

APÓS PRESSÃO E GREVE, TRABALHADORES (AS) DA UTGCA CONQUISTAM COMPROMISSOS PARA SEGURANÇA OPERACIONAL

Depois de intensa mobilização e da deflagração de greve, os trabalhadores e trabalhadoras da Unidade de Tratamento de Gás Monteiro Lobato (UTGCA), em Caraguatatuba, conquistaram importantes compromissos da gestão da Petrobrás. A decisão de suspender a paralisação foi tomada em assembleias realizadas entre os dias 21 e 31 de maio, após a empresa formalizar medidas que atendem parte das reivindicações históricas da categoria

O estopim do movimento foi a constatação de que o atual quadro operacional não é suficiente para garantir a segurança da planta. Entre os problemas apontados estão o aumento das atividades e a recorrência de incidentes graves e acidentes, como vazamentos de produtos químicos perigosos, explosões em equipamentos e falhas elétricas. Para contornar o déficit de pessoal, a gestão chegou a designar profissionais sem qualificação para funções específicas dos operadores, além de deslocar supervisores e coordenadores para atividades técnicas — o que gerou sobrecarga e aumentou os riscos.

A proposta aceita pela categoria é fruto de negociações que, embora necessárias, se prolongaram desde fevereiro, avançando de forma mais lenta do que o esperado, até serem

formalizadas em documentos enviados pela gestão da Unidade e pela empresa. Trata-se de um acordo com cláusulas programáticas que exigem acompanhamento contínuo para garantir sua implementação efetiva.

1 - Reforço no efetivo: A Petrobrás confirmou a contratação de seis novos Técnicos de Operação, por meio do Processo Seletivo Público (PSP) 2023.02, respeitando todas as etapas do concurso.

O ingresso está previsto para o primeiro semestre de 2026, e é fundamental que os trabalhadores acompanhem o andamento desse processo para evitar atrasos e garantir que o cronograma seja cumprido. Além disso, a empresa se comprometeu a manter o atual quadro de 76 técnicos de operação sem função gratificada no Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR), realizando reposições imediatas sempre que houver desligamentos, utilizando candidatos do mesmo PSP.

Em abril já houve um desligamento e existe possibilidade de mais dois, o que reforça a necessidade de fiscalização para que essas vagas sejam preenchidas rapidamente

2 - Cobertura de ausências pontuais: Para cobrir ausências pontuais por licenças, férias ou outros motivos

temporários, a prioridade será convocar técnicos de operação sem função gratificada para realização de horas extras.

Supervisores e coordenadores só poderão atuar diretamente na operação em situações excepcionais e quando não houver outro técnico disponível.

A presença frequente desses gestores na operação indicará problemas estruturais, devendo ser informada ao Sindicato.

3 - Tratamento diferenciado para dias parados: Outro ponto acordado foi o tratamento diferenciado para as ausências não justificadas (código de frequência 1041) decorrentes de paralisações de empregados em turno ininterrupto de revezamento (TIR) relacionadas à pauta de efetivo, ocorridas entre 31 de janeiro e abril de 2025.

Essas faltas serão tratadas como “débito de horas” a ser compensado no mês de maio, evitando descontos salariais imediatos.

Apesar de representar um alívio financeiro para as trabalhadoras e os trabalhadores, trata-se de uma medida excepcional que não cria precedente automático para futuras paralisações.

4 - Programa de treinamento e reciclagem: Será implantado um programa de reciclagem para todos os técnicos

de operação, com ou sem função gratificada, voltado para a segurança operacional e alinhado às melhores práticas da Petrobrás. Esse treinamento será apresentado à Diretoria do Sindipetro-LP, que poderá acompanhar e propor melhorias, e não poderá comprometer a segurança da operação durante sua execução.

5 - Transparência e novas ferramentas de gestão: A gestão do Ativo de Processamento também se comprometeu a apresentar ao Sindipetro as novas ferramentas de gestão da rotina operacional (GIRO), detalhando como serão aplicadas no dia a dia, o que permitirá mais transparência na distribuição das tarefas e no monitoramento da carga de trabalho

6 - Fiscalização contínua: Todos os compromissos assumidos serão discutidos e avaliados periodicamente na Comissão Local de RH do APSP, espaço onde a participação e a fiscalização da força de trabalho será essencial.

Cabe aos trabalhadores relatar ao Sindicato qualquer descumprimento ou problema na execução das medidas, já que esse acompanhamento constante é a principal garantia de que o acordo não fique apenas no papel, mas que seja realmente aplicado na prática.