condições de trabalho e a gestão de pessoas na unidade. Os relatos recebidos apontam para práticas que podem configurar assédio organizacional e que estariam diretamente relacionadas à insuficiência de efetivo e à forma como a gestão vem conduzindo questões operacionais e administrativas.

O tema não é novo. Pelo contrário: trata-se de uma pauta recorrente na unidade. Há anos, trabalhadores denunciam situações de pressão excessiva, cobranças inade-

quadas e decisões que acabam gerando impactos sobre a saúde física e mental da força de trabalho. Recentemente, após intensa mobilização e pressão dos trabalhadores e do Sindipetro-LP, foi firmado um acordo local estabelecendo um número-base para os grupos de turno da operação. No entanto, segundo relatos, o compromisso não estaria sendo cumprido integralmente, o que tem levado ao aumento das horas extras para garantir a continuidade das atividades.

O problema não para por aí. A forma como as horas extras vêm sendo distribuídas também tem gerado desconforto e questionamentos. A preo-

cupação é que a falta de critérios claros e transparentes contribua para um ambiente de pressão e insegurança, ampliando riscos psicossociais já presentes em um quadro marcado pelo efetivo reduzido.

Os petroleiros também apontam que decisões relacionadas à gestão de pessoas precisam seguir critérios objetivos, transparentes e impessoais. A ausência de clareza nesses processos acaba alimentando percepções de tratamento desigual, aumentando o desgaste emocional e os conflitos no ambiente de trabalho.

Outro ponto que preocupa é o impacto da falta de efetivo sobre a segurança operacio-

nal. A necessidade frequente de horas extras tem ampliado a carga de trabalho das equipes, situação que exige atenção redobrada em uma atividade de elevado risco operacional.

A questão central não está na realização de horas extras em si, mas no contexto em que elas vêm ocorrendo. A manutenção do efetivo abaixo das necessidades operacionais acaba transferindo para os trabalhadores o peso da falta de pessoal, criando um ambiente favorável ao adoecimento, ao aumento da pressão psicológica e ao surgimento de práticas que podem caracterizar assédio organizacional.

Quando o excepcional vira rotina

Outro ponto que tem gerado preocupação entre os trabalhadores da UTGCA envolve a utilização, cada vez mais frequente, de uma estrutura originalmente concebida para situações de contingência e emergência operacional.

A instalação em questão foi projetada para atender casos excepcionais, como o esvaziamento de carretas que apresentem falhas ou impossibilidade de seguir viagem após o carregamento. Trata-se de uma baía de emergência equipada com sistema capaz de retornar o produto ao processo, evitando que o material

permanença armazenado em veículos com problemas operacionais.

Por sua própria natureza, trata-se de uma estrutura destinada a ocorrências pontuais. No entanto, relatos de trabalhadores indicam que a utilização desse sistema deixou de ser esporádica e passou a fazer parte da rotina operacional da unidade, especialmente em razão do recebimento frequente de cargas fora das especificações normalmente processadas.

A mudança de finalidade levanta questionamentos importantes. Um equipamento

concebido para responder a situações excepcionais passa a ser utilizado de forma contínua sem que, segundo os trabalhadores, tenha ocorrido uma discussão transparente sobre as condições de operação, a adequação da infraestrutura e os impactos na organização do trabalho.

As preocupações não se limitam ao equipamento em si. Há relatos de que operadores permanecem por longos períodos acompanhando a operação em uma área que não dispõe da mesma estrutura encontrada em postos operacionais permanentes, como

acesso facilitado à água potável, instalações sanitárias e condições adequadas de permanência durante toda a jornada.

Além disso, os próprios procedimentos internos reconhecem a necessidade de acompanhamento constante da operação em razão das características do sistema e dos riscos associados ao produto movimentado. O monitoramento permanente, que originalmente seria uma medida pontual em casos emergenciais, passa a ocupar parcela significativa da jornada quando a atividade deixa de ser excepcional e se torna recorrente.

Centralização e perda de autonomia

Os relatos recebidos pelo Sindicato também apontam para uma crescente centralização das decisões operacionais e administrativas. Segundo os trabalhadores, em situações que envolvem dúvidas ou divergências de interpretação sobre procedimentos, normas e padrões internos, o espaço para o debate técnico tem sido cada vez mais reduzido. Na prática, as decisões acabam sendo impostas de forma unilateral, sem a devida discussão com as equipes.

Essa percepção contribui para o aumento do desgaste nas relações de trabalho e reforça a sensação de perda de autonomia profissional entre os empregados, especialmente em um ambiente onde o conhecimento técnico e a experiência operacional são fundamentais para a tomada de decisões seguras.

A atualização da NR-1 trouxe para o centro do debate a necessidade de identificação e gestão dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho. Fatores como sobrecarga, pressão contínua, falta de autonomia, insegurança organizacional, conflitos na gestão e ausência de participação dos trabalhadores nos processos decisórios passaram a exigir atenção das empresas.

Os relatos dos trabalhadores indicam uma lógica de

gestão que merece reflexão. Em vez de corrigir definitivamente problemas que exigem soluções técnicas, a alternativa frequentemente adotada parece ser a criação de novos procedimentos para que a operação aprenda a conviver com esses problemas. Parece haver a expectativa de que, se o problema não puder ser eliminado, basta transformá-lo em procedimento para que deixe de ser tratado como problema. Sob a ótica da NR-1, que passou a exigir atenção aos riscos psicossociais, e dos princípios de prevenção previstos nas normas de saúde e segurança, como a NR-15, essa prática contribui para aumentar a pressão sobre os trabalhadores, que passam a administrar situações que não criaram e que tampouco possuem autonomia para resolver. Quando surgem divergências sobre padrões, procedimentos ou medidas de proteção, o debate técnico muitas vezes acaba cedendo espaço à interpretação gerencial, como se a realidade operacional pudesse ser alterada por decisão administrativa. O resultado é um ambiente de desgaste permanente, no qual a prevenção prevista nas normas corre o risco de existir mais no discurso do que na prática.

O Sindipetro-LP alerta que o combate ao assédio não pode

se limitar a campanhas institucionais ou ações pontuais. É necessário enfrentar suas causas estruturais. Enquanto persistirem problemas relacionados ao dimensionamento das equipes, à sobrecarga de trabalho, à centralização excessiva das decisões e à ausência de respostas efetivas às reivindicações dos trabalhadores, continuará existindo um ambiente propício ao agravamento dos riscos psicossociais e ao comprometimento da saúde e da segurança dos empregados.

Reafirmamos que seguiremos acompanhando a situação, cobrando o cumprimento do acordo firmado, a recomposição do efetivo e a adoção de medidas que garantam um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de qualquer forma de assédio. A recomposição do quadro operacional, o respeito aos compromissos assumidos e a valorização do diálogo são medidas fundamentais para enfrentar um problema que há anos faz parte da realidade da UTGCA.

O Sindipetro-LP reforça que o combate ao assédio deve ser permanente e que nenhuma forma de violência psicológica, de constrangimento ou de pressão abusiva pode ser naturalizada ou tratada como parte da rotina de trabalho.

Parada de manutenção e exposição ao benzeno

O Sindipetro-LP também recebeu relatos envolvendo o retorno operacional após uma parada de manutenção da planta. Durante atividades de partida de equipamentos, foi registrada a presença de benzeno em níveis que exigiam a adoção dos procedimentos previstos para proteção à saúde dos empregados.

Diante da exposição, trabalhadores cobraram a realização dos exames e acompanhamentos previstos nos protocolos de saúde ocupacional. A cobrança pela adoção dessas medidas teria gerado questionamentos por parte da gestão, situação que causou preocupação entre os empregados.

Procedimentos relacionados à saúde e à segurança dos trabalhadores não podem ser tratados como mera formalidade administrativa. O cumprimento rigoroso dos protocolos é uma obrigação da empresa e uma garantia fundamental para quem atua diariamente em atividades com potencial de exposição a agentes nocivos.

APONTE A CÂMERA DO SEU CELULAR PARA O QR CODE E BAIXE O APP DO SINDIPETRO-LP



Medidas desproporcionais ampliam sensação de constrangimento

Outro exemplo relatado por trabalhadores envolve a retirada de roupas, botas e objetos deixados sobre armários dos vestiários. A reivindicação por melhorias na organização do espaço não é nova. Há anos, os empregados apontavam a necessidade de adequações para acomodação adequada dos uniformes e pertences, especialmente diante das dificuldades enfrentadas quando as roupas retornam da lavanderia e os armários individuais permanecem fechados.

Recentemente, após a instalação de novos compartimentos para armazenamento dos

uniformes limpos, trabalhadores relatam que pertences deixados sobre os armários passaram a ser recolhidos e encaminhados à gerência operacional. Para recuperar os itens, os empregados precisam procurar a chefia.

O que chama a atenção não é a preocupação com a organização do ambiente, mas a forma como a medida vem sendo conduzida. Em vez de orientações prévias, campanhas educativas ou de um período de adaptação, optou-se por um procedimento que muitos consideram desnecessariamente constrangedor para

situações de baixa relevância operacional.

A percepção é de que questões simples do cotidiano acabam sendo elevadas a um nível de controle incompatível com a responsabilidade exigida dos próprios trabalhadores. Em uma unidade industrial complexa, onde a atenção da gestão deveria estar concentrada em temas estratégicos, operacionais e de segurança, causa estranheza que situações dessa natureza demandem intervenção direta de níveis hierárquicos mais elevados.

Mais do que a retirada de

um uniforme ou de uma bota deixada fora do local adequado, o episódio simboliza uma preocupação recorrente apontada pelos trabalhadores: a substituição do diálogo pela imposição e da orientação pelo constrangimento. Quando medidas administrativas deixam de cumprir um papel educativo e passam a ser percebidas como mecanismos de exposição individual, o resultado tende a ser o aumento do desgaste nas relações de trabalho e o enfraquecimento do ambiente de confiança que deveria existir entre gestão e empregados.

STF DERRUBA IDADE MÍNIMA DA APOSENTADORIA ESPECIAL E FORTALECE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Uma decisão recente do Supremo Tribunal Federal (STF) reacendeu o debate sobre a proteção dos trabalhadores expostos a condições prejudiciais à saúde. Por maioria de votos, a Corte declarou inconstitucional a exigência de idade mínima para a concessão da aposentadoria especial, regra que havia sido criada pela Reforma da Previdência de 2019.

A aposentadoria especial é destinada aos trabalhadores que exercem atividades com exposição permanente a agentes nocivos, como substâncias químicas, ruído excessivo, calor, radiações e outros fatores capazes de comprometer a saúde ao longo dos anos. Para diversas categorias, entre elas os petroleiros, o benefício representa um importante instrumento de proteção social.

Com a decisão, o STF reconheceu que a exigência de ida-

de mínima contrariava a própria finalidade da aposentadoria especial. Na prática, a regra obrigava muitos trabalhadores a permanecerem por mais tempo em ambientes insalubres mesmo após cumprirem o período de exposição exigido para a obtenção do benefício.

A avaliação predominante entre especialistas em direito previdenciário é que não faz sentido exigir que um trabalhador continue submetido a riscos à saúde apenas para alcançar uma idade determinada, quando já completou o tempo de trabalho em condições especiais previsto em lei.

Apesar da importante vitória, ainda existem dúvidas sobre a aplicação prática da decisão. O entendimento do STF não significa que todos os trabalhadores passarão a ter o benefício concedido automaticamente. Será necessário

acompanhar a publicação do acórdão e as orientações que serão adotadas pelo INSS.

Também permanece a expectativa sobre a situação de trabalhadores que tiveram pedidos negados com base na idade mínima ou que aguardam análise administrativa e judicial. Em muitos casos, poderá ser necessário apresentar novos requerimentos, recorrer das decisões anteriores ou buscar o reconhecimento do direito por meio de ações judiciais. Aqueles que tiveram o benefício negado em razão da exigência de idade mínima ou que acabaram recebendo uma modalidade de aposentadoria menos vantajosa poderão avaliar, com orientação especializada, a possibilidade de buscar a revisão ou a concessão do benefício na Justiça, inclusive com o recebimento de valores retroativos, quando cabível.

A decisão representa um passo importante na defesa da saúde dos trabalhadores. A aposentadoria especial não deve ser tratada como privilégio, mas como uma medida de proteção destinada àqueles que passaram anos expostos a condições que podem causar adoecimento e reduzir sua qualidade de vida. Além disso, embora o STF não tenha alterado a forma de cálculo do benefício, a aposentadoria especial pode representar uma alternativa mais vantajosa e viável para muitos trabalhadores, a depender de cada caso concreto.

A luta, no entanto, não termina com o julgamento. Será fundamental acompanhar a implementação do entendimento do STF para garantir que o direito reconhecido pela Suprema Corte seja efetivamente assegurado aos trabalhadores que fazem jus à aposentadoria especial.

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 profes-

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.

SINDIPETRO-LP DEFENDE MODERNIZAÇÃO DA UTGCA PARA GARANTIR EMPREGOS, ROYALTIES E SOBERANIA ENERGÉTICA

A modernização da Unidade de Tratamento de Gás Monteiro Lobato (UTGCA), em Caraguatatuba, precisa entrar definitivamente na pauta política do Litoral Norte e do Estado de São Paulo. A unidade é estratégica não apenas para o setor energético, mas também para a geração de empregos, arrecadação de royalties, fortalecimento da economia regional e garantia da soberania energética nacional.

A UTGCA integra a chamada Rota 1 de escoamento do gás natural da Bacia de Santos e possui capacidade para pro-

cessar até 20 milhões de metros cúbicos de gás por dia, recebendo produção interligada à Plataforma de Mexilhão (PMXL-1). Operar abaixo dessa capacidade representa perda de arrecadação para Caraguatatuba e para o Estado de São Paulo, além de enfraquecer a participação paulista na cadeia nacional do gás natural.

A preocupação aumentou após a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) apontar a necessidade de adequações técnicas na unidade relacionadas às especificações do

gás processado. Entre as exigências estão medidas para aumento do teor de metano e otimização da recuperação de derivados, como o GLP.

Atualmente, a UTGCA opera sob autorização temporária da ANP, condicionada ao cumprimento das exigências regulatórias e à realização dos investimentos necessários para adequação do sistema. A situação escancara o processo de desinvestimento da Petrobrás no setor de gás natural em São Paulo e reforça a necessidade urgente de um plano efetivo de modernização da unidade.

Uma eventual paralisação ou restrição operacional da UTGCA pode provocar impactos econômicos significativos para Caraguatatuba, para o Litoral Norte e também para o abastecimento energético nacional. Além disso, parte do gás da Bacia de Santos vem sendo direcionada para outras rotas de processamento >

APONTE A CÂMERA DO SEU CELULAR PARA O QR CODE E LEIA A MATÉRIA COMPLETA!

