

EM REUNIÃO SOBRE ACORDO COLETIVO, FNP REJEITA PRIMEIRA PROPOSTA DA PETROBRÁS PARA O ACT 2025-2027

| Proposta apresentada pela gestão da Petrobrás não contemplou a pauta offshore construída pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores, deixando de fora reivindicações centrais da categoria |

Em reunião com os sindicatos da FNP, que rejeitou a 1ª proposta em mesa, a Petrobrás apresentou no dia 02 de setembro o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2025-2027. O documento prevê vigência de dois anos, até 31 de agosto de 2027, e abrange salários, benefícios, AMS e cláusulas sociais. A Transpetro, a PBIO e a TBG informaram que seguirão a holding, exceto nos pontos que não se aplicam às suas operações.

IPCA NA REMUNERAÇÃO: REAJUSTE APENAS PELA INFLAÇÃO

Entre os pontos centrais, a empresa propõe reajuste salarial e de benefícios pelo IPCA acumulado em 12 meses. A última avaliação oficial do índice, divulgada pelo IBGE em julho de 2025, foi de 5,23% (referente ao período de agosto de 2024 a julho de 2025). A previsão é de uma deflação para o mês de agosto de 2025, algo em torno de -0,14%, portanto o reajuste pelo IPCA será de aproximadamente 5% levando em consideração nossa data base de ACT. O reajuste seria para as tabelas de Salário Básico, para a Gratificação de Campo Terrestre de Produção, para os valores do Vale Refeição/Alimentação e do Vale-Ceia e para as tabelas de Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR), o que

mais uma vez implica em perdas para os aposentados, aumentando ainda mais a série histórica de perda de massa salarial.

BENEFÍCIOS EDUCACIONAIS:

Também reajuste do IPCA acumulado 12 meses (setembro a agosto), mas aplicado em 01/01/2026 e em 01/01/2027, para as tabelas dos Benefícios Educacionais e dos valores do Programa Jovem Universitário.

O indicador de inflação para educação é o próprio IPCA, mas analisando especificamente o “Grupo Educação”. O IBGE, ao calcular o IPCA, divide os gastos das famílias em nove grandes grupos (como Alimentação, Habitação, Transportes, etc.). Um desses grupos é dedicado exclusivamente aos custos com Educação.

O valor do IPCA - Educação nos últimos 12 meses, de agosto de 2024 a julho de 2025, acumulou uma alta de 8,97%. Este valor é significativamente maior do que a inflação geral no mesmo período, que foi de 5,23%.

Até o momento, a proposta não indica nenhum ganho real acima da inflação, o que significaria apenas recompor perdas do período. Além disso, a inflação do grupo educação foi quase o dobro do IPCA geral, mais uma derrota que a empresa quer nos impor. No ACT anterior (2023-2025), a Pe-

trobrás apresentou ganho real de cerca de 1%, o que coloca a nova proposta em patamar inferior ao último acordo.

PLANO AMS: Já para nosso plano de saúde (AMS), um reajuste pelo Índice Variação de Custo Médico Hospitalar Petrobras (VCMH-Petrobras), acumulado de 12 meses (janeiro a dezembro), aplicado em 01/03/2026 e em 01/03/2027, nas tabelas do Grande Risco da AMS. Vamos fazer uma comparação: VCMH versus IPCA de Saúde. Para entender a diferença, veja a comparação dos dois índices: VCMH (variação dos custos para operadoras de planos de saúde), até março de 2025 ficou em 19%, já o IPCA - Saúde ficou em 7,77% até julho de 2025.

O VCMH é o índice que as operadoras de saúde usam como base para negociar os reajustes anuais dos planos de saúde coletivos (empresariais e por adesão). A inflação médico-hospitalar utiliza um índice específico chamado VCMH (Variação de Custos Médico-Hospitalares). Este índice é calculado pelo IESS (Instituto de Estudos de Saúde Suplementar) e é considerado o principal indicador para medir a variação dos custos do setor de saúde privada no Brasil. O IPCA de Saúde e Cuidados Pessoais mede a inflação desses

itens para o consumidor final. VCMH Acumulado (12 meses até Março/2025): 19,0% é quase quatro vezes superior à inflação geral (IPCA) no mesmo período.

BANCO DE HORAS: A empresa manteve o Banco de Horas e trouxe um elemento a seu favor, para reduzir ainda mais a quantidade de horas extras pagas e possivelmente para estancar passivos trabalhista, passará a realizar apuração mensal da diferença entre o saldo do banco de horas existente no último dia do mês em relação ao mês anterior para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo e Regimes Especiais de Sobreaviso, Campo, Apoio Aéreo e Turno Ininterrupto de Revezamento).

A empresa trouxe uma outra prescrição para também resolver passivos trabalhistas a seu favor, mantendo o pagamento de metade do saldo positivo acumulado mensalmente como horas extras, com acréscimo de 100% (cem por cento) e a outra metade permanecerá no banco de horas, mantida a quitação anual e o pagamento das horas extras com adicional de 100%, quita integralmente o dia trabalhado na folga e impede a geração de novas folgas e de outros pagamentos por esse trabalho.

HORA EXTRA TROCA DE

TURNO: A empresa manteve a Cláusula atual, mas com alteração do parágrafo 4º, esclarecendo a forma de tratamento do tempo além da média, qual seja: “No caso em que o período de troca de turno exceda o tempo médio acordado, não caberá Hora Extra ou Crédito de Horas Somente será caracterizado como serviço extraordinário nos casos de necessidade de antecipação ou prorrogação da jornada para efetivo trabalho não relacionado à Troca de Turno mediante autorização do gestor responsável.”

HORA EXTRA INTRAJORNADA:

A empresa incluiu nessa cláusula, os eventuais: Cláusula 18º: “Parágrafo 3º - Para empregados engajados em caráter eventual no regime de TR, os horas resultantes de eventual diferença entre o intervalo interjornadas efetivamente realizado e as 11 (onze) horas, decorrentes da alternância dos horários de turnos da tabela praticada, serão compensadas com pagamento de horas extras.”

CUSTEIO DO PLANO AMS E MARGEM CONSIGNÁVEL:

a empresa tenta impor um retrocesso, com uma cobrança para beneficiários que não atendem aos critérios de elegibilidade do Plano AMS incluídos por determinação judicial e os inscritos no Plano 28, a partir de 01/03/2026, impor cobrança por meio de boleto bancário, retirando dos beneficiários da margem consignável.

EM RELAÇÃO À CLÁUSULA 38, SOBRE AMS, no que tange a cobertura através do Benefício Farmácia para medica-

mentos da classe terapêutica GLP-1 (Glucagon-Like Peptide-1), relacionados a diabetes mellitus e/ou controle de peso, a empresa quer criar um controle para reduzir custos, aprovando essa cobertura desde que prescritos por médicos dos programas de promoção e atenção à saúde do plano AMS.

SOBRE EMPREGADA VITIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR,

a empresa quer incluir a possibilidade de obtenção do abono mediante apresentação também de medida protetiva e não só de ocorrência policial: “A Petróbras concederá afastamento de 10 (dez) dias corridos para empregadas vítimas de violência doméstica e familiar. Para obter este abono, a empregada deverá apresentar cópia do registro da ocorrência policial ou da medida protetiva que comprove a causa prevista, conforme padrão normativo.”

REGIME SOBREAVISO PARA A ATIVIDADE DE DESCOMISSIONAMENTO,

a empresa quer implantar, onde julgar necessário, o Regime Especial de Sobreaviso aos empregados que permanecem à disposição da Companhia por um período de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, com jornadas de até 12 horas de trabalho, que atuem nos Portos nas atividades de descomissionamento, durante o período de Acostamento da UEP.

TAMBÉM CLÁUSULA NOVA - TRABALHO:

Durante o transporte das novas FPSOs dos estaleiros internacionais para o Brasil: a empresa quer implementar as seguin-

tes condições:

- O empregado será engajado no Regime de Sobreaviso com Adicional de Confinamento de 30%.

- O período máximo de embarque será de 60 dias e relação trabalho folga de 1 x 1,5.

- O trabalho realizado durante a folga projetada será considerado serviço extraordinário.

NA CLÁUSULA 104, SOBRE FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DOS PRESTADORES DE SERVIÇOS,

a empresa quer a possibilidade de contratação de empresas especializadas para viabilizar apoio técnico aos gerentes e fiscais, mas a atividade de fiscalização de contrato ser realizada apenas por empregados próprios. O apoio técnico sempre foi uma demanda dos trabalhadores, uma vez que é uma necessidade atual, porém da forma com a qual a proposta se apresenta, trata-se de mais uma porta de precarização pela via da terceirização.

PARA A CLÁUSULA 109 - sobre Diversidade, a empresa propôs a inclusão do público neurodivergente no Programa de Abordagem à Pessoa com Deficiência:

Para solucionar as injustiças que ocorrem com os denunciantes de violência no trabalho de empresas contratadas, a empresa, na cláusula 110, quer acrescentar o repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral, retaliação ou violência sexual. Uma Reformulação ampliada da cláusula, abrangendo não só a violência sexual, mas também a violência no trabalho, em seus parágrafos.

Uma proposta que traz uma vigência de 2 anos, mais per-

das para aposentados, manutenção das cláusulas sociais, reajuste inflacionário com índices benéficos só para a empresa, flexibilização no pagamento de horas extras e mitigação de Passivos Judiciais.

ABONO ANTECIPADO: A Petróbras destacou ainda a necessidade de prescrever no ACT novo o pagamento antecipado do abono referente ao ressarcimento da PLR 2024.

Ao final da proposta, em demais itens do ACT, a empresa tem a pachorra de trazer uma lista de cláusulas que serão ajustadas para adequação de terminologias, exclusão de dispositivos redundantes e adaptações para maior clareza dos textos, mas sem especificar quais são essas mudanças. Nada passará em branco sem a avaliação criteriosa das entidades sindicais, por isso e outros motivos que essa proposta foi rejeitada em mesa.

AVANÇOS DO ACT ANTERIOR

A empresa apresentou como “avanços” do ACT 2023-2025 medidas como o retorno da relação de custeio 70x30 na AMS, ações pontuais em saúde mental, ajustes em benefícios educacionais e alguns novos programas voltados à diversidade. Porém, muitos desses pontos já eram reivindicações antigas ou ficaram apenas no papel. O Banco de Horas, a troca de turno, a política de saúde mental e o Plano 28 seguem sendo problemas para os trabalhadores, mostrando que várias cláusulas não foram efetivamente cumpridas e precisam ser revistas no novo ACT.

O ACT SERÁ DO TAMANHO DE NOSSA LUTA!