

PRINCIPAIS PONTOS DA CONTRAPROPOSTA DOS TRABALHADORES PARA O ACT ESPECÍFICO DE REGIME HÍBRIDO

Assunto:

- Apresentação de contraproposta (ad referendum assembleias) de ACT específico de Regime Híbrido
- Solicitação de reunião para a continuidade das negociações

A tentativa – e a forma pela qual a desenvolveu-, por parte desta gestão, de impor alterações unilaterais e regressivas ao atual regime de trabalho híbrido levou a extremas e talvez irrecuperáveis fraturas na ambiência e nas relações entre trabalhadores e Alta Administração.

A defesa do modelo de Teletrabalho e a necessidade de regramento no ACT têm sido uma das principais bandeiras dos trabalhadores sob este regime desde então que, de forma inédita, já protagonizaram inúmeras manifestações e duas greves até o momento e não demonstram intenção de abandonar seu pleito. Depois de quase um ano de negativas e protelações, a empresa mostra-se, de forma, literalmente, inexplicável, irreduzível em um dos pilares do regime atual, a proporção teletrabalho / presencial.

Frente a este quadro, no sentido de impedir o prejuízo que significa a proposta de ACT tal como apresentada pelo RH na reunião de 08/05, as duas Federações (FNP E FUP) indicam a rejeição desta proposta da empresa -, para aprovação em suas assembleias de base, a apresentam a seguinte CONTRAPROPOSTA, um esforço final para garantir um regime de teletrabalho, senão ideal, que garante as condições próximas ao que já conseguimos preservar até aqui, depois de muita luta!

Realizaremos assembleias em todas as bases na próxima semana, visando formalizar a já amplamente manifestada rejeição da proposta, apresentaremos a contraproposta e aprovação de uma greve nacional de 48 horas a partir de 29/05.

Preliminarmente, ressaltamos que devem fazer parte da negociação ou do próprio Acordo:

- Abono dos dias de greve (26/02 e 26/03).
- Retirada da cláusula que prevê a possibilidade de cancelamento a qualquer momento pelo gestor de uma pessoa ou de um setor inteiro, que conspira contra o objetivo do Acordo, que é estabilidade e previsibilidade, e um potencial instrumento de violência no trabalho.
- Inclusão como regramento do atual regime de Teletrabalho Integral.

Sobre os dias de teletrabalho

Há uma melhoria possível a partir dos 3 dias impostos pela Petrobrás, em três abordagens possíveis e que podem se combinar, no que diz respeito a organização das equipes e da vida pessoal, proporção teletrabalho / presencial e otimização da ocupação dos prédios.

Propomos:

- Flexibilização dos dias de teletrabalho por semana, podendo dispô-los da melhor forma dentro do mesmo mês
- 39 dias adicionais ao longo do ano, como uma cláusula que mantenha os interesses da companhia e atenda parcialmente à necessidade de organização da vida pessoal
- se a companhia assim entender como instrumento válido para garantir a integração entre as equipes e uma ocupação dos prédios administrativos, implantar o regime apresentado abaixo

Proposta para ocupação dos prédios

1. A Petrobrás garantirá o regime de teletrabalho com a contagem dos dias mensalmente, em escala negociada. A proporção e a flexibilização para aplicação mensal abrangerá todos os empregados que estejam em regime administrativo, em qualquer imóvel, sem distinção ou segregação.
2. Para que seja garantida a integração das equipes, as gerências setoriais, juntamente com suas equipes, terão como contrapartida a organização das escalas, de tal forma que estejam presentes nos imóveis o mínimo de 30% do efetivo, diariamente.

Para o cumprimento dessa contrapartida, deverão ser seguidas as premissas:

- A) Empregados que estejam no modelo de teletrabalho integral não poderão ser considerados no efetivo, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- B) Empregados que estejam em períodos de férias, folgas, afastamentos, licenças ou afins não serão considerados no efetivo, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- C) Empregados que não aderiram ao modelo híbrido e que, por consequência, estejam em rotina 100% presencial, serão considerados no efetivo das gerências, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- D) Empregados que estejam em imóveis deslocados, viagens a serviço, treinamentos, cursos, docência, eventos corporativos ou externos (a título de PDRH, MAEX ou PDRHE), serão considerados no efetivo da gerência, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;

- E) Os prestadores de serviços de apoio técnico em regime administrativo poderão compor o efetivo para fins de cumprimento dos 30%, desde que seus contratos prevejam o modelo híbrido de trabalho;
- F) Nos casos em que a gerência setorial não disponha de efetivo suficiente para atender à equipe mínima de 30% presencial, sem que haja impacto na proporção 60/40 de trabalho híbrido, deverá ser considerado o efetivo da gerência imediatamente superior;
- G) Em períodos de grandes fluxos turísticos, eventos e feriados nas cidades, assim como em situações emergenciais, de calamidade pública ou força maior, poderá haver flexibilização ou suspensão do efetivo mínimo, de forma a preservar a saúde dos trabalhadores e a manutenção das atividades.

Garantida do Teletrabalho integral para públicos específicos:

A Petrobrá, garante no acordo de teletrabalho, as condições de elegibilidade para o teletrabalho integral o publico que ja possui atualmente mas não está na proposta da companhia

