

Rio de Janeiro, 16 de julho de 2024

RH/RS 215/2024

À
FNP

Assunto: Resposta Carta Sindipetro RJ/FNP 244/2024

Prezados(as),

Em referência ao documento citado, primeiramente gostaríamos de reiterar que o diálogo e a colaboração contínuos com as entidades sindicais são o melhor caminho para a construção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Nesse contexto, gostaríamos de fazer os seguintes esclarecimentos sobre o modelo de teletrabalho adotado pela Petrobras:

1. O modelo híbrido de trabalho é um compromisso do ACT 2023-2025 e por essa razão, não há planos para a finalização desse modelo, diferente do que vem sendo veiculado.
2. O modelo híbrido adotado pela companhia deve buscar, sempre que possível, compatibilizar as necessidades e desafios da empresa com o bem-estar dos empregados.
3. Para os Empregados sem função gratificada as condições previstas atualmente para o teletrabalho seguem mantidas.
4. Sobre as funções gratificadas:
 - 4.1. Considerando as agendas de relacionamento com as diversas partes, é importante o ajuste do número de dias presenciais para parte das funções gerenciais. Essa já é, inclusive, a prática de muitos gestores, que vêm presencialmente numa média igual ou superior a 3 dias na semana.
 - 4.2. Além dos aspectos inerentes e estratégicos realizados pelos integrantes dessas funções gerenciais, essa adaptação se faz necessária para melhor acomodar a rotina junto as equipes, que vem em dias variados durante a semana, bem como a interface com os integrantes das áreas que se relacionam.

- 4.3. Nesse sentido, para Gerentes Executivos, Gerentes Gerais e Gerentes o trabalho presencial será de no mínimo três dias, por semana, a partir de 01 de setembro de 2024. Para as demais funções gerenciais como Gerentes Setoriais, Coordenadores, Consultores, Supervisores as condições previstas atualmente para o teletrabalho seguem mantidas.
- 4.4. Considerando as 3400 admissões desde 2023 e com a chegada desses novos empregados nas áreas, a ampliação do trabalho presencial no modelo híbrido, neste momento, para Gerentes Executivos, Gerentes Gerais e Gerentes é importante para apoiar integração e gestão do trabalho de novos empregados, sendo fundamental no fortalecimento da cultura e da identidade da Petrobras, bem como a construção de uma equipe coesa alinhada aos valores da companhia.
- 4.5. Também neste sentido, frente aos desafios do Plano Estratégico (Retorno aos negócios de fertilizantes, petroquímica, grandes projetos de Refino e E&P, manutenção de ativos do Refino), a atuação da liderança nos comitês, fóruns e interlocuções diversas é um elemento fundamental.
5. Avanços importantes que contribuem para o bem-estar das pessoas seguem válidos, como a possibilidade de teletrabalho integral para empregados com deficiência, pai/mãe ou responsável legal por crianças e adolescentes com deficiência e, de forma temporária, para empregados em condições críticas de saúde, conforme norma vigente.
6. A Petrobras, guiada pelos nossos valores, está continuamente monitorando as mudanças e evoluções dos modelos de trabalho. Nessa análise são consideradas as tendências de mercado, o plano estratégico, as necessidades da companhia, o desempenho e produtividade dos empregados, assim como todas as questões relacionadas à qualidade de vida e bem-estar. A Petrobras segue adotando um dos modelos mais flexíveis entre as referências do nosso setor.
7. Reiteramos os valores que norteiam nossas decisões e atuação, especialmente o cuidado com as pessoas e o comprometimento com a empresa e com o país.

Sendo o que nos cabe informar por ora, estamos à disposição das entidades sindicais para o esclarecimento de dúvidas ou o fornecimento de informações adicionais.



Atenciosamente,

DocuSigned by:
CRISTOVÃO LIBERATO MONTEIRO

FE1E88C784D040C...

Cristóvão Liberato Monteiro
Gerente de Relações Sindicais