

**FIM DO
6X1!**

REGIME PRECÁRIO NÃO COMBINA COM OS LUCROS DA PETROBRÁS

O Sindipetro-LP repudia qualquer tentativa de precarização da jornada de trabalho no Sistema Petrobrás. O Sindicato reafirma que a escala 6x1 é inaceitável, fere a saúde, o convívio familiar e o princípio da isonomia entre trabalhadores e trabalhadoras. A Petrobrás, como empresa pública e lucrativa, não pode se omitir diante de contratos que impõem regimes degradantes.

A tentativa da empresa Intertek de impor o turno fixo 6x1 com apenas três turmas é um ataque à dignidade da classe trabalhadora. A medida contraria a própria minuta contratual assinada com a Petrobrás, que previa jornadas equivalentes às praticadas pela força de trabalho própria, e representa um retrocesso histórico nas condições de trabalho.

Permitir o 6x1 é abrir um precedente perigoso para todo o Sistema Petrobrás. O modelo aumenta a fadiga, reduz o tempo

de convívio familiar e eleva o risco de acidentes, contrariando princípios básicos de segurança e saúde ocupacional.

O Sindipetro-LP e a FNP deixam claro: nenhum trabalhador, próprio ou contratado, deve aceitar escalas que precarizam direitos e ameaçam vidas. A luta é por um regime isonômico e sustentável, com escala 5x2 (200 horas mensais) e turno de cinco turmas na razão 1x1,5, conforme prática consolidada no Sistema. Esse modelo garante descanso adequado, previsibilidade e equilíbrio entre trabalho e vida.

A Petrobrás é pública e estratégica. Não pode ser cúmplice de práticas exploratórias adotadas por contratadas. O que se passa na Intertek interessa a todos — porque abre brecha para que outras empresas tentem o mesmo.

Um ataque a um é um ataque a todos. É hora de dizer: FIM DO 6x1! Nenhum retrocesso será aceito.

Escala offshore igual para próprios e contratados

O Sindipetro-LP se posiciona também firmemente em defesa da unificação das escalas de trabalho nas unidades offshore, como forma de combater a histórica desigualdade entre trabalhadores próprios e contratados. O Sindicato apoia integralmente o Projeto de Lei 4875/2025, de autoria do deputado federal Lindbergh Farias (PT-RJ), que propõe a extensão da escala 14x21 a todos os trabalhadores embarcados, independentemente do vínculo empregatício.

Além de garantir mais dignidade, descanso e segurança aos trabalhadores, especialmente diante das condições extremas do trabalho em alto-mar, o PL 4875/2025 propõe mudanças fundamentais na Lei nº 5.811/1972, que regula o regime de trabalho no setor há mais de 50 anos. Entre os principais avanços previstos estão:

- Ampliação da escala 14x21 para todos os

trabalhadores embarcados, incluindo terceirizados;

- Aumento do descanso durante o sobreaviso, de 24 para 36 horas a cada 24 horas de sobreaviso;

- Redução do tempo máximo de embarque, de 15 para 14 dias consecutivos;

- Descanso proporcional de 1,5 dia por dia trabalhado embarcado;

- Manutenção do adicional mínimo de 20%, com possibilidade de ampliação por acordo coletivo.

Ao apoiar o PL, o Sindipetro-LP reafirma seu compromisso com a valorização da categoria petroleira e a luta contra qualquer forma de discriminação dentro do Sistema Petrobrás.

A aprovação do PL 4875/2025 é um passo necessário para avançar na conquista de direitos iguais para trabalhadores e trabalhadoras que exercem funções iguais.

Com informações Click Petróleo e Gás

REFEITÓRIO GRATUITO E VALE-ALIMENTAÇÃO JUSTO

PARA TODOS OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO SISTEMA PETROBRÁS!

Nenhum trabalhador deve enfrentar situações precárias de refeição ou depender de vales insuficientes que mal cobrem o custo de um prato feito.

A proposta defendida pelo Sindipetro-LP e pela FNP — já apresentada oficialmente à Petrobrás — exige que todos os trabalhadores próprios e contratados das unidades operacionais tenham acesso à alimenta-

ção in natura de forma gratuita, conforme determina a Lei nº 5.811/72. O Sindicato defende o direito de acesso ao restaurante para todos os petroleiros e petroleiras, além de um vale-alimentação justo e digno, com piso mínimo de R\$ 1.000.

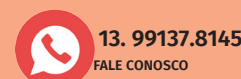
O Sindipetro-LP também exige o fim da prática ilógica do “ou”, adotada por algumas empresas, em que o trabalhador pre-

cisa escolher entre ter acesso ao refeitório ou receber o vale-alimentação (VA).

Em muitos locais do Sistema Petrobrás — como no caso da Transpetro — sequer há restaurante disponível, o que deixa parte da força de trabalho sem nenhuma das duas garantias. Essa prática afronta o princípio da isonomia e ignora as condições reais das unidades operacionais.

O caminho defendido pelo Sindicato é claro: fortalecer a alimentação in natura, assegurar isonomia entre próprios e contratados e garantir o cumprimento integral da legislação trabalhista e sanitária, conforme previsto na Lei nº 5.811/72 e na NR-24.

Alimentação não é moeda de troca — é um direito de todos que constroem diariamente o Sistema Petrobrás.

SIGA NAS REDES!

UNIDADE PARA ENFRENTAR O ARROCHO

A Petrobrás apresentou uma segunda proposta de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) após a primeira ter sido rejeitada ainda em mesa pelos dirigentes sindicais das entidades que compõem a FNP e em seguida em assembleias pela categoria.

A nova proposta, entretanto, mantém o mesmo perfil rebaixado, sem ganho real sobre os salários e sem responder às principais reivindicações da categoria petroleira.

Enquanto tenta impor um acordo de baixo custo para quem move a empresa, a Petrobrás distribui dividendos bilionários aos acionistas e anuncia que é preciso “apertar os gastos”. Mas se para os próprios já está ruim, imagine

o que virá para os contratados — pois, como sempre, a corda arrebenta do lado mais fraco.

Entre os contratados, a realidade é ainda mais dura: salários desiguais, benefícios precários, alimentação sem isonomia e algumas empresas sequer pagam a periculosidade. Muitos enfrentam condições adversas, sem refeitório digno, sem vale-alimentação compatível, e submetidos a escalas exaustivas, como o turno 6x1, que afronta a própria lógica de segurança e saúde no trabalho.

Além disso, a tabela unificada, conquista arrancada com muita mobilização, ainda não é aplicada em todos os contratos da RPBC, UTE-EZR e Transpetro o que mantém

uma estrutura de desigualdade entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções.

Os sindicatos da construção civil, petroleiros e metalúrgicos e a Comissão de Desempregados de Cubatão denuncia essa contradição e reafirma que quem gera riqueza não pode continuar pagando a conta da contenção.

A Petrobrás deve valorizar todos os elos da sua cadeia produtiva — do efetivo próprio às empresas contratadas — e garantir igualdade de direitos e condições em todas as unidades operacionais. É hora de unidade.

Próprios e contratados precisam lutar pela mesma pauta, lado a lado, por valorização, segurança, isonomia e respeito.

TABELA UNIFICADA: SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL!

A mobilização dos trabalhadores e trabalhadoras na RPBC, articulada pelos sindicatos de Petroleiros (Sindipetro-LP), da Construção Civil, Metalúrgicos e a Associação dos Trabalhadores Desempregados de Cubatão garantiu uma conquista histórica: a implementação da Tabela Salarial Unificada como padrão de isonomia salarial na Refinaria Presidente Bernardes de Cubatão. Para isso os trabalhadores contratados protagonizaram greves, assembleias e enfrentamentos para que fosse reconhecido: função igual, salário igual.

Desde os primeiros sinais de desrespeito salarial — com terceirizadas pagando valo-

res distintos para trabalhadores nas mesmas atribuições — o Sindipetro-LP se colocou à frente da luta pela unificação salarial. A Tabela Unificada teve origem como resposta a essas distorções e, hoje, já é aplicada em boa parte dos contratos da RPBC, servindo de exemplo para toda a categoria.

Mas é preciso vigiar: ainda existem contratadas que resistem à aplicação plena da Tabela, utilizando artifícios como sindicatos-fantasmas para homologar salários rebaixados ou acordos ilegítimos. Esse tipo de prática fere o princípio básico de justiça salarial e precisa ser eliminada. A Petrobrás, por sua vez, detém responsabi-

lidade solidária e não pode permitir que isso persista em sua base operacional. A pauta é clara:

- Implementação imediata da Tabela Unificada em todos os contratos da RPBC;
- Fiscalização efetiva da Petrobrás para garantir o cumprimento das cláusulas negociais;
- Reconhecimento e respeito às entidades legítimas de representação dos trabalhadores.

A Tabela Unificada representa mais do que uma convenção: é justiça, valorização e reconhecimento. Porque sem isonomia salarial, não há igualdade de direitos.

PLANO DE SAÚDE QUE FUNCIONE: COMPROMISSO PRECISA SAIR DO PAPEL

O Sindipetro-LP, junto à FNP, vem cobrando da Petrobrás um plano de saúde que atenda de fato trabalhadores, trabalhadoras contratados e seus dependentes. O compromisso foi assumido em 2023, quando a empresa prometeu estender o benefício a todos os contratos

futuros de terceirização.

Na prática, porém, muitos contratos seguem sem exigir plano de saúde ou apresentam coberturas que não atendem às necessidades reais dos contratados, com falta de especialistas, rede reduzida, atendimento precário e sem cobertura

na região metropolitana.

O Sindipetro-LP defende um plano de saúde que funcione de verdade, com cobertura ampla, atendimento digno e acessível, garantindo o cuidado e a segurança de quem mantém o sistema Petrobrás em funcionamento todos os dias.

CHEGA DE CALOTES NO SISTEMA PETROBRÁS

O Sindipetro-LP tem atuado firmemente para pôr fim aos sucessivos calotes que atingem trabalhadores e trabalhadoras contratados no sistema Petrobrás. Juntamente com a FNP, o Sindicato tem atuado nas comissões de terceirização da Petrobrás, no Rio de Janeiro, e nas negociações das minutas contratuais, para exigir que a estatal cumpra integralmente o que determina a legislação. Além de participar dessas reuniões de negociação com a empresa, o Sindicato, representado pelo diretor Fábio Mello, também integra a Comissão Especial de Inquérito (CEI), organizada pelo vereador Ronaldo da Comissão na Câmara de Cubatão, que apura as responsabilidades da Petrobrás e de suas contratadas em casos de calote trabalhista.

Casos como o da LCD e de outras 17 empresas apenas neste ano reforçam a urgência de aplicar com rigor a Lei das Estatais (Lei nº 13.303/2016) e o Decreto nº 9.507/2018, que estabelecem mecanismos de proteção aos trabalhadores — como caução, seguros e retenção de valores para garantir o pagamento de salários e encargos.

Essas normas foram criadas justamente para impedir que empresas prestadoras deixem dívidas trabalhistas e sociais sem cobertura, transferindo o prejuízo aos trabalhadores.

O objetivo é claro: assegurar que a Petrobrás adote medidas eficazes e duradouras para impedir que novos calotes ocorram no sistema e para proteger quem, de fato, sustenta o funcionamento da empresa.

Por isso, sempre que tiver mobilização sindical nas portarias, é fundamental a adesão dos trabalhadores e trabalhadoras — porque só com mobilização e unidade é possível garantir resultados concretos.