

Rio de Janeiro, 05 de julho de 2023

Carta – Sindipetro – RJ – nº 217/2023

À
Petrobras Biocombustíveis S.A – PBIO
A/C: **Marcilene Guimaraes dos Santos**

Assunto: Teletrabalho integral pra pessoas com deficiência (PCDs), pais e mães de PCDs e pessoas com restrição de saúde ao trabalho presencial

Marcilene,

A partir de lutas, tanto algumas que remontam pelo menos a 2013 quanto outras mais recentes, que se expressaram nos Grupos de Trabalho (GTs) que estão envolvendo a empresa e os sindicatos, foi recentemente obtido, na Petrobras controladora, o direito ao teletrabalho integral pra pessoas com deficiência (PCDs), assim como pra pais e mães de PCDs e pra pessoas com restrições pro trabalho presencial por motivos de saúde.

Na reunião de devolutiva inicial por parte da empresa sobre os GTs, realizada no dia 29 de junho, a empresa disse que sinalizou à PBIO pra adotar, nos mesmos moldes adotados recentemente pela controladora, o direito ao teletrabalho integral pra pessoas com deficiência (PCDs), pais e mães de PCDs e pessoas em situações de doença que não impedem o trabalho, mas que têm restrições pro trabalho presencial. Se a pessoa precisar de licença médica é outro cenário. Não ficará em teletrabalho, simplesmente porque não vai trabalhar. Em anexo, estão os seguintes documentos:

1. Regramento do Programa Piloto de Teletrabalho Integral para Empregados com Deficiência;
2. Regramento do Programa Piloto de Teletrabalho Integral para Empregados com Dependentes com Deficiência; e
3. Regramento do Projeto Piloto de Teletrabalho Integral Temporário para Empregados com Restrição ao Trabalho Presencial por Motivos de Saúde.

Solicitamos, portanto, que a PBIO implemente de modo urgente os mesmos direitos. Há na PBIO empregados que precisam desses direitos.

Atenciosamente,

Igor Mendes p/**Antony Devalle**
p/ **Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ**

REGRAMENTO

PROJETO PILOTO DE TELETRABALHO INTEGRAL PARA EMPREGADOS COM DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA

1. OBJETIVO

Orientar sobre o projeto piloto de teletrabalho integral para empregados com dependentes com deficiência inscritos no Programa de Assistência Especial (PAE) da Saúde Petrobras, com início em julho de 2023 e reavaliação em dezembro de 2023, estabelecendo as regras para sua aplicação na Companhia.

2. ABRANGÊNCIA

Petrobras – Petróleo Brasileiro S.A.

3. DESCRIÇÃO

3.1. Adesão ao projeto piloto de teletrabalho integral para empregados com dependentes com deficiência

a. São elegíveis ao projeto piloto de teletrabalho integral os empregados com dependentes com deficiência, assim definidos nos termos da legislação¹ e enquanto permanecerem nesta condição, que estejam inscritos no Programa de Assistência Especial (PAE)² da Saúde Petrobras.

a1. São elegíveis os empregados engajados em Regime Administrativo, com horário fixo ou flexível.

a2. Estão incluídos neste grupo os empregados que tenham optado pela redução da Jornada de Trabalho com redução proporcional de remuneração, os profissionais de categorias diferenciadas (médicos, dentistas e assistentes sociais) e os ocupantes de função gratificada.

¹ Legislação aplicável: Decreto 3.298/1999, Lei 12.764/2012, Lei 13.146/2015, Lei 14.126/2021, Decreto 11.063/2022.

² Para fins deste regramento, são considerados os seguintes dependentes inscritos no PAE: filho, enteado e menor sob guarda em processo de adoção.

b. O projeto piloto de teletrabalho integral para empregados com dependentes com deficiência terá início em julho de 2023 e será reavaliado em dezembro do mesmo ano.

b1. A reavaliação prevista para dezembro de 2023 não exclui a possibilidade de novas revisões dos termos deste projeto pela Petrobras.

c. A adesão ao teletrabalho integral é opcional e sua solicitação será feita por meio do Catálogo de Serviços Petrobras (“Solicitar adesão ao projeto piloto de teletrabalho integral para empregados com dependentes com deficiência”), mediante a assinatura do Termo de Adesão ao Projeto Piloto de Teletrabalho Integral para empregados com dependentes com deficiência, que servirá como aditivo ao contrato de trabalho.

d. A partir da solicitação do empregado, será avaliado se o seu dependente está inscrito no PAE e se a deficiência está prevista na legislação brasileira; em seguida, a solicitação passará por validação do Comitê Multigerencial.

e. Após validação do Comitê Multigerencial, caberá ao gerente imediato aprovar ou reprovar a solicitação de adesão ao teletrabalho integral. As reprovações deverão ser justificadas.

f. As solicitações de adesão ao teletrabalho integral serão implementadas a partir do dia 1º do mês seguinte.

g. O empregado poderá, a qualquer tempo, interromper o teletrabalho integral. Neste caso, poderá optar pelos modelos de trabalho disponíveis à época na Petrobras.

h. Havendo a revogação do teletrabalho integral pela Petrobras, será observado o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias para o novo modelo de trabalho, conforme previsto no artigo 75-C, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

i. Caberá ao RH/RBO/COA/GOF cadastrar a elegibilidade ao teletrabalho (Infotipo 2012, Subtipo ZDTT), a fim de possibilitar o tratamento da frequência com o código 2037 (Teletrabalho) em todos os dias úteis da semana.

3.2. Ajuda de Custo Teletrabalho

a. Será paga, em parcela única, mediante solicitação, uma ajuda de custo no valor de R\$1.000,00 (hum mil reais), para os empregados que optarem pelo teletrabalho, para compra de equipamentos ergonômicos, tais como cadeira, suporte para notebook, teclado e mouse.

b. O pagamento da ajuda de custo teletrabalho será realizado somente para os empregados que não tenham recebido a referida verba anteriormente.

c. Não haverá reembolso de despesas com energia elétrica, telefonia, banda larga e outras.

3.3. Assistência Alimentar

a. Os empregados de Regime Administrativo lotados em unidades que fornecem alimentação *in natura* e que façam adesão ao projeto piloto de teletrabalho integral terão o tipo de serviço de alimentação alterado para Vale Refeição/ Alimentação.

b. Para os empregados de Regime Administrativo que já possuem o Vale Refeição/Alimentação como tipo de serviço de alimentação, não haverá alterações.

3.4. Jornada de Trabalho

a. O empregado deverá respeitar a jornada de trabalho prevista em seu contrato de trabalho.

b. O empregado deverá observar o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

c. Em casos excepcionais de necessidade de trabalho além da jornada, será permitida a realização de serviço extraordinário nos dias de teletrabalho. Nessas situações, o trabalho a ser realizado deverá ser prévia e formalmente autorizado pelo Gerente Geral (ou Gerente Executivo, caso a estrutura não possua Gerente Geral).

d. O empregado poderá ser convocado para o trabalho presencial, em caráter excepcional, para participação em atividades específicas em que o comparecimento presencial seja indispensável. O prazo de antecedência para esta convocação deverá ser negociado entre o empregado e seu gerente imediato.

e. O empregado poderá comparecer para o trabalho presencial em qualquer dia, por opção própria e sem necessidade de convocação ou autorização prévia.

f. Nos dias de trabalho presencial, o empregado deverá se apresentar no seu imóvel de lotação, salvo convocação gerencial para se apresentar em outra localidade.

g. Nos casos mencionados nas alíneas “d” e “e”, caso o tempo de permanência nas dependências da Companhia seja preponderante, recomendamos que nesse dia o empregado não faça teletrabalho.

3.5. Curso de Formação

- a. Empregados em Curso de Formação podem solicitar a adesão ao teletrabalho integral, mas devem seguir as regras específicas da Universidade Petrobras estabelecidas para as atividades e disciplinas desenvolvidas em cada etapa do curso.

- b. O empregado deverá comparecer nos dias das aulas e/ou atividades programadas para ocorrer exclusivamente no formato presencial, a fim de não haver prejuízo no aproveitamento do curso.

4. DEFINIÇÕES

- 4.1. Teletrabalho integral: teletrabalho de 5 (cinco) dias por semana.

REGRAMENTO

PROJETO PILOTO DE TELETRABALHO INTEGRAL PARA EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

1. OBJETIVO

Orientar sobre o projeto piloto de teletrabalho integral para empregados com deficiência, que terá início em maio de 2023 e reavaliação em dezembro de 2023, estabelecendo as regras para sua aplicação na Companhia.

2. ABRANGÊNCIA

Petrobras – Petróleo Brasileiro S.A.

3. DESCRIÇÃO

3.1. Adesão ao projeto piloto de teletrabalho integral para empregados com deficiência

a. São elegíveis ao projeto piloto de teletrabalho integral os empregados com deficiência – assim definidos nos termos da legislação e enquanto permanecerem nesta condição – que estejam incluídos no cadastro da Petrobras e que estejam engajados em Regime Administrativo, com horário fixo ou flexível.

a1. Estão incluídos neste grupo os empregados que tenham optado pela redução da Jornada de Trabalho com redução proporcional de remuneração, os profissionais de categorias diferenciadas (médicos, dentistas e assistentes sociais) e os ocupantes de função gratificada.

b. O projeto piloto de teletrabalho integral para empregados com deficiência terá início em maio de 2023 e será reavaliado em dezembro do mesmo ano.

b1. A reavaliação prevista para dezembro de 2023 não exclui a possibilidade de novas revisões dos termos deste projeto pela Petrobras.

c. A adesão ao teletrabalho integral é opcional e sua solicitação será feita por meio do Catálogo de Serviços Petrobras (“Solicitar adesão ao projeto piloto de teletrabalho integral para empregados com deficiência”), mediante a assinatura do

Termo de Adesão ao Projeto Piloto de Teletrabalho Integral para empregados com deficiência, que servirá como aditivo ao contrato de trabalho.

- d. Os empregados que ainda não possuem o cadastro como PCDs na Petrobras deverão solicitá-lo por meio do Catálogo de Serviços Petrobras (“Pessoa com deficiência - PCD”), antes de solicitar a adesão ao teletrabalho integral.
- e. A adesão ao projeto piloto de teletrabalho integral não necessita de aprovação gerencial. O gestor imediato será informado sobre a adesão do empregado.
- f. As solicitações de adesão ao teletrabalho integral serão implementadas a partir do dia 1º do mês seguinte à solicitação.
- g. O empregado poderá, a qualquer tempo, interromper o teletrabalho integral. Neste caso, poderá optar pelos modelos de trabalho disponíveis à época na Petrobras.
- h. Havendo a revogação do teletrabalho integral pela Petrobras, será observado o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias para o novo modelo de trabalho, conforme previsto no artigo 75-C, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
- i. Caberá ao RH/RBO/COA/CB cadastrar a elegibilidade ao teletrabalho (Infotipo 2012, Subtipo ZDTT), a fim de possibilitar o tratamento da frequência com o código 2037 (Teletrabalho) em todos os dias úteis da semana.

3.2. Ajuda de Custo Teletrabalho

- a. Será paga, em parcela única, uma ajuda de custo no valor de R\$1.000,00 (hum mil reais), para os empregados que optarem pelo teletrabalho, para compra de equipamentos ergonômicos, tais como cadeira, suporte para notebook, teclado e mouse.
- b. O pagamento da ajuda de custo teletrabalho será realizado somente para os empregados que não tenham recebido a referida verba anteriormente.
- c. Não haverá reembolso de despesas com energia elétrica, telefonia, banda larga e outras.

3.3. Assistência Alimentar

- a. Os empregados de Regime Administrativo lotados em unidades que fornecem alimentação *in natura* e que façam adesão ao projeto piloto de teletrabalho integral terão o tipo de serviço de alimentação alterado para Vale Refeição/ Alimentação.

b. Para os empregados de Regime Administrativo que já possuem o Vale Refeição/Alimentação como tipo de serviço de alimentação, não haverá alterações.

3.4. Jornada de Trabalho

a. O empregado deverá respeitar a jornada de trabalho prevista em seu contrato de trabalho.

b. O empregado deverá observar o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

c. Em casos excepcionais de necessidade de trabalho além da jornada, será permitida a realização de serviço extraordinário nos dias de teletrabalho. Nessas situações, o trabalho a ser realizado deverá ser prévia e formalmente autorizado pelo Gerente Geral (ou Gerente Executivo, caso a estrutura não possua Gerente Geral).

d. O empregado poderá ser convocado para o trabalho presencial, em caráter excepcional, para participação em atividades específicas em que o comparecimento presencial seja indispensável. O prazo de antecedência para esta convocação deverá ser negociado entre o empregado e seu gerente imediato.

e. O empregado poderá comparecer para o trabalho presencial em qualquer dia, por opção própria e sem necessidade de convocação ou autorização prévia.

f. Nos dias de trabalho presencial, o empregado deverá se apresentar no seu imóvel de lotação, salvo convocação gerencial para se apresentar em outra localidade.

g. Nos casos mencionados nas alíneas “d” e “e”, caso o tempo de permanência nas dependências da Companhia seja preponderante, recomendamos que nesse dia o empregado não faça teletrabalho.

3.5. Curso de Formação

a. Empregados em Curso de Formação podem realizar a adesão ao teletrabalho integral, mas devem seguir as regras específicas da Universidade Petrobras estabelecidas para as atividades e disciplinas desenvolvidas em cada etapa do curso.

b. O empregado deverá comparecer nos dias das aulas e/ou atividades programadas para ocorrer exclusivamente no formato presencial, a fim de não haver prejuízo no aproveitamento do curso.

4. DEFINIÇÕES

4.1. Teletrabalho integral: teletrabalho de 5 (cinco) dias por semana.

REGRAMENTO

PROJETO PILOTO DE TELETRABALHO INTEGRAL TEMPORÁRIO PARA EMPREGADOS COM RESTRIÇÃO AO TRABALHO PRESENCIAL POR MOTIVOS DE SAÚDE

1. OBJETIVO

Orientar sobre o projeto piloto de teletrabalho integral temporário para empregados, aptos ao trabalho, mas com criticidade para o trabalho presencial por motivo pessoal de saúde, com início em julho de 2023 e reavaliação em dezembro de 2023, estabelecendo as regras para sua aplicação na Companhia.

2. ABRANGÊNCIA

Petrobras – Petróleo Brasileiro S.A.

3. DESCRIÇÃO

3.1. Adesão ao projeto piloto de teletrabalho integral temporário para empregados com restrição ao trabalho presencial por motivo de saúde

a. São elegíveis ao projeto piloto de teletrabalho integral temporário os empregados, aptos ao trabalho, mas com criticidade para o trabalho presencial por motivo pessoal de saúde, e enquanto permanecerem nesta condição, e que estejam engajados em Regime Administrativo, com horário fixo ou flexível.

a1. Estão incluídos neste grupo os empregados que tenham optado pela redução da Jornada de Trabalho com redução proporcional de remuneração, os profissionais de categorias diferenciadas (médicos, dentistas e assistentes sociais) e os ocupantes de função gratificada.

b. Não são elegíveis ao projeto piloto de teletrabalho integral temporário os empregados considerados inaptos ao trabalho por sua condição de saúde, pois estes são afastados das atividades laborais por meio de licença médica ou odontológica.

c. O projeto piloto de teletrabalho integral temporário para empregados com restrição ao trabalho presencial por motivo de saúde terá início em julho de 2023 e será reavaliado em dezembro do mesmo ano.

c1. A reavaliação prevista para dezembro de 2023 não exclui a possibilidade de novas revisões dos termos deste projeto pela Petrobras.

d. A adesão ao teletrabalho integral temporário é opcional e sua solicitação será feita por meio do Catálogo de Serviços Petrobras, em duas etapas:

1. O empregado deverá submeter sua solicitação no serviço Avaliação de saúde para concessão temporária de teletrabalho integral para avaliação multidisciplinar de saúde.
2. Caso o resultado da primeira etapa seja favorável à solicitação do empregado, ele deverá realizar um pedido no serviço "Solicitar adesão ao projeto piloto de teletrabalho integral temporário para empregados em estado de saúde restritivo ao trabalho presencial ", anexando o resultado da etapa anterior.
3. Este processo terá avaliação do Comitê Multigerencial, visando garantir a isonomia e respeitada as questões de sigilo.

e. Ao realizar a solicitação de adesão, o empregado deverá assinar o Termo de Adesão ao Projeto Piloto de Teletrabalho Integral Temporário, que servirá como aditivo ao contrato de trabalho.

f. É competência de o gerente imediato aprovar ou reprovar a solicitação de adesão ao teletrabalho integral temporário, considerando as características da atividade realizada pelo empregado. As reprovações deverão ser justificadas.

g. As solicitações de adesão ao teletrabalho integral temporário aprovadas serão implementadas conforme data definida pela equipe técnica multidisciplinar.

h. Havendo a revogação do teletrabalho integral pela Petrobras, será observado o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias para o novo modelo de trabalho, conforme previsto no artigo 75-C, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

i. Caberá ao RH/RBO/COA/GOF cadastrar a elegibilidade ao teletrabalho (Infotipo 2012, Subtipo ZDTT), a fim de possibilitar o tratamento da frequência dos empregados de Regime Administrativo com o código 2037 (Teletrabalho) em todos os dias úteis da semana.

3.2. Ajuda de Custo Teletrabalho

a. Será paga em parcela única, mediante solicitação, uma ajuda de custo no valor de R\$1.000,00 (hum mil reais), para os empregados que optarem pelo teletrabalho, para compra de equipamentos ergonômicos, tais como cadeira, suporte para notebook, teclado e mouse.

b. O pagamento da ajuda de custo teletrabalho será realizado somente para os empregados que não tenham recebido a referida verba anteriormente.

c. Não haverá reembolso de despesas com energia elétrica, telefonia, banda larga e outras.

3.3. Assistência Alimentar

a. Os empregados de Regime Administrativo lotados em unidades que fornecem alimentação *in natura* e que façam adesão ao projeto piloto de teletrabalho integral temporário terão seu tipo de serviço de alimentação alterado para Vale Refeição/Alimentação, enquanto durar esta condição.

b. Para os empregados de Regime Administrativo que já possuem o Vale Refeição/Alimentação como tipo de serviço de alimentação, não haverá alterações.

3.4. Jornada de Trabalho

a. O empregado deverá respeitar a jornada de trabalho prevista em seu contrato de trabalho.

b. O empregado deverá observar o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

c. Em casos excepcionais de necessidade de trabalho além da jornada, será permitida a realização de serviço extraordinário nos dias de teletrabalho. Nessas situações, o trabalho a ser realizado deverá ser prévia e formalmente autorizado pelo Gerente Geral (ou Gerente Executivo, caso a estrutura não possua Gerente Geral).

4. DEFINIÇÕES

4.1. Teletrabalho integral: teletrabalho de 5 (cinco) dias por semana.