

Rio de Janeiro, 16 de março de 2026

Carta – Sindipetro – RJ – nº 065/2026

À
Petróleo Brasileiro S.A – PETROBRAS
A/C: Diego Vaz Rocha

Assunto: Pautas para as Reuniões das Comissões Locais de Búzios de Acompanhamento de ACT e de Acompanhamento de SMS, a serem realizadas em março de 2026

Prezados senhores, seguem as pautas para as referidas reuniões.

Preliminarmente, não recebemos ainda retorno de nosso ofício solicitando que dois representantes sindicais integrem comitiva para visitar o estaleiro em Singapura e verificar as instalações e condições de trabalho, assim como conhecer in loco os projetos.

Além das situações críticas abaixo descritas, propomos que os pontos prioritários para essa reunião sejam as questões dos implantes e desimplantes, incluindo seus reflexos em outros aspectos (item 1.3) e o tema da terceirização (item 4.10). Isso não diminui a necessidade de respostas e negociação sobre todos os outros itens

1. Situações críticas

1.1 Banheiros insuficientes. Falta de banheiros e bebedouros na área e a quantidade de banheiros no casario está abaixo do que preconiza a NR-37. Estamos recebendo muitas queixas sobre isso. O caso dramático mais recente tem sido o da P76, com dois banheiros interditados. Cabe ressaltar que quem trabalha no turno não pode usar os banheiros dos camarotes, pois existem pessoas dormindo.

No primeiro semestre do ano passado foi feita a promessa de que nas campanhas das UMSs do primeiro e segundo semestres seriam reformados os banheiros masculinos do andar dos escritórios das plataformas P74, P75, P76 e P77, para que comportassem 3 mictórios, três vasos sanitários e três pias. Nos mostraram inclusive o desenho do projeto. Simplesmente isso não foi cumprido.

1.2 Camarotes femininos. Recebemos denúncias de que está havendo retrocesso nesse tema ao invés de avanços, com falta de camarotes e mescla de turno com sobreaviso. Solicitamos que a gerência de Búzios estabeleça como meta quatro camarotes e que haja, no mínimo, dois camarotes femininos enquanto essa meta não for alcançada. Que haja separação entre camarote de turno e de sobreaviso para garantir o regime de sono das trabalhadoras e que o camarote seja fixo. A meta

apresentada é perfeitamente alcançável, visto que muitos trabalhadores estão migrando para novos projetos, abrindo uma janela de oportunidades.

1.3 Implantes e desimplantes. Nossa reivindicação é a reversão de todos os desimplantes e o implante dos novos, com a abertura de negociações sobre os casos que realmente não devam estar implantados, mediante regras claras e razoáveis, levando em conta o impacto na vida das pessoas.

O sentido pelo qual foi estabelecida uma média de 10 dias por mês era o de evitar abusos gerenciais em que a pessoa embarcava sistematicamente e não era implantada. Essa sempre foi uma regra de garantia mínima para a força de trabalho para que fosse assegurado o embarque ao alcançar essa média. A medida da empresa de usar essa média para desimplantar quem está abaixo dela configura uma inversão do sentido da norma e um abuso da gestão de recursos humanos da Petrobrás. Não concordamos com isso. No entanto, levando em conta o resultado do ACT e os critérios hoje impostos pela empresa, pontuamos o seguinte:

No ACT ficou acertado que haveria a negociação e avaliação de caso a caso. Não estamos percebendo um funcionamento real dessa negociação. Na medida que o tempo tem passado, temos observado cada vez mais problemas e desvios na metodologia efetivamente aplicada pela empresa, em diversos casos em contraste com o que é afirmado por seus representantes em mesa de negociação com as entidades sindicais.

1.3.1 Contra a metodologia da média móvel. A metodologia da média móvel deixa os trabalhadores e as trabalhadoras permanentemente sob pressão psicológica sobre como será sua vida no mês seguinte. O impacto do desimplante é muito grande na vida das pessoas. Deveria haver a possibilidade de cada pessoa verificar a qualquer tempo como está sua média e ter direito a buscar um “período de cura” para tentar se adequar.

1.3.2 Desconto dos efeitos das férias, PMB, viagens a serviço, novos projetos, cursos durante a escala, não embarque ou desembarque por necessidade da empresa (falta de camarote feminino, por exemplo) e outras necessidades da empresa, licenças médicas etc. Enfim, a média anual deve descontar todos esses tipos de efeitos.

1.3.3 Pessoas que chegaram na unidade há menos de um ano. Quem foi transferido de outra unidade em terra, estava em outro regime ou é novo funcionário precisa ter uma regra de implante própria, para que não fique um ano inteiro em um regime diferente do que efetivamente está trabalhando sem que seja implantado. Se a pessoa for transferida ou colocada em escala fixa de embarque, deve ser implantada de imediato.

1.3.4 Implante dos novos. Nas unidades novas e também nas antigas, muitos novos funcionários que já têm escala fixa ainda não foram implantados, o que contraria o compromisso feito em mesa pelo RH.

1.3.5 Situação de embarque dos não implantados. Diversas pessoas que têm embarcado sem estarem implantados têm relatado que não estão tendo acesso a diversos direitos:

- Não recebem auxílio deslocamento.
- Quando o voo é transferido perdem os dias de folga, ao invés de ser considerado dia trabalhado embarcado. Da mesma forma esse dia não conta para melhorar a média de embarques
- Não recebem as 3 horas extras no dia do desembarque
- Não têm acesso ao aplicativo da Coopataxi para deslocamento até o Edihb e desde o Edihb
- As horas extras são calculadas com base na RMNR de ADM

Essas situações precisam ser corrigidas

2. Questões sobre transporte, embarque e desembarque

2.1 Regras para mudança de escala por iniciativa da empresa. Não pode haver prejuízo para os trabalhadores por essas mudanças. Reivindicamos:

- Que se garanta antecedência de no mínimo 90 dias para qualquer mudança de escala para os grupos de embarque;
- Alternativamente, que se reembolsem os custos com as mudanças das passagens dos trabalhadores;

2.2. Transporte para o pessoal do Norte Fluminense e Região dos Lagos. Outra demanda é por transporte das Regiões Norte Fluminense e dos Lagos para o Aeroporto de Maricá, visto que parte da força de trabalho mora nessas regiões. Atualmente, há uma van que sai de Macaé com destino a Cabo Frio passando pelos pontos em Rio das Ostras e Casimiro de Abreu no horário dos voos de Búzios. Muitos profissionais eram atendidos por este transporte antes da mudança para o aeroporto de Maricá.

2.3. Passagens aéreas e rodoviárias. Nossa reivindicação geral continua sendo que a empresa pague as passagens dos trabalhadores, tal como outras empresas o fazem. Levando em conta que foi assinado um acordo que prevê o pagamento de até R\$ 500 de reembolso das passagens quando há perda ou atraso de vôo, reivindicamos que seja feito comunicado a toda a força de trabalho sobre o formato de como fazer o pedido e as regras detalhadas de reembolso.

2.4 Contagem das horas extras com pagamento no mês subsequente. De todas as horas à disposição da empresa no dia do embarque e no dia do desembarque como horas extras a 100% a serem saldadas no mês subsequente. A empresa segue insistindo em pagar o trabalho nos dias de folga pelo código 2040 (banco de horas)

3. Infraestrutura aeroportuária

3.1 Condições do desembarque em Maricá e Jacarepaguá. Em Maricá os desembarques passaram a ser realizados do lado de fora do saguão. Os petroleiros ao saírem ficam diretamente expostos, com suas bagagens, às condições climáticas; para irem ao banheiro têm que dar a volta e entrar no saguão; não há espaço para colocar a bagagem sobre uma mesa e reorganizar seus pertences após o Raio X. Os Inspectores de Segurança e demais profissionais envolvidos ficam expostos também às condições climáticas. Enfim, um retrocesso. Nossa demanda é que os desembarques voltem a ser feitos dentro do saguão. Em Jacarepaguá, as pessoas que desembarcam esperam sua bagagem expostas às condições climáticas, seja ao sol forte ou à chuva e ao frio. Solicitamos que se possa aguardar as bagagens em ambiente fechado e climatizado.

3.2 Guarda-volumes. Como não há restaurante no aeroporto, em muitas ocasiões os trabalhadores têm que se deslocar cerca de 500 metros para fora do aeroporto para almoçar carregando suas malas naquelas calçadas irregulares e cheias de obstáculos. Tem também sido frequente que itens sejam vetados de embarcar, devido às restrições legais, e o pessoal não tem onde guardar seus pertences para que possam resgatá-los ao desembarcar. Demandamos que seja instalado um guarda-volume no aeroporto que permita aos trabalhadores deixarem suas malas, mochilas e outros pertences.

3.3 Restaurante no aeroporto. Apesar das promessas da superintendência, até o momento não há restaurante no aeroporto, o que obriga os trabalhadores a saírem de lá para almoçar, o que muitas vezes é inviável, pois podem ser chamados para o check-in ou para embarque.

4. Questões trabalhistas e sindicais

4.1 Questões relativas aos trabalhadores offshore do regime de sobreaviso (7 às 19h). Temos recebido denúncias de que, quando o trabalho ultrapassa as 12h, não está sendo cumprido o interstício de 11 horas.

Tais trabalhadores são frequentemente demandados por sua gerência a cumprir a escala de embarque das 19 às 7hs, passando turno de serviço, não recebendo pelo turno ininterrupto. A gerência do MIED de Búzios segue incorrendo nesse tema desde o evento semelhante na P75 no início do ano de 2024, entre as semanas 40 e 52.

Já temos denúncias de que nas novas unidades (P78 e P79) está sendo exigido jornadas de trabalho bem maiores do que 12h, sem pagamento de horas extras e interstício. E isso costuma ser comunicado de boca à força de trabalho para que não haja registro da prática, como infelizmente é de praxe na gerência de Búzios.

No ano de 2025 a gerência do MIED colocou os empregados do regime de sobreaviso com muita frequência para trabalhar em turno de revezamento temporário sem o devido pagamento pelo mesmo. Em 2026 essa mesma prática segue sendo adotada. A motivação alegada pela gerência tem

sido a necessidade de realização das manutenções nos equipamentos com menor tempo de parada da unidade ou sistema de forma a amenizar as perdas na produção.

4.2 Turno para todas as profissões a bordo. Há uma série de profissões a bordo que são classificadas como sobreaviso. No entanto, na realidade, os trabalhadores não cumprem o que a legislação compreende como sobreaviso. Fazem escalas de 12 horas, de 7 às 19 horas e ainda ficam à disposição para serem acionados a qualquer momento. Isso descaracteriza o sobreaviso e configura-se como um abuso contra esses trabalhadores, que rotineiramente cumprem jornadas excessivas sem cumprimento legal dos interstícios, além de inúmeras outras consequências. A única forma de corrigir essa distorção é enquadrá-los pela realidade de seus trabalhos, como trabalhadores de turno.

Quando a gerência é questionada quanto ao interstício não cumprido e quanto ao pagamento de horas extras, afirma que essa rubrica só caberia aos trabalhadores em regime de turno.

4.3 Pela extensão do acordo de trabalho híbrido aos regimes especiais. A atual situação cria enormes prejuízos e problemas aos trabalhadores que estão no PMB e em novos projetos.

Muitos desses trabalhadores residem fora do município e até do Estado do Rio, condição peculiar proporcionada pela escala habitual existente nas plataformas. Muitos aceitam trabalhar nessas unidades ou no PMB e planejam suas vidas sabendo que terão a possibilidade de retornar para as suas famílias nos dias de folga. Reivindicamos também que estes recebam hotel e diária por parte da empresa ou a diária majorada.

4.4 Cursos e exames ocupacionais não podem ser na folga. Está havendo imposição, por parte de diversos coordenadores, de que os cursos e exames devem ser realizados na folga. Por vezes, esses estão sendo marcados em cima da hora. Quando não marcam e depois desmarcam também em cima da hora, acarretando ainda em mais ônus para os trabalhadores. Os cursos devem ser realizados durante os dias de serviço e nenhum trabalhador pode ser forçado direta ou indiretamente a isso. Em todos os casos em que isso tenha ocorrido, devem ser contabilizadas horas extras e garantido o pagamento da supressão de folga, além de passagem, hospedagem, transporte na cidade e alimentação.

4.5 Desvios de função sofridos pelos TSTs e TLTs. Os Técnicos de Segurança e os Técnicos de Logística denunciam que estão sendo exigidas tarefas de técnicos seniores e master para os que são juniores e plenos, configurando desvio de função. Os TLTs chegam a cumprir funções de coordenação.

4.6 Cronograma de implantação do SCR. Qual o cronograma previsto para a implantação do SCR das plataformas de Búzios? Demandamos reunião específica com o Sindipetro-RJ para discutir os critérios de seleção de pessoal, o cronograma de implantação, acompanhar o período de transição e discutir as condições trabalhistas em que esses trabalhadores estarão.

4.7 Riscos Biológicos para os profissionais de Saúde. Os profissionais de saúde embarcados não têm reconhecida sua exposição a riscos biológicos (fungos, vírus e bactérias), mesmo fazendo atendimento de saúde na enfermaria. Passaram inclusive por mais de dois anos de pandemia de Covid

19 sem reconhecimento de sua exposição. O único reconhecimento de riscos de exposição para esses trabalhadores e trabalhadoras é o das hepatites A e B.

4.8 Feriados durante o embarque. No caso de feriados que coincidem com o dia de embarque, quem está mudando para o turno noturno têm apontado automaticamente pelo sistema somente 5h (de 19h a 0h), visto que o relatório de frequência não contabiliza o horário realmente praticado nesse dia. Reivindicamos o pagamento automático de 12h de feriado para todos que estão embarcados. Afinal, mesmo estando no horário de descanso, ninguém a bordo desfruta do feriado.

4.9 Uso de Planner para gerenciar metas do GD fora do sistema formal da empresa. O GD aponta para o controle do Planner, frágil e passível de perda de dados. A Gerência de SMS tem a prática de usar o planner para gerenciar as metas do GD. Esse sistema é aberto para todos que têm acesso ao sistema. Deveria estar dentro do sistema de GD. No sistema tem o link para as metas do planner. Se porventura alguém apagar ou mudar as informações do planner, não será mais possível localizá-las. O próprio sistema de GD tem as funcionalidades para que as mesmas sejam listadas e as pontuações. Não é necessário e nem adequado um sistema externo para esse controle.

4.10 Terceirização irregular

- I. A respeito da embarcação das plataformas de Búzios, recebemos denúncia de que há pessoal da empresa contratada que tem feito o mesmo trabalho que os técnicos de estabilidade. Trata-se de mera substituição de mão de obra, não um serviço que está sendo contratado. Existe subordinação direta entre os contratados e o coordenador da Embarcação.
- II. Os Técnicos de Segurança terceirizados têm realizado as mesmas atividades dos Técnicos de Segurança da Petrobrás nas UMSs. A NR-37 indica que esses profissionais teriam que ser da operadora da instalação

5. Pauta de SMS (em outros pontos há pautas que também envolvem o SMS)

5.1 Problemas com o PGR. Diversos riscos de exposição não estão contemplados no PGR: esses problemas começam na elaboração da metodologia de avaliação. A avaliação do PGR compromete toda a área da saúde, pois não identifica perigos e não avalia riscos de forma adequada. Isso compromete qualquer avaliação correta da parte médica.

5.2 ASOs não possuem riscos aos quais os trabalhadores estão expostos. Exemplos: trabalho em altura, espaço confinado, riscos elétricos etc. Estes riscos não são consignados no ASO dos trabalhadores da Petrobrás. Porém, esses mesmos riscos estão consignados nos ASOs dos trabalhadores das empresas terceirizadas, que fazem funções semelhantes. Os atestados verificados pela fiscalização do MTE na P74 identificam o trabalho para o qual o trabalhador está apto, mas não especificam os riscos aos quais este trabalhador está exposto neste trabalho. Os técnicos de operação e

de manutenção que atuam diretamente no Sistema de tratamento de esgoto sanitário das plataformas, realizando limpeza de filtros, limpeza de caixa de gordura, substituição de bombas, desobstrução de linhas, coleta de amostras, etc., não têm risco biológico previsto nos ASOs deles. Reivindicamos a inclusão desse risco no ASO desses trabalhadores e trabalhadoras para serem contemplados os exames pertinentes e as vacinas.

5.3 Benzeno. Não se faz menção a esse risco, que não possui limite de tolerância (LT). A caracterização dessa exposição é qualitativa. Mesmo estando abaixo do Valor de Referência Tecnológico (VRT), os trabalhadores devem ser considerados expostos. Dentro desse risco deveria haver a adoção de medidas para mitigar a exposição do trabalhador.

6.4 Efetivo

6.4.1 Operação e Manutenção. Plataformas trabalhando abaixo do efetivo mínimo na operação e manutenção. Hoje há um mecânico de dia e um à noite e um estagiário, um instrumentista e um eletricitista por turno, o que se torna um grande problema quando do período de férias, além de trabalharem sempre esperando que ninguém fique impedido de embarcar por algum outro motivo. Situação não menos crítica refere-se ao efetivo de bordo para o posto do Gás. Essa área que possui maior quantidade de equipamentos e uma área física com mais módulos em relação às demais. Neste sentido, os 02 operadores no posto do gás demonstram-se insuficientes, promovendo grande desgaste físico e mental. Isso se agrava devido ao envelhecimento dos equipamentos, causando problemas constantes. Deveriam existir 03 operadores no posto do gás, sem remanejamento dos profissionais de outros postos, o que desfalca outro posto e fragiliza ambas áreas.

6.4.2 Técnicos de Estabilidade. Há apenas um técnico de embarcação no controle e um na área, quando a real necessidade é que haja dois em cada posto. A configuração necessária é que se tenha 8 a bordo. Hoje há 4 e, quando alguém está de férias, 3 a bordo. Na sala de controle há sobrecarga de trabalho e atenção para o técnico de estabilidade que trabalha sozinho. Também foi apontado que há dificuldades quando ele precisa se ausentar por algum motivo.

6.4.3 Necessidade de mais de um Rádio Operador nas plataformas. Desde a mudança de contrato em 2019 a Petrobrás vem descumprindo a Normam 27, conforme Anexo 1-F Exigências Impeditivas 8) Ausência de Rádio Operador de Plataforma Marítima (RPM) habilitado. Na P-75, um Rádio Operador passou mal e teve que ser desembarcado, ficando a unidade sem nenhum trabalhador nessa função. Ainda assim, não foram suspensas as atividades e a plataforma continuou recebendo helicópteros por dias, até o embarque de outro Rádio Operador. Durante o período das 19:00 às 07:00 o técnico de estabilidade assume a função de rádio operador, sem treinamento. Essa função não consta na função de técnico de estabilidade.

6.4.4 Problemas no acolhimento dos novos funcionários. A chegada de novos funcionários concursados é um fato muito importante e positivo. Só que está sendo feito com muitos problemas. - Com o efetivo abaixo do necessário, muitos colegas experientes foram transferidos para outras unidades e suas vagas foram ocupadas por novos sem experiência, muitas vezes no primeiro emprego.

Não houve um processo de transição, preparatório, de forma que esses trabalhadores e trabalhadoras pudessem assumir as responsabilidades que estão sendo postas. - Essas pessoas não estão sendo orientadas devidamente de forma a tomar conhecimento de todas as atividades a bordo e, em muitas ocasiões, estão sendo colocadas em situações para as quais não tiveram acesso à preparação adequada. Segue, em anexo a essa pauta, a elaboração de um petroleiro embarcado (Guia de Acolhimento e Recepção de Novos Funcionários) sobre os procedimentos para recepção dos novos funcionários, que fica como contribuição para resolver esse problema.

6.5. Problemas de mobilidade

6.5.1 Desgaste físico devido ao excesso de escadas. Construção de passagens diretas por cima entre os módulos, diminuindo a necessidade de descer e subir escadas para passar de um a outro e de passarelas entre os bordos em cada módulo. Priorização dessa obra quando do acoplamento das UMSs nas plataformas. Enquanto não se consegue instalar todas as passagens fixas, colocar estruturas provisórias por andaime.

6.5.2 Instalação de sanitários na praça de máquinas. E também na área para que os trabalhadores não tenham que se deslocar até o casario.

6.5.3 Número insuficiente de banheiros no casario e demora nas manutenções. Ver item 1.1.

6.5.4 Acesso fácil à água na área. Reivindicamos a instalação de bebedouros ou geladeiras com água mineral na área para garantir a hidratação adequada para o pessoal.

6.5.5 Container exclusivo para Operadores de Campo na P-74, P-76 e P-77. Verificar como está essa situação.

6.5.5 Soluções para a oficina de manutenção. O acesso à oficina é difícil, penoso e perigoso. São muitas escadas, com alta inclinação e degraus que não cabem nos pés. Reivindicamos que a oficina seja remanejada para o piso do main deck.

6.5.6 Certificação do elevador para transportar pessoas.

6.5.7 Problemas graves nos MDAs. Não têm acesso direto ao casario, submetendo seus ocupantes (em geral terceirizados) às intempéries e à iluminação inadequada; vibração excessiva em diversos leitos, prejudicando o descanso dos trabalhadores. Não é rara a ocorrência de alagamentos nos camarotes do MDA. Enfim, não são atendidas as exigências da NR 37 e, portanto, só podem ser considerados módulos de acomodação temporários. A fiscalização do MTE na P74 apontou que a empresa deverá fazer projeto alternativo e constituir acordo tripartite envolvendo MTE e Sindipetro-RJ para aprovação desse projeto.

Essa comissão tripartite não foi constituída e soubemos que obras foram feitas nesses MDAs, o que significa descumprimento da determinação do MTE. Além do mais, esse problema é comum a todas as outras plataformas de BUZ-I.

6.6. Falta de ambiente adequado para os treinamentos. Isso leva a que os trabalhadores realizem seus cursos e treinamentos no local de trabalho, entremeados com os serviços e compartilhando a atenção com diversas tarefas. Esses cursos e treinamentos devem ser realizados em condições adequadas. Além disso, temos denúncias de excesso de treinamentos em EAD apenas para comprovar a assinatura do participante, cujo conteúdo é acelerado para cumprir a demanda de base.

6.7. Falta de armários suficientes para guarda de materiais e EPIs. Há falta de armários disponíveis para o POB atual nas unidades, de modo que uma grande quantidade de profissionais que trabalham fixos na plataforma não tem onde guardar seus materiais e EPIs. Isso os leva a guardar seus materiais e EPIs em locais inadequados, compartilhando armários com terceiros, dentre outros riscos.

6.8. Falta de espaços para leitura e estudo na plataforma, bem como área de trabalho para visitantes

7. Problemas recorrentes nas Ciplats

7.1 Ciplats das empresas terceirizadas. As empresas permanentes com igual ou mais de 8 trabalhadores a bordo devem ter Ciplats constituídas. Deve ser feito um levantamento se isso está sendo cumprido para todas as empresas. Recebemos denúncias de que em certas empresas apenas os supervisores figuram entre os “trabalhadores eleitos”, o que causa estranheza.

7.2 Assédio sexual e moral nas Ciplats. Ciplats não abordam os temas de assédio sexual e moral. Não foram identificados esses itens nas atas das Ciplats. O cumprimento disso deve ser atribuição da fiscalização própria a bordo. Cabe recordar que tivemos denúncias graves de assédio nos últimos anos tanto na P74 quanto na P76 que não tiveram nenhuma consequência aos assediadores, apenas aos denunciantes.

7.3 Óculos de segurança com grau. Os óculos de segurança com grau seguem demorando muito para chegar. Isso impacta a segurança, impactando entre outros temas a liberação de PTs, devido à dificuldade de leitura na área.

7.4 Problemas recorrentes com os chuveiros lava-olhos. Em todas as reuniões de Ciplats que participamos a bordo, o tema mais recorrente é a situação dos chuveiros lava-olhos, que quando acionados têm suas primeiras cargas escurecidas e com partículas, fruto de ferrugem. Foi cogitada a mudança da tubulação para aço inox, mas até agora não soubemos de avanços nesse tema, sequer como estão os estudos técnicos de viabilidade. Isso é um tema muito crítico de segurança e saúde.

7.5 Iluminação insuficiente de noite nas plataformas, gerando riscos de acidentes. Esse é um problema recorrente em todas as plataformas de Búzios.

7.6 Comunicação. Os rádios comunicados também não permitem clareza e segurança na comunicação, entre outros fatores, devido ao alto nível de ruído na área. Muitas vezes não se entende o que se fala nos intercomunicadores, gerando riscos. Há a demanda de que se viabilizem fones de ouvido com plugues nos intercomunicadores para resolver essa questão. Além disso, temos denúncias de que não há rádios suficientes para toda a força de trabalho.

Atenciosamente,

André Bucaresky
p/ Cristiano Mendes Fernandez
p/ Gustavo da Silveira Pacheco
p/ Moises Gomes da Costa
p/ Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ