

Rio de Janeiro, 13 de maio de 2022.
Carta – Sindipetro – RJ – nº 144/2022.

À
Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras
A/C: Jonathan Xisto de Oliveira
C/C: Erka Eckhardt
C/C: Tiago Moraes
C/C: Andreia Meireles

Título: Demandas da Reunião com o RH/SRGE - 10 de maio

Em reunião realizada em 10 de maio de 2022, entre o RH da SRGE e o Sindipetro-RJ, o sindicato sinalizou os problemas enfrentados pelos trabalhadores quanto ao transporte a serviço da empresa e horas extras fora do horário de expediente, sendo então solicitado pelo RH da SRGE, que enviássemos um ofício com o detalhamento desta situação, o que fazemos através deste ofício.

- Viagens a serviço da empresa no país:

Como comentado na reunião, a empresa fornece aos empregados, conforme item 3.4.1, alínea b, do padrão PE-1PBR-00075 (Parcelas Compensatórias Acessórias), a opção de realizar a viagem diretamente de seu domicílio mesmo quando este é diverso do município de lotação, com a condição de que a alteração não acarrete custo excedente para a Petrobras.

No entanto, temos casos de gestores que mesmo assim se negam a fornecer esta opção para o empregado, motivo pelo qual, como conversado, solicitamos ao RH o reforço com os gestores para que o transporte, nestes casos, possa ser realizado do domicílio do empregado nas condições previstas pelo padrão, custeado pela Petrobras.

Conforme solicitado em reunião, informamos que os casos que chegaram até nós vieram de gerências da ESUP, de modo que pedimos reforçar especificamente com os gestores desta gerência geral.

- Horas extras fora do horário de expediente

Como conversamos, existem diversos casos recentes onde os empregados da SRGE têm sido solicitados a comparecer a reuniões fora do horário de expediente regular.

São reuniões com fornecedores e EPCistas estrangeiros e, por opção dos gestores da Petrobras, as reuniões têm sido realizadas com base no fuso horário das empresas fornecedoras, sendo os trabalhadores convocados para comparecer a estas reuniões em horários absolutamente diversos da jornada de trabalho. Não bastasse, quando estas convocações ocorrem os empregados estão sendo obrigados a registrar estas horas como margem de balanço ou banco de horas e, assim, não são pagas

as horas extras devidas pelo serviço extraordinário. A situação torna-se ainda mais grave quando, em muitos casos, não se respeita o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre as jornadas, conforme art. 66 da CLT.

Neste ponto ressaltamos também o padrão da própria empresa, PP-1PBR-00516 (rev. W) - Gerir frequência dos empregados, que observa para empregados no horário flexível, no ponto 4.1, alínea g: "em casos de necessidade de serviço, é admitido o Trabalho Fora do Limite, desde que previamente autorizado pelo Gerente Imediato do empregado. Caso autorizado, o Trabalho Fora do Limite será reconhecido como Serviço Extraordinário". Para os empregados de horário fixo, o mesmo teor está no ponto 4.2, alínea e. O mesmo padrão caracteriza o que é Trabalho Fora do Limite na alínea c: "é o trabalho realizado fora do Horário de Funcionamento, que deve ser previamente autorizado pelo Gerente Imediato do empregado para que possa ser reconhecido como horas trabalhadas". O Horário de Funcionamento também é definido pelo padrão, na mesma alínea c: "é o horário de funcionamento para o desenvolvimento das atividades do imóvel, onde se encontram incluídos o Horário Variável, o Horário Núcleo e o Intervalo para Repouso e Alimentação".

Se isso não for claro o suficiente, na seção 3, alínea d, o padrão explica qual é o horário de funcionamento para os trabalhadores de horário flexível: 07:00 às 18:00. O horário fixo é uma situação semelhante (no exemplo, de 07:30 às 16:30), mas ainda mais restrito, já que ele é, como o nome diz, fixo, e portanto sem a flexibilização diária de entrada e saída. Portanto, está claro que o padrão diferencia as horas contraídas fora do horário de funcionamento das horas normais de compensação de margem de balanço.

Como a seção de serviços extraordinários é toda voltada a empregados de regime fixo (portanto, não se aplica ao trabalhador de horário flexível, já que o banco de horas não é aplicado a este regime) só existe um tratamento possível para estes casos, que é o pagamento das horas extraordinárias realizadas neste horário. Portanto, não nos resta dúvida de que todo trabalho ocorrido antes das 07:00 e depois das 18:00 deve ser pago como hora extra ao empregado de horário flexível.

Sobre os empregados de horário fixo, em que pese a existência do banco de horas, entendemos que todos os requisitos para o critério de urgência estão presentes. Segundo o padrão, a urgência é caracterizada pela "execução de serviços com prazo certo para entrega ou cujo adiamento possa acarretar prejuízos à Companhia" (seção 7, alínea b). Uma vez que o empregado está sendo convocado fora de seu horário fixo, muitas vezes durante a madrugada, entendemos que não há nenhuma condição de postergação do prazo desta reunião para o horário de funcionamento do horário fixo - o que o próprio padrão também indica, ao diferenciar as horas realizadas fora do limite da jornada de horário fixo. Portanto, a urgência caracteriza, novamente, o pagamento das horas extraordinárias.

Sobre os casos onde este trabalho fora do horário de funcionamento está ocorrendo, como dissemos, isto é uma prática que ocorre em todos os empreendimentos realizados no exterior ou que precisam de um fornecimento crítico no exterior, mas para um exemplo temos os empregados da SI-I/SCP78, SI-I/SCP79 e ESUP/EICOM, ressaltando que não são necessariamente só estas. São empregados convocados para reuniões fora do horário de expediente para tratar de temas corporativos referentes aos contratos da Petrobras. Entre estes empregados, basta ver os adicionais noturnos ou mesmo dialogar com os gestores para saber onde esta prática está ocorrendo. Além disso, na reunião o próprio

gerente da RH/SRGE admitiu já ter dado orientações sobre estes casos, o que significa que já é de conhecimento a existência deste tipo de reunião.

Importante ressaltar que estas convocações afetam sobremaneira a rotina e, se habituais, a saúde destes trabalhadores, devendo ser evitada qualquer convocação e atividade fora do hora da jornada do trabalhador.

Solicitamos, portanto, para os pontos apresentados acima:

1 – Que o RH reforce a orientação aos gerentes quanto à possibilidade dos empregados realizarem viagens diretamente de seu domicílio, mesmo que o domicílio seja diverso do município de lotação, sendo este trecho custeado pela Petrobras, desde que a alteração não acarrete custo excedente para a Petrobras.

2 – Que o RH oriente os gestores a evitarem, sempre que possível, a convocação de trabalhadores para comparecimento à reuniões fora dos limites da jornada dos empregados e, quando extremamente necessário, só envolver as pessoas absolutamente necessárias.

3 - A garantia por parte da empresa do respeito ao intervalo entre jornadas conforme art. 66 da CLT e o pagamento dos interstícios não respeitados até o momento.

4 - Quando o empregado realmente precisar estar presente em uma reunião fora do horário flexível/fixo, o pagamento das horas extras pertinentes.

Ficamos no aguardo da resposta.

Atenciosamente,

Tiago Amaro
p/ Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ