



2025/2026

ACT, PCCS, Petros... E VAMOS À LUTA



O que nos espera no cenário de negociação com a Petrobrás e a proposta da FNP para união nacional da luta petroleira (Págs. 2 e 3)

Conheça a pauta de reivindicações do ACT 2025-2026
Nesta edição: Teletrabalho

(Págs. 4, 5 e 6)



Ato Nacional nos dias 05 e 13 de agosto

Petroleiros da ativa, aposentados e pensionistas realizam mobilizações no Rio (05/08) e (13/08).

Serão atos Nacionais em várias bases da Petrobrás, exigindo que a empresa pague as suas dívidas para com o plano Petros e o fim dos PEDs, que tan-

to prejudicam os aposentados e pensionistas do Sistema Petrobrás. No dia 05/08 teremos a apresentação de um estudo sobre as perdas e a relação do PCCS com os aposentados por Guilherme Fonseca, pesquisador do ILAESE.

Local: EDISEN - a partir de 11h
Av. Henrique Valadares, 28
Centro - RJ

Transmissão ao vivo:



É importante que todos participem dessas mobilizações. Um dia você vai se aposentar, não esqueça disso!

Petroleiro forte
é Petroleiro unido!



Batalhas estratégicas contar com a real for



Às vésperas de começar a negociação do ACT e no meio de uma enrotação sem fim da Petrobrás sobre o Plano de Cargos, a primeira coisa que temos que saber é que este segundo semestre é muito importante para nós. Um ACT antes do ano eleitoral, um plano de cargos que pode valer para a próxima década, a cartada que falta para pagar acabar com os PEDs...

Ao adentrarmos as negociações do ACT 2025-2026 dos petroleiros no Sistema Petrobrás é preciso estarmos atentos ao cenário colocado nas negociações entre o governo e outras categorias. Em seus acordos com o funcionalismo público e outras estatais, o governo tem implementado a política do “segurem os cintos” exigida pelo Arcabouço Fiscal. Há um descontentamento dos trabalhadores, que conside-

ram que as propostas salariais apresentadas não cobrem as perdas inflacionárias, mesmo quando há reajuste de benefício. Vejamos o acordo dos bancários do ano de 2024: no caso específico do Banco do Brasil o governo concedeu um aumento de 0,9%, muito aquém do lucro que o banco apresentou de mais de 15% em relação ao ano anterior, incluindo uma cláusula que permite a demissão imotivada. Se o ditado “o vento que sopra lá sopra cá” é verdade, precisaremos de muita força para arrancarmos conquistas.

Greves do 1º semestre mostram o caminho a ser seguido pela categoria

A empresa já demonstrou a sua intransigência nas recentes negociações do Teletrabalho e como não se envergonha em empurrar com a barriga a promessa do novo Plano de Cargos.

A negociação sobre o teletrabalho deixou claro que a Petrobrás prioriza os interesses de seus acionistas — grandes operadores e especuladores do mercado financeiro — em detrimento dos seus trabalhadores. Essa tendência, infelizmente, deve se repetir nas próximas negociações do ACT e do PCCS,

e é uma política alinhada com o Arcabouço Fiscal do governo, que realiza cortes em áreas essenciais como saúde e educação para gerar superávit com o objetivo de pagar a dívida pública e, com isso, beneficiar banqueiros e o mercado financeiro, por meio do arrocho no serviço público e em estatais.

Mas a experiência do primeiro semestre confirmou a capacidade de organização dos trabalhadores, evidenciada pelas greves no Rio e em todo o país. A força da mobilização, expressa no lema “Nem um passo atrás”, mostrou o potencial da nossa ação coletiva para influenciar os rumos da empresa. Precisamos, portanto, levar esse mesmo espírito para as negociações do ACT.

E por falar em estratégia: resolução do congresso da FNP aponta o caminho da unidade pra lutar

Um dos temas comuns nas conversas entre os ativistas é a questão da importância de unir forças. “Unidade para lutar”, “unificação das federações”, pauta única, mesa única... Vários termos diferentes para expressar a mesma coisa



gicas vão ter que força dos petroleiros

e - atenção! - termos parecidos para expressar coisas distintas.

Como não poderia deixar de ser, os congressos da categoria refletiram esta discussão. Certamente, ainda voltaremos muitas vezes a ela. Neste primeiro editorial do semestre, reproduzimos uma das resoluções da FNP que tratou o tema, para inaugurar a série de debates que serão necessários.

Propostas para a construção da unidade nacional da luta da categoria

(Resolução do
XV Congresso da FNP)

- Impulsionar cada vez mais o protagonismo da FNP na busca por estabelecer bases políticas e programáticas para forjar a unidade na luta, em defesa da Petrobrás e dos petroleiros, independente do governo de plantão;
- Reforçar nossa vocação de campeões da unidade para lutar e também de sermos ferrenhos inimigos da unidade com os patrões;
- Trazer à luz os obstáculos à unidade operados pela direção da FUP e desmascarar as narrativas diversionistas;

Alguns critérios e passos nítidos e concretos para pavimentar o caminho da união da categoria

- Independência de verdade de qualquer governo, partido ou patrão;
- Fronteiras nítidas entre os papéis antagônicos de sindicalista e gestor;
- Força da mobilização como critério para avançar ou recuar e não acordos em petit comité com a empresa;
- Nitidez e transparência na relação com os patrões;
- Mesa única de negociação;
- Calendário unificado de lutas;
- Comando de Greve Nacional eleito nas assembleias;
- Liberdade de opinião e autonomia dos sindicatos;

- Democracia e transparência nas votações;

- Rejeitar propostas que visem o cerceamento do debate e das deliberações, bem como abstrações que deságüam na mesma política de submeter todos os sindicatos e a base da categoria à tutela dos governos e gestores;

- A partir destes entendimentos e da experiência prática da ação conjunta, construção de um protocolo que possibilite uma unificação da categoria petroleira, ou melhor relacionamento entre as federações, que reflita a representatividade, peso real, que respeite e busque combinar as tradições de funcionamento de cada federação etc.

**E, VAMOS
À LUTA**



Conheça a pauta do ACT.

Nesta edição: Teletrabalho

Esta é a nova coluna fixa nas mídias do Sindipetro RJ, “Conheça a pauta do ACT”, onde vamos, a cada edição, ressaltar alguns dos pontos mais relevantes de nossa pauta

A pauta do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) foi elaborada de forma democrática, começando com o diálogo nas bases e a eleição de representantes. As propostas foram votadas no Congresso do Sindipetro RJ e, em seguida, debatidas e aprovadas no Congresso Nacional da FNP, que também definiu as estratégias do movimento. A pauta então foi enviada à empresa na semana passada e retificada na última terça-feira (29/07.)

Sobre este documento, desenvolveremos alguns artigos desta coluna. Em outra série de artigos, destrincharemos também a proposta de Plano de Cargos, Carreiras e Salários apresentada pelas Federações.

Nesta edição trataremos da pauta do TELETRABALHO. Fruto de uma das maiores mobilizações do último período, indiscutivelmente uma greve histórica do setor administrativo, que culminou na assinatura de um ACT Específico de Trabalho Híbrido, o tema volta à pauta neste ACT, porque ainda há muitas lacunas em que este regime pode ser melhorado. Mãos à obra!

Quer ver um tema de seu interesse melhor explicado?

Envie email para imprensa@sindipetro.org.br ou entre em contato com um diretor de sua base.

Por motivo de espaço neste boletim impresso, destacamos abaixo apenas os pontos chaves previstos.

A pauta completa do ACT 2025-2026 está no QR-Code:



CAPÍTULO VI.3 - Cláusula 60 - Teletrabalho

- Garantia de direito de teletrabalho e trabalho híbrido para todos os trabalhadores em regime especial que forem deslocados ao administrativo temporariamente.
- Abonar os dias de greve (26/02, 26/03, 29/05 e 30/05 de 2025).
- Excluir a cláusula que prevê a possibilidade de cancelamento a qualquer momento pelo gestor de uma pessoa ou de um setor inteiro.
- A Inclusão do regime de teletrabalho integral no acordo coletivo de trabalho.
- Organizar as equipes considerando a vida pessoal dos empregados na proporção teletrabalho / presencial com otimização da ocupação dos prédios.
- A garantia de flexibilização dos dias de teletrabalho por semana, podendo dispô-los da melhor forma dentro do mesmo mês.

- A garantia de até 39 dias adicionais ao ano, considerando os interesses da companhia e a necessidade de organização da vida pessoal.

- Garantir o regime de teletrabalho com a contagem dos dias mensalmente, em escala negociada para todos os empregados que estejam em regime administrativo, em qualquer imóvel, sem distinção ou segregação.

- A garantia de integração das equipes, as gerências setoriais, juntamente com suas equipes que terão como contrapartida a organização das escalas, de tal forma que estejam presentes nos imóveis o mínimo de 30% do efetivo, diariamente.

Parágrafo 1º - Para o cumprimento dessa contrapartida, deverão ser seguidas as premissas:

- Empregados que estejam no modelo de teletrabalho integral não poderão ser considerados no efetivo, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- Empregados que estejam em períodos de férias, folgas, afastamentos, licenças ou afins não serão considerados no efetivo, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- Empregados que não aderiram ao modelo híbrido e que, por consequência, estejam em rotina 100% presencial, serão considerados no efetivo das gerências, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- Empregados que estejam em imóveis deslocados, viagens a serviço, treinamentos, cursos, docência, eventos corporativos ou externos (a título de PDRH, MAEX ou PDRHE), serão considerados no efetivo da gerência,

para fins de composição do percentual mínimo de 30%;

- Os prestadores de serviços de apoio técnico em regime administrativo poderão compor o efetivo para fins de cumprimento dos 30%, desde que seus contratos prevejam o modelo híbrido de trabalho;

- Nos casos em que a gerência setorial não disponha de efetivo suficiente para atender à equipe mínima de 30% presencial, sem que haja impacto na proporção 60/40 de trabalho híbrido, deverá ser considerado o efetivo da gerência imediatamente superior;

- Em períodos de grandes fluxos turísticos, eventos e feriados nas cidades, assim como em situações emergenciais, de calamidade pública ou força maior, poderá haver flexibilização ou suspensão do efetivo mínimo, de forma a preservar a saúde dos trabalhadores e a manutenção das atividades.

Parágrafo 2º - A Petrobras ampliará as condições de elegibilidade para o teletrabalho integral para contemplar os seguintes públicos específicos:

- Empregadas lactantes até 36 meses do lactente;

- Empregados ou empregadas cuja parceira seja lactante, até os 36 meses do lactente;

- Empregados ou empregadas com situação de saúde, incluindo a obesidade mórbida;

- Empregados (as) que sejam os principais responsáveis pelo cuidado de crianças até os 7 anos de idade;

- Empregados (as) que sejam os principais responsáveis pelo cuidado de idosos em situação grave ou incapacitante de saúde, quais sejam pais, sogros e avós;

- Todos os empregados a partir dos 60 anos.

Parágrafo 3º - Teletrabalho para trabalhadores (as) em Turno Ininterrupto de Repouso.

- Em caso de trabalho desembarcado o trabalhador poderá optar em se apresentar fisicamente ou atuar em teletrabalho na mesma relação 1 x 1,5.

Parágrafo 4º - Será permitida a apuração de horas adicionais em dias de teletrabalho, a título de crédito para margem de balanço.

CAPÍTULO VI.4 - Cláusula Nova - Teletrabalho - Outras Disposições.

Parágrafo 1º - A Companhia estenderá o teletrabalho ou trabalho híbrido para toda a força de trabalho do regime administrativo próprios e terceirizados,

Parágrafo 2º - Os trabalhadores terceirizados que desempenhem funções administrativas a empresa incluirá nas disposições contratuais esta necessidade.

Parágrafo 3º - A companhia concederá um dia de teletrabalho para os cipistas para atividades burocráticas.

Parágrafo 4º - A companhia possibilitará teletrabalho aos trabalhadores elegíveis das áreas operacionais, sem necessidade de aprovação gerencial.

Parágrafo 5º - A companhia se compromete que o titular da unidade ou gestor imediato não poderá revogar o teletrabalho.

Parágrafo 6º - O empregado pode solicitar o retorno ao trabalho presencial a qualquer momento.

CAPÍTULO III.10 - Cláusula Nova - Melhorias nos Programas PAE, PASA e APS

- Dar isonomia aos pais que estão no PAE com garantia de Teletrabalho 100%.

CAPÍTULO XII.2 - Cláusula 102

A Companhia permitirá teletrabalho de 5 dias para gestantes de risco e pessoas grávidas no último mês de gestação.

CAPÍTULO XIV.4 - Cláusula Nova

- Nos casos em que a pessoa LGBTQIAPN+ sofrer violência, ameaça ou qualquer forma de LGBTQIAPN+fobia, mesmo que fora do ambiente de trabalho e que tal situação impacte sua saúde física, mental ou sua segurança, a empresa compromete-se a: proteção e apoio a empregadas e empregados LGBTQIAPN+

Oferecer, mediante solicitação, flexibilização da jornada, alteração de turno, mudança de local de trabalho ou regime de teletrabalho, se aplicável, como forma de proteção;

CAPÍTULO XVI - DAS DISPOSIÇÕES SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD)

TELETRABALHO E JORNADA DE TRABALHO

XVI.1 - Cláusula 1 - Garantia do Teletrabalho Integral para PcD e Rede de Apoio

A Empresa garantirá o direito ao regime de Teletrabalho Integral (TTI) a todos(as) os(as) empregados(as) com deficiência, pais, mães ou responsáveis legais de dependentes PcD, bem como àqueles(as) com condições de saúde graves, sem prejuízo de remuneração ou demais direitos trabalhistas.

CAPÍTULO XVI.2 - Cláusula 2 - Eliminação de Exigências Restritivas

Ficam dispensadas a exigência de tempo mínimo de 12 (doze) meses após o início na primeira lotação após o curso de formação em regime presencial para PcD que entraram na companhia a partir de 9 de janeiro de 2025 e a autorização da chefia imediata para solicitação do TTI por parte de PcD ou responsáveis legais, visando garantir o direito à acessibilidade e ao trabalho digno.

CAPÍTULO XVI.8 - Cláusula 8 - Coerência entre Programas Institucionais

A Empresa harmonizará os critérios de elegibilidade entre os programas PAE e TTI, assegurando que a neurodivergência e outras condições reconhecidas em um programa sejam igualmente reconhecidas em todos os demais instrumentos corporativos.



06/08: Reunião sobre PCCS da Petrobrás

Na próxima quarta-feira (06/08), o Sindipetro-RJ/FNP participará de mais uma reunião sobre o PCCS com o RH da Petrobrás. Apesar de toda a enrolação, seguimos pressionando!

Na quinta-feira, 07 de agosto, às 18h, o Sindipetro-RJ fará uma live com a participação de Guilherme Fonseca, pesquisador do ILAESE. Ele apresentará um resumo das discussões sobre a proposta unificada das federações (FNP e FUP), apresentada em abril, e analisará a postura da Petrobras nas negociações. Acesse a live:



No site do Sindipetro-RJ criamos um hot site com tudo que você trabalhador e trabalhadora do sistema Petrobrás precisa saber sobre o PCCS, e também acesso a um grupo de debates no WhatsApp sobre o tema. Saiba mais no QR-Code:



**TUDO O QUE
VOCÊ PRECISA
SABER!**

LIVE

07 AGOSTO | 18h



Sindipetro RJ FNP

Próxima edição:

Pontos em destaque para os trabalhadores offshore

Sindipetro RJ

Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro

www.sindipetro.org.br | Telefone: 21 3034-7300

Sede: Av. Passos, 34 - Centro - Rio de Janeiro - RJ CEP 20051-040

Subsede: R. Itassucê, 157 - Jacuecanga - Angra dos Reis - RJ CEP 23905-000

Redação e Edição: André Lobão (MTb 28.307-RJ) | Secretaria: Gabriel Carlos

Designer Gráfica: Adriana Gulias - Impressão: 3 Graph | Tiragem: 15.000