TELETRABALHO

Sindipetro RJ

ANTES DE MAIS NADA...

É importante desmistificar algumas informações sobre as posições do sindicato, já que existe muita desinformação rolando por aí.

FIQUE LIGADO

O SINDICATO DEFENDE O TELETRABALHO DIGNO: durante a pandemia, defendemos firmemente o teletrabalho como forma de manter o isolamento social. Para um momento depois da pandemia, nossa posição é a favor de um regramento de teletrabalho como opção para os trabalhadores que desejarem aderir. Nossa luta é para que ele seja realizado em condições dignas para que você, trabalhador, não sofra com doenças, problemas ergonômicos, perda de garantias conquistadas, nem tenha que arcar com os custos extraordinários decorrentes do teletrabalho.

O SINDICATO DEFENDE QUE O TELETRABALHO EMERGENCIAL DA PANDEMIA CONTINUE ATÉ QUE HAJA CONDIÇÕES SEGURAS PARA RETORNO: inclusive com os rumores de retorno apressado ao teletrabalho, o Sindipetro-RJ enviou a carta 84/2021 cobrando uma posição da empresa e reafirmando a intenção de utilizar todas as ferramentas jurídicas e políticas para combater um retorno sem condições apropriadas, respondida pela empresa apenas reafirmando a manutenção até o fim de junho com reavaliação em maio (*https://sindipetro.org.br/wp-content/uploads/2020/06/Carta-84.pdf*).

O SINDICATO REALIZA SUAS DELIBERAÇÕES DE FORMA COLETIVA, CONFORME PREVISÕES DO ESTATUTO. Desde que o sindicato passou a questionar as condições em que o teletrabalho vem sendo realizado, a empresa tentou fomentar animosidade entre o sindicato e os trabalhadores, gerando dúvidas quanto à forma como o sindicato toma suas decisões. O sindicato toma suas decisões em colegiados da diretoria eleita e em assembleias com a categoria – logo, é parte das decisões do conjunto dos trabalhadores. Todas as ações sobre o teletrabalho foram feitas refletindo reuniões setoriais e assembleias – a pauta aqui apresentada, por exemplo, foi aprovada em assembleia realizada em 23/03.

O SINDICATO TEM ESTUDOS E PARCERIAS PARA ELABORAR AS PROPOSTAS PARA O TELETRABALHO: há uma tentativa da empresa de desqualificar as posições do sindicato como se elas não tivessem embasamento. Isso está longe da verdade. Temos parceria com a Fiocruz para definir nossas pautas de SMS e temos um corpo jurídico competente para questionar legalmente questões pertinentes. Mantemos um diálogo com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e suas recomendações.

Esse embasamento nos permitiu fazer a pauta aqui apresentada e ter outros avanços, como a liminar sobre o custeio do teletrabalho emergencial - inclusive a empresa, logo após ter ciência da nossa ação e para tentar encerrá-la iniciou a política de oferecer os mil reais de ajuda de custo, o que apesar de insuficiente foi uma melhoria nas condições do teletrabalho emergencial. Além disso, o sindicato obteve vitória em primeira instância garantindo um auxílio mensal de 175 reais além dos mil reais.

O QUE O SINDICATO ESTÁ FAZENDO SOBRE O TELETRABALHO?

Existem algumas ações que o sindicato tem colocado em prática seja com a empresa ou em outras instâncias para ajustar o regramento do teletrabalho – e várias outras que estamos organizando para intensificar a busca pelo direito dos trabalhadores.

Veja abaixo as linhas de ações que o sindicato já colocou em prática:

Ação para custos relativos ao teletrabalho durante a pandemia: quando a Petrobras iniciou o teletrabalho durante a pandemia, existia a MP 927, além da legislação já existente previamente que dava base à solicitação de que a empresa fornecesse ajuda de custos para que as pessoas adequassem seu mobiliário. Após diversas tentativas de negociação e realização de reuniões setoriais com a categoria, o Sindipetro-RJ se viu obrigado a recorrer à justiça para garantia do previsto na legislação. A empresa então, vendo a ação movida pelo sindicato, correu para realizar a ajuda de custo de mil reais, como maneira de tentar descaracterizar o pleito.

Apesar disto, a juíza de primeira instância entendeu que o pleito do sindicato era correto, concedendo liminar para garantir condições ergonômicas e custear o impacto nas contas de pacote de dados e energia, se houvesse. A direção da empresa iniciou então uma campanha antissindical massiva em que associava a ação do sindicato a um eventual fim de teletrabalho durante a pandemia. Paralelamente, ela pediu um mandato de segurança para cassar a liminar, que foi deferido.

A prática antissindical por parte da empresa gerou um novo questionamento judicial pelo sindicato. Em primeira instância a decisão do juiz deu razão ao sindicato nos dois pedidos, condenando a empresa a pagar 250 mil reais por prática antissindical e decidindo por um auxílio mensal de 175 reais, além do valor de mil reais já concedido.

Onde acompanhar: O andamento do processo pode ser encontrado procurando pelo código **0100455-61.2020.5.01.0052 (teletrabalho na pandemia) e 0100579-31.2020.5.01.0024 (prática antissindical)** ***Saiba mais:*** *https://sindipetro.org.br/faq-acao-judicial--teletrabalho/*

Ação para impedir a redução unilateral dos salários dos funcionários em teletrabalho: logo após anunciar a ida dos trabalhadores administrativo para o regime de teletrabalho como resguardo da pandemia, a empresa anuncia também um pacote de redução compulsória de jornada por três meses. Essa medida unilateral é ilegal e a FNP entra com uma ação, revertendo a decisão e garantindo o pagamento das 8 horas para os trabalhadores em teletrabalho. Após alguns recursos, a empresa é obrigada a pagar também o passivo pelo tempo em que reduziu o salário dos empregados antes da liminar ser concedida.

Onde acompanhar: O andamento do processo pode ser encontrado procurando pelo código do **0100301-71.2020.5.01.0075**

- GT de acompanhamento do teletrabalho: na última campanha de ACT, junto com o acordo foi emitida uma carta compromisso (*https://sindipetro.org.br/wp-content/uploads/2020/10/Carta-Compromisso-2020.pdf*) que prevê, no primeiro ponto: A Companhia, em conjunto com a FUP e as Entidades Sindicais estabelecerá Grupo de Trabalho paritário, com reuniões periódicas, para acompanhamento do modelo de trabalho a distância, teletrabalho, na Petrobras. Apesar do que está escrito, nem as reuniões foram periódicas, nem a paridade foi aplicada, já que o GT nunca conseguiu ser deliberativo e, como já dito explicitamente pela gestão, é entendido pela empresa somente como um local onde a empresa dá informes. Apesar de ser extremamente limitado ao ponto de sequer se configu- rar efetivamente em um espaço de negociação, é mais um local onde colocamos nossa pauta e pressionamos a empresa. A última reunião ocorreu em 05 de fevereiro, após a carta 2/2021 da FNP em 13 de janeiro solicitando reunião emergencial (ou seja, quase um mês depois da solicitação emergencial). A reunião, que começou a tratar da nossa pauta, foi interrompida no meio pelo tempo decorrido e continuaria na semana seguinte, mas desde então a empresa postergou diversas vezes até cancelar de vez a reunião sem prazo, alegando como motivação a troca de presidente. Porém na prática, nada mais relativo ao teletrabalho foi suspenso, apenas o GT junto às entidades sindicais.

Onde acompanhar: O site do sindicato e da FNP têm, em geral, dado informes, e são as fontes mais confiáveis do tema. Saiba mais: *http://www.fnpetroleiros.org.br/noticias/6447/teletrabalho-fnp-reivindica-que-o-gt-tenha-carater-efetivo-de-negociacao*
http://www.fnpetroleiros.org.br/noticias/6478/fnp-reitera-a-necessidade-da-reuniao-do-gt-de-teletrabalho

- Ofícios e diligências com o MPT: Desde o início da pandemia o sindicato tem se empenhado em pressionar a empresa formalmente por medidas de proteção aos trabalhadores. Quando a empresa implementou a redução de jornada de forma ilegal e unilateral, o sindicato tentou via mediação no MPT e, depois, em ação judicial, reverter as medidas, o que foi bem sucedido. No mesmo processo de mediação colocamos a necessidade de um espaço paritário entre sindicato e empresa para debater as medidas de combate à crise, o que foi negado pela empresa e nunca foi implementado.

Mas antes disso, já em 18 de março de 2020 o sindicato enviou a carta 76/2020, e em 24 de março de 2020 a carta 84/2020, entre outras coisas solicitando que mesmo os terceirizados atuando em regime administrativo fossem para o teletrabalho, que qualquer trabalho nos prédios devesse ser aprovado por uma comissão paritária com o sindicato, que a empresa implementasse testagem para todos os que precisassem trabalhar presencialmente, mesmo nos prédios (o que foi reforçado em outras cartas e implementado, ainda que parcialmente, meses e muita pressão depois). Durante todo o período da pandemia, o sindicato enviou diversos outros ofícios, solicitando medidas de proteção e combatendo o retorno antecipado. Recentemente, questionamos a política da empresa de retorno ao trabalho presencial pela carta 84/2021.

Onde acompanhar: Os ofícios do sindicato são emitidos e, posteriormente, disponibilizados no site do sindicato e da FNP. Alguns (os que foram emitidos no começo de 2020) estão em *https://sindipetro.org.br/covid-19-na-petrobras-o-que-o-sindipetro-rj-esta-fazendo/*, a carta 84/2021 está em *https://sindipetro.org.br/teletrabalho-ate-30-de-junho/*.

Com a posse do Luna, surgiram diversos questionamentos sobre a manutenção do teletrabalho na pandemia. Como já afirmado, o sindicato cobrou e foi respondido pela empresa, que se posicionou no sentido de que está mantido o teletrabalho até o fim de junho.

E SE A EMPRESA RETORNAR?

Caso isso ocorra, o sindicato já está preparando as medidas judiciais cabíveis para impedir o retorno. No entanto, para a ação judicial é necessário que isso seja oficializado, o que ainda não foi.

Além disso, o sindicato está preparado para propor aos trabalhadores uma greve em defesa da vida caso haja um retorno sem as condições seguras. Não aceitaremos entrar no matadouro!

QUAIS SÃO AS CONDIÇÕES SEGURAS DE RETORNO AO TRABALHO?

O sindicato acredita que deveria haver uma comissão com profissionais da área de saúde indicados pela empresa e pelo sindicato, de forma paritária, que definisse a partir da conjuntura qual seria o momento para retorno e em que termos. Apesar de já termos demandado isso, a empresa continua com sua postura de definir unilateralmente.

Não é possível, a nosso ver, definir um marco a partir do qual será seguro o retorno sem considerar os diversos fatores. A vacinação é um bom marco, mas mesmo a vacinação dos empregados não resolve o problema de quem pode voltar para casa e contaminar seus familiares. Além disso, é necessário considerar a situação de cada estado em relação à quantidade de casos, o deslocamento dos empregados, etc.

Na carta 84/2021, o Sindipetro-RJ demanda à empresa a postergação até dezembro de 2021, com reavaliação no método proposto anteriormente.

A PAUTA DO TELETRABALHO

Segue a pauta do teletrabalho, conforme votado em assembleia no dia de 23/03/2021:

1. Pela efetiva negociação do regramento do teletrabalho com os sindicatos, com definição paritária do calendário de reuniões: a empresa não tem realizado reuniões com caráter de negociação. Não se delibera nada nas reuniões do GT de teletrabalho e não há trabalho coordenado entre sindicato e empresa. Portanto, o sindicato exige que haja um local para efetiva negociação e deliberação paritária.

Saiba mais

- A OIT, em seu documento *"An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19"* (*https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf*), observa que os arranjos implementados pelos empregadores para o teletrabalho após a pandemia devem envolver consultas aos sindicatos. Em seu documento "Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19" (*https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang--pt/index.htm*), reforça que "as entidades empregadoras devem ter em conta as perspetivas dos/as trabalhadores/as em relação aos desafios e oportunidades de teletrabalho que se lhes colocam (situação familiar e de vida, tipo de papel, competências...)". E diz que "os trabalhadores e trabalhadoras e seus representantes devem desempenhar um papel ativo no processo de tomada de decisão através de um diálogo social construtivo".

2. Pela manutenção do teletrabalho emergencial enquanto durar a pandemia: acreditamos que o retorno apressado ao teletrabalho é uma irresponsabilidade por parte da empresa, e iremos lutar com todos os meios contra qualquer medida deste tipo pela empresa.

3. Auxílio mensal para os custos do teletrabalho: em reunião, a própria representante da empresa, explicando a memória de cálculo dos mil reais, disse que havia sido uma avaliação para adaptação de uma residência "padrão" em termos de mobiliário. Além dessa informação já ser questionável, deixa bem claro que nem a direção da empresa acredita que mil reais serão o suficiente para adequar todos os custos de toda a vida laboral dos trabalhadores, como a empresa está definindo em seu regramento. É evidente que, além da primeira adequação, existe um custo associado ao aumento de energia elétrica, pacote de dados, manutenção de equipamentos, impressões, entre outros.

É importante descaracterizar este ponto de um "balanço" de custos individual de cada trabalhador. Aqui a discussão se dá em torno da transferência de custos do empregador ao empregado – o que também não se confunde com qualquer tipo de "lucro" do trabalhador. A empresa devolveu prédios, reduziu manutenção, acabou com serviços de apoio, reduziu imensamente custos de manutenção de mobiliário e equipamentos, entre outros. Estes custos estavam associados ao negócio, e quando o trabalhador passa a arcar com estes custos para trabalhar em casa, ele na prática está assumindo o custo de seu empregador - e quando a empregador repassa os custos do negócio para o empregado viola o art. 2º da CLT.

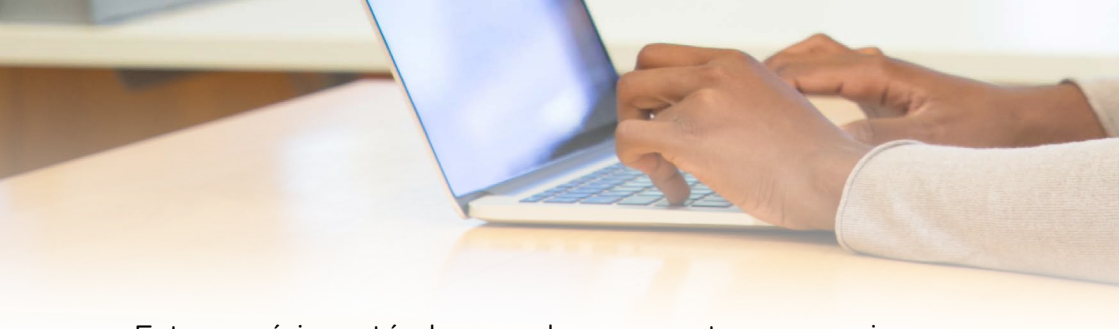
É importante colocar isso para mostrar que, longe de tornar "inviável" o teletrabalho, a proposta do sindicato somente destina uma parte da receita com redução de custos que a empresa vem tendo para que os trabalhadores possam ter condições ergonômicas e ambientais adequadas para seu trabalho. Também não é nenhuma invenção do sindicato, sendo já aplicado em diversas empresas e algo que deveria ser esperado em uma empresa do porte da Petrobras, com os resultados financeiros que teve.

Saiba mais

- A OIT, em seu documento "Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19" (https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang--pt/index.htm), coloca que "trabalhadores e trabalhadoras também não devem incorrer em custos adicionais na realização do seu trabalho a partir das suas casas. Têm também o direito de obter equipamentos e ferramentas por parte da entidade empregadora, que lhes permitam trabalhar como se estivessem no seu local de trabalho regular, sem consequências negativas para o seu desempenho, eficácia e bem-estar". Não só isso, mas o documento orienta que os empregadores incluam na política de teletrabalho modalidades de reembolso de forma a apoiar financeiramente e garantir que possuem equipamentos, internet de banda larga e ferramentas de comunicação adequadas à luz dos objetivos da organização, além de prever alternativas para que os equipamentos necessários para o trabalho em termos ergonômicos sejam garantidos.

- A pesquisa do Ibeps/FNP junto a trabalhadores petroleiros em outubro de 2020 (http://www.fnpetroleiros.org.br/arquivo/editor/file/Relat%C3%B3rio%20-%20o%20teletrabalho%20na%20categoria%20petroleira%20%28ibeps-fnp%29%20%281%29.pdf) aponta que 64,5% dos petroleiros despenderam recursos próprios para a garantia do teletrabalho

4. Garantia de pagamento de hora extra para trabalhos feitos fora da jornada normal de trabalho: é necessário que haja remuneração para o trabalho que excede a jornada dos trabalhadores. Atualmente, o teletrabalho não tem ponto, mas isso não pode significar jornadas extensivas. A pesquisa Ibeps/FNP em outubro de 2020 (http://www.fnpetroleiros.org.br/arquivo/editor/file/Relat%C3%B3rio%20-%20o%20teletrabalho%20na%20categoria%20petroleira%20%28ibeps-fnp%29%20%281%29.pdf) mostra que 48% dos trabalhadores petroleiros têm trabalhado mais no home office do que trabalhava no presencial. 70% dizem ter trabalhado fora da jornada, dos quais 36% disseram que isso havia ocorrido quatro ou mais vezes.



Este cenário está de acordo com outras pesquisas – por exemplo, a pesquisa DataSenado (*https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em--teletrabalho*) mostra que 78% já trabalharam além do horário normal de jornada. Na mesma lógica, a pesquisa em questão mostra que 82% das pessoas concorda com uma legislação que garanta pagamento de hora extra também no teletrabalho.

Saiba mais

- A pesquisa SAP de teletrabalho (*https://sapconsultoria.com.br/servicos/home-officeteletrabalho/*) de 2020 mostra que 27% das empresas que implementam o home office regularmente permitem a prática de horas extras

5.1 Proibição da exigência ou estímulo por parte dos gerentes do uso de aplicativos e dados corporativos em aparelhos pessoais: a utilização de aparelhos pessoais para o trabalho representam uma falta de limite entre o trabalho e a vida privada, uma invasão de um espaço em outro, com muitos prejuízos para o trabalhador objetivos e subjetivos, além de significar a instalação de aplicativos de controle empresarial no celular pessoal.

Por isso, o sindicato defende que a utilização de aparelhos pessoais para questões de trabalho deve ser prerrogativa do empregado e, mesmo nesse caso, não poderá ser utilizado fora do horário de trabalho, nem mesmo em caráter de "antecipação" da demanda ou sem exigência expressa pelo gestor de resposta fora do horário. O correto a nosso ver seria o "Teams" e outros apps corporativos ficarem bloqueados fora do horário de jornada.

Se o empregado deve utilizar um celular necessariamente como parte de suas funções, a empresa deve prover o celular, o que de toda forma não invalida a necessidade de restringir as comunicações às horas de expediente.

5.2 Proibição do uso de aplicativos e dados não corporativos, como mensagens de whatsapp, para fins de trabalho, com sanções previstas aos gerentes que descumprirem a orientação, exceto em casos expressamente aprovados: no ponto anterior, colocamos a necessidade de controle sobre a utilização de aplicativos corporativos em aparelhos pessoais. Ainda que entendamos ter um custo associado à medida, entendemos que em alguns casos é benéfico ao trabalhador e portanto não defendemos o impedimento. Outro caso é a utilização em aplicativos não corporativos (como whatsapp e telegram) como forma de comunicação de informações empresariais.

Essa prática em geral resulta em horas extras realizadas fora do expediente e dificuldade de separar a hora laboral da hora de lazer. Isso, por sua vez, pode levar a um adoecimento do empregado – Filardi, Castro e Zanini, em seu estudo sobre as consequências do teletrabalho, mostram como a instituição do

teletrabalho em uma empresa pode ser um fator para a dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal, bem como a problemas psicológicos (disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/74605).

Além disso, a utilização de aplicativos como estes é perigoso inclusive em termos de segurança da informação, e a empresa que tanto acusa os empregados de "vazarem" informação, como já dito pelo ex-presidente da Petrobrás Castello Branco em uma live com os empregados, deveria entender o risco que corre com essa medida, ao invés de adotar discursos de acusações sem evidências contra os empregados.

Por esse motivo, é inadmissível que a empresa recorra a mensagens inseguras, sem controle (inclusive em termos de horário) e que pode contribuir com o adoecimento da força de trabalho.

Se houver absoluta necessidade da utilização desses aplicativos, defendemos que o empregado deverá receber sobreaviso, já que estará permanentemente disponível para ser contactado por seu gerente, sem nenhum tipo de controle.

Saiba mais

- A pesquisa Ibeps/FNP mostra que 37% dos trabalhadores passaram a sentir (e a pesquisa só pega o cenário até outubro de 2020) problemas relacionados à saúde mental que não sentiam antes da adoção do teletrabalho.

- A pesquisa SAP de 2020 mostra que 58% das empresas com trabalhadores em home office usavam o celular como forma de comunicação mais frequente com outros colaboradores. Mostra também que entre as empresas que adotaram o teletrabalho durante a pandemia, 82% apontaram o whatsapp como o aplicativo de comunicação mais utilizado – o que mostra a importância e os efeitos se essa prática não for controlada.

6. Antecedência de aviso ao trabalhador que precisará trabalhar presencialmente em dia originalmente de teletrabalho: o item 5 do regramento atual é omisso quanto ao tema – diz que o trabalhador poderá ser convocado a trabalhar presencialmente mesmo nos dias de teletrabalho, mas não diz com que antecedência o trabalhador deve ser comunicado desta decisão.

O sindicato defende que o trabalhador, quando precisar trabalhar presencialmente em um dia que deveria estar de teletrabalho, seja avisado com uma antecedência mínima de 2 dias, para que possa se programar, comprar passagem se for o caso, etc. Defendemos também que esta antecedência esteja no regramento assinado, e não em padrões ou outras formas de normatização corporativas que possam ser unilateralmente alteradas pela empresa.

Cabe ressaltar, para evitar interpretações equivocadas, que a comunicação com a antecedência de 2 dias deste item não é ao sindicato, e sim ao trabalhador, para que ele possa se organizar para atender no dia planejado.

7. Contabilização dos dias presenciais por mês e não por semana: atualmente, o regramento da empresa obriga o trabalhador a ficar pelo menos 2 dias por semana em trabalho presencial. O sindicato entende que esta regra não encontra ganho em produtividade - pelo contrário, a pesquisa Ibeps/FNP, em consonância com as demais pesquisas sobre o tema, mostra que 52% dos trabalhadores entendem que sua produtividade aumentou com o teletrabalho.

Apesar de válida para evitar o isolamento social decorrente do teletrabalho, a medida ser semanal é arbitrária – inclusive, pode até ser mais fácil organizar as equipes mensalmente para que todas estejam juntas do que se precisar fazer um revezamento ao longo da semana. Além disso, com as mobilizações de pessoas de diversos estados para o Rio de Janeiro, decorrência da política de desinvestimento e privatização da empresa, essa medida ser mensal seria ainda mais importante.

Por isso, defendemos que o tempo de trabalho presencial para

quem optar pelo teletrabalho possa ser escolhido pelo trabalhador entre contabilização por semana (como a empresa propõe atualmente) ou por mês - ou seja, o trabalhador possa escolher ou por estar em teletrabalho 3 dias na semana em todas as semanas ou ficar em teletrabalho em três semanas no mês e trabalhar presencialmente uma semana inteira, por exemplo.

8. Orientação da empresa sobre a adaptação de metas, entregas e GD para os empregados que adotarem o regime de teletrabalho, assim como o seu dimensionamento na carga horária de trabalho. O trabalho desempenhado em casa traz novas dificuldades e a necessidade de adaptação. Por um lado, como já observamos, os trabalhadores apontam que há maior produtividade no trabalho em casa, em comparação com o trabalho na empresa. O próprio controle sendo alterado cada vez mais por um controle de metas faz com que seja necessário uma adaptação.

É necessário, portanto, que a empresa adote uma política que considere a nova conjuntura. Para que seja possível desenvolver metas adequadas, o sindicato propõe as seguintes medidas:

- Formação de um grupo de trabalho multidisciplinar ou interdisciplinar e intersetorial, com prazo determinado (até 1 ano), para aprofundar as discussões, estudos e análises quanto a melhor forma de equacionar todos esses aspectos (carga horária, medição de metas e entregas - refletidas no GD), de forma a tornar factível a legislação e o previsto no padrão do teletrabalho, que é a não extrapolação da carga horária de trabalho.

- Adicionar, na capacitação obrigatória dos gerentes prevista no item 11, a orientação sobre metas e tempo empenhado nas entregas solicitadas, considerando as especificidades do trabalhador, as especificidades do trabalho, suas etapas de realização e o tempo empenhado em cada uma dela.

- 78% dos trabalhadores, na pesquisa Ibeps/FNP, apontam que seu trabalho estava sendo controlado por resultados (metas/produção). 85% diziam que o monitoramento do trabalho era feito por metas e prazos.

- Pesquisa realizada pela FIA (Fundação Instituto de Administração) em parceria com a Companhia de Talentos e Xtrategie (https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf) aponta que 39% das grandes empresas apontaram dificuldade de familiaridade com as ferramentas de comunicação e acesso aos sistemas e documentos de trabalho – o que demanda, portanto, ao menos a adaptação das metas temporariamente.

9. Condições de SMS com garantia do reconhecimento do acidente de trabalho nos casos de teletrabalho e devido registro das condições inseguras dos trabalhadores: a situação de teletrabalho enseja maiores cuidados, com doenças específicas como LER, DORT, síndrome do olho cansado (pois a exposição a tela é maior no teletrabalho em relação ao trabalho normal) e até mesmo doenças psicológicas. Sobre este ponto, reproduzimos aqui uma parte de um artigo da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades):

Neste sentido, ainda que a fiscalização do ambiente de trabalho no teletrabalho seja mais difícil, ela é necessária na medida em que os trabalhadores sujeitos a essa modalidade contratual estão mais propensos a adquirir lesões decorrentes de movimentos repetitivos (LER – Lesão por Esforço Repetitivo, DORT – Doença Ortomolecular Relacionada ao Trabalho), inflamações na coluna cervical, pescoço, ombro, braço, mãos e até mesmo a desenvolver problemas oculares, por exemplo. Isso porque a prática demonstra que os trabalhadores que utilizam de computadores e meios de comunicação telemáticos como meio único de trabalho muitas vezes ultrapassam a jornada diária permitida a fim de atingir a meta empresarial proposta. E, por não haver controle de ponto, os empregados acabam não usufruindo também do intervalo regular para descanso e alimentação, causando, consequentemente, gradativas lesões à sua saúde física e psíquica. (SOBRATT. O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/index.php/07052019-o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho)

Sobre as doenças psicológicas, além do já apontado no ponto 5.2, estudos vêm avaliando novos resultados com aumento expressivo do teletrabalho durante a pandemia. Matérias (*https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/25/trabalhador-com--sindrome-de-burnout-tem-direito-a-licenca-medica-entenda-os-direitos-e-conheca-a-doenca.ghtml*) têm mostrado a relação entre o home office e a síndrome de burnout, que está relacionada em parte à pandemia mas também ao próprio estilo de trabalho quando desempenhado em teletrabalho.

Portanto, o reconhecimento do vínculo causal em doenças do trabalho e o tratamento correto de doenças do trabalho é importante para garantir que o trabalhador tenha direito à proteção que assegura a lei. Portanto, com isso em mente, o sindicato demanda à empresa:

- Grupo paritário para acompanhamento dos acidentes nestes primeiros anos de implementação, como forma de acompanhar a efetividade das medidas implementadas pela empresa

- Reconhecimento das doenças psicológicas decorrentes do isolamento social do teletrabalho como doença ocupacional

- Uma política efetiva da empresa para combater o estresse e o adoecimento psicológico: telefone para atendimento psicológico, cartilha com ações que podem apontar para um quadro de burnout/depressão.

- Elaboração de cartilha para orientação à categoria sobre diversos aspectos de SMS no teletrabalho, como o reconhecimento das condições ergonômicas adequadas e acidente de trabalho. Apesar da empresa estar, formalmente falando, se dispondo a realizar o registro dos acidentes de trabalho em teletrabalho, falta uma orientação para que essa política seja

efetiva. Que diga o que é e como reconhecer um acidente de trabalho no ambiente doméstico e como reportar à empresa.

- Definição de como se dará a avaliação de risco do ambiente laboral e o registro de eventuais problemas. Sugerimos que a empresa forneça um padrão para verificação de um ambiente seguro e forneça um meio para registros de não conformidades, a serem tratadas pelo SMS da empresa.

- Disponibilização de avaliação ergonômica, realizada por profissionais especializados, para os trabalhadores em teletrabalho que assim solicitarem e, caso haja a necessidade de algum mobiliário específico ou mais custoso do que aqueles comuns a todos, deverão ser custeados pela empresa.

- A empresa deverá atender as não conformidades inclusive os casos de ergonomia, fornecendo os meios necessários para o trabalhador que registrar a não conformidade.

- A Federação Nacional de Petroleiros (FNP) realizou um seminário com o professor Renato Bonfatti, especialista em ergonomia e vinculado ao CESTEH/Ensp/Fiocruz. O link está em *https://sindipetro.org.br/teletrabalho-vantagens-e-desvantagens--sao-apresentadas-em-live-da-fnp/*

- A pesquisa Ibeps/FNP mostra que 43% dos trabalhadores sentiu algum problema físico decorrente das instalações de teletrabalho. Mostra também que havia (ainda que em pequena escala) trabalhadores petroleiros que trabalhavam na cozinha (1,5%), sacada/área externa (2,1%), quarto compartilhado (10,7%), por exemplo. Um total de 23% qualificaram seu local de trabalho como barulhento ou moderadamente barulhento.

Saiba mais

- A OIT, no documento “Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19”, recomenda para a saúde e segurança operacional que a empresa encoraje os/as trabalhadores/as a comunicar sempre que sintam sobrecarga, funcionado como

alerta precoce para detectar o risco de burnout, além de apontar a necessidade de criar opções para apoio psicológico para os trabalhadores e trabalhadoras partilharem de forma confidencial os seus receios e preocupações. Além disso, reforça a importância de uma política de avaliações regulares do ambiente em teletrabalho para garantir a segurança, como estamos colocando em nossa pauta, para identificar e corrigir fatores de risco que possam contribuir para doenças ou acidentes - cita como exemplos de preocupações no trabalho por domicílio a qualidade do ar no interior de casa, fatores ergonômicos, risco de quedas, iluminação, exposição a agentes químicos.

10. Adoção das medidas acima em acordo coletivo assinado com os sindicatos por 2 anos, de forma a manter a negociação e os ajustes em negociação coletiva: todos os pontos aqui colocados estarão sempre em risco se não houver um acordo coletivo para regular as regras do teletrabalho. Não se trata (é bom frisar) de que a adoção em si seja feita pelo sindicato – a escolha de aderir ou não é e, para o sindicato, sempre será do trabalhador.

O que queremos é que as regras às quais o trabalhador que optou pelo teletrabalho terá que se sujeitar fique regulada pelo coletivo. E sempre poderemos debater e atualizar essas regras de acordo com o desenvolvimento do teletrabalho no país e no Sistema Petrobrás.

- Matéria do Globo (*https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/04/20/regras-para-home-office-estao-em-13-dos-acordos-coletivos-firmados-em-2020.ghtml*) mostra que regras para home office estão em 13% dos acordos coletivos firmados em 2020. Ou seja, seria totalmente possível que a Petrobras incluísse, e foi o pleito da FNP na mesa de negociação – o que foi negado pela empresa.

11. Capacitação obrigatória dos gestores da empresa para as regras e a gestão de pessoas no teletrabalho, inserida no GD dos mesmos: a empresa tem colocado uma série de cursos como obrigatórios para diferentes segmentos da força de trabalho. Portanto, é difícil compreender a dificuldade que os gestores têm demonstrado nas reuniões em colocar um curso deste tipo, que é algo básico para a adaptação à nova realidade.

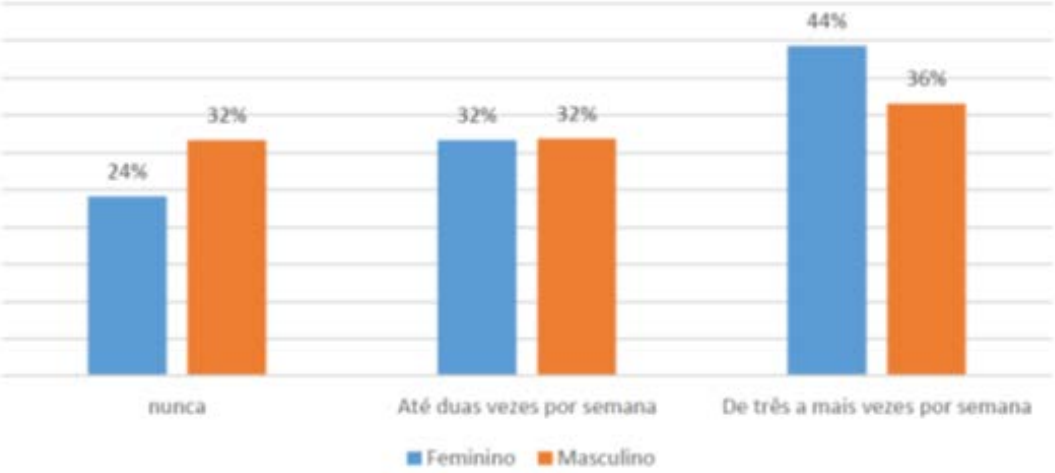
Este curso inclusive é uma prerrogativa para que haja um GD apropriado ao trabalhador, que haja um controle de trabalho adequado, compreensão da diversidade de realidades dentro da empresa, etc.

Uma outra questão é a situação da mulher trabalhadora, um tema que tem sido bastante abordado em estudos recentes, mostrando como a dupla jornada das mulheres se intensificou com o aumento do teletrabalho. Os gestores precisam ser treinados para entender isso e tratar este tema da forma correta.

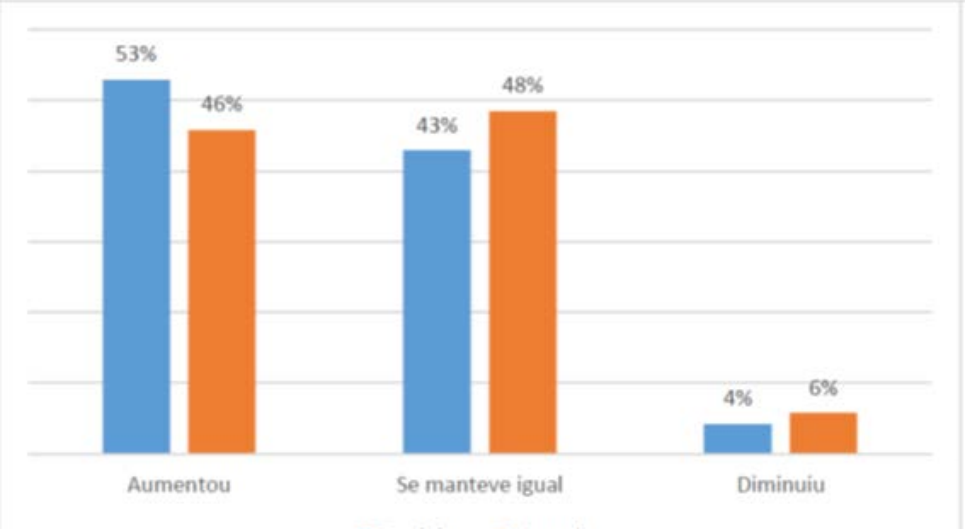
- A pesquisa SAP 2020 mostra que apenas 17% das empresas que adotam home office tinham algum treinamento comportamental. Apesar disso, 45% das empresas admitiam que o teletrabalho interfere no trabalho em equipe.

- Na Petrobras, a pesquisa Ibeps/FNP mostra que 72% dos trabalhadores não receberam treinamento para seguir no teletrabalho.

- Sobre o aumento do trabalho de mulheres na pandemia, é possível consultar sites na internet (por exemplo, https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/home-office-na-pandemia-amplia-desequilibrio-de-genero-na-justica.shtml e https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/12/epoca-negocios-teletrabalho-impacta-mais-servidoras-mulheres.html). Além disso, a pesquisa Ibeps/FNP aponta que mulheres petroleiras tendem a ter qualitativamente mais interrupções no trabalho, conforme abaixo:



Elas também indicam com maior frequência terem aumentado o trabalho durante o teletrabalho, sendo que 53% das mulheres dizem que o trabalho aumentou durante a pandemia, contra 46% dos homens:



12. Mesa única sobre o tema com as subsidiárias: hoje em dia as regras da Petrobras são específicas para a empresa, não sendo aplicáveis à PBIO, Transpetro, etc. Dentro da lógica de incluirmos em um acordo coletivo, faz sentido que todas as subsidiárias sejam contempladas pelo acordo que venha a surgir, como ocorre por exemplo no ACT (ainda que a empresa tenha, ano após ano, tentando destruir essa unidade de negociação).

Solidariedade PETROLEIRA

Contribua financeiramente com nossas ações!

No sábado (07/08), a campanha Solidariedade Petroleira, do Sindipetro-RJ, esteve presente no Morro dos Macacos, em Vila Isabel, Zona Norte do Rio, distribuindo gás subsidiado e cestas básicas.

Chave do PIX:
solidariedade@sindipetro.org.br

Para dar CONTINUIDADE à organização dos trabalhadores, SINDICALIZAR é a saída!

sindipetro.org.br/filiacao/

Sindipetro RJ
Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro

www.sindipetro.org.br
(21)3034-7300/7326

Esta cartilha foi idealizada pelo
GT de acompanhamento do teletrabalho
e o jurídico do Sindipetro RJ
Agosto / 2021
Imagens: *www.freepik.com*
(*banco de imagens por assinatura)*
Designer Gráfica: Adriana Gulias

Sindipetro RJ