

CTA-GCRDT-2415/2023

Rio de Janeiro, 21 de dezembro de 2023.

Aos Coordenadores do Coletivo Nacional dos Eletricitários - CNE

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS URBANITÁRIOS / FEDERAÇÃO NACIONAL DOS URBANITÁRIOS / FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE ENERGIA, ÁGUA E MEIO AMBIENTE / FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES URBANITÁRIOS / FEDERAÇÃO REGIONAL DOS URBANITÁRIOS DO SUDESTE / SINDINORTE / INTERFURNAS / INTERSUL

Federação Nacional dos Urbanitários
Rua Visconde de Inhaúma, 134 - 20091-901 - Rio de Janeiro – RJ

Assunto: Implantação do Regime de Trabalho Híbrido
Referência: CT-CNE-114/2023

Prezado(a)s Senhore(a)s,

Ao cumprimentá-los, fazemos referência à CT-CNE-114/2023, de 20.12.2023, por meio da qual o CNE, em resumo, traz ponderações sobre a implantação do regime híbrido de trabalho, alegando que os Sindicatos têm recebido vários questionamentos de empregados sobre esta modalidade de trabalho, pelo que temos a informar:

1. Preliminarmente, importante destacar que a Companhia está tratando o assunto com total transparência, pelo que realizou diversas reuniões com a força de trabalho, em especial a liderança, além de comunicados institucionais, para que o modelo fosse disseminado e todas as dúvidas dos empregados fossem sanadas.
2. Nessa toada de transparência, aproveitando a reunião da PLR 2023 que ocorreu no dia 05/12, os representantes da Eletrobras entraram em contato com a Coordenação do CNE e solicitaram que, previamente à reunião, fosse reservado horário para que os representantes sindicais conhecessem o modelo de trabalho híbrido, por serem bastante demandados pelos empregados e poderem contribuir com os questionamentos apresentados. Contudo, os representantes sindicais presentes na reunião, entenderam que aquele espaço deveria ser reservado somente à discussão da PLR, fato que postergou o debate sobre o modelo de trabalho, sendo que a reunião sobre o modelo veio a ocorrer somente no último dia 19, após pronto atendimento ao pedido do CNE para tratar sobre o assunto.
3. Em relação às ponderações apresentadas na Carta ora respondida, a Companhia entende que alguns empregados possuem questões específicas e que precisariam de flexibilizações, neste primeiro momento, para que a transição para o regime de trabalho híbrido ocorresse de forma tranquila e organizada, pelo que podemos informar o que o modelo já contempla de flexibilizações:
 - a. Regime híbrido com escala de 3x2 – o modelo trouxe a possibilidade de permanência em trabalho remoto por 02 (dias) durante a semana, de modo a se ter uma transição gradual para o trabalho presencial;

- b. Ausência de controle de jornada – outro ponto flexível em relação à jornada de trabalho, considerando que, nesta 1ª onda de implantação, que vai até 06/2024, não haverá controle de jornada e isso traz flexibilidade para o cumprimento da carga horária de trabalho;
 - c. Acordo entre gestor e empregado – os dias de execução do trabalho remoto e do presencial são flexíveis, dentro da escala de 3x2, ou seja, o empregado, em acordo com seu gerente, poderá indicar os dias da semana em que ficará remoto e presencial;
 - d. Instalações administrativas – outro ponto de grande flexibilização foi a permissão para que a jornada presencial pudesse ser cumprida em instalações administrativas das empresas Eletrobras, sendo que a Companhia divulgou lista com 43 (quarenta e três) instalações que podem receber qualquer empregado, em alinhamento com seu gestor, para o desempenho do trabalho presencial. Trata-se de importante flexibilização, considerando o próprio argumento trazido na Carta do CNE, sobre empregados que transferiram suas residências para outras localidades.
4. Importante destacar que a legislação prevê somente o prazo de 15 (quinze) dias para o retorno presencial (Art. 75-C, §2º), independentemente da localização do empregado, sendo este responsável pelo retorno à sua localidade de origem (Art. 75-C, §3º). Contudo, conforme já apontado acima, a Eletrobras não seguiu o caminho literal da legislação, trazendo diversos pontos de flexibilidade.
5. Por fim, em relação ao prazo de início do modelo híbrido, a Companhia mantém o dia 02.01.2024 como data de início do novo modelo, contudo, diante das ponderações trazidas e elastecimento do prazo de 15 (quinze) dias previsto na legislação, o retorno efetivo ao regime de 03 dias presenciais e 02 remotos fica prorrogado para o dia **08.01.2024**. Até essa data, os empregados poderão permanecer conforme modelo de trabalho vigente.

Atenciosamente,

FABIO DE ARAUJO
AMORIM:688994402
04

Assinado de forma digital por
FABIO DE ARAUJO
AMORIM:68899440204
Dados: 2023.12.21 16:56:19 -03'00'

Fábio de Araújo Amorim
Gerente de Relações Trabalhistas e Sindicais - GCRDT