



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



# Pesquisa Teletrabalho

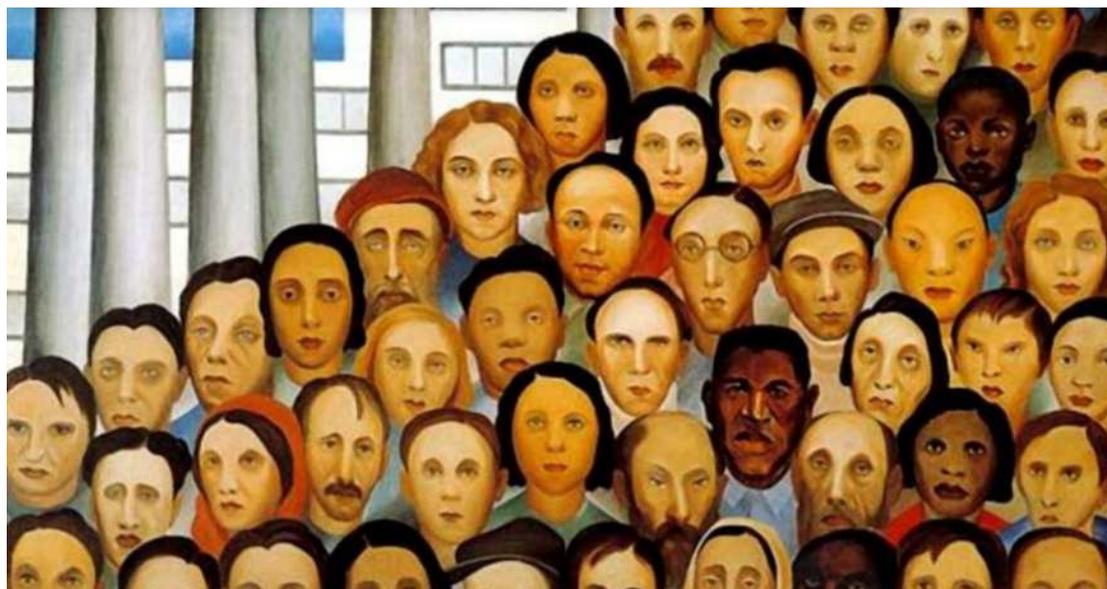


## Metodologia:

Pesquisa divulgada pelas redes sociais para petroleiros e petroleiras que estão exercendo o teletrabalho durante a pandemia.

- 1242 respondentes – Pesquisa representativa do universo dos trabalhadores da Petrobrás em trabalho, com 95% de intervalo de confiança e 3 pontos de margem de erro.
- Questionário de autopreenchimento on-line
- 19/08/2020 – 25/09/2020
- Elaboração, aplicação e análise: FUP

# Perfil Socioeconômico



**FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS**

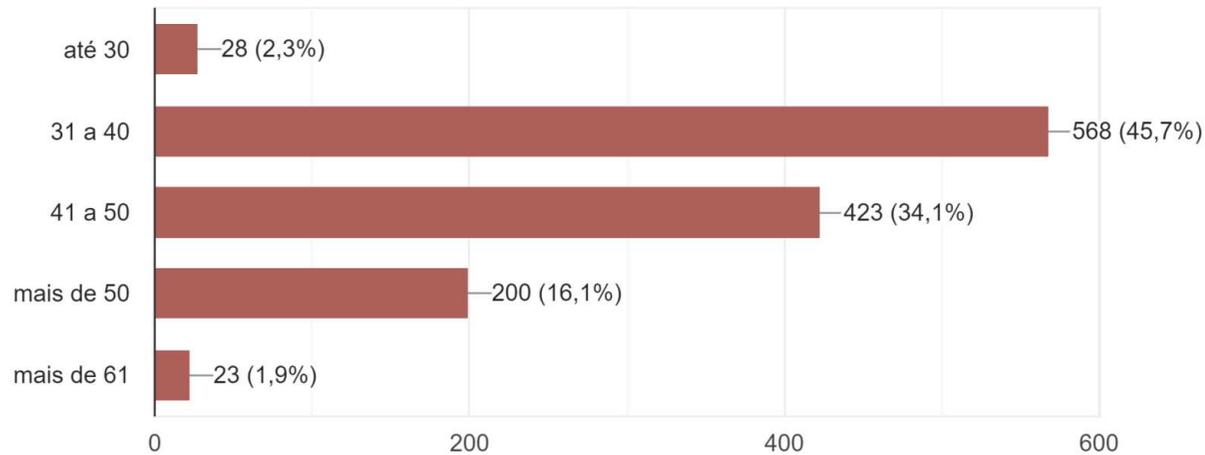


Filiada à



## Idade

1.242 respostas



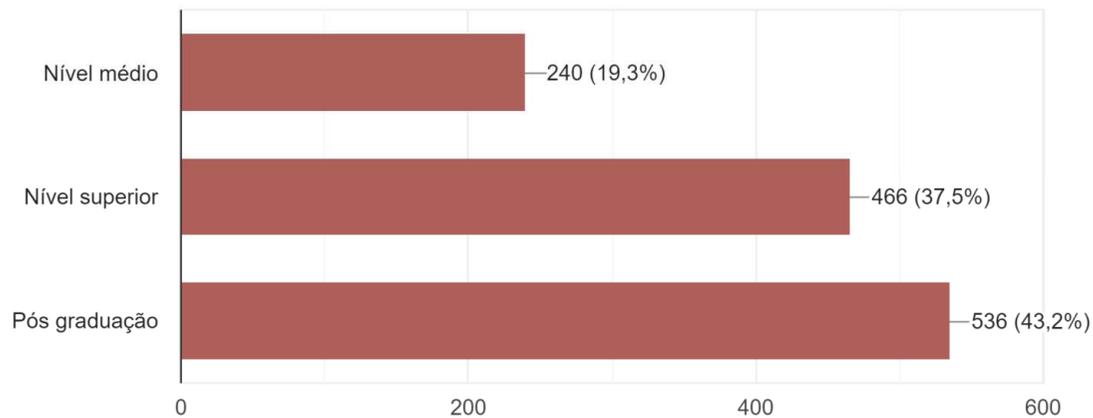
## Escolaridade na holding:

2% até 29 anos  
36% 30 a 39 anos  
35% 40 a 49 anos  
23% 50 a 59 anos  
4% mais de 60 anos

Portanto, a pesquisa teve uma representatividade maior entre 31 a 50 anos. Mas, está bem representativa.

## Escolaridade

1.242 respostas

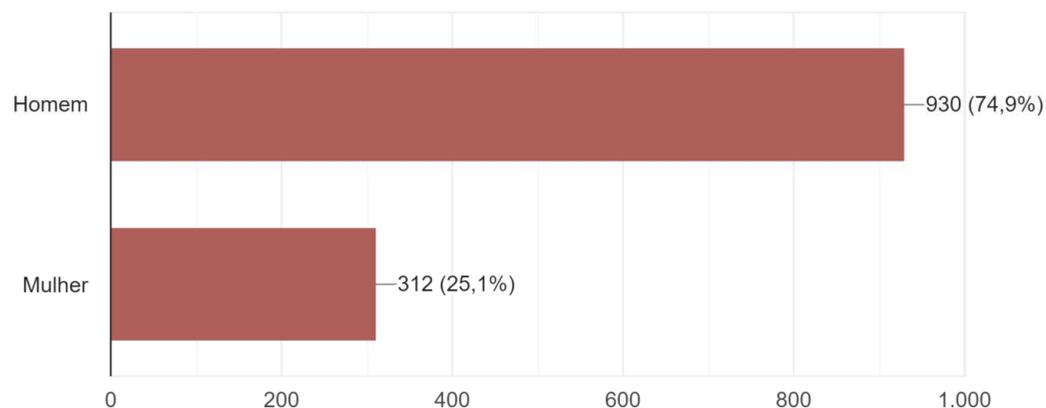


Escolaridade na holding: 54% nível superior e 36% nível médio.

Portanto, a pesquisa teve uma representatividade maior de participação de nível superior. Mas, esta bem representativa.

## Sexo

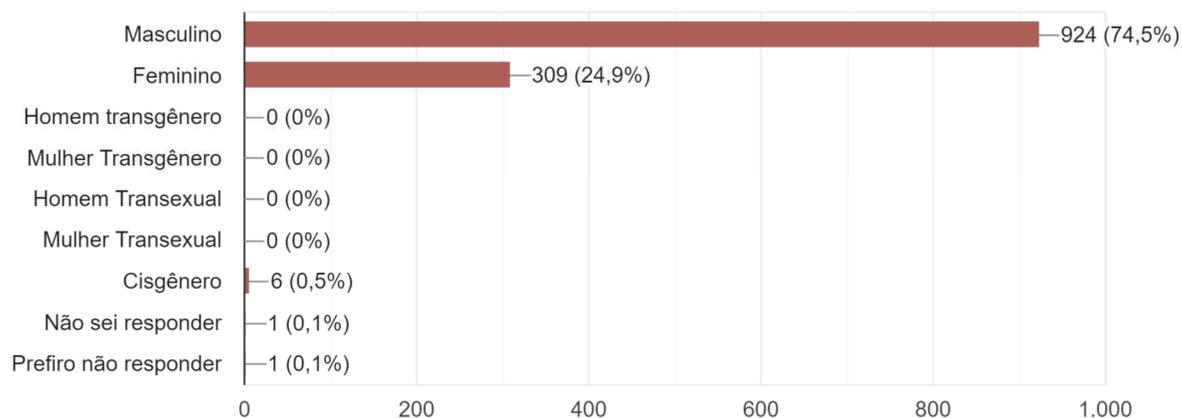
1.242 respostas



A maioria dos respondentes são do sexo e gênero masculino. Porém, se considerarmos que na categoria petroleira há quase 17% de mulheres, a pesquisa está com uma boa representatividade.

## Gênero

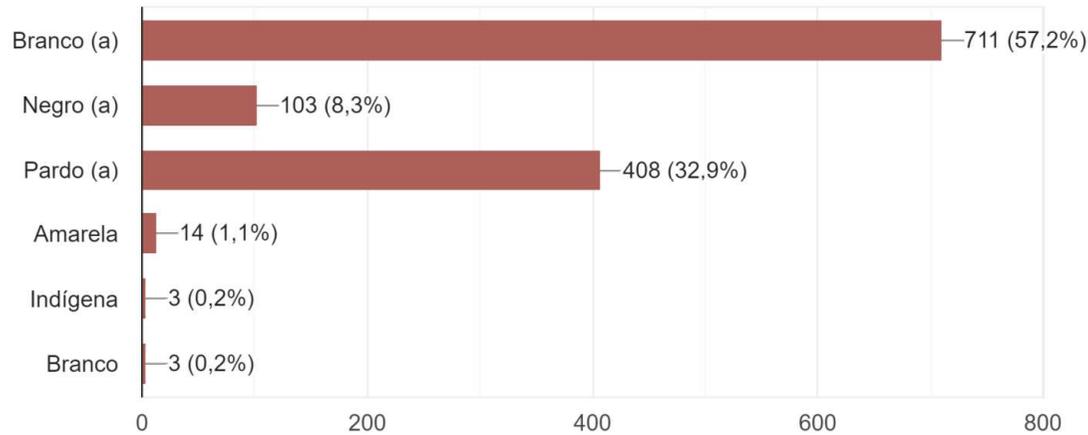
1.241 respostas



Importante observar que 6 pessoas Cisgênero responderam a pesquisa, o que aponta uma necessidade de mais dados sobre a identidade dos petroleiros e petroleiras.

## Raça

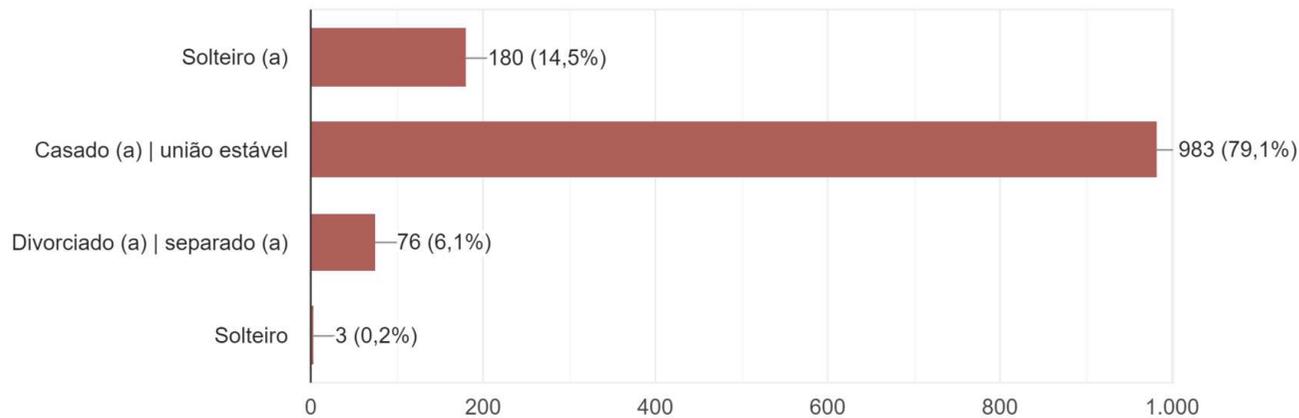
1.242 respostas



No sistema Petrobrás há 30,2% de trabalhadores negros. Ao somar negros e pardos na pesquisa, temos 41%. Uma representatividade maior do que no sistema, mas sem comprometer a pesquisa.

## Estado civil

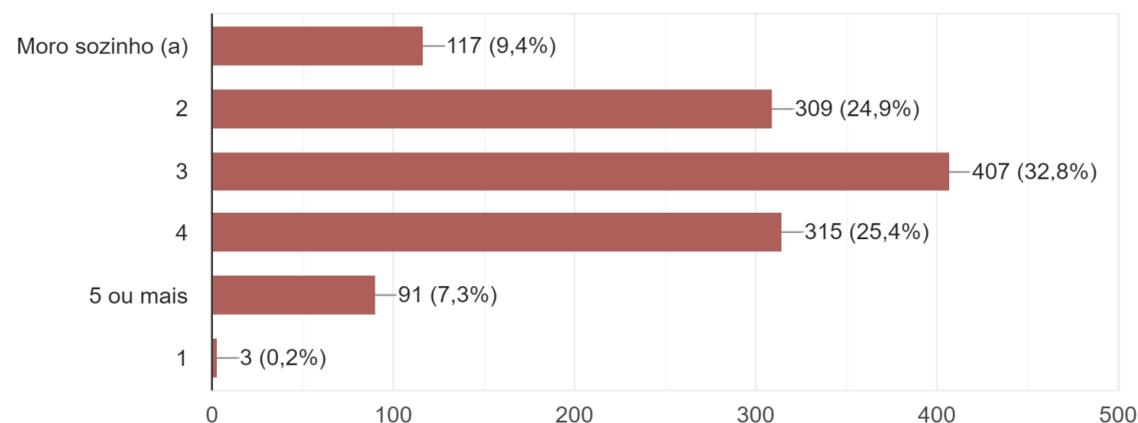
1.242 respostas



Não temos o dado do sistema Petrobrás em relação ao estado civil. Podemos verificar que entre os respondentes da pesquisa a maioria está em uma relação estável, casamento ou união civil.

## Nº de pessoas que moram na mesma residência

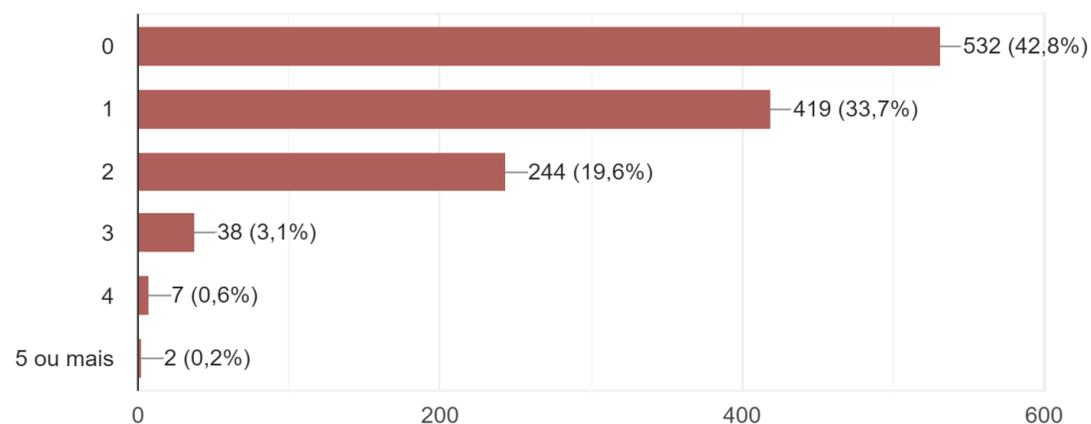
1.242 respostas



Podemos notar que 14,5% dos respondentes são solteiros, como já vimos anteriormente, mas apenas 9,4% moram sozinhos.

## Nº de pessoas menores de idade que moram na mesma residência

1.242 respostas

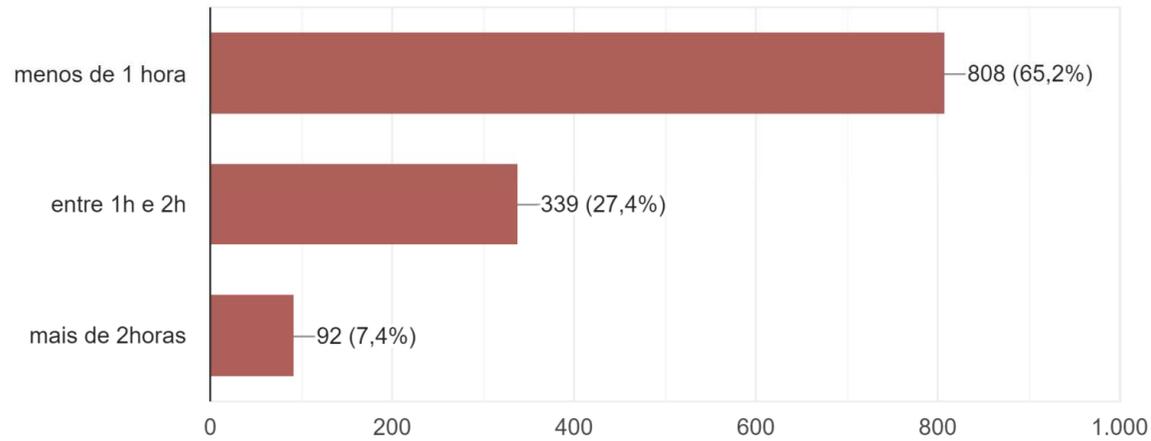


90,6% dos respondentes residem com alguma outra pessoa, mas 42,8% não dividem residência com menores de idade.

Portanto, há diversas configurações de lares entre os respondentes.

### Quanto tempo demorava no trajeto até o trabalho, por trecho, antes da pandemia

1.239 respostas



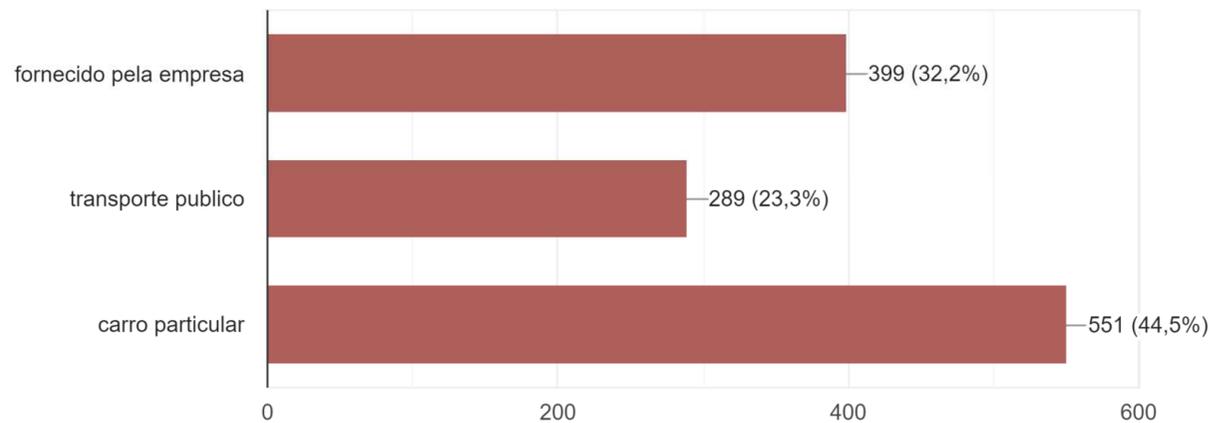
Por se tratar de uma pesquisa sobre teletrabalho, perguntamos sobre o Translado.

Grande parte ou vai de carro particular ou da empresa, porém uma parcela significativa utiliza transporte público.

O tempo de trajeto para a maioria é de menos de 1 hora.

### Modalidade do transporte

1.239 respostas



# Perfil Laboral



**FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS**

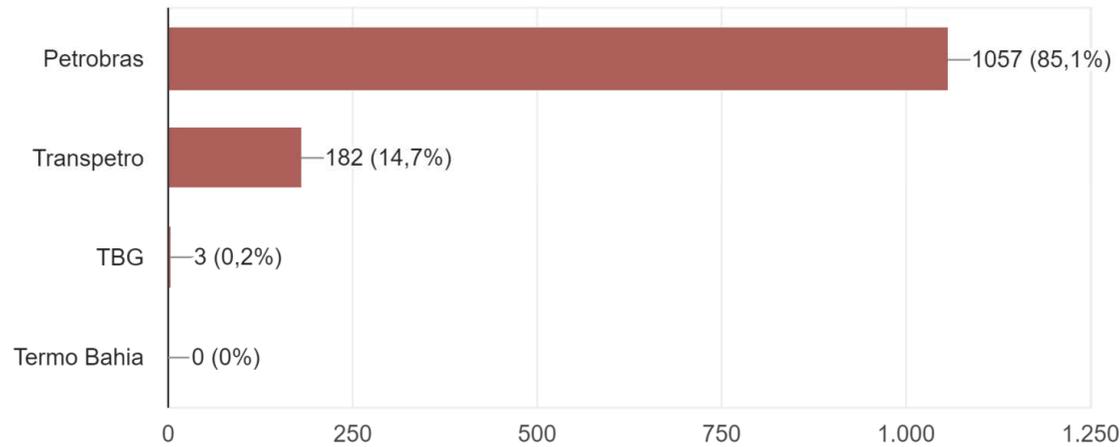


Filiada à



## Qual empresa atua

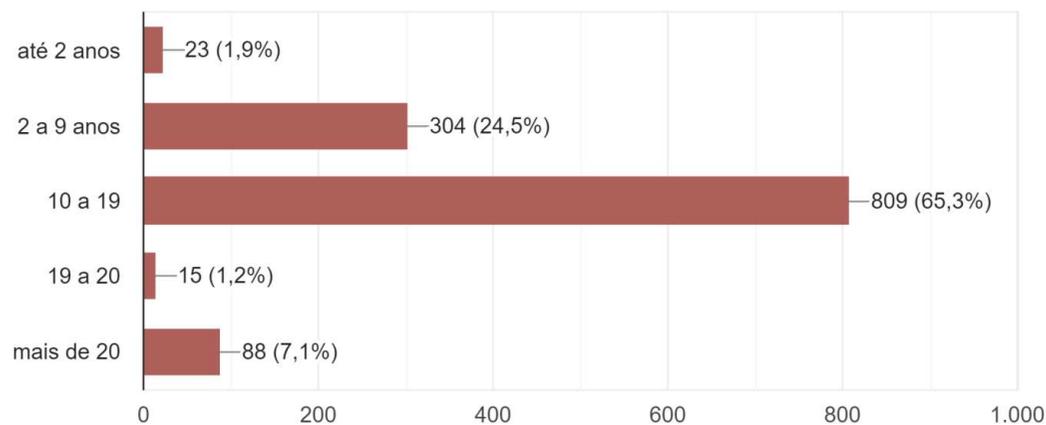
1.242 respostas



Atualmente no sistema Petrobrás  
22% possuem até 9 anos  
63% 10 a 19 anos  
15% mais de 20 anos

## Tempo de Cia

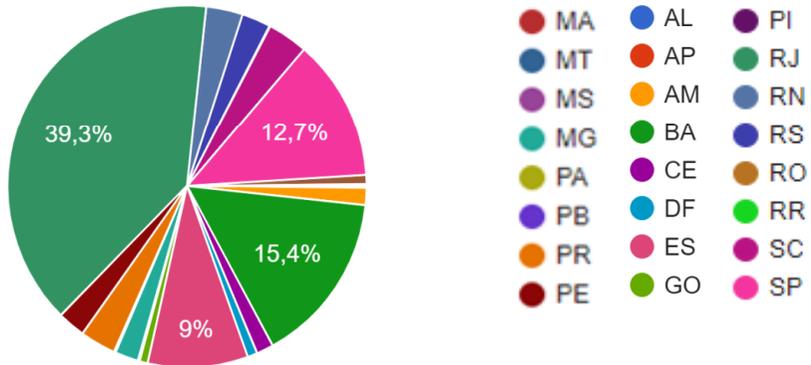
1.239 respostas



Portanto a pesquisa tem uma representatividade ligeiramente maior entre os até 9 anos de companhia e, um pouco menos nos mais de 20 anos.

### Estado da nação que trabalha

1.241 respostas

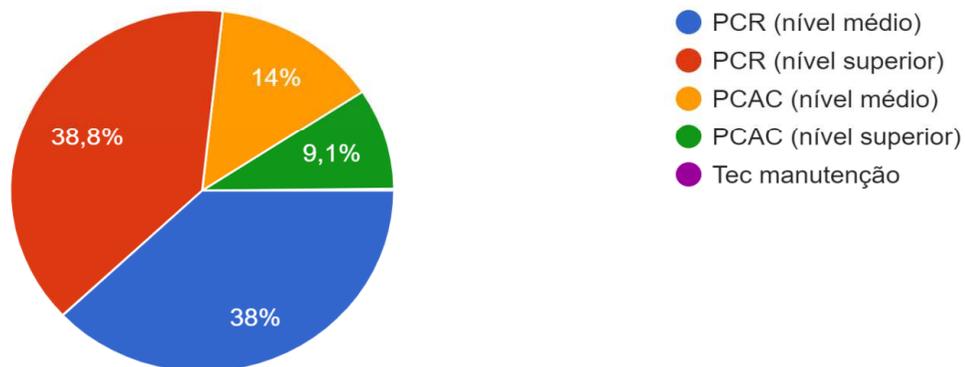


	respondentes	categoria
sudeste	63%	81%
sul	9%	4%
nordeste	24%	12%
norte-centro	3%	3%

Os respondentes da pesquisa estão mais distribuídos nacionalmente do que a categoria petroleira. Muito provavelmente pela representação do RJ não ser filiada a FUP. Mesmo assim tivemos um bom numero de respondentes no Rio.

### Função na empresa

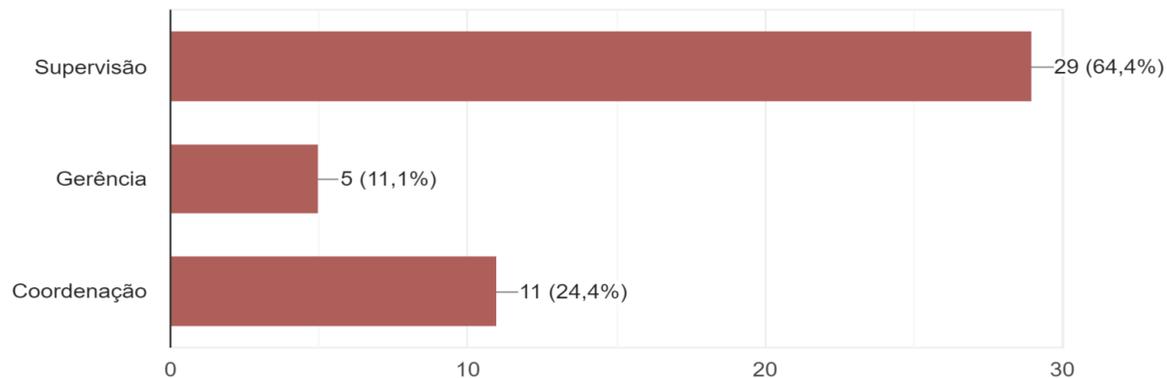
1.241 respostas



23% dos respondentes permaneceram no PCAC. Percentual muito próximo ao que é da categoria.

Tem algum cargo? Se sim, qual? Se não, pule essa questão

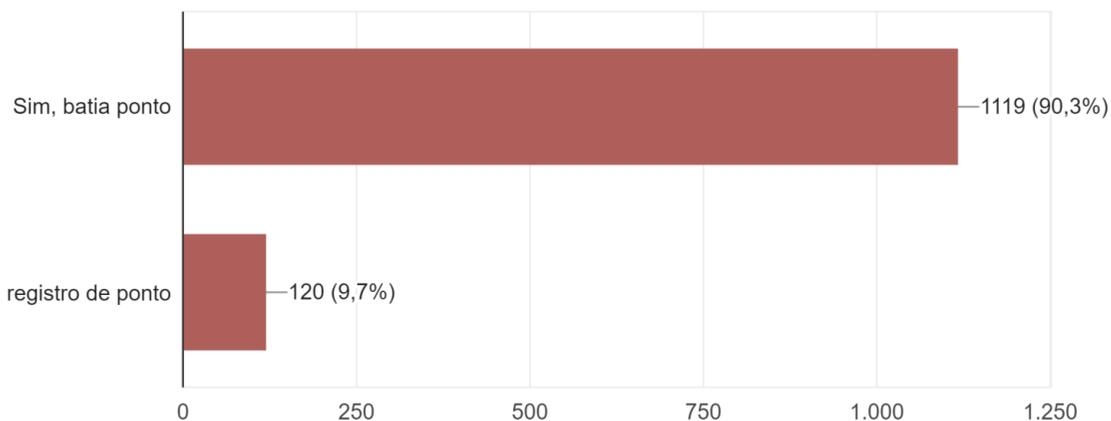
45 respostas



Um percentual baixo entre os respondentes. Interessante observar que mesmo sendo uma pesquisa da FUP tivemos participação de trabalhadores com função gratificada.

Controle de ponto, antes da pandemia, você batia ponto?

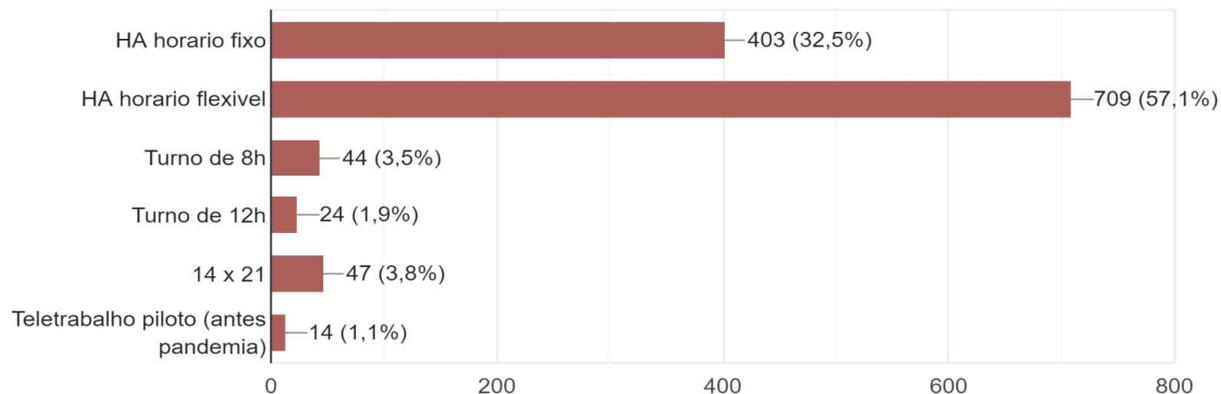
1.239 respostas



10% dos respondentes já não batiam ponto mesmo antes da pandemia.

### Qual regime antes da pandemia?

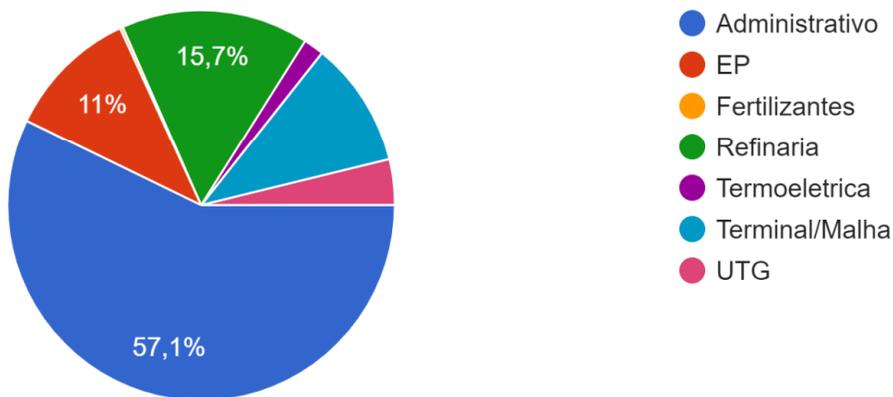
1.241 respostas



A grande maioria são respondentes de regime administrativo, com uma boa distribuição entre escritório e unidade operacional.

### Unidade de Lotação

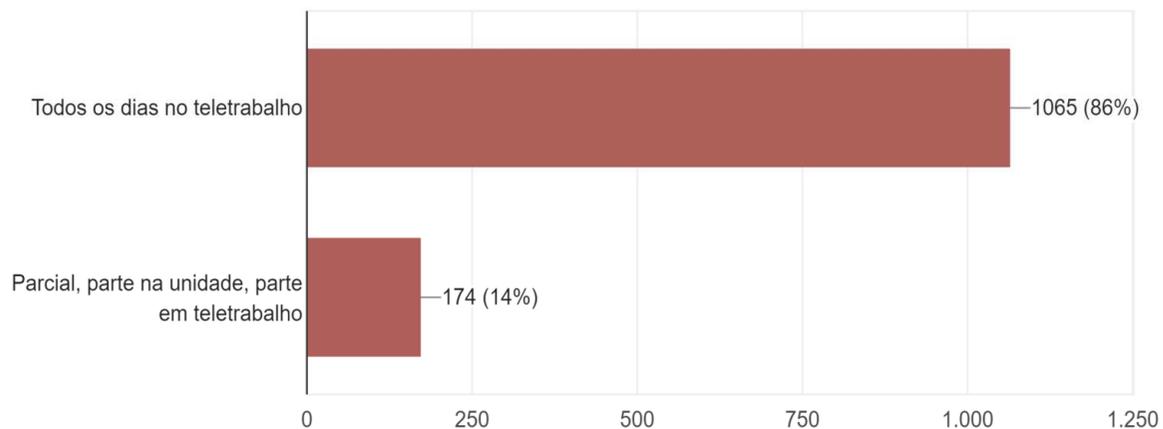
1.239 respostas



Mas, considerando que a pesquisa foi direcionada apenas para quem está em teletrabalho na pandemia, quase 10% de respondentes de regime especial é significativo.

### Quantos dias por semana está no teletrabalho

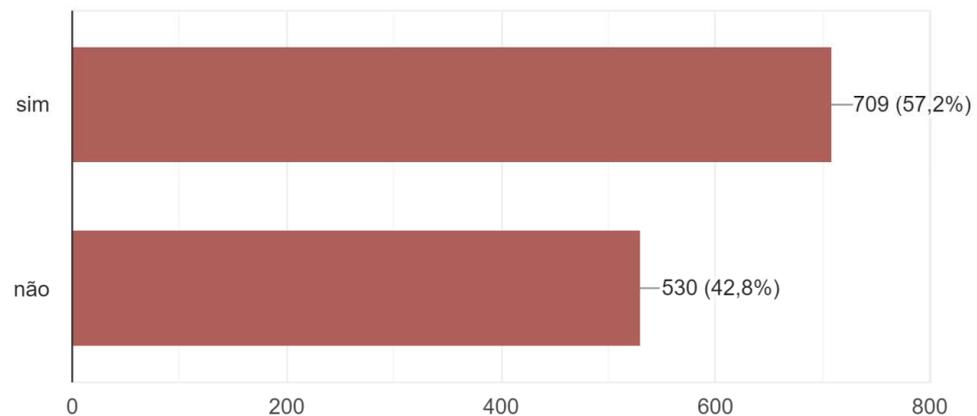
1.239 respostas



A grande maioria são respondentes estão em teletrabalho integral na pandemia

### Você é sindicalizado

1.239 respostas



Interessante observar que 42,8% dos respondentes não são sindicalizados.

# Rotina e Teletrabalho



**FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS**



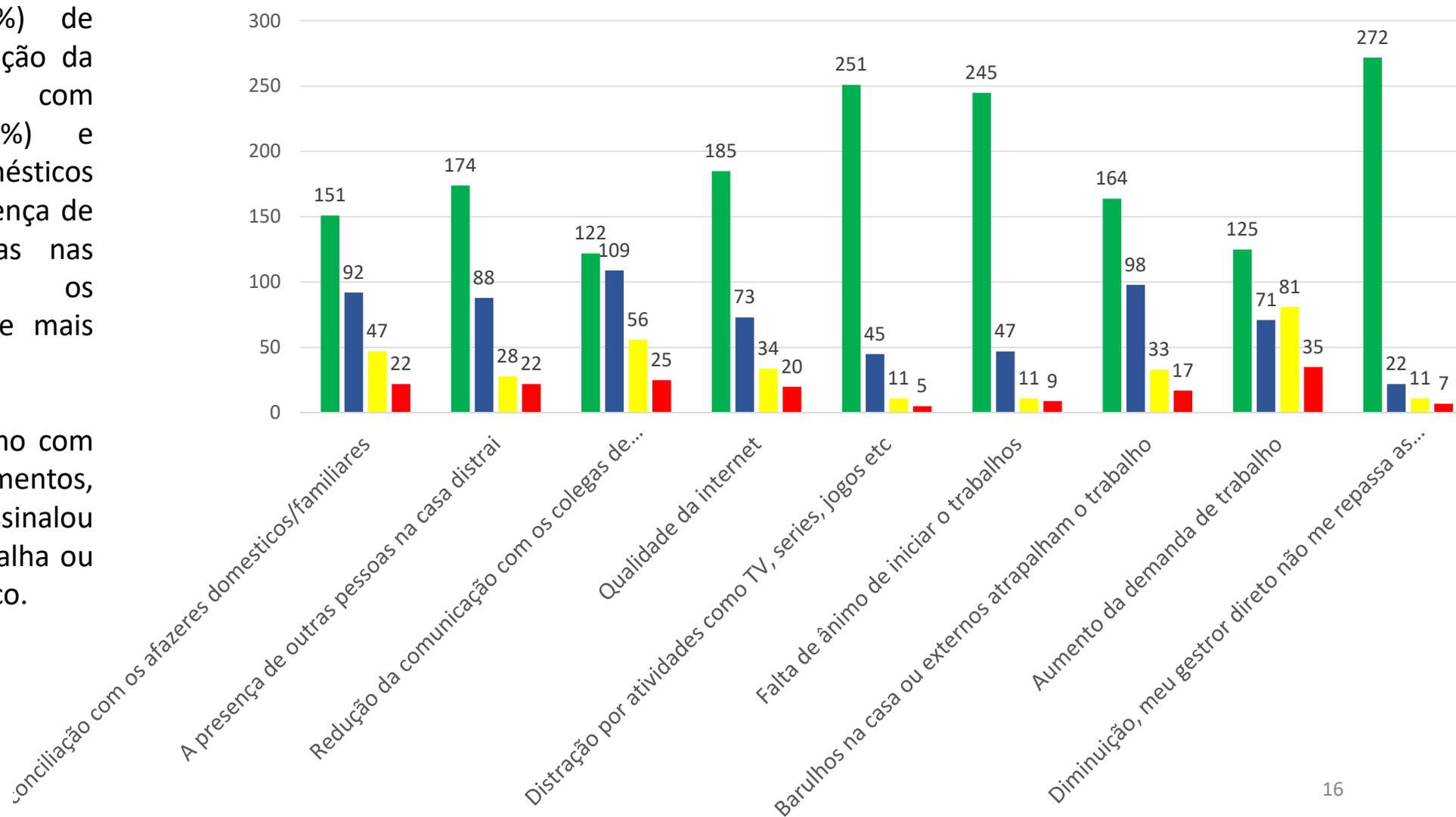
Filiada à



Aumento da demanda (9%) de trabalho, redução da comunicação com colegas (6,5%) e afazeres domésticos (5,5) e a presença de outras pessoas nas casas são os elementos que mais dificultam.

Embora, mesmo com esses apontamentos, a maioria assinalou que não atrapalha ou atrapalha pouco.

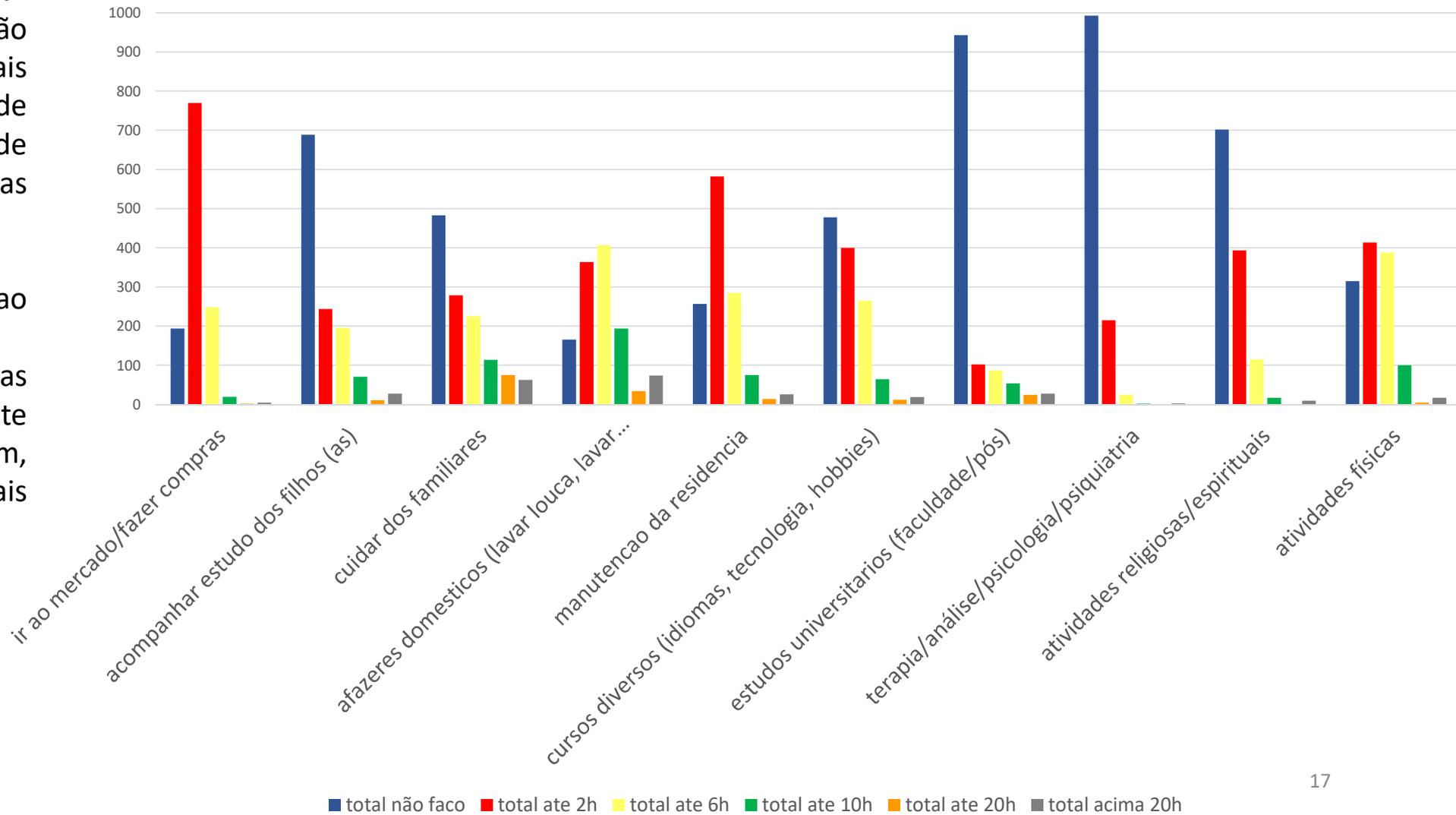
Dificuldades no Teletrabalho



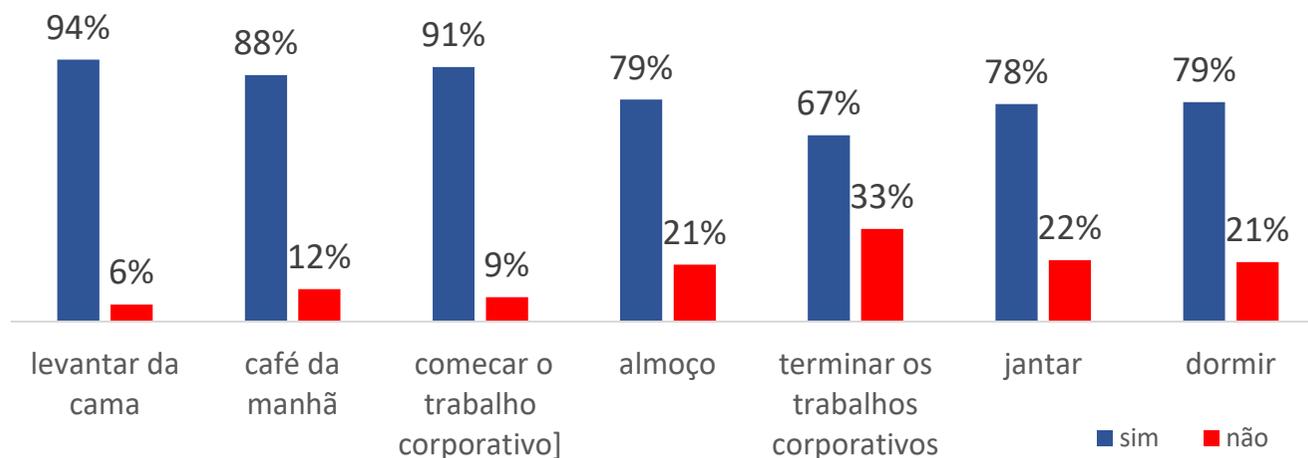
## Quais outros afazeres você tem tido além do trabalho corporativo

Afazeres domésticos, cuidar dos familiares são os itens que mais consome grande quantidade de tempo das pessoas.

Embora, ir ao mercado, atividades físicas são bastante praticados, porém, em tempos mais curtos.

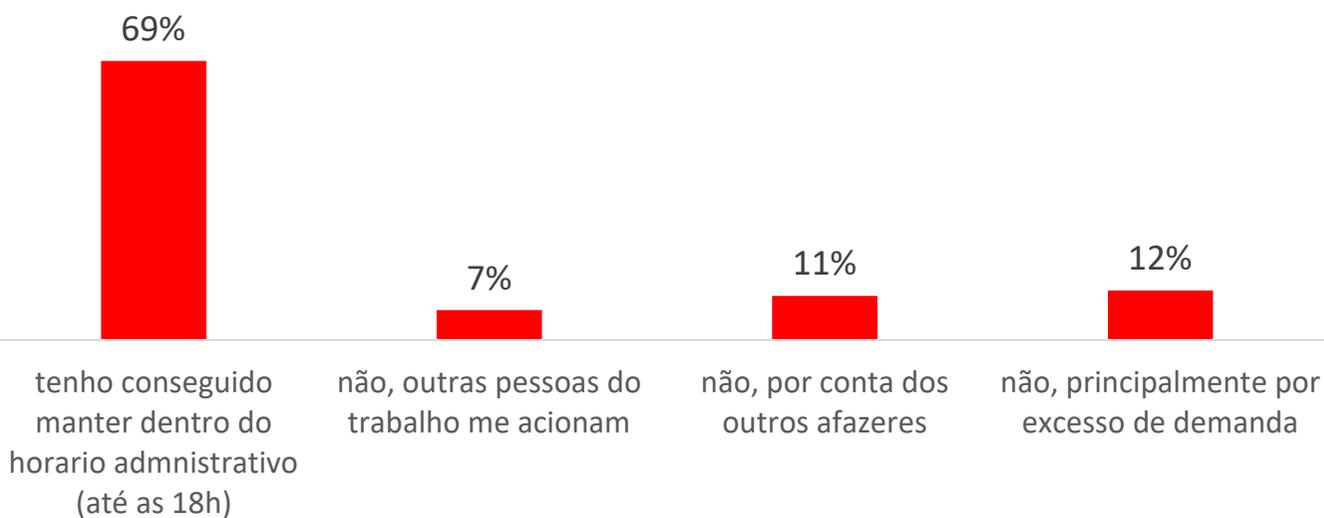


Tem conseguido manter um horario de referencia todos os dias?



Em geral as pessoas têm conseguido manter uma rotina. Porém, é perceptível que há uma regularidade maior para iniciar o dia do que para encerrá-lo. É a maior dificuldade, terminar os trabalhos corporativos.

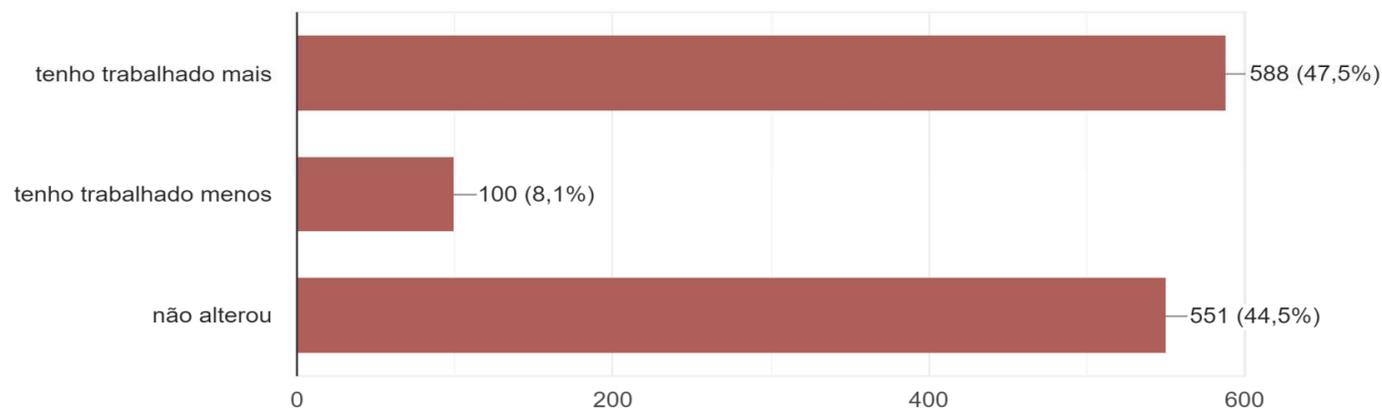
Horario de Trabalho Corporativo



O principal motivo de não conseguir manter o trabalho corporativo dentro do horário de ADM é o excesso de demanda e também outros afazeres.

## Diferença de volume de trabalho

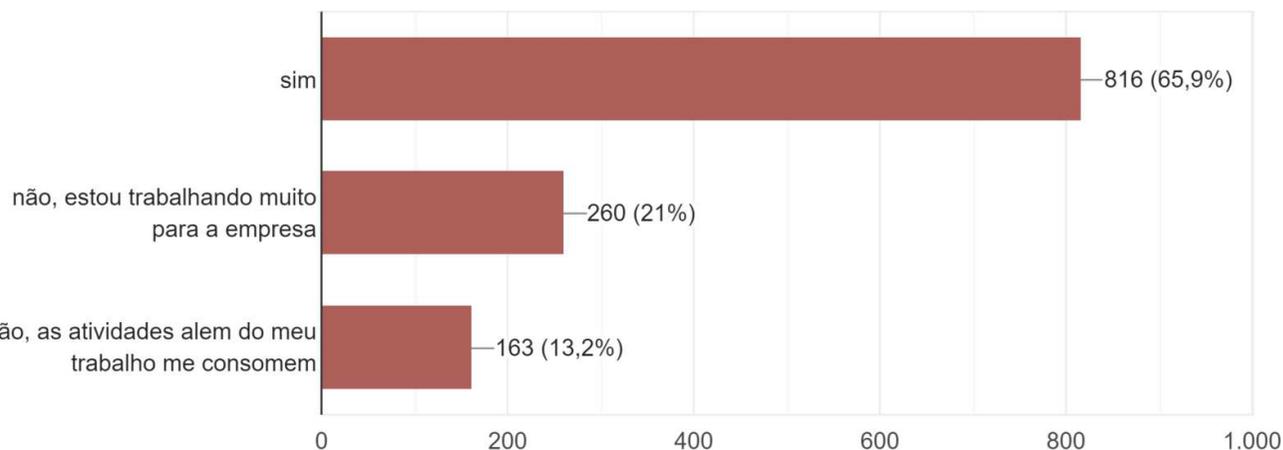
1.239 respostas



A maior parte dos respondentes tem trabalhado mais, porém uma parcela significativa diz que não alterou o volume de trabalho.

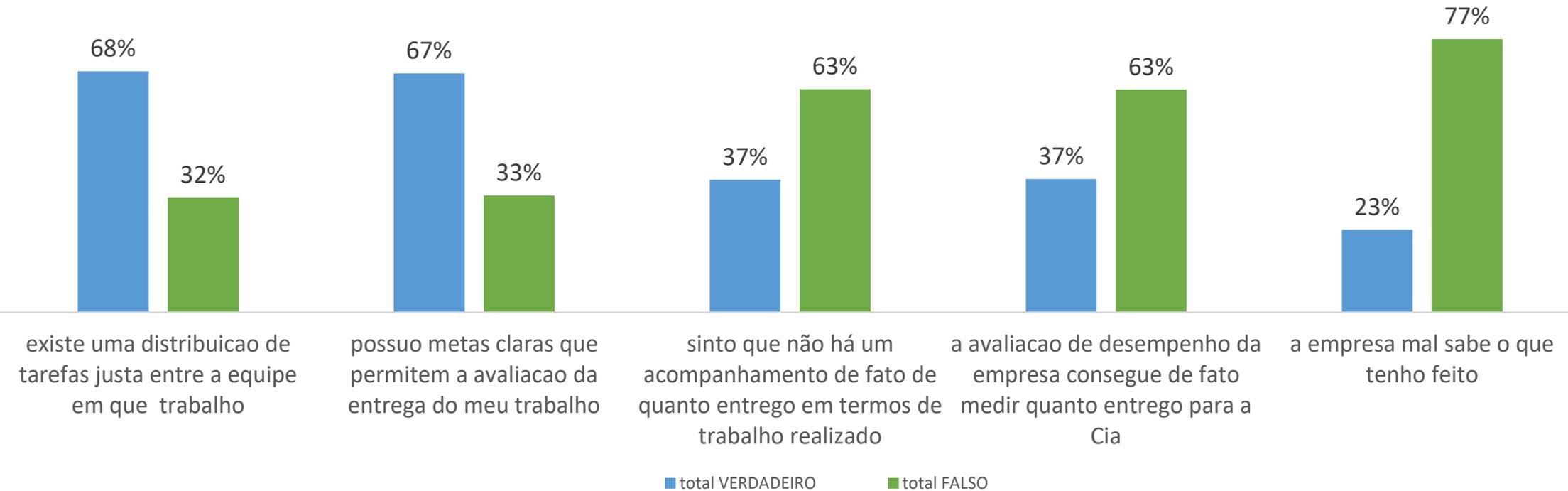
## Na sua avaliação seu tempo está bem distribuído entre seus afazeres?

1.239 respostas



A maioria das pessoas sentem que o seu tempo está bem distribuído. Mas existe uma parcela significativa que sente que está trabalhando muito para a empresa e outra que entende que outras atividades consomem muito do seu tempo.

## Distribuição e avaliação

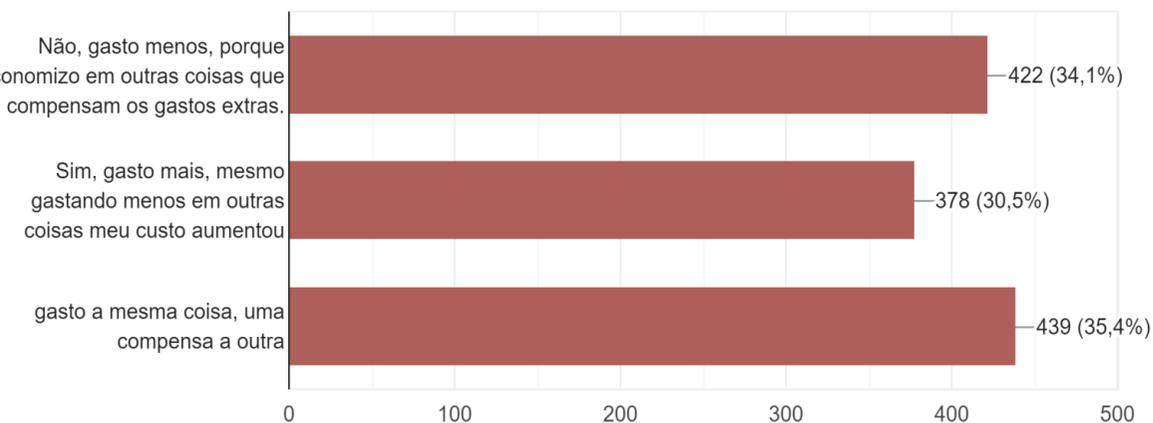


A maioria acredita que há distribuição justa e possuem metas claras da entrega do trabalho. Também a maioria tem um acompanhamento mas, não enxergam que a avaliação de desempenho consiga medir o que de fato fazem.

Porém, a parcela que sente que não há acompanhamento e segue, sabe o que estão fazendo, é significativa.

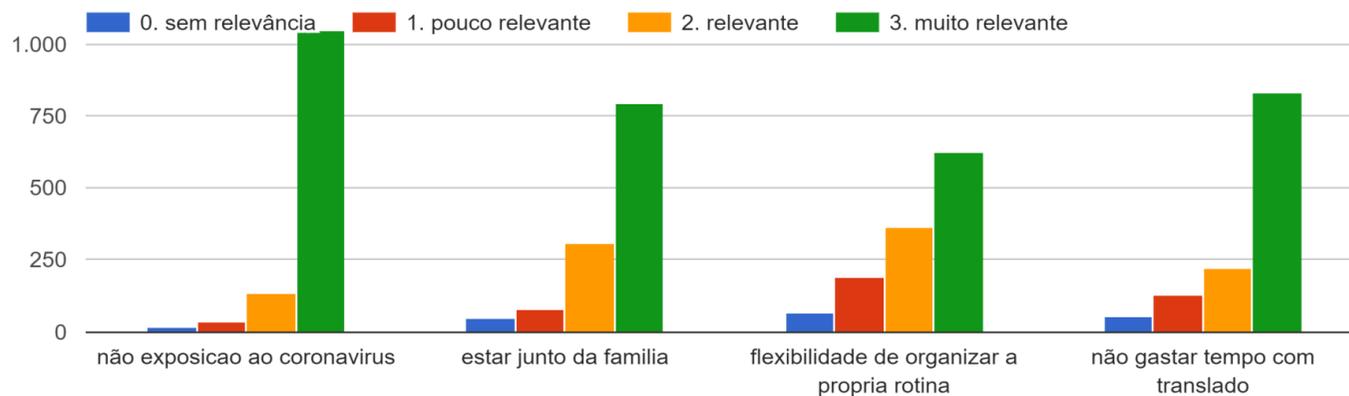
Considerando gastos com internet, energia, limpeza, transporte etc.. voce tem gastado mais por estar trabalhando em casa?

1.239 respostas



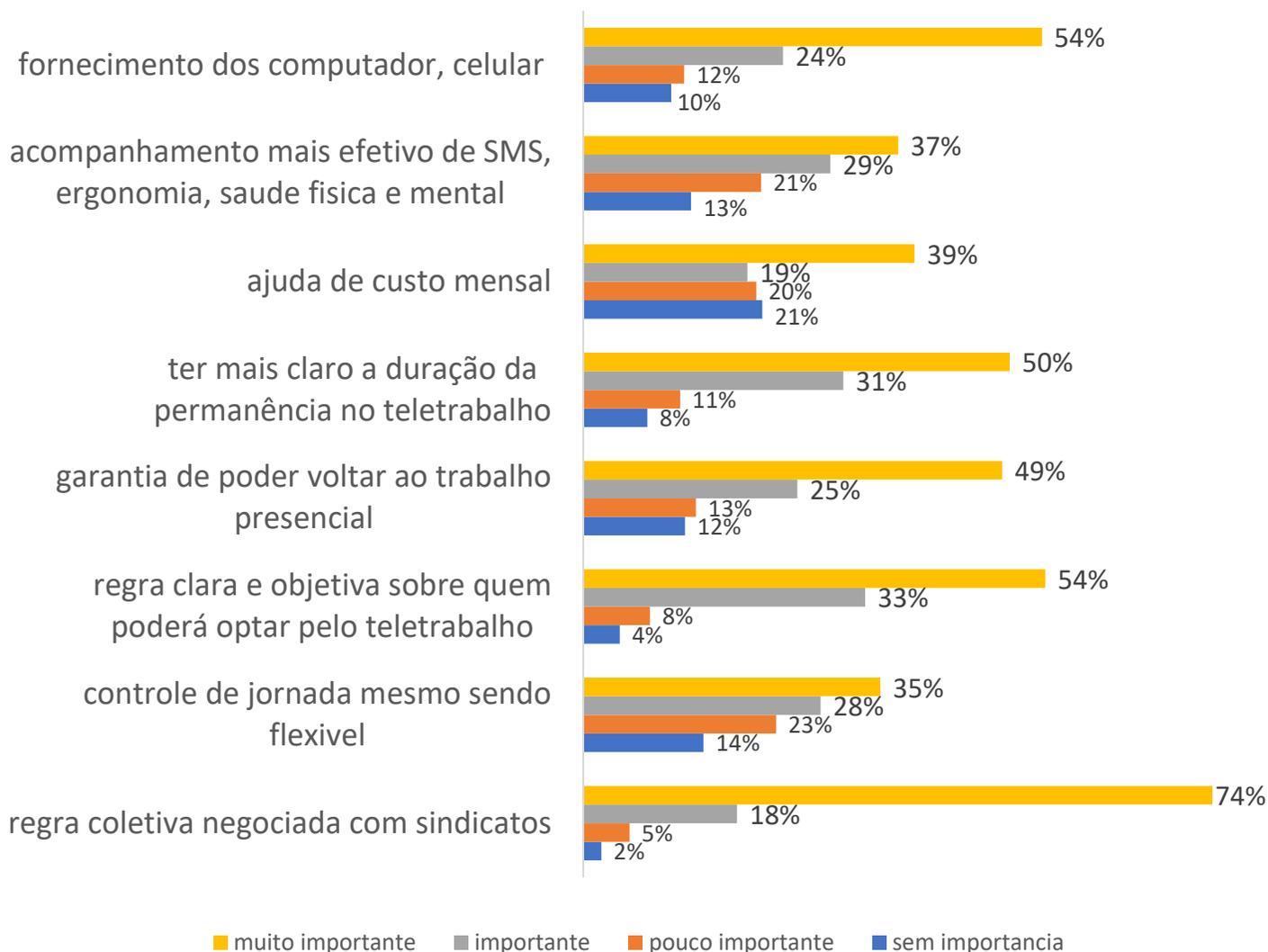
A questão relacionada aos gastos no teletrabalho durante a pandemia tem equivalência nas opções de respostas. A maior parte gasta a mesma coisa, tem gente que gasta menos e outros que gastam mais.

Facilidades do teletrabalho



A maior facilidade do teletrabalho, além da não exposição ao corona vírus, é não precisar se deslocar, depois, estar junto da família.

## Itens para uma Regra do Teletrabalho



O item mais importante para uma regra do teletrabalho é que seja negociada com os sindicatos (92%). (mesmo sendo que 43% dos respondentes não são sindicalizados)

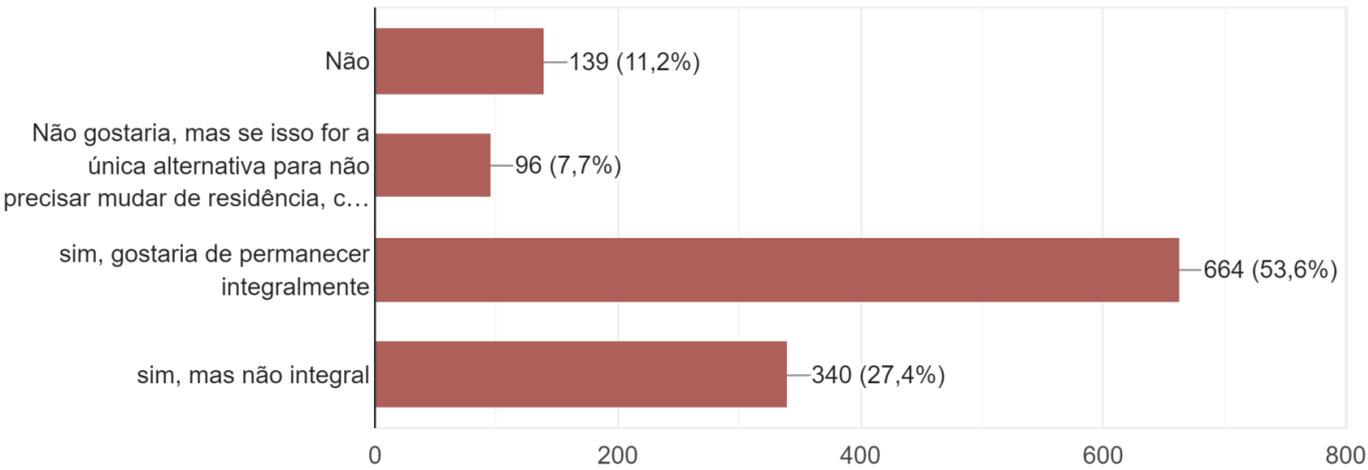
Em seguida ,que seja definido de forma clara e objetiva quem pode aderir ou não ao teletrabalho (87%), ter clareza de quanto tempo é a duração da permanência no teletrabalho (81%) e fornecimento de equipamento (78%).

Porém, todos os itens foram elencados pela maioria como muito ou pelo menos importante.

Mesmo o controle de jornada, apenas 14% julgou sem importância, ou seja 86% é favorável a algum controle de jornada, sendo 63% importante e muito importante.

## Você pretende continuar no teletrabalho pós pandemia?

1.239 respostas

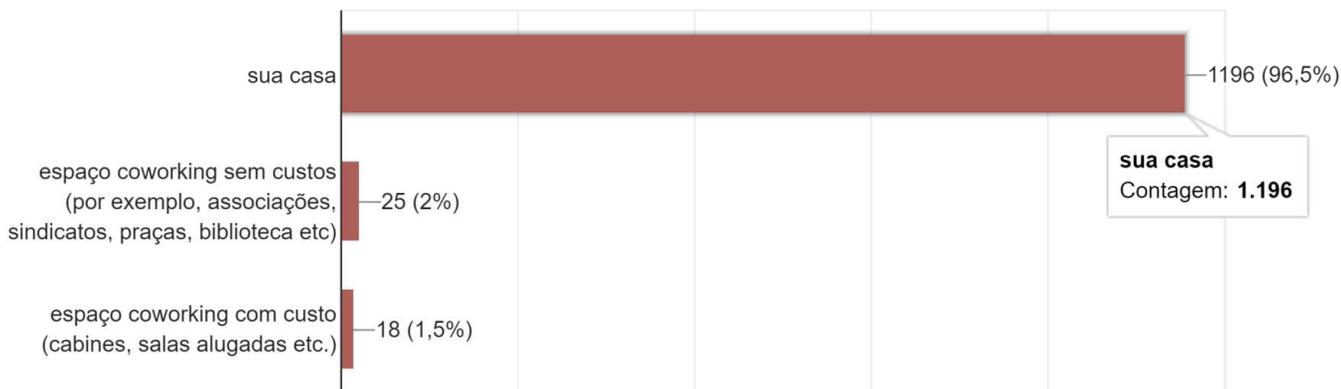


A maioria dos respondentes pretendem continuar em teletrabalho pós-pandemia.

Porém, 19% não gostaria. Quase 8% só iria para teletrabalho se fosse a única forma de não precisarem mudar de residência.

## No pós pandemia, você pretende realizar o teletrabalho (dias que não estiver na unidade da empresa) em qual local?

1.239 respostas



A grande maioria pretende exercer o teletrabalho de suas residências

# Pincelada por gênero



Crédito: Leonard Beck/Unsplash



**FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS**

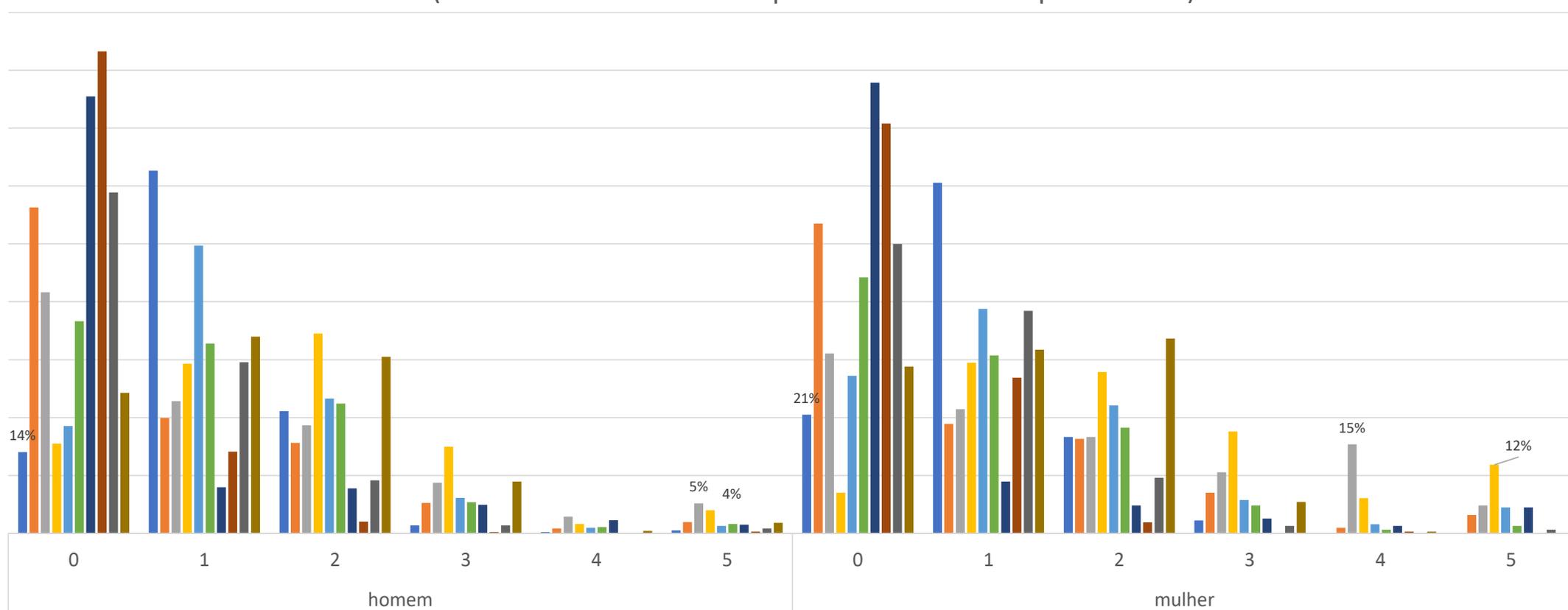


Filiada à



## Quais outros afazeres você tem tido além do trabalho corporativo

(0 não tem o afazer e 5 ocupa acima de 20horas por semana)

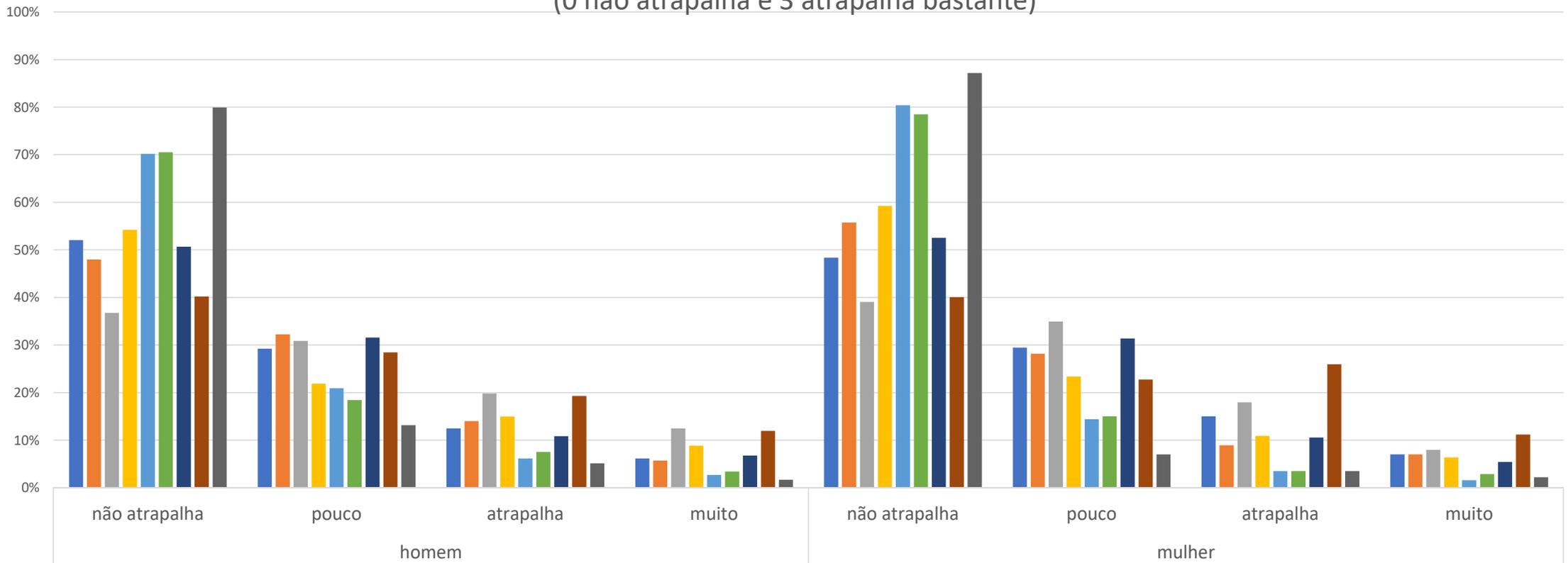


- ir ao mercado/fazer compras
- cuidar dos familiares
- manutencao da residencia
- estudos universitarios (faculdade/pós)
- atividades religiosas/espirituais

- acompanhar estudo dos filhos (as)
- afazeres domesticos (lavar louca, lavar roupa,cozinhar, limpeza da casa etc)
- cursos diversos (idiomas, tecnologia, hobbies)
- terapia/análise/psicologia/psiquiatria
- atividades físicas

## Dificuldades no teletrabalho

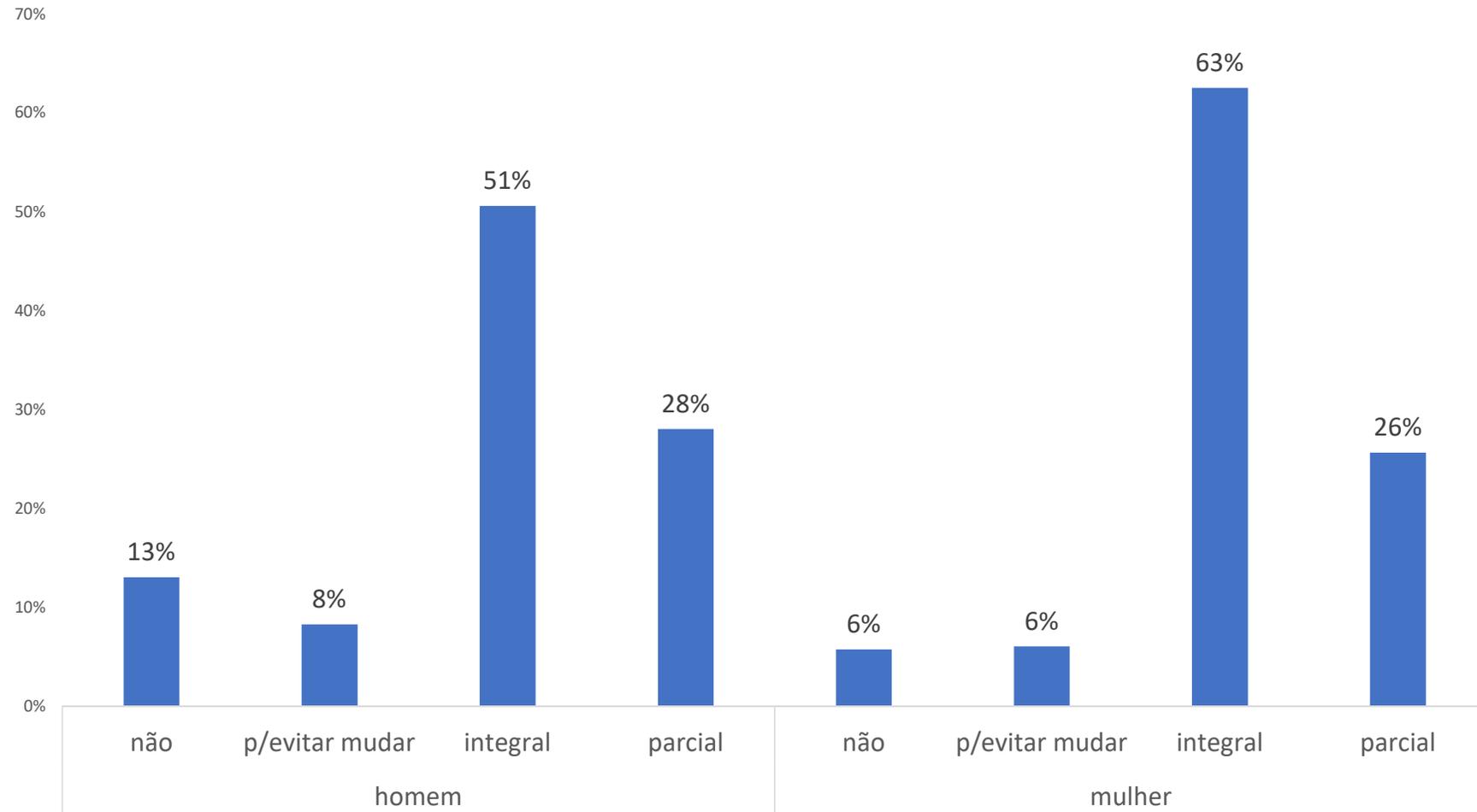
(0 não atrapalha e 3 atrapalha bastante)



- Dificuldade de conciliação com os afazeres domesticos/familiares
- Redução da comunicação com os colegas de trabalho
- Distração por outras atividades como TV, series, jogos etc
- Barulhos na casa ou externos atrapalham o trabalho
- Diminuição da demanda de trabalho porque meu gestor direto não me repassa as tarefas

- A presença de outras pessoas na casa distrai
- Qualidade da internet é ruim quando comparada à da empresa
- Falta de ânimo de iniciar o trabalhos
- Aumento da demanda de trabalho

## Você pretende continuar no teletrabalho pós pandemia?





**FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS**



Filiada à



## Conheça nossa Proposta!

Esse novo regime de trabalho deve ter regras definidas em comum acordo com os trabalhadores. É assim em relação aos regimes de turnos e a outras alterações que envolvam jornadas de trabalho, como foi o caso da redução da jornada do administrativo com redução de salário. Portanto, deve ser assim também em relação ao novo regime de trabalho remoto, que a Petrobrás trata como teletrabalho. A FUP e seus sindicatos defende premissas para o regramento que foram deliberadas nos congressos da categoria e sistematizada na pauta que foi apresentada à empresa (Cláusula 58).

### Premissas defendidas na Proposta da FUP:

- > Ser negociado de forma coletiva, garantindo segurança e estabilidade jurídica para os trabalhadores e a empresa.
- > Ter adesão opcional, com previsibilidade de duração e controle de jornada.
- > Divisão de custo do trabalho e responsabilidade com a infraestrutura.
- > Manter todas as garantias e benefícios previstos no ACT.



**FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS**



Filiada à



Íntegra da Cláusula 58 da proposta de Acordo Coletivo apresentada pela FUP e sindicatos:

As Companhias observarão o conteúdo da presente cláusula para a relação de trabalho dos empregados em trabalho à distância, aplicável a todas as situações e jornadas não presenciais.

**Parágrafo 1º** - O procedimento de adesão dos empregados ao teletrabalho observará o exato mesmo rito da adesão à redução opcional de jornada, conforme regramento interno vigente em junho de 2020, que atendeu ao disposto no parágrafo 1º, cláusula 9ª, do Acordo Coletivo de Trabalho então vigente, e as condições abaixo:

I - O empregado que aderir ao teletrabalho poderá trabalhar fora das instalações da empresa 4 (quatro), 8 (oito) ou 12 (doze) dias por mês, conforme escala negociada no momento de adesão, ou todos os dias, conforme opção do trabalhador.

II - Instituído o teletrabalho nos termos da presente cláusula, as Companhias reabrirão as opções de saída da, e de adesão à jornada reduzida regulada pela cláusula 57 do presente ACT.

III - Aplicam-se para a jornada de 6 horas, de segunda a sexta, as disposições acima, com a necessária adaptação das disposições relativas à duração da jornada, e com a proporcionalização do valor estipulado para auxílio ao empregado, assim reduzido a 75% do previsto.



**FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS**



Filiada à



**Parágrafo 2º** - A jornada e regime de trabalho, e o controle do acesso do trabalhador aos sistemas das Companhias, observarão o seguinte:

I - A lotação do empregado permanecerá a mesma, independente da opção pelo teletrabalho.

II - Ao aderir ao teletrabalho, o empregado poderá optar entre regime administrativo fixo ou horário administrativo flexível, sendo vedado o acesso à rede e sistemas das Companhias fora do horário da jornada administrativa, inclusive a utilização de WhatsApp, e-mail corporativo e ferramentas individuais.

III - Fica limitada a jornada de trabalho excedente ao horário flexível, de segunda a sexta-feira, sendo vedado o acesso aos sistemas da empresa fora deste horário. Por motivos de força maior, fica autorizada, nas jornadas de trabalho de 8h, a realização de até 2 (duas) horas extraordinárias, a ser contabilizada na forma da Cláusula 11.

IV - O registro de ponto será realizado através do login do empregado no acesso inicial ao computador da Petrobras através do sistema próprio da empresa. Caso a Rede Privada Virtual, ou o sistema corporativo não esteja disponível, o registro de horário poderá ser realizado pelo e-mail ou aplicativo de controle de jornada.



**FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS**



Filiada à



**Parágrafo 3º** - Para a plena efetivação do teletrabalho, as Companhias ficam obrigadas: ao fornecimento dos equipamentos (hardware) e dos programas (software) necessários ao empregado; a realização das manutenções necessárias, e a garantia da segurança do sistema (antivírus).

I - Para os casos particulares de empregados portadores ou não de deficiências (PcD), as Companhias disponibilizarão mobiliário e dispositivos adaptáveis que sejam indispensáveis à ergonomia do trabalho (cadeiras, mesas, etc.).

II - Eventuais solicitações de aquisição ou manutenção, feitas pelas Companhias ao empregado, deverão compreender instruções específicas, quanto a equipamentos ou serviços, bem como quanto ao procedimento a ser observado. Da mesma forma as Companhias, em tais eventualidades, deverão explicitar seu necessário compromisso em reembolsar o empregado, dos gastos assim realizados.

III - As Companhias concederão, à título de auxílio home office, exceto para cargos gerenciais, o valor semanal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), a fim de auxiliar o custeio com uso de equipamento próprio, internet, telefonia, energia elétrica, limpeza e demais despesas decorrentes do trabalho em sua residência, valor este que não integra a remuneração.



**FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS**



Filiada à



**Parágrafo 4°** - Para critérios quantitativos de cumprimento de NRs, e de outras normas de segurança, será considerado o total de trabalhadores em teletrabalho no município, inclusive para a fiscalização das condições de exercício do trabalho, mesmo no período de teletrabalho. O mesmo critério será também utilizado para a criação de CIPAs, e/ou ampliação das atribuições da CIPA da lotação originária do empregado, especificamente destinadas à atuação em relação aos empregados em teletrabalho.

I – As CIPAS elaborarão protocolos de atendimento a emergências aos empregados em teletrabalho.

II - As Companhias deverão disponibilizar uma cartilha, e fornecer orientações aprovadas na CIPA: para a adequação ao teletrabalho, e para o desempenho das atividades visando o bem estar do trabalhador, inclusive com programas de condicionamento físico como medida preventiva e de preservação de sua saúde.

III - Não poderá haver discriminação em relação aos trabalhadores em teletrabalho, no que tange à distribuição de atividades e avaliação de desempenho. Configurada discriminação, tal prática será considerada assédio moral.

**Parágrafo 5°** - A adesão ao regime de teletrabalho não altera de forma alguma os benefícios e condições, previstas no ACT vigente.