

Carta manifesto dos empregados ao RH e à presidência

Saudamos o início da sua gestão e desejamos que seja vitoriosa. A Petrobrás é uma gigante, o desafio é enorme e nossa carta vai no sentido de expressar o que nós, força de trabalho, que constrói essa empresa e faz dela a maior desse país, pensamos sobre teletrabalho.

Em primeiro lugar, ressaltamos que o teletrabalho é uma realidade no Brasil e no mundo. Na Petrobrás o trabalho remoto foi incorporado na pandemia há 4 anos atrás e nunca a produtividade foi tão alta. A empresa entregou grandes resultados, apesar da redução do efetivo dos últimos dez anos.

Um dos (muitos) pontos positivos do Teletrabalho diz respeito à promoção da diversidade e da inclusão de trabalhadores pertencentes a grupos subrepresentados na companhia. A Petrobras se posicionou para toda a sociedade com metas ousadas de ampliar, em seu quadro de empregados, o número de mulheres, pessoas negras e PCDs, com cotas em concurso e programas internos de mentoria e processos seletivos para cargos gerenciais. Contudo, nenhuma outra ação permite maior inclusão, diversidade e equidade na empresa do que a flexibilidade nas jornadas de trabalho, representada pelo teletrabalho, pois permite que mães, pessoas que cuidam de outras pessoas, trabalhadores que moram em periferias ou em locais distantes, e pessoas com deficiência, possam exercer suas atividades sem o prejuízo dos longos deslocamentos e do afastamento das pessoas sob seus cuidados. Restringir o trabalho remoto e obrigar essas pessoas a estarem no presencial mais vezes fará com que muitos desses trabalhadores e trabalhadoras desistam de seus postos, por não terem condições de arcar com os custos com a terceirização dos cuidados, ou por não terem rede de apoio que suporte essa mudança. Ou seja, os mesmos grupos já subrepresentados, minorizados, marginalizados, serão os mais prejudicados. A própria determinação pelo retorno de 3 dias para o corpo gerencial já é, por si só, uma nova forma de assédio, pois impossibilitará que pessoas nas situações elencadas acima participem de processos seletivos e indicações gerenciais. Só poderá ascender nas carreiras gerenciais aqueles que tiverem disponibilidade para o trabalho presencial, como se isso fosse mais importante que a competência e a qualificação profissional. A Petrobras irá aniquilar talentos e potenciais líderes pela sua própria intransigência e rigidez. Todos os avanços recentemente conquistados serão perdidos, e a Petrobras terá que responder pelo retrocesso no cumprimento dos ODS da ONU, e em tantos outros compromissos firmados junto ao mercado, aos acionistas, à sociedade. E nenhum evento emocionante, nenhuma fala inspiradora, nenhuma campanha de orgulho, com fotos, vídeos, depoimentos e lágrimas será suficiente para mascarar a incoerência, a contradição e a arrogância do ato de retroceder o teletrabalho.

Outro ganho inegável é na qualidade de vida do trabalhador que consegue melhor conciliar os cuidados com a saúde mental e física, além de acompanhar melhor seus filhos. O tempo que o empregado gastaria em deslocamentos e se preparando, desde o dia anterior, para o trabalho presencial é gasto de forma mais significativa, ampliando a sensação de bem estar e felicidade.

Na verdade, o teletrabalho deveria ser ainda mais flexibilizado para permitir um ganho maior. o

Os encontros presenciais na empresa precisam ser valorizados sim, mas para momentos mais significativos, que de fato contribuam para promover a cultura da empresa e a integração. Não precisam ser semanais necessariamente. Hoje a ida ao presencial para seguir fazendo reuniões no teams gera frustração e parece um descaso com a saúde e bem estar do trabalhador.

Ainda sobre bem estar e saúde, a Petrobrás é signatária na ONU de um programa de saúde mental e acaba de lançar um programa de bem estar. É preciso que a presidenta e o RH tenham conhecimento, que nada é mais relevante na percepção dos empregados para a sua saúde do que o teletrabalho.

Com o objetivo de estabelecer uma lista dos motivos de forma didática, aqui elencamos alguns pontos, não de forma exaustiva, do porquê entendemos o teletrabalho como fundamental para nós, trabalhadores.

1. **Maior Flexibilidade:** Trabalhar alguns dias em casa oferece flexibilidade para gerenciar melhor a vida pessoal e profissional, resultando em um equilíbrio mais saudável. Além disso, proporciona liberdade geográfica, permitindo que os empregados morem em bairros ou cidades mais baratos e que melhor atendam às suas necessidades pessoais.
2. **Economia de Tempo e Dinheiro:** Reduz a necessidade de deslocamento diário, economizando tempo e dinheiro em transporte, alimentação e outros gastos associados ao trabalho no escritório.
3. **Aumento da Produtividade e Conforto:** Muitos empregados encontram um ambiente doméstico mais confortável e menos distrações, o que pode levar a um aumento da produtividade.
4. **Redução da Exposição a Riscos:** Menos deslocamentos diários diminuem a exposição a acidentes de trânsito, assaltos e outros riscos associados ao trajeto até o trabalho.
5. **Respeito à diversidade:** O teletrabalho contribui para que mulheres, PCDs, pais de PCDs, pessoas periféricas e grupos minorizados em geral se sintam mais incluídos na empresa e com melhores perspectivas de desenvolvimento na carreira ao ganharem tempo de vida e espaço para conciliar cuidados com a família, saúde e a vida profissional.
6. **Transferidos:** Muitos trabalhadores são vítimas do processo de desinvestimento e privatização. Hoje sofrem com o “bate e volta”. Sem o teletrabalho esse público sofreria ainda mais longe da família, dos amigos e atacados no seu pertencimento e na sua identidade.
7. **Novos empregados:** Muitos empregados novos estão sem o auxílio transferência e o teletrabalho permite que eles adequem melhor suas vidas, inclusive, muitos estão contando os dias e totalmente programados para o remoto atual.

Também elencamos muitos aspectos positivos para a empresa:

1. Redução de Custos Operacionais: Menor necessidade de espaço físico e recursos no escritório (energia, água, suprimentos) pode levar a uma significativa redução de custos. A redução ou eliminação de despesas com aluguel de escritórios, que é um dos maiores custos fixos para muitas empresas, também pode gerar economias substanciais. Considerar também que, para atender ao nível requerido pelo SMS da Petrobras, há possibilidade de aluguel de imóveis que terão custo elevado, isso sem levar em conta os contratos de mobiliário, segurança, limpeza, enfermagem, bombeiro, civil, manutenção geral etc. Haveria uma majoração absurda dos custos operacionais fixos.

2. Atração e Retenção de Talentos: Oferecer flexibilidade pode tornar a empresa mais atraente para talentos, ajudando na retenção e atração de funcionários qualificados.

3. Aumento da Produtividade e Moral: Empregados satisfeitos com seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal tendem a ser mais motivados, produtivos e leais à empresa, resultando em melhor desempenho geral.

4. Redução de Riscos e Sinistros: Com menos funcionários se deslocando diariamente, há uma diminuição na exposição a riscos de acidentes e incidentes no trajeto, potencialmente reduzindo despesas relacionadas a seguros e compensações.

5. Redução de Emissões de Carbono: Menos deslocamentos resultam em menos emissões de gases poluentes, contribuindo para a redução da pegada de carbono da empresa e promovendo um impacto positivo no meio ambiente.

6. Facilidade e Economia com Reuniões Online: A mudança cultural que prioriza reuniões online facilita a comunicação entre equipes dispersas geograficamente, reduz custos com viagens e deslocamentos para reuniões presenciais e torna a coordenação mais eficiente e ágil.

7. Diversidade, equidade e inclusão: O trabalho remoto é um grande aliado da empresa para cumprir metas de diversidade e ser líder em ESG.

Por fim, hoje 14% dos trabalhadores da Petrobrás estão em trabalho remoto, segundo o relatório de sustentabilidade de 2023. Uma das heranças dos tempos tenebrosos nos quais os trabalhadores e sindicatos não eram ouvidos e viviam sob chantagens e terrorismos é a não negociação dos termos do teletrabalho. É um legado horrendo que tenhamos tantos empregados sob um regime de trabalho que não está regrado no nosso acordo coletivo. Esperamos sinceramente que, com todo o exposto do quanto o teletrabalho contribui para a diversidade, a nossa nova presidenta mulher e a sua nova diretoria com mais mulheres na história da Petrobrás, esteja aberta a mudar isso.

Solicitamos a abertura de negociação de regramento para melhorias, e que se escreva que nenhuma alteração prejudicial aos trabalhadores será realizada. Precisamos desse compromisso para acalmar nossos corações e resguardar a nossa saúde mental depois de toda a ameaça a um benefício tão importante para nós. É necessário regar, ampliar e flexibilizar o teletrabalho. Retroceder, jamais! Contamos com vocês e contem conosco também.