



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



Conheça a proposta de regramento para o Teletrabalho da FUP

Cláusula 74. Teletrabalho

A Companhia observará 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 mesmo rito de adesão à redução opcional de jornada, conforme regramento interno vigente em julho de 2020, que atendeu ao disposto no parágrafo 1º, Cláusula 9ª, 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 da adesão, ou todos os dias ou mesmo 3 semanas por mês (com 1 semana presencial), conforme opção do trabalhador.
- II. Instituído o teletrabalho nos termos da presente cláusula, a Companhia reabrirá opções de saída e de adesão à jornada reduzida regulada pela Cláusula 73 (Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração).
- III. Aplicam-se para a jornada de 6 horas, de segunda a sexta, as disposições acima, com as necessárias adaptações 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 da Companhia, observarão o seguinte:

- I. A lotação do empregado permanecerá a mesma, independente da opção pelo teletrabalho. O trabalhador poderá, entretanto, optar por se apresentar na unidade mais próxima de sua residência conforme disponibilidade da Companhia;
- 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 do ACT 2020-2022.
- IV. O registro de ponto será realizado através do login do empregado no acesso inicial ao

computador da Petrobrás 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, a Companhia fica obrigada 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), a Companhia disponibilizará mobiliário e dispositivos adaptáveis que sejam indispensáveis à ergonomia do trabalho (cadeiras, mesas, etc.).

II. Eventuais solicitações de aquisição ou manutenção, feitas pela Companhia ao empregado, deverão compreender instruções específicas, quanto a equipamento ou serviços, bem como quanto ao procedimento a ser observado. Da mesma forma, a Companhia, em tais eventualidades, deverá explicitar seu necessário compromisso em reembolsar ao empregado, os gastos assim realizados.

III. A Companhia concederá, à título de auxílio home office, exceto para cargos gerenciais, o valor diário de R\$ 50,00 (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 NRs, 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 CIPAs, 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. A Companhia deverá disponibilizar uma cartilha, e fornecer orientações aprovadas na CIPA para a adequação ao teletrabalho, e para o desempenho das atividades visando ao 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 previstos no ACT vigente.

Parágrafo 6º - A Companhia disponibilizará a modalidade de trabalho remoto em tempo integral para os empregados com deficiência e/ou com doenças graves, bem como para os empregados que possuam dependentes com deficiência ou com doenças graves.

Parágrafo 7º - A Companhia disponibilizará a modalidade do trabalho remoto em tempo integral para os empregados que foram transferidos compulsoriamente de seus estados, em

razão do fechamento de suas unidades