



TOCHA



TELETRABALHO: E AGORA?



**É HORA DE MOBILIZAÇÃO PELA RENOVAÇÃO DO ACT
E POR NENHUM DIREITO A MENOS. BASTA DE PERDAS!**

**Objetivo é reduzir custos para a privatização Pág. 2
Se for implantado pós-pandemia, teletrabalho vai gerar demissões Pág. 4**

TELETRABALHO CHEGA À PETROBRÁS COM A PANDEMIA

A possibilidade do regime de teletrabalho foi admitida na CLT durante a reforma trabalhista, que passou a valer a partir de 11 de novembro de 2017 (lei 1.467/2017).

Durante a pandemia do coronavírus, a Petrobrás, com base na Medida Provisória 927, que foi mais um ataque do governo Bolsonaro/Mourão contra os trabalhadores, ampliou a adoção dessa forma de trabalho para grande parte do efetivo.

O teletrabalho chegou como imposição, de forma unilateral e sem qualquer negociação prévia com os sindicatos, através do Plano de Resiliência, no dia 1º de abril.

Sem negociação, o que deveria ser uma medida para proteger a saúde do trabalhador veio revestido de vários ataques aos direitos.

A empresa usou a emergência sanitária para impor redução de jornada e salários de forma desproporcional, penalizando os menores salários e protegendo as chefias, que já são os maiores beneficiados com o PPP e outras vantagens.



Sindipetro e FNP recorrem à Justiça para garantir direitos do trabalhador

A absurda redução de jornada e salários só foi barrada após uma ação judicial impetrada pela FNP (Federação Nacional dos Petroleiros), em abril. A Justiça reconheceu a irregularidade da medida e mandou a empresa voltar a

pagar integralmente os salários, a partir do dia 19 de abril. O Sindipetro-SJC já entrou na Justiça para reivindicar o reembolso dos valores descontados irregularmente, no período de 1º a 18 de abril, e aguarda a decisão.

ESTATAL QUER CORTAR CUSTOS PARA ABRIR CAMINHO PARA PRIVATIZAÇÃO

O presidente da Petrobras, Roberto Castello Branco, já fala abertamente sobre as intenções da empresa de tornar o teletrabalho permanente, mesmo após a pandemia.

A ideia é que os trabalhadores alternem o regime de trabalho para o teletrabalho e fiquem três dias por semana em casa.

Aqueles com jornada de quatro dias poderão ficar dois dias por semana.

Nos dias de teletrabalho o funcionário seria dispensado do controle de horário e nenhuma hora extra seria permitida. O controle do trabalho seria medido por demanda, mediante entrega dentro do prazo e qualidade.

Isso é uma grande armadilha, já que o trabalhador ficará refém da métrica de entrega da demanda, que pode exigir muito mais horas de trabalho do que a jornada normal.

Para o Sindicato, o teletrabalho é uma modalidade aceita e necessária apenas durante o período de emergência. Mas que, se implantada de forma permanente, pode precarizar ainda mais as relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores. “É preciso ter em mente que o objetivo final é um só: baixar os custos para pavimentar o caminho para a privatização”, disse a diretora do Sindipetro-SJC, Silvia Carvalho.

COM TELETRABALHO, PETROBRÁS QUER ATACAR AINDA MAIS DIREITOS

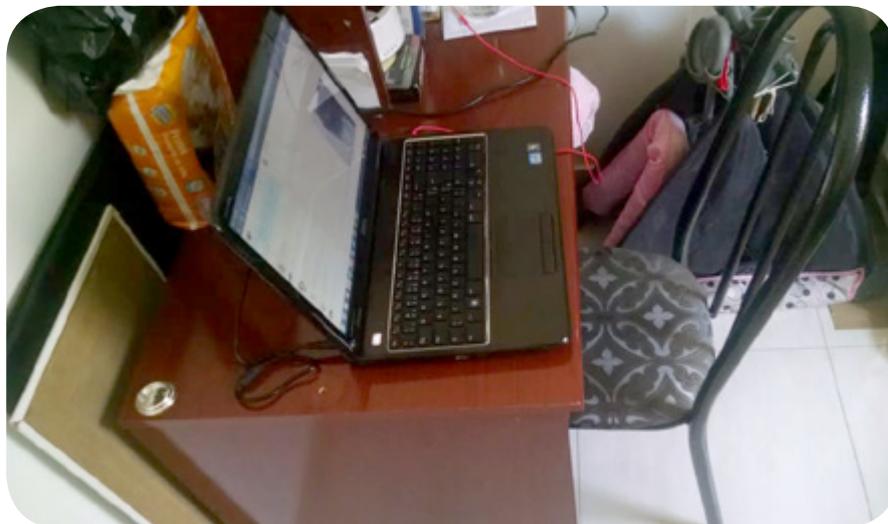
Mesmo que algumas pessoas defendam que o teletrabalho é mais cômodo, pois não exige deslocamento, é preciso estar atento às perdas que ele pode trazer, caso seja implantado definitivamente. A Petrobrás está tentando aproveitar o momento da pandemia para retirar direitos com o teletrabalho.

O auxílio-almoço eventual foi um exemplo. Trabalhadores que faziam as refeições na refinaria passaram a receber como benefício um valor que foi definido pela empresa com o uso da parcela compensatória. Este valor é muito inferior ao que é pago aos trabalhadores das unidades que não fornecem alimentação in natura e recebem o cartão benefício Auxílio Almoço, conforme a cláusula 15 do ACT, que é de R\$ 1.405.

Ergonomia

Outro prejuízo foi quanto à ergonomia no ambiente de trabalho.

O Sindipetro-SJC teve de recorrer à Justiça para que a empresa fizesse o mínimo: disponibilizar as cadeiras ergonômicas para quem está em teletrabalho.



Trabalhadores improvisam posto de trabalho. Ambiente impróprio pode gerar doença ocupacional

Apesar de não gerar nenhum custo adicional, a medida foi inicialmente negada pela empresa, que foi obrigada a ceder, após a Justiça acatar o pedido do Sindicato para garantia da proteção à saúde do trabalhador.

Reembolso

A Justiça também determinou que a Petrobrás reembolse os trabalhadores pelos gastos extras com o teletrabalho. Agora a empresa terá de negociar estes valores com o Sindicato.

Dificuldades vão além

Ter de transformar sua casa em um local de trabalho traz dificuldades adicionais. O trabalhador acaba sendo empurrado a se dividir entre trabalho, afazeres domésticos e cuidados com os filhos. Além disso, a empresa transfere para o trabalhador a responsabilidade de garantir um ambiente adequado.

A situação fica ainda pior quando pensamos em serviço por demanda, sem ao menos fixar um horário de trabalho e sem horas extras. Um aumento absurdo da exploração.

ALERTA: EMPRESA APOSTA NO DISTANCIAMENTO PARA ENFRAQUECER DEFESA DE DIREITOS

Outro ponto negativo do teletrabalho é o fato de provocar um isolamento dos trabalhadores da refinaria, enfraquecendo a convivência com o ambiente de trabalho e os colegas e, por consequência, diminuindo o contato com o Sindicato. Isso enfraquece

a capacidade da categoria de lutar em defesa dos direitos.

A empresa, que coleciona posturas antissindical, sempre atuou para desmobilizar e enfraquecer as lutas da categoria petroleira, uma das mais combativas do país.

“É preciso que todos se conscientizem sobre as reais motivações da empresa. O teletrabalho é uma forma de precarização. Não podemos admitir nenhum direito a menos!”, disse o presidente do Sindipetro-SJC, Rafael Prado.

IMPLANTAÇÃO DEFINITIVA DO TELETRABALHO

PODE GERAR MILHARES DE DEMISSÕES E PRECARIZAÇÃO

A Petrobrás enxergou na experiência do teletrabalho durante a pandemia uma forma de cortar custos. O que, em outras palavras, significa retirada de direitos e demissões.

Prova disso é que, em entrevista à imprensa, o próprio presidente da companhia, Roberto Castello Branco, chegou a estimar que manter 50% dos funcionários em casa poderia liberar vários prédios da estatal que “custam muito”.

Isso significa demitir milhares de trabalhadores terceirizados e indiretos. Afinal, com prédios inteiros fechados não será mais necessário manter trabalhadores de várias áreas, como zeladoria (portaria e limpeza), TI (Tecnologia da Informação), segurança, alimentação e transporte.

“É preciso considerar o impacto social dessa medida, principalmente num momento de crise econômica. Isso é muito sério. Nossa luta deve ser sempre pela manutenção



de empregos e direitos para todos”, disse o diretor Reynaldo Santana.

Segurança da informação

Outro aspecto delicado é sobre a segurança da informação, caso o teletrabalho seja implantado definitivamente.

A Petrobrás é uma empresa estratégica para o país e os trabalha-

dores do setor administrativo executam um serviços que envolvem informações confidenciais.

“A responsabilidade sobre a segurança e sigilo dos dados da Petrobrás, exigidos na contratação do empregado, através de concurso, é um ônus do teletrabalho que precisa ser considerado”, disse a diretora Sílvia Carvalho.

TEMA DEVE SER PONTO CENTRAL DA NEGOCIAÇÃO DO ACT



“Manter 50% dos funcionários em casa pode liberar vários prédios da companhia, que custam muito”.

Roberto Castello Branco,
presidente da Petrobrás

A categoria inicia, em breve, as negociações da campanha salarial e prorrogação do ACT (Acordo Coletivo de Trabalho).

Certamente, teremos uma negociação dura em que a empresa vai se aproveitar da pandemia para tentar retirar ainda mais direitos históricos,

conquistados pelos petroleiros ao longo dos anos. E, com certeza, a proposta de inclusão do teletrabalho no ACT será um dos temas centrais da discussão.

É hora de engrossar a defesa dos direitos e barrar os ataques da empresa!