

16.03.2017

# Redução opcional da jornada/salário com garantias para o trabalhador

Como pactuado no Termo Aditivo do Acordo Coletivo de Trabalho, a FUP tem debatido com a Petrobrás uma série de alternativas para garantir segurança ao trabalhador e transparência no processo de redução opcional de jornada com redução de salário, que inicialmente a empresa queria impor à categoria sem qualquer tipo de negociação com as representações sindicais.

Foram realizadas seis reuniões com o RH, que nesta quinta-feira, 16, formalizou por escrito uma nova minuta de regramento que leva em conta os principais critérios apresentados pela FUP para que a mudança na jornada seja de fato opcional e acompanhada pelos sindicatos. O objetivo é garantir que ela não se transforme em mais uma ferramenta de assédio ou privilégio por parte dos gestores, preservando, assim, os direitos dos trabalhadores e evitando que a redução opcional de jornada com redução de salário abra brecha para a terceirização.

A nova minuta formalizada pela Petrobrás, fruto desse debate com as representações sindicais, será avaliada pela FUP e suas assessorias, que se posicionarão na próxima rodada de debate com a empresa. Como foi acertado no início da negociação, o acordo só será pactuado se houver consenso entre ambas as partes. A próxima reunião da Comissão de Regimes será no dia 23 de março.

## O que a FUP propôs à Petrobrás nas rodadas de negociação:

- Que o processo de adesão à redução opcional de jornada/salário seja feito em consenso com as representações sindicais, com transparência e liberdade de escolha por parte do trabalhador (a).
- Que qualquer alteração das regras pactuadas só ocorra de forma consensual, no âmbito da Comissão de Regimes.
- Que qualquer alteração de regime em unidades administrativas para o horário flexível só seja feita com a concordância dos sindicatos.
- Que a redução opcional de jornada/salário não gere postos de trabalho terceirizados.
- Que a Petrobrás não realize concurso e/ou licitação para vagas com jornada de seis horas, exceto para as funções que já tenham jornadas diferenciadas previstas na cláusula 99 do atual ACT.
- Que caso a empresa negue a solicitação de redução da jornada, seja apresentada aos sindicatos a devida justificativa.
- Que o comitê de avaliação dos termos de adesão seja implementado nos mesmos moldes do Comitê de Avanço de Nível e Promoção, com participação e acompanhamento das representações sindicais.