
DNE: 009/2022.

Rio de Janeiro, 01 de fevereiro de 2022.

À Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras
Jonathan Xisto de Oliveira - Gerente Setorial de Negociação Sindical
Fabricio Pereira Gomes - Gerente de Relações Sindicais

Prezados,

Existem diversos pontos de interesse da categoria petroleira que ficaram pendentes da mediação no TST de 2019 e/ou do ACT de 2020. Algumas dessas pendências veem sendo tratadas em reuniões específicas e/ou processos de mediação. Porém ainda não conseguimos avançar nas negociações.

Apesar das reuniões da Companhia com a FUP sobre alguns dos temas, na prática a implementação tem sido de forma unilateral, uma vez que não há mudança efetiva nos posicionamentos iniciais da Companhia e no que vem sendo implementado, independente de diálogo social.

Na reunião do dia 14/12, o novo Gerente Executivo de RH, representando o Presidente da Petrobrás, manifestou que haveria uma nova postura do RH em relação ao movimento sindical. Reiteramos que temos a expectativa que, de fato, tenhamos espaços que contribuam na construção de regras que considerem a necessidades da Companhia, mas também a dos trabalhadores sobre os mesmos em nossa próxima reunião, em 02/02/2022.

Com efeito, destacamos, abaixo, as propostas da FUP e dos seus sindicatos para 4 (quatro) desses pontos, que propomos tratar na reunião do dia 02/02.

1. HETT

A Petrobrás e suas subsidiárias retomarão o pagamento da Hora Extra da Troca de Turno pela Média, através de novas medições por unidade, com a participação dos representantes dos trabalhadores.

2. Trabalho Remoto

Proposta apresentada pela FUP e sindicatos:

“As Companhias observarão o conteúdo da presente cláusula para a relação de trabalho dos empregados em trabalho à distância, aplicável a todas as situações e jornadas não presenciais.

Parágrafo 1º - O procedimento de adesão dos empregados ao teletrabalho observará o exato mesmo rito da adesão à redução opcional de jornada, conforme regramento interno vigente em junho de 2020, que atendeu ao disposto no parágrafo 1º, cláusula 58, do Acordo Coletivo de Trabalho então vigente, e as condições abaixo:

I - O empregado que aderir ao teletrabalho poderá trabalhar fora das instalações da empresa 4 (quatro), 8 (oito) ou 12 (doze) dias por mês, conforme escala negociada no momento de adesão, ou todos os dias, conforme opção do trabalhador.

II - Instituído o teletrabalho nos termos da presente cláusula, as Companhias reabrirão as opções de saída e de adesão à jornada reduzida regulada pela Cláusula 58 do presente ACT.

III - Aplicam-se para a jornada de 6 horas, de segunda a sexta, as disposições acima, com a necessária adaptação das disposições relativas à duração da jornada, e com a proporcionalização do valor estipulado para auxílio ao empregado, assim reduzido a 75% do previsto.

Parágrafo 2º - A jornada e regime de trabalho, e o controle do acesso do trabalhador aos sistemas das Companhias, observarão o seguinte:

I - A lotação do empregado permanecerá a mesma, independente da opção pelo teletrabalho.

II - Ao aderir ao teletrabalho, o empregado poderá optar entre regime administrativo fixo ou horário administrativo flexível, sendo vedado o acesso à rede e sistemas das Companhias fora do horário da jornada administrativa, inclusive a utilização de WhatsApp, e-mail corporativo e ferramentas individuais.

III - Fica limitada a jornada de trabalho excedente ao horário flexível, de segunda a sexta-feira, sendo vedado o acesso aos sistemas da empresa fora deste horário. Por motivos de força maior, fica autorizada, nas jornadas de trabalho de 8h, a realização de até 2 (duas) horas extraordinárias, a ser contabilizada na forma da Cláusula 11.

IV - O registro de ponto será realizado através do login do empregado no acesso inicial ao computador da Petrobras através do sistema próprio da empresa. Caso a Rede Privada

Virtual, ou o sistema corporativo não esteja disponível, o registro de horário poderá ser realizado pelo e-mail ou aplicativo de controle de jornada.

Parágrafo 3º - Para a plena efetivação do teletrabalho, as Companhias ficam obrigadas: ao fornecimento dos equipamentos (hardware) e dos programas (software) necessários ao empregado; a realização das manutenções necessárias, e a garantia da segurança do sistema (antivírus).

I - Para os casos particulares de empregados portadores ou não de deficiências (PcD), as Companhias disponibilizarão mobiliário e dispositivos adaptáveis que sejam indispensáveis à ergonomia do trabalho (cadeiras, mesas, etc.).

II - Eventuais solicitações de aquisição ou manutenção, feitas pelas Companhias ao empregado, deverão compreender instruções específicas, quanto a equipamentos ou serviços, bem como quanto ao procedimento a ser observado. Da mesma forma as Companhias, em tais eventualidades, deverão explicitar seu necessário compromisso em reembolsar o empregado, dos gastos assim realizados.

III - As Companhias concederão, à título de auxílio home office, exceto para cargos gerenciais, o valor semanal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), a fim de auxiliar o custeio com uso de equipamento próprio, internet, telefonia, energia elétrica, limpeza e demais despesas decorrentes do trabalho em sua residência, valor este que não integra a remuneração.

Parágrafo 4º - Para critérios quantitativos de cumprimento de NR's, e de outras normas de segurança, será considerado o total de trabalhadores em teletrabalho no município, inclusive para a fiscalização das condições de exercício do trabalho, mesmo no período de teletrabalho. O mesmo critério será também utilizado para a criação de CIPA's, e/ou ampliação das atribuições da CIPA da lotação originária do empregado, especificamente destinadas à atuação em relação aos empregados em teletrabalho.

I - As CIPAS elaborarão protocolos de atendimento a emergências aos empregados em teletrabalho.

II - As Companhias deverão disponibilizar uma cartilha, e fornecer orientações aprovadas na CIPA: para a adequação ao teletrabalho, e para o desempenho das atividades visando o bem-estar do trabalhador, inclusive com programas de condicionamento físico como medida preventiva e de preservação de sua saúde.

III - Não poderá haver discriminação em relação aos trabalhadores em teletrabalho, no que tange à distribuição de atividades e avaliação de desempenho. Configurada discriminação, tal prática será considerada assédio moral.

Parágrafo 5º - A adesão ao regime de teletrabalho não altera de forma alguma os benefícios e condições, previstas no ACT vigente.

3. Banco de Horas

Proposta apresentada pela FUP e sindicatos:

1. Saldo de “banco de horas” anterior ao acordo coletivo de 2019:

1.1. Horas positivas:

1.1.1. Possibilidade de compensação das horas positivas para quitação de saldo negativo após a implantação do banco de horas a partir de 2020;

1.1.2. Caso não haja horas a serem compensadas, a Companhia promoverá o pagamento do passivo anterior à implantação do Banco de Horas.

1.2 Horas negativas:

1.1.3. Possibilidade de compensação das horas pelos empregados após o final das Medidas de Resiliência implantadas pela Companhia.

2. Saldo AF

2.1. Horas positivas:

2.1.1. Possibilidade de compensação das horas e dias positivos para quitação de saldo negativo após a implantação do banco de horas a partir de 2020;

2.1.2. Caso não haja horas e dias a serem compensados, a Companhia promoverá o pagamento do passivo.

2.2. Horas negativas:

2.1. A companhia irá zerar o passivo de horas e dias negativos de saldo AF devido às irregularidades internas no lançamento das horas e dias negativos geradas na implantação do sistema.

4. Negociação do Efetivo

Entendemos que a concepção do "Fórum de Efetivo", previsto no acordo coletivo da categoria, é de um espaço de diálogo e formulação de políticas e práticas a serem adotadas pelo Sistema Petrobrás para sua gestão de efetivo, principalmente com vistas à segurança das pessoas e às melhores condições possíveis de realização do trabalho.

Fórum deveria ter realização regular e frequente, com a participação não somente de representantes da gestão da companhia e dos Sindicatos, mas de diversos profissionais do próprio Sistema Petrobrás, pesquisadores das Universidades e Institutos de Pesquisa, da Fundacentro, do Ministério Público do Trabalho, entre outros agentes importantes.

Para chegarmos mais perto da concepção do Fórum que defendemos, trazemos a proposta de pelo menos uma reunião para cada um dos seguintes temas, em agenda a ser acordada entre as partes:

- 1) Gestão do efetivo;
- 2) Plano de concursos e contratação devido aos PIDV's;
- 3) Transferências;
- 4) Terceirização;
- 5) Horas extras (jornada de trabalho);
- 6) SMS (segurança dos trabalhadores e unidades);
- 7) Reuniões locais sobre efetivo

Reiteramos os Pedidos de Informações para qualificar os diálogos do Fórum:

- A.** Qual o número mínimo de fato por unidade e subsistemas, de operadores (incluindo consolistas) e demais especialidades que cumprem turno ininterrupto de revezamento, das instalações industriais do Sistema Petrobrás, conforme preconiza a NR20;
- B.** Que a Petrobrás apresente a definição formal do que seria "demanda normal" e "demanda reduzida", bem como os números de efetivo correspondentes para cada situação. Essa informação também deve estar estratificada por unidade e subsistema;
- C.** Quais os procedimentos oficiais de operação, manutenção, segurança industrial e análise de qualidade para "demanda normal" e "demanda reduzida", para cada unidade e subsistema;
- D.** Extrato de horas-extras do Sistema Petrobrás, a partir de 2015. Solicitamos os números extratificados para dobras de turno e extensão de jornada (os casos em que não houve dobra completa). Solicitamos os números separados para aqueles que trabalham em regimes especiais e aqueles que cumprem horário administrativo;
- E.** Acidentes, incidentes e situações de grave descontrole operacional (falta de água de resfriamento, vazamento de gás ácido - H₂S e amônia - vazamento de gás combustível, demais vazamentos de derivados por problemas relacionados com RTAs, Hazops e demais recomendações técnicas prévias aos acidentes e/ou incidentes);
- F.** A validação, conforme preconizada na NR17, para justificar os números de efetivo definidos pelo O&M;



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



G. PDVs: Previsão de saídas por unidade e subsistema e o planejamento de reposição destes efetivos.

Nestes termos, aguardamos o pronunciamento dessa gerência acerca dos temas destacados acima em nossa próxima reunião, dia 02/02/2022.

Cordialmente

Deyvid Bacelar - Coordenador Geral
FUP – Direção Colegiada