

CONTRAPROPOSTA DOS TRABALHADORES

PARA O ACT ESPECÍFICO DE REGIME HÍBRIDO

Preliminarmente, ressaltamos que devem fazer parte da negociação ou do próprio Acordo:

- Abono dos dias de greve (26/02 e 26/03).
- Retirada da cláusula que prevê a possibilidade de cancelamento a qualquer momento pelo gestor de uma pessoa ou de um setor inteiro, que conspira contra o objetivo do Acordo, que é estabilidade e previsibilidade, e um potencial instrumento de violência no trabalho.
- Inclusão como regramento do atual regime de Teletrabalho Integral.

Sobre os dias de teletrabalho

Há uma melhoria possível a partir dos 3 dias impostos pela Petrobrás, em três abordagens possíveis e que podem se combinar, no que diz respeito a organização das equipes e da vida pessoal, proporção teletrabalho / presencial e otimização da ocupação dos prédios.

Propomos:

- flexibilização dos dias de teletrabalho por semana, podendo dispô-los da melhor forma dentro do mesmo mês
- 39 dias adicionais ao longo do ano, como uma cláusula que mantenha os interesses da companhia e atenda parcialmente à necessidade de organização da vida pessoal
- se a companhia assim entender como instrumento válido para garantir a integração entre as equipes e uma ocupação dos prédios administrativos, implantar o regime apresentado abaixo

Proposta para ocupação dos prédios

- 1) A Petrobrás garantirá o regime de teletrabalho com a contagem dos dias mensalmente, em escala negociada. A proporção e a flexibilização para aplicação mensal abrangerá todos os empregados que estejam em regime administrativo, em qualquer imóvel, sem distinção ou segregação.
- 2) Para que seja garantida a integração das equipes, as gerências setoriais, juntamente com suas equipes, terão como contrapartida a organização das escalas, de tal forma que estejam presentes nos imóveis o

mínimo de 30% do efetivo, diariamente. Para o cumprimento dessa contrapartida, deverão ser seguidas as premissas:

- a) Empregados que estejam no modelo de teletrabalho integral não poderão ser considerados no efetivo, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- b) Empregados que estejam em períodos de férias, folgas, afastamentos, licenças ou afins não serão considerados no efetivo, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- c) Empregados que não aderiram ao modelo híbrido e que, por consequência, estejam em rotina 100% presencial, serão considerados no efetivo das gerências, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- d) Empregados que estejam em imóveis deslocados, viagens a serviço, treinamentos, cursos, docência, eventos corporativos ou externos (a título de PDRH, MAEX ou PDRHE), serão considerados no efetivo da gerência, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- e) Os prestadores de serviços de apoio técnico em regime administrativo poderão compor o efetivo para fins de cumprimento dos 30%, desde que seus contratos prevejam o modelo híbrido de trabalho;
- f) Nos casos em que a gerência setorial não disponha de efetivo suficiente para atender à equipe mínima de 30% presencial, sem que haja impacto na proporção 60/40 de trabalho híbrido, deverá ser considerado o efetivo da gerência imediatamente superior;
- g) Em períodos de grandes fluxos turísticos, eventos e feriados nas cidades, assim como em situações emergenciais, de calamidade pública ou força maior, poderá haver flexibilização ou suspensão do efetivo mínimo, de forma a preservar a saúde dos trabalhadores e a manutenção das atividades.

Ampliação do Teletrabalho integral para públicos específicos:

A Petrobrás ampliará as condições de elegibilidade para o teletrabalho integral para contemplar os seguintes públicos:

- a) Empregadas lactantes até 36 meses do lactente;
- b) Empregados ou empregadas cuja parceira seja lactante, até os 36 meses do lactente;
- c) Empregados ou empregadas com situação de saúde, incluindo a obesidade mórbida;
- d) Empregados(as) que sejam os principais responsáveis pelo cuidado de Pessoas Com Deficiência (PCD's) não abrangidas pelo PAE – cônjuges, pais, sogros e avós;
- e) Empregados(as) que sejam os principais responsáveis pelo cuidado de crianças até os 7 anos de idade;
- f) Empregados(as) que sejam os principais responsáveis pelo cuidado de idosos em situação grave ou incapacitante de saúde, quais sejam pais, sogros e avós;
- g) Todos os empregados PCDs, admitidos a qualquer tempo;
- h) Todos os empregados a partir dos 60 anos.

Horas Adicionais

Será permitida a apuração de **horas adicionais** em dias de teletrabalho, a título de Crédito para Margem de Balanço.

Teletrabalho para trabalhadores (as) em Turno Ininterrupto de Revezamento:

- a. Caso não haja convocação para embarque ou para apresentação em unidade administrativa, o trabalhador permanecerá em sua residência e esses dias serão considerados neutros
- b. Será facultado ao funcionário se apresentar fisicamente ou atuar em teletrabalho, na mesma relação 1 x 1,5

Outras Disposições

- a) Extensão do programa de teletrabalho ou trabalho híbrido para toda a força de trabalho do regime administrativo (próprios e terceirizados),
- b) Extensão das condições de teletrabalho para os trabalhadores terceirizados que desempenhem funções administrativas, com o compromisso da empresa de incluir nas disposições contratuais esta necessidade.
- c) Possibilitar um dia de teletrabalho para Cipistas para atividades burocráticas
- d) Que o regramento de teletrabalho contemple trabalhadores elegíveis das áreas operacionais, sem necessidade de aprovação gerencial.
- e) O titular da Unidade ou gestor imediato não poderá revogar o teletrabalho.
- f) O empregado pode solicitar o retorno ao trabalho presencial a qualquer momento.