

ACT 2025/2027 DA PETROBRÁS:

DIREITOS E MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO TÊM QUE SER PARA TODOS/AS!

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2025/2027 dos trabalhadores do Sistema Petrobrás, consolidado depois de 14 dias de greve da categoria, em dezembro de 2025, colocou na mesa de negociação **importantes pontos para os trabalhadores das empresas contratadas do Sistema. PÁGINAS 3 E 4.**



SAÚDE DO TRABALHADOR

CALOR EXTREMO E A SAÚDE DO CORAÇÃO

Em reportagem da revista Proteção, **especialistas alertam para a relação entre as altas temperaturas e os riscos para o sistema cardiovascular.** De acordo com a matéria, o calor intenso pode sobrecarregar o coração e aumentar o risco de problemas como **infarto e AVC**, principalmente entre trabalhadores que realizam esforço físico ou permanecem expostos ao sol por longos períodos.

Durante o calor extremo, o organismo precisa trabalhar mais para manter a temperatura corporal estável. Isso faz com que o coração bata mais rápido, os vasos sanguíneos se dilatam e haja maior perda de líquidos e sais minerais por meio do suor. Quando esse equilíbrio não é mantido, o risco de complicações aumenta.

POR QUE O CALOR SOBRECARREGA O CORAÇÃO?

Em dias muito quentes, o corpo ativa mecanismos naturais para se resfriar. Esse processo exige maior esforço



do sistema cardiovascular, que precisa bombear mais sangue para a pele, além de lidar com possíveis quedas de pressão e desidratação. Para pessoas com fatores de risco ou que realizam atividades físicas intensas, esse esforço extra pode representar perigo.

CUIDADOS REDOBRADOS

Trabalhadores que atuam sob o sol, em ambientes quentes ou com atividades que exigem força física tendem a perder mais líquidos e a elevar a frequência cardíaca com mais rapidez. Sem os cuidados adequados, isso pode provocar mal-estar e comprometer a saúde e a segurança no trabalho. Por isso, os sinais de alerta não devem ser ignorados. Fique atento a:

- Tontura ou sensação de desmaio;
- Fraqueza excessiva;
- Falta de ar;
- Palpitações ou batimentos acelerados;
- Dor no peito;
- Confusão ou mal-estar intenso.

Ao perceber qualquer um desses sintomas, **o trabalhador deve interromper a atividade, buscar um local fresco e comunicar imediatamente a chefia ou procurar atendimento de saúde.**

Algumas **medidas simples**, que podem ser adotadas por todos, **podem fazer a diferença**, entre elas: manter hidratação constante ao longo do dia; realizar pausas regulares para descanso; utilizar roupas leves e claras e equipamentos adequados; evitar, sempre que possível, atividades mais pesadas nos horários de maior calor; respeitar os limites do próprio corpo.

Cuide-se e exija da empresa condições que garantam a segurança e a vida dos trabalhadores ■

DIREITO A FÉRIAS

FÉRIAS: VOCÊ CONHECE SEUS DIREITOS?

As férias estão assegurada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a todos os trabalhadores com carteira assinada, que passam a ter direito a **30 dias de descanso remunerado após 12 meses de trabalho**. A empresa tem até mais 12 meses para conceder esse descanso. Caso não o faça dentro do prazo legal, deverá pagar as férias em dobro.

As férias representam um tempo indispensável de recuperação e proteção à saúde física e mental do trabalhador. Conhecer as regras é fundamental para garantir que o descanso seja respeitado e devidamente remunerado. Mas fique ligado:

- ➔ O início das férias não pode coincidir com dias que antecedem feriados ou o repouso semanal remunerado;
- ➔ O empregador deve comunicar formalmente o trabalhador com antecedência mínima de 30 dias;
- ➔ Além do salário normal, o trabalhador recebe um adicional de 1/3 do salário (abono de férias) e o pagamento deve ser feito em até dois dias antes do início do descanso.
- ➔ O trabalhador pode converter em dinheiro até 1/3 do período de férias (10 dias), e o valor é calculado com base no salário mensal, acrescido também do adicional de 1/3.
- ➔ O trabalhador pode fracionar as férias em até três períodos, desde que um deles tenha, no mínimo, 14 dias corridos.

**ESTE CANAL
É PARA VOCÊ!**

SUGESTÕES!

MENSAGENS!

DENÚNCIAS!

PARTICIPE PELO EMAIL

pontocomum@sindipetro-rs.org.br

pontocomum****

LUTA DOS TRABALHADORES**ACT 2025/2027 DA PETROBRÁS: DIREITOS E MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO TÊM QUE SER PARA TODOS/AS!**

O **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2025/2027** dos trabalhadores do Sistema Petrobrás, consolidado depois de 14 dias de greve da categoria, em dezembro de 2025, colocou na mesa de negociação **importantes pontos para os trabalhadores das empresas contratadas do Sistema**. Itens relacionados a **condições de trabalho, segurança, garantias de direitos**, entre outros, fizeram parte dos debates. Ao longo do ano, seminários, encontros e intensas discussões foram necessários para a construção de propostas dando mais garantias nas relações de trabalho.

No dia a dia, o risco, o perigo e a exposição são os mesmos nas plantas ou plataformas de petróleo e, por isso, **a proteção e as condições dignas de trabalho têm que ser para todos**. Por isso, a luta da categoria petroleira nas negociações do ACT por garantias e obrigações que alcancem os trabalhadores das empresas privadas, especialmente em temas de Saúde e Segurança do Trabalho (SMS) e direitos.

O ACT prevê medidas e estruturas que incluem **trabalhadores próprios e contratados**, principalmente quando se trata de atendimento, prevenção e proteção. **Isso significa que não pode haver diferença na hora do socorro, do atendimento e da responsabilidade** quando o trabalhador está exposto a risco dentro do Sistema Petrobrás.

CAT É DIREITO DE TODOS

Quando acontece um acidente, **a primeira tentati-**



va de muita empresa terceirizada é esconder o caso, empurrar o trabalhador para casa, negar atendimento ou enrolar na emissão da CAT. Nesse sentido, o ACT reforça que a CAT dos contratados deve ser encaminhada conforme previsto. É importante lembrar que, sem a CAT, o trabalhador fica vulnerável, sem registro do acidente e com risco de perder direitos previdenciários e trabalhistas.

PREVENÇÃO TEM QUE INCLUIR AS CONTRATADAS

O ACT prevê a realização de palestras, cursos e seminários com participação de CIPAs, sindicatos e empresas contratadas, abordando inclusive assédio e riscos biopsicossociais. Isso é fundamental porque os trabalhadores das empresas privadas, muitas vezes, sofrem mais pressão por produção, maior exposição a risco, têm menos treinamento real e mais adoecimento físico e mental.

COMISSÃO DE SMS NÃO PODE SER "MEIA BOCA"

O ACT garante uma Comissão de SMS voltada para discutir saúde e segurança de empregados próprios e de empresas contratadas. Ou seja:

a Petrobrás reconhece que **SMS não pode ser tratado como "problema da empresa terceirizada"**. A contratante é responsável em agir. Além disso, o ACT prevê reuniões anuais específicas envolvendo SESMT próprio e das contratadas, para uniformizar ações e melhorar procedimentos.

EXAMES E SAÚDE OCUPACIONAL

O ACT também trata dos contratos de prestação de serviços, reforçando que as contratadas devem garantir exames periódicos e específicos conforme as normas. A partir disso, a base deve estar atenta e cobrar exame correto (não "exame de fachada").

CONSEQUÊNCIA DA PRECARIZAÇÃO

Outro ponto importante são as iniciativas relacionadas à saúde mental e ao bem-estar, também envolvendo as prestadoras de serviço. A terceirização não pode ser usada para normalizar o assédio e a humilhação como ferramenta de gestão, nem como instrumento de pressão insustentável, com o objetivo de criar medo entre os trabalhadores para denunciar.

(CONTINUA NA PÁG. 4)

CONSCIÊNCIA DE CLASSE

COMBATE AO ASSÉDIO E À VIOLÊNCIA


O ACT prevê **medidas de combate à violência no trabalho** envolvendo a força de trabalho própria e das prestadoras de serviços e garante que os **canais de denúncia e de acolhimento sejam para todos**. A denúncia não pode ser filtrada pelo "crachá". Para os trabalhadores, **assédio é crime e tem que ser enfrentado com organização e cobrança coletiva**.

Portanto, foi importante a conquista, no ACT, de um canal de denúncias do Programa de Integridade acessível também à força de trabalho contratada. Na prática, esta é uma **importante ferramenta** contra: irregularidades nos contratos, omissões de segurança, fraudes trabalhistas, pressão para "não registrar acidente" e assédio e perseguições de toda ordem.

COBRAR PRECISA SER UMA AÇÃO ORGANIZADA

As conquistas dos trabalhadores só viram realidade

quando passam a valer, de fato, para todos. E isso acontece quando há cobrança coletiva. Portanto, **se na sua área houver descaso com os trabalhadores das empresas contratadas, isso é um problema de todos**.

 **Se o ACT fala em proteção, saúde, segurança e direitos para toda a força de trabalho, então isso precisa aparecer no chão de fábrica, na refinaria, na plataforma, na manutenção, na logística e em cada contrato!**

É importante denunciar ao Sindipetro-RS para que cobre da Petrobrás, e aos sindicatos da respectivas categorias (metalúrgicos, construção civil, vigilantes etc.), para que essas entidades fiquem a par e tomem ações para defender os trabalhadores/as. **Denunciar é um direito. E quando a**

denúncia é coletiva, a empresa recua. Se existe uma tentativa de dividir a classe trabalhadora, a resposta deve ser a unidade e a exigência do mesmo padrão de proteção, respeito e dignidade.

ACT TEM QUE SER PRÁ VALER

O Sistema Petrobrás não pode ser vitrine de discurso e bastidor de precarização. **Se o ACT fala em proteção, saúde, segurança e direitos para toda a força de trabalho, então isso precisa aparecer no chão de fábrica, na refinaria, na plataforma, na manutenção, na logística e em cada contrato.**

O ACT reconhece que a Petrobrás tem responsabilidade sobre a saúde, a segurança e a dignidade de toda a força de trabalho. E quando o texto fala em "empregados próprios e contratados", "empresas contratadas", "prestadoras de serviços" e "toda força de trabalho", isso vira instrumento de luta: **é direito, é obrigação e tem que ser cumprido** ■



PEDIDO DE SOLIDARIEDADE

O Sindipetro-RS pede apoio, dentro das possibilidades de cada um, para ajudar em uma situação que nos foi apresentada. A colega **Adriane Durand, da empresa Barrasete**, procurou o Sindicato para divulgar a história do seu netinho Emanuel, que nasceu com a **Síndrome de Depleção Mitocondrial III – Hepatocerebral**, uma doença genética rara que impede as células de produzirem a energia necessária para o funcionamento do corpo. Em razão da síndrome, o Emanuel precisa de acompanhamento especial com vitaminas e fórmula, além de acompanhamento constante com fisioterapia, fonoaudióloga, neurologista, entre outros cuidados, o que tem um custo elevado para a família. Quem quiser conhecer melhor a história pode acessar o **Instagram da mãe Francielle Durand** (com a história completa) e para ajudar, acesse o link da vakinha no Instagram ou use o PIX para doação direta: CPF: 039.409.170-10 Francielle Durand. **AJUDE E MOSTRE SOLIDARIEDADE!**



PARA ACOMPANHAR



FIM DA ESCALA 6x1

Os trabalhadores precisam ficar de olho e pressionar o Congresso Nacional sobre o debate do **fim da escala 6x1, sem redução salarial**, que voltou com força este ano de 2026 e **está no centro da agenda sindical e política do país**. Mesmo com avanços ainda lentos no Congresso Nacional, a proposta ganhou um apoio importante: **o presidente Lula sinalizou que o tema é prioridade do governo neste ano**. Enquanto setores do empresariado tentam barrar a mudança, **estudos apontam que a redução da jornada pode gerar entre 4 e 4,5 milhões de empregos, além de impulsionar a economia, aumentar a produtividade e estimular o consumo** — especialmente em áreas como comércio e serviços. Por isso, os trabalhadores e trabalhadoras devem ficar atentos ao andamento das PECs e projetos de lei, acompanhar as votações e fortalecer a mobilização: **o que vai decidir essa luta não é o discurso patronal, mas a pressão popular e sindical no Congresso**.