

Rio de Janeiro, 8 de abril de 2020.
Carta – Sindipetro – RJ – nº 93/2020.

À

Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras

At.te: Gerente Setorial de Relações Sindicais – Marta Regina Dal Cere Garcia

C/C: Coordenadora de Relações Sindicais – Celine Gomes da S. Blotta

At.te: Gerente Executivo de Gestão de Pessoas - Cláudio da Costa

At.te: Gerente de Relação com Sistema, Governo e Entidades Externas - Fabrício Pereira Gomes

À

Petrobras Transportes S.A. – Transpetro

At.te: Gerente Executiva de RH – Claudia Padilha de Araujo Gomes

C/C: Gerente Setorial de Rel. Trab. e Sindicais – Felipe Pacheco Teixeira

À

Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S.A. – TBG

At.te: Gerente Executiva de RH – Luiz Alberto Melo Igrejas Lopes Filho

À

Petrobras Biocombustíveis S.A – PBIO

At.te: Gerente Setorial de RH - Marcilene Guimaraes dos Santos

Assunto: Teletrabalho

A Medida Provisória n. 927/2020 estabelece uma série de medidas que podem ser adotadas unilateralmente pelos empregadores, enquanto perdurar o estado de calamidade pública decorrente da pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19), conforme disposto em seu art. 2º.

O Sindipetro-RJ, assim como diversas entidades sindicais e demais órgãos do país, entende que muitos dos dispositivos contidos na referida Medida Provisória não encontram respaldo em nosso Ordenamento Jurídico, razão pela qual, estão os mesmos sendo questionados pelas vias próprias. Contudo, considerando a vigência atual da MP n. 927/2020 e sua permanência no conjunto normativo brasileiro, bem como, considerando que a mesma vem sendo utilizada pela Petrobrás e suas subsidiárias para implementar uma série de medidas com forte impacto nos contratos de trabalho e na vida dos trabalhadores, dentre as quais a implementação do teletrabalho, autorizado pelo art. 4º, este sindicato, atuando na defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria petroleira, conforme art. 8º, inciso III da Constituição Federal, vem, informar e requerer:

- Considerando que o §3º do art. 4º da MP 927/2020 aponta que “as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.” (grifamos)

- Considerando que o §4º do art. 4º da MP 927/2020 assinala que nas hipóteses em que o empregado não possui os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

“I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.”

- Considerando que o teletrabalho foi implementado de forma unilateral pela empresa, sem qualquer comunicação prévia, não possibilitando que os trabalhadores se estruturassem para a realização do teletrabalho;

- Considerando os cortes nos rendimentos dos trabalhadores iniciado pela empresa – o que é repudiado por este sindicato – e os diversos problemas decorrentes do estabelecimento da pandemia, vem impossibilitando que os trabalhadores continuem a custear toda a infraestrutura para a manutenção do teletrabalho;

- Considerando que os trabalhadores não tiveram tempo hábil de montar uma estrutura em suas residências e vida familiar para a realização do teletrabalho e nem poderão fazê-lo, posto que nesta situação excepcional de quarentena, seus filhos permanecem em suas residências, assim como os demais integrantes da família, de modo que não se pode exigir a mesma produtividade dos teletrabalhos em situações não excepcionais ou trabalho realizado na sede da empresa.

REQUER A ENTIDADE SINDICAL:

1. Que a empresa apresente a minuta do acordo relativo ao reembolso da infraestrutura necessária para o teletrabalho, no período em que a empresa mantiver os empregados sujeitos a este regime diferenciado de trabalho;
2. Que a empresa viabilize um canal de acesso, para que o empregado possa comunicar a impossibilidade de prover os recursos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, hipótese em que, a empresa deverá custear os serviços de infraestrutura ou permitir que o empregado tenha computada sua jornada normal como tempo de trabalho à disposição, nos termos do dispositivo da própria MP e;
3. Que a empresa se abstenha de impor metas diárias de trabalho.

Atenciosamente,



Igor Mendes U. Kretlli Tiago Amaro
p/ Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ