

Rio de Janeiro, 20 de dezembro de 2021.

Carta – Sindipetro – RJ – nº 276/2021.

**À Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras**

**A/C: Gerente Executivo de RH - Juliano Mesquita Loureiro**

**C/C: Gerente Setorial de Relações Sindicais – Marta Regina Dal Cere Garcia**

**Assunto: Véspera de Natal e do Ano Novo e Quarta-Feira de Cinzas**

A hierarquia da empresa emitiu um comunicado na semana passada pra cobrar a partir do início de 2022 as horas correspondentes às vésperas do Natal (dia 24 de dezembro) e do Ano Novo (dia 31 de dezembro) e à Quarta-feira de Cinzas de 2019, 2020 e 2021. O total pode chegar a 60 horas. Ou seja, quase 8 jornadas de trabalho. Quem esteve (ou estará) de férias (ou de licença) em alguma dessas ocasiões não tem que compensar os dias específicos e, por isso, por exemplo, o total pode variar. Mas repetimos: pode chegar a 60 horas.

Consideramos o esquema de compensação imposta de horas injusto e lutamos contra ele desde quando foi posto em prática, há cerca de uma década. Entre diversos outros motivos, porque se trata de uma decisão unilateral da hierarquia da empresa. Ela decidiu que não teria expediente pra quem é do regime administrativo, tanto nos prédios quanto em áreas operacionais, mas cobra essas horas. Inicialmente, essa imposição foi por fora do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), e a hierarquia da empresa nunca aceitou qualquer argumentação em contrário por parte do sindicato ou de qualquer trabalhador, nem qualquer solicitação de negociação específica.

Nunca. Atualmente, está no ACT, mas nunca foi verdadeiramente negociada. Apesar das críticas sindicais e de muitos trabalhadores de forma paralela, a hierarquia colocou esse ponto, sem negociá-lo, no meio do seu pacote pro ACT, junto com a chantagem de que, se não fosse aprovado, aplicaria a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) pós-contrareforma, sem nada a mais. Foi nesse quadro, em meio a ataques ainda mais graves, que, apesar de muitos votos contrários, muitos trabalhadores aprovaram assinar o ACT. Mesmo os que votaram pela assinatura eram, em sua maioria, contrários ao esquema de compensação imposta de horas. Tanto que foi um tópico criticado em pesquisas de ambiência. E até hoje é muito comum os trabalhadores se queixarem desse esquema. Ou seja, na prática, a hierarquia da empresa utilizou uma manobra, muito calcada no terror psicológico, pra revestir com ares de concordância algo de que a maioria dos trabalhadores discorda. Antes da implantação unilateral, os trabalhadores tinham a opção de irem trabalhar e não precisarem compensar horas ou de não irem e, aí, sim, na pior das hipóteses, terem que compensar. Era comum haver combinações nos setores pra que parte da equipe fosse na véspera do Natal e folgasse na véspera do Ano Novo e vice-versa. Agora não. Agora, a hierarquia, que, da mais alta à mais baixa patente, não tem que bater ponto e não tem que compensar horas, impõe que os trabalhadores compensem essas horas. No próprio comunicado recente, está escrito que a ausência ao expediente nos dias em questão é compulsória, não sendo facultada ao empregado a realização de trabalho.

Pra muitos trabalhadores, especialmente quem tem filho pequeno, quem necessita de tratamento pra alguma doença crônica ou aguda grave, quem cuida de alguém com doença crônica ou aguda grave ou de idosos em situação de dependência, quem estuda à noite e por aí vai, sempre foi difícil compensar essas horas. Muitas vezes, isso acabava acarretando descontos no salário mesmo. Além de estresse no dia-a-dia. Agora, a situação está muito pior. Além do acúmulo (2019 a 2021), o cenário atual é de que pelo menos grande parte dos trabalhadores abarcados pelo esquema de compensação imposta de horas dispõe de muito menos tempo pra compensá-las, pois, até por força da medida antecipatória determinada nos autos da ação judicial de número 0100801-30.2021.5.01.0067, só pode, por enquanto, ter no máximo 2 dias de trabalho presencial por semana, o que é algo necessário pra diminuir o risco de contágio do coronavírus. E, mesmo que a liminar eventualmente venha a ser derrubada, o próprio modelo de teletrabalho "permanente" implantado pela empresa prevê que, no mínimo, 1 dia por semana a pessoa possa trabalhar de casa (ou de qualquer outro lugar que não seja um espaço físico da empresa). Como, no teletrabalho, não é aplicada a marcação de ponto propriamente como no trabalho presencial, as pessoas só conseguem compensar horas no presencial, independentemente das pessoas, na prática, ficarem mais do que 8 horas (9 horas, considerando o almoço) em dias de teletrabalho. Isso significa concretamente que existem menos momentos possíveis pras horas serem compensadas atualmente do que quando o esquema de compensação imposta de horas foi implantado. Some-se a isso que, em muitas gerências (inclusive, em cada vez mais gerências), contrariamente ao que era corrente no passado, só contam horas até 19h, sendo que não são poucos os setores onde só contam horas até 18h.

Em paralelo, observamos que diversas empresas deram folgas a seus funcionários pra aliviar um pouco o peso psicológico (e o psicológico costuma afetar o físico e vice-versa) do trabalho em confinamento concomitante a diversas tarefas domésticas por causa da pandemia (<https://exame.com/tecnologia/por-saude-mental-linked-in-da-uma-semana-de-folga-a-todos-os-funcionarios/> e <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/reuters/2020/05/11/google-dara-folga-a-funcionarios-em-22-de-maio-para-evitar-esgotamento-durante-pandemia.htm> ). No Sistema Petrobras, isso não ocorreu.

A cobrança dessas horas vai na contramão do discurso da empresa de que o que importa não é o tempo em si nas suas instalações, mas o trabalho concreto efetuado e da própria experiência com o teletrabalho na pandemia, que a própria empresa reconheceu como tendo sido muito produtivo. Inclusive, no comunicado 10 dicas para o teletrabalho híbrido, que a empresa divulgou recentemente, está escrito, no item 2, que "trabalho remoto combina com flexibilidade, autonomia e responsabilidade. Focar nas entregas e nos resultados é mais importante do que microgerenciar ou simplesmente controlar o número de horas trabalhadas". Reiteramos que, até por vontade da empresa, grande parte das horas trabalhadas continuará sendo em teletrabalho. Nesse sentido, a nosso ver, a cláusula sobre a compensação imposta de horas se tornou ainda mais exagerada e deveria ser anulada, cabendo, no mínimo, uma flexibilização.

Em relação às horas trabalhadas a mais no mesmo período (2019 a 2021), a empresa, ao que parece, estabeleceu que o período pra serem pagas vai ser definido a partir de conversas com os sindicatos, em vez de pagas logo no início de 2022.

Por tudo isso, o sindicato solicita que a empresa não aplique o esquema de compensação imposta de horas, abonando as horas descontadas. E devolva as horas correspondentes pros trabalhadores que porventura já

tenham compensado parte delas (basicamente, o que, em algum grau, pôde ser compensado relativo a 2019 no início de 2020 ou desde que começou o retorno parcial ao presencial, e o que pôde eventualmente – muito dificilmente - ser compensado em relação à Quarta-feira de Cinzas de 2020 no pouco tempo decorrido entre o Carnaval e o início do esquema de teletrabalho emergencial pela pandemia).

Esse caminho seria o mais justo, na nossa avaliação.

Se, contudo, a empresa não aceitar esse caminho, solicitamos que seja adotado, no mínimo, o seguinte:

- a empresa vai colocar como uma opção pros trabalhadores trabalharem nos períodos em questão e não precisarem compensar essas horas, só precisando compensar os trabalhadores que optarem por folgar nesses períodos, e vai fazer um comunicado sobre isso pros trabalhadores;
- a empresa vai explicitar, de modo preciso, nítido e didático, cada pedaço de tempo que for compensado, a fim de que cada trabalhador consiga acompanhar bem seu saldo específico dessas horas;
- a empresa vai estender até o final de 2023 o período pra que as horas sejam compensadas;
- a empresa vai considerar, pra efeito de compensação de horas, todos os períodos efetivamente dentro das suas instalações;
- a empresa não vai utilizar o esquema de compensação imposta de horas em nenhuma outra situação que os dias 24 e 31 de dezembro e a Quarta-feira de Cinzas;
- essas horas não serão cobradas de quem estiver se desligando da empresa no próximo ano e serão devolvidas, caso tenham sido cobradas, a quem se desligou em 2020 e 2021;
- os itens anteriores valem pra todas as empresas do Sistema Petrobras abarcadas pelo esquema de compensação imposta de horas.

Atenciosamente,

**p/Antony Devalle**

**Igor Mendes Ursine Krettli**

**p/Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ**