

## **IGT DA ALIMENTAÇÃO** ASSEMBLEIAS VÃO DECIDIR LUTA POR RESTAURANTE, VA/VR E EMPREGOS NA RPBC E UTE

Desde o dia 8 de junho, a diretoria do Sindipetro-LP vem realizando rodadas de conversas com os trabalhadores e trabalhadoras dos grupos de turno e administrativo da Refinaria Presidente Bernardes de Cubatão (RPBC) e da UTE Euzébio Rocha para informar como foi o andamento do Grupo de Trabalho (GT) da

Alimentação, os desdobramentos da discussão sobre VA/VR e os próximos passos.

### **NÃO É SÓ CUSTO: A PETROBRÁS QUER SE LIVRAR DE RESPONSABILIDADES**

A discussão feita no GT mostrou que o argumento financeiro usado pela Petrobrás não explica o impasse. Em diversos cenários, pagar o benefício em vale alimentação pode custar mais caro para a empresa do que manter a alimentação in natura. Mesmo assim, a Petrobrás insiste nesse caminho.

Isso revela o verdadeiro objetivo: retirar de si a responsabilidade sobre a alimentação dentro das unidades. Para a empresa, deixar de administrar restaurantes

As reuniões prepararam o caminho para as assembleias que vão ocorrer a partir de 6 de julho. A pauta é decisiva: ou a categoria fortalece a luta pela implementação do Sistema Híbrido defendido pelo Sindicato, ou prevalecerá a proposta da empresa, que abre caminho para cortes, demissões e desmonte da estrutura de alimentação construída historicamente dentro da refinaria.

significa se livrar de fiscalização de contratos, reclamações sobre qualidade da comida, custos de estrutura, logística, energia, manutenção, transporte de alimentos, acompanhamento de fornecedores e problemas operacionais que recaem sobre a gestão.

Ou seja, a Petrobrás não quer apenas discutir alimentação. Quer transferir responsabilidades, individualizar um direito coletivo e enfraquecer uma conquista histórica da categoria.



### **O GT FOI CONQUISTA DA MOBILIZAÇÃO**

A criação do GT da Alimentação não foi uma concessão espontânea da Petrobrás. Foi resultado direto da mobilização da categoria e da atuação permanente do Sindipetro-LP ao longo dos últimos anos.

A partir desse espaço, o Sindicato apresentou uma proposta construída com base em estudos técnicos, econômicos e sociais: manter a alimentação fornecida

no restaurante da refinaria e da UTE, garantindo a estrutura existente, e combinar esse direito com um benefício complementar aos trabalhadores e trabalhadoras.

Essa formulação busca conciliar qualidade da alimentação, proteção dos empregos vinculados ao setor, valorização da categoria e melhoria das condições de vida da força de trabalho.

### **PETROBRÁS TRAVA A NEGOCIAÇÃO E IGNORA DECISÃO DA CATEGORIA**

Como já havia sido debatido com os trabalhadores, se o GT reconhecesse a viabilidade da proposta, o encaminhamento deveria ser sua implementação. No entanto, mesmo diante dos argumentos técnicos, econômicos e sociais apresentados pelo Sindicato, a Pe-

trobrás se recusa a aplicar o que foi decidido de forma soberana pela categoria em assembleia.

A empresa empacou a negociação e deixou claro que não pretende ceder sem pressão. Por isso, a resposta da categoria precisa ser firme, organizada e coletiva.

**A EMPRESA EMPACOU A NEGOCIAÇÃO E DEIXOU CLARO QUE NÃO PRETENDE CEDER SEM PRESSÃO.**

## A CONTRADIÇÃO DA PETROBRÁS: O EXEMPLO DA REDUC

A Petrobrás tenta usar argumentos econômicos para barrar a proposta na RPBC e na UTE Euzébio Rocha. Mas essa justificativa não se sustenta quando comparada com o que ocorreu na REDUC.

Na época, os contratos eram cerca de 70% mais baratos e não havia a terceira alimentação do turno. Mesmo assim, ainda que o modelo custasse mais caro do

que a alimentação in natura, sem considerar os custos de infraestrutura, ele avançou na REDUC por um motivo simples: era do interesse da empresa.

Agora, quando a proposta atende aos trabalhadores, preserva restaurantes e protege empregos, a Petrobrás cria barreiras, impõe obstáculos e tenta empurrar a categoria para aceitar o seu modelo.

## O DESMONTE JÁ COMEÇOU, E OS CONTRATADOS SÃO O PRIMEIRO ALVO

A promessa de que nada mudaria já caiu por terra. Os primeiros sinais mostram o futuro sombrio da proposta patronal.

De imediato, a Petrobrás já aponta para a demissão dos trabalhadores responsáveis pela logística dos lanches nas salas de controle da refinaria e da UTE. Ou seja, antes mesmo de qualquer mudança mais ampla, empregos contratados já estão sob ameaça.

Outro exemplo grave envolve os vigilantes da empresa G8. Para receberem o VA, esses trabalhadores

estão sendo pressionados a abrir mão do direito de se alimentar gratuitamente no refeitório. Essa falsa escolha entre vale e restaurante revela o objetivo da empresa: desmontar direitos aos poucos, começando pelos trabalhadores contratados.

A preocupação do Sindipetro-LP é que esse modelo avance, no futuro, para toda a força de trabalho contratada, retirando a responsabilidade da Petrobrás sobre a alimentação dentro das unidades e enfraquecendo uma conquista histórica da categoria.

## ESTUDO DO IBEPS REFORÇA A VIABILIDADE DO SISTEMA HÍBRIDO

A proposta defendida pelo Sindipetro-LP também é sustentada por estudo técnico elaborado pelo Instituto Brasileiro de Estudos Políticos e Sociais (Ibeps), com concepção, pesquisa e texto do economista Eric Gil Dantas, em abril de 2024.

É importante destacar que os valores apresentados no estudo correspondem ao cenário analisado naquele período e, portanto, precisam ser atualizados conforme inflação, reajustes contratuais, mudanças nos preços dos alimentos e novas condições de operação. Ainda assim, o estudo segue sendo uma referência fundamental, porque demonstra a lógica econômica, social e sanitária que sustenta a proposta do Sistema Híbrido.

O Ibeps aponta que a alimentação fornecida em refeitórios garante maior qualidade, controle sanitário, equilíbrio nutricional e isonomia entre trabalhadores próprios e contratados. Também alerta que a substituição por vales, de forma isolada, não garante segurança alimentar nem balanceamento nutricional, podendo ampliar o consumo de alimentos ultraprocessados, especialmente em bases operacionais e locais com restrição de acesso a restaurantes e serviços de entrega.

No cenário estudado em 2024, enquanto uma refeição

média em Santos custava R\$ 46,40, a média ponderada da refeição principal fornecida pela Petrobrás era estimada em R\$ 18,57. Considerando toda a alimentação ofertada no refeitório — incluindo lanches, ceias, bebidas, coffee-break e custos operacionais — o custo diário estimado por trabalhador era de R\$ 37,47.

Com base nesses números, o estudo apontava que seria possível manter o restaurante e pagar 50% do VA/VR aos trabalhadores das áreas operacionais. Na prática, a proposta significaria refeitório garantido mais R\$ 41,75 por dia em benefício, o equivalente a R\$ 918,51 por mês, considerando 22 dias úteis.

Mesmo somando restaurante e metade do VA/VR, o custo estimado naquele cenário era de R\$ 79,22 por dia, abaixo dos R\$ 83,50 do VA/VR integral.

Ou seja, ainda que os valores precisem ser atualizados, o estudo mostra que o Sistema Híbrido não é uma proposta improvisada. É uma alternativa técnica, econômica e socialmente responsável, que garante alimentação de qualidade dentro da unidade, amplia o benefício para os trabalhadores, preserva empregos e impede que a Petrobrás transfira para cada um uma responsabilidade que deve continuar sendo coletiva.

**O IBEPS APONTA QUE A ALIMENTAÇÃO FORNECIDA EM REFEITÓRIOS GARANTE MAIOR QUALIDADE, CONTROLE SANITÁRIO, EQUILÍBRIO NUTRICIONAL E ISONOMIA ENTRE TRABALHADORES PRÓPRIOS E CONTRATADOS**

# DEFENDER OS RESTAURANTES É DEFENDER DIREITOS, SAÚDE E EMPREGOS

Para o Sindipetro-LP, essa discussão não pode ser reduzida ao valor financeiro do benefício. Alimentação dentro da unidade é tema de saúde, segurança, condições de trabalho, dignidade e preservação de empregos.

Os restaurantes garantem alimentação durante a jornada, dão suporte aos trabalhadores de turno, mantêm uma estrutura essencial dentro da refinaria e da UTE e preservam postos de trabalho ligados ao preparo, atendimento,

transporte e logística da alimentação.

Além disso, manter essa estrutura é fundamental para seguir lutando por condições adequadas de alimentação para toda a força de trabalho, incluindo trabalhadores próprios e contratados. Enquanto o restaurante existe, é possível disputar subsídio, qualidade e acesso à alimentação para todos. Se os restaurantes forem enfraquecidos ou fechados, essa luta praticamente desaparece.

Quando a alimentação passa a ser tratada apenas como custo individual, a empresa se livra de responsabilidades, enfraquece direitos coletivos e abre caminho para o mesmo desmonte já visto em unidades da Transpetro.

O alerta é claro: hoje o debate pode parecer restrito ao VA/VR. Amanhã, pode significar o fechamento dos restaurantes, a perda de empregos e o fim de uma estrutura que levou décadas para ser conquistada.

## CATEGORIA PRECISA DECIDIR COM INFORMAÇÃO E UNIDADE

O Sindipetro-LP reconhece que a discussão envolve diferentes realidades dentro da categoria. Para muitos trabalhadores e trabalhadoras, especialmente os que ingressaram mais recentemente na Petrobrás, o valor em dinheiro pode representar uma parcela importante da renda mensal.

Por isso, o Sindicato não esconde os diferentes aspectos do debate. Há o ponto de vista financeiro individual, o ponto de vista coletivo da luta da categoria e o impacto sobre os trabalhadores contratados. Todos esses elementos precisam estar sobre a mesa.

A função do Sindicato é

estudar o tema, apresentar os riscos, defender uma posição e garantir que a categoria decida democraticamente. Ter lado nessa luta não significa impedir o debate. Significa assumir a responsabilidade de alertar a base sobre as consequências de cada caminho.

## ASSEMBLEIAS VÃO DEFINIR PRÓXIMOS PASSOS, COM INDICATIVO DE GREVE E MOBILIZAÇÕES

Diante do impasse criado pela Petrobrás, o **Sindipetro-LP convoca a categoria para novas assembleias, a partir de 6 de julho**, com indicativo de greve e mobilizações para exigir a implementação do

Sistema Híbrido.

A matemática é simples: quem decide é a categoria. Se não houver resistência, a proposta que vai prevalecer será a da empresa — com mais demissões, corte de direitos, enfra-

quecimento dos restaurantes e retirada gradual de responsabilidades da Petrobrás.

A alimentação não é apenas uma pauta econômica. É uma luta por saúde, segurança, renda, empregos, condições de tra-

## HISTÓRICO MOSTRA QUE SÓ A MOBILIZAÇÃO GARANTE AVANÇO

A defesa de um modelo que combine restaurante e benefício alimentar começou a ser estruturada pelo Sindipetro Litoral Paulista em 2024, a partir de estudos técnicos, debates com trabalhadores e negociações com a gestão da Refinaria Presidente Bernardes (RPBC).

Ao longo desse período, o Sindicato apresentou propostas, promoveu assembleias, levou o debate para diferentes instâncias da categoria petroleira e manteve a cobrança permanente sobre a Petrobrás.

A mobilização também ajudou a garantir conquistas importantes, como o Vale Mercado de R\$ 400, resultado da luta nacional dos petroleiros. Mas o Sindicato sempre deixou claro: essa conquista não encerra o debate sobre alimentação. A reivindicação segue em aberto e precisa avançar.

balho e qualidade de vida.

Por isso, a participação dos trabalhadores e trabalhadoras será decisiva. A dignidade da categoria e o emprego dos companheiros contratados dependem da unidade da base.

## CALENDÁRIO E REGRAS DAS ASSEMBLEIAS

As assembleias sobre Alimentação na RPBC serão presenciais, com lista de presença e conferência das listas para garantia da participação da categoria.

O calendário das assembleias é: 6/7, com o G1; 8/7, com o G2; 10/7, com o G3; 13/7, com o G4; e 14/7, com o G5 e trabalhadores do administrativo.

Nas assembleias, para evitar problemas, as listas serão fechadas às 8h. Após esse ho-

Data	Grupo
06/07	G1
08/07	G2
10/07	G3
13/07	G4
14/07	G5 e ADM

rário, quem não estiver presente na barraca não poderá votar.

Como de costume, serão abertas inscrições de até 3 minutos para manifestações a favor ou contra as propostas em debate.

## INFORMAÇÕES IMPORTANTES PARA O DEBATE

No restante do Brasil, as demais refinarias do Sistema Petrobrás já optaram pelo recebimento do benefício em dinheiro. Até o momento, somente RPBC e RECAP não se-

guiram esse caminho.

No caso da RECAP, a votação foi feita em separado: os trabalhadores de turno rejeitaram a proposta, enquanto o administrativo aprovou.

## ALIMENTAÇÃO NA RPBC: CONTRIBUIÇÕES DA CATEGORIA

Renda, família e custo de vida na Baixada Santista

“Ingressar na maior companhia do país foi a realização de um grande sonho. Mas, para torná-lo realidade, o preço inicial foi alto: muitos deixaram para trás suas cidades natais, pais, amigos e toda uma rede de apoio. Viemos para a Baixada Santista, sozinhos ou com cônjuges e filhos, enfrentando o desafio de recomeçar a vida em uma região maravilhosa, mas com custo de vida notoriamente elevado.”

“Embora tenhamos o privilégio de receber uma boa alimentação dentro da refinaria, nosso coração e nossa preocupação estão em casa. Nossas famílias não usufruem do refeitório da unidade. Aprovar esse benefício é nos dar o alento e a segurança de que nossos filhos e parceiros terão uma alimentação digna e de qualidade todos os dias.”

VA/VR integral, autonomia e compromissos da Petrobrás

“É natural que muitos tenham receio e preocupação diante de uma mudança na forma como a alimentação é disponibilizada na refinaria. No entanto, é importante analisar os fatos e os compromissos assumidos pela Petrobrás sobre a implementação do VA/VR integral.”

“O restaurante não será fechado. Conforme a cartilha e os documentos da Petrobrás, o restaurante permanecerá em funcionamento. A diferença é que a refeição passará a ser adquirida pelo empregado.”

“Cada trabalhador passa a decidir como utilizar o benefício, podendo almoçar no restaurante da refinaria, levar marmita, comprar refeições prontas ou utilizar o saldo em supermercados e restaurantes, conforme sua realidade e preferência.”

Isonomia com outras unidades do Sistema Petrobrás

“Quando estive em outras refinarias, observei uma alimentação de melhor qualidade e com maior variedade de opções. Além disso, quem não desejasse utilizar o restaurante podia pedir refeições por aplicativo, frequentar restaurantes próximos ou até mesmo levar comida de casa para manter sua dieta e seus hábitos alimentares.”

“Eu fiz o curso de formação em Campinas e almoçávamos na Replan. Funcionava exatamente assim: continuávamos fazendo as refeições na unidade e ainda havia o benefício para compras e outras necessidades.”



### Qualidade da alimentação e fiscalização dos contratos

“A qualidade das refeições tem se deteriorado ao longo do tempo, além da recorrente falta de alguns itens. Com o VA/VR, poderei escolher onde e como me alimentar, sem ficar dependente exclusivamente do restaurante contratado.”

“Recebemos cardápios pouco elaborados, já recebemos em diversas ocasiões refeições e verduras com larvas e bichos, e percebemos que os ingredientes são da pior qualidade. Além disso, há um desperdício gigantesco de comida todos os dias.”

“A qualidade da comida servida no restaurante, tanto no preparo quanto nos ingredientes, está abaixo do que já consumi nos anos em que estou no Sistema Petrobrás. De Nordeste a Sudeste, onshore ou offshore, a alimentação servida não se compara a nenhum outro refeitório Petrobrás em que já tive oportunidade de me alimentar.”

### Direito de escolha sem perda de direitos

“O crédito que não for utilizado em uma refeição poderá ser aproveitado em outras ocasiões. Isso permite uma alimentação mais adequada durante todo o mês, e não apenas nos dias efetivamente trabalhados na refinaria.”

“A não adoção do VA/VR representa não apenas uma



perda financeira significativa, mas também restringe o direito de escolha quanto à forma de se alimentar. Atualmente, os trabalhadores ficam limitados a um único modelo.”

“A categoria tem sede de VA/VR. Temos inveja das outras bases que recebem valores significativos de alimentação e têm a liberdade de escolher onde e como fazer sua alimentação.”

“Sou a favor da implantação do VA/VR na RPBC pela liberdade de escolha dos alimentos: restaurante, aplicativo ou trazer de casa.”

“Também pelo desperdício de alimentos que são jogados no lixo todos os dias nas CCLs e no restaurante, sendo o Brasil um país onde muitas pessoas passam fome.”

“Há possibilidade de im-

plantação de mais de um restaurante, lanchonetes ou mercearia na refinaria, tendo mais opções de comprar alimentos.”

### Atratividade da RPBC para novos trabalhadores

“VA/VR sempre representou um benefício atrativo para o trabalhador na corrida pela aprovação no concurso público. Este é o principal motivo que afasta a escolha de lotação para novos funcionários na RPBC.”

“Ninguém mais quer vir trabalhar na RPBC porque não tem direito a um VA/VR de qualidade. Por favor, vamos virar essa página.”

### Economia local e empregos da alimentação

“A implementação do VA/VR tende a gerar impactos positi-

vos no comércio local, fomentando a economia de Cubatão ao estimular a demanda por serviços de alimentação e incentivar a competitividade do setor.”

“Com a divulgação, alguns restaurantes poderiam ampliar ou abrir novas unidades com entrega por delivery, por exemplo, gerando mais empregos.”

### VA/VR com restaurante mantido

“Entendo o posicionamento referente ao projeto piloto, mas sou da parte da categoria que não concorda com esse plano. Sou defensor do VA/VR 100%. Quanto ao impacto para os contratados, acredito que, mantendo a obrigatoriedade da alimentação in natura nos contratos, os empregos serão mantidos e os restaurantes também.”

“Como a empresa irá manter o restaurante em funcionamento, cobrando as refeições, cada um deveria ter o direito de escolher comer essa comida ou não. Não está valendo a pena o preço que estamos pagando atualmente pelas refeições que estamos recebendo.”

**O Sindipetro-LP reconhece que as manifestações trazem demandas legítimas da categoria, como renda, direito de escolha, isonomia com outras unidades, qualidade da alimentação e preocupação com as famílias. O Sindicato reafirma que não é contra o VA/VR; a defesa é para que o benefício seja conquistado sem abrir mão do restaurante gratuito, da fiscalização da qualidade, dos empregos contratados e da responsabilidade da Petrobrás pela alimentação dentro da refinaria e da UTE. Por isso, a proposta é transformar essa demanda em luta coletiva pelo Sistema Híbrido, ampliando direitos sem trocar uma conquista por outra.**

# SINDIPETRO-LP ORIENTA PETROLEIROS DA **PARADA DE MANUTENÇÃO** A CONFERIREM **DIREITOS** GARANTIDOS NO ACT

A parada de manutenção da RPBC já está em andamento e os trabalhadores e trabalhadoras envolvidos nas atividades devem ficar atentos aos direitos garantidos no ACT 2025-2027. A orientação do Sindipetro-LP é que todos acompanhem o cumprimento do regime próprio de parada, especialmente durante a Fase II, quando passam a valer regras específicas de jornada, THM, horas extras e descanso.

A Cláusula 71 do ACT estabelece que as Paradas Programadas de Manutenção possuem três fases. Na Fase I, ocorre a liberação dos equipamentos, com procedimentos como retirada segura, isolamento das fontes de energia e preparação da unidade. A Fase II é o período de manutenção dos equipamentos, quando são executados os serviços de inspeção e manutenção. Já a Fase III envolve o condicionamento e a partida, com a retomada gradual dos processos produtivos.

Durante as Fases I e III, as equipes permanecem em suas jornadas regulares. No entanto, durante todo o período da Fase II, os trabalhadores envolvidos na parada devem atuar em um Plano



**A ORIENTAÇÃO DO SINDIPETRO-LP É QUE TODOS ACOMPANHEM O CUMPRIMENTO DO REGIME PRÓPRIO DE PARADA, ESPECIALMENTE DURANTE A FASE II, QUANDO PASSAM A VALER REGRAS ESPECÍFICAS DE JORNADA, THM, HORAS EXTRAS E DESCANSO.**

de Horário de Trabalho específico, exclusivamente presencial, com Total de Horas Mensais de 175 horas, em horários diurno e noturno. A regra vale para os trabalhadores envolvidos na parada, inclusive o pessoal de turno, respeitando as particularidades de cada regime.

Para os empregados em regime especial, o ACT prevê atuação em escala 5x2, com carga semanal de 35 horas e jornada diária de 7 horas. Caso haja trabalho fora da jornada prevista no

PHT, esse período deve ser quitado como serviço extraordinário, com adicional de 100%, conforme previsto no próprio acordo coletivo. Ou seja, as horas extras realizadas durante a parada devem ser devidamente remuneradas e não podem ser tratadas de forma irregular.

Além disso, o ACT garante a preservação das folgas já adquiridas pelos empregados de regime especial antes do início da Fase II da Parada Programada de Manutenção. Sempre que possível, essas folgas deve-

ão ser usufruídas antes da mudança para o horário administrativo. Caso isso não seja viável, as horas trabalhadas durante esses períodos de folga deverão ser quitadas como serviço extraordinário, com adicional de 100%, conforme previsto no acordo coletivo.

O acordo também estabelece limites para a prorrogação das jornadas durante a parada. Nos dias em que houver jornada prevista no PHT, a jornada poderá ser estendida em até três horas para empregados do regi-

me administrativo e em até quatro horas para empregados de regimes especiais. Em dias sem jornada prevista, como sábados e domingos, os trabalhadores poderão ser convocados para o trabalho, sendo que toda atividade realizada fora da jornada prevista deverá ser remunerada como serviço extraordinário.

A cláusula também garante descanso semanal remunerado durante a Fase II, com ao menos um DSR por semana, além da preservação dos adicionais e vantagens dos empregados em regime especial durante o período em que forem deslocados para o horário administrativo específico da parada.

Outra garantia assegurada pela Cláusula 71 é que pelo menos um dos DSRs coincida com um domingo por mês. O ACT também prevê que, caso seja da vontade do trabalhador, poderá ser concedido um final de semana completo de descanso por mês, compreendendo sábado e domingo consecutivos.

Na área de segurança, a Petrobrás assumiu o compromisso de priorizar, durante a Fase II da parada, a emissão de Recomendações Adicionais de Segurança (RAS) exclusivamente por Técnicos de Segurança próprios para o primeiro aden-

tramento em espaço confinado de cada equipamento da parada de manutenção, além de outras atividades críticas definidas pela companhia. A medida reforça a segurança dos trabalhadores envolvidos nas atividades de manutenção.

Na RPBC, a parada envolve unidades como GAV e HDT, com a Fase II prevista para começar conforme o cronograma de cada unidade. A partir desse momento, os trabalhadores envolvidos já devem estar enquadrados no regime específico previsto no ACT, com THM de 175 horas e demais garantias da Cláusula 71.

Por isso, o Sindipetro-LP orienta a categoria a conferir atentamente o espelho de frequência, os lançamentos de jornada e os holerites. Caso o THM de 175 horas não esteja sendo aplicado durante a Fase II, ou caso haja divergência no pagamento de horas extras, descansos ou adicionais, o trabalhador deve procurar imediatamente a diretoria do Sindicato para que a situação seja analisada e as providências cabíveis sejam tomadas.

O cumprimento do ACT é direito da categoria. Fique atento, confira seus lançamentos e procure o Sindipetro-LP em caso de qualquer irregularidade.

## CONQUISTA CONSTRUÍDA NA LUTA DA CATEGORIA

As garantias previstas na Cláusula 71 são resultado direto da mobilização dos trabalhadores e trabalhadoras da RPBC e da UTE-EZR e do Sindipetro-LP, que protagonizaram uma das mais importantes lutas recentes da categoria petroleira. A greve realizada durante a parada de manutenção da URA/URC abriu caminho para que as reivindicações relacionadas às jornadas, horas extras e condições de trabalho nas paradas de manutenção ganhassem força nas negociações nacionais.

Um dos primeiros resultados dessa mobilização foi conquistado no ACT de 2023, quando a categoria garantiu o fim do lançamento das horas extras das paradas em banco de horas. Desde então, as horas realizadas passaram a ser pagas integralmente, representando uma importante vitória para os trabalhadores e trabalhadoras envolvidos nas ativida-

des de manutenção.

O ACT 2025-2027 avançou ainda mais ao regulamentar as regras das paradas programadas de manutenção e estabelecer a unificação do Total de Horas Mensais (THM) em 175 horas durante a Fase II. A medida garante tratamento igualitário aos trabalhadores envolvidos nas atividades de parada e evita distorções no cálculo e no pagamento das horas extras.

A conquista também representou uma importante derrota da tentativa da gestão de ampliar a carga horária durante as paradas. Para os trabalhadores de turno, foi assegurada a manutenção do THM em 175 horas. Já para os empregados do regime administrativo e demais áreas envolvidas, houve redução do THM anteriormente praticado para 175 horas, garantindo melhores condições de trabalho e remuneração.



# 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

idade 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 Instituto Nacional do Seguro Social (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.

## PARA FORTALECER A CATEGORIA, NÃO FIQUE SÓ, FIQUE SÓCIO!

Para se filiar ao Sindipetro-LP é só acessar o site [www.sindipetrolp.org.br](http://www.sindipetrolp.org.br), clicar na barra "Sindicalize-se", que fica abaixo do logo do sindicato, baixar o formulário de inscrição, preencher e enviar por e-mail para [secretaria@sindipetrosantos.com.br](mailto:secretaria@sindipetrosantos.com.br) ou entregar pessoalmente a qual-

quer um dos nossos diretores, na sede (Santos) ou subsede (São Sebastião) do Sindicato. A associação também pode ser feita através do aplicativo do Sindipetro-LP. Para isso, basta abrir o aplicativo, clicar na aba sindicalize-se e em seguida abrir a aba ficha de filiação. Após isso, selecione a aba cor-

respondente (Ativo, Aposentado ou Pensionista), preencha os dados e envie. Para instalar é muito fácil: basta apontar a câmera do seu celular para o QRCODE ao lado. Baixe o app. Pronto, basta aguardar o download completo para acessá-lo e usufruir das facilidades disponíveis.

É importante destacar que as fichas devem ser assinadas e encaminhadas com cópia de fotos 3x4 do titular e dependentes habilitados.

QRCODE DO APP DO SINDICATO

