

Rio de Janeiro, 13 de fevereiro de 2023

Carta – Sindipetro – RJ – nº 41/2023

À
Petrobras Biocombustíveis S.A – PBIO
A/C: **Marcilene Guimaraes dos Santos**

Assunto: Compensação de horas

Marcilene,

A compensação imposta de horas está na cláusula 49 do atual ACT. Ainda assim, lembremos que sempre foi um ponto muito criticado pelo sindicato e pelo conjunto dos trabalhadores, até por ser algo simples de ser resolvido, se houver boa vontade por parte da hierarquia da empresa. Se está no ACT, não foi por concordância dos empregados propriamente, mas porque a utilização pela hierarquia da empresa da lógica do fim da ultratividade e a sede da PBIO ter ficado, no final, sozinha pra continuar lutando nos levaram a tomar uma decisão tática de aceitar assinar o ACT. Aceitar assinar é diferente de concordar realmente com os termos.

Feito esse preâmbulo a título de explicação e contextualização básica, ressaltamos que o novo presidente da Petrobras controladora, Jean Paul Prates, vem reiterando que quer tomar decisões ouvindo os trabalhadores. Sendo assim, reforçamos que o que queremos é que o esquema de compensação imposta de horas da véspera do Natal e do Ano Novo e da tarde da Quarta-feira de Cinzas, assim como de eventuais outros momentos desse tipo, seja abolido, principalmente a parte da compensação relativa ao período de 2019 a 2021, especialmente impactada pela pandemia de covid. E 2020 foi o auge da pandemia. Não deveria, portanto, nem entrar na conta mesmo.

Se o esquema de compensação dessas horas não for cancelado, queremos debater uma proposta pra compatibilizar a compensação com a realidade dos empregados. Entre outras questões, o teletrabalho é uma realidade na empresa hoje em dia e a forma pra compensar horas deve levar isso em consideração.

De forma resumida, apresentamos a seguir uma proposta em relação à questão da compensação de horas.

Propostas:

1. Que agora, com nova gestão, a compensação seja desconsiderada;
2. Se não for, que se possa compensar também no teletrabalho (por exemplo, 20 minutos por dia, considerando o débito de 6,8 horas por mês iniciando em março e indo até dezembro de 2023);
3. Essa possibilidade deve ser formalmente orientada pela empresa aos empregados;
4. Já considerando os itens anteriores, a flexibilidade deve ser maior pros empregados que estão totalmente em teletrabalho e isso também deve ser orientado formalmente pela empresa aos empregados;
5. A empresa deve apresentar a cada empregado um extrato preciso de horas a serem compensadas no contexto dessa cláusula;
6. A empresa deve explicitar quantas dessas horas cada empregado eventualmente já compensou;

7. Relativizar a quantidade de horas devidas no contexto dessa cláusula pra quem tiver no período (agora até 31 de dezembro) férias ou licença (maternidade, paternidade, médica...).

Atenciosamente,

Igor Mendes p/Antony Devalle
p/ Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ