

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 vinculados 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. 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 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.

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 2026

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 Ope-

racional) 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.

Estudo da FNP (ILAESE) aponta descompasso entre lucros e força de trabalho

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 dispararam, os gastos 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.

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 presidência e reconheceu a urgência do tema.

As entidades também exigiram o zerramento 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 à altura dos resultados da Petrobrás

Diante desse cenário de lucros recordes e alta rentabilidade, o Sindipetro-LP e a FNP exigem uma proposta de PLR 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, enquanto 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.

PETROBRÁS RECONHECE ATRASO NO PAGAMENTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO SOBRE HORAS EXTRAS

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 re-

troativamente 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 Sindicato dos Petroleiros Litoral Paulista informará a categoria.

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

PETROBRÁS DIZ QUE GESTÃO DE DESEMPENHO NÃO SERÁ USADO 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) no dia 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 Sindipetro-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 regimento 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 re-

ação 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 Desempenho 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.