



Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
e Financeiros do Município do Rio de Janeiro



Rio de Janeiro, 30 de março de 2022.

Ao

Conselho de Administração da

Financiadora de Estudos e Projetos - FINEP

Srs. Conselheiros,

Durante assembleia dos empregados realizada em 23/03/2022, sob convocação do Sindicato dos Estabelecimentos Bancários do Rio de Janeiro e da Associação dos Empregados da FINEP - AFIN, os empregados presentes deliberaram pela publicação de Carta Aberta aos Diretores e Conselheiros da FINEP, tendo como ponto central a decisão da empresa pelo retorno de todo o corpo funcional ao regime presencial de trabalho até 02/05/2022.

Por meio desta encaminhamos a referida Carta Aberta, que ressalta os impactos do regime de trabalho emergencial na FINEP, e como a adaptação da instituição e de seu corpo funcional às condições impostas pela pandemia sem prejuízo à sua operação, proporcionou o aumento da produtividade, a manutenção do atingimento de metas durante o período, além da percepção de melhoria da qualidade de vida.

Apoiados nesses resultados, já medidos e comemorados pela própria empresa, e confirmados pelos resultados da pesquisa de clima organizacional e da recente pesquisa realizada pela AFIN sobre o Teletrabalho, os empregados acreditam ser do maior interesse da Financiadora de Estudos e Projetos a implantação urgente do teletrabalho, considerando os princípios de eficiência e economicidade.

Sendo assim solicita-se que a Carta Aberta, bem como o tema da implantação do regime de teletrabalho, em caráter definitivo, sejam levados à pauta de deliberações deste Conselho de Administração, com a perspectiva de que possa ser implantado o mais rapidamente possível, e que seja mantido o atual regime de trabalho remoto, estendendo os benefícios e as economias gerados até o momento.

Cordialmente,

Carlos Alberto Zani
Diretor do Sindicato dos Bancários RJ

Sérgio Leser
Presidente da AFIN

ANEXO:

Carta Aberta



Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
e Financeiros do Município do Rio de Janeiro



CARTA ABERTA

Os empregados da FINEP, reunidos em assembleia em 23/03/2022, aprovam por unanimidade a presente carta aberta:

Considerando:

Que a Finep já vinha avaliando a implementação do teletrabalho desde agosto de 2017 e testado através do Projeto Piloto de out/2019, o qual indicou como resultado final do Projeto um aumento de produtividade de 20,66%;

Que o verificado no Projeto Piloto se comprovou na prática dos últimos dois anos, uma vez que a produtividade dos empregados da Finep indubitavelmente aumentou. Isto pode ser comprovado pelo fato de a Finep ter conseguido cumprir metas de desempenho nos anos de pandemia, mesmo com o aumento das metas, o aumento dos recursos para operacionalização, o cenário econômico desfavorável e a redução no número de colaboradores em virtude de programas de demissão voluntária e de desligamentos;

Que os resultados do teletrabalho se mostraram positivos desde o início da operação, conforme expressamente reconhecido pela Finep em matéria de 12.06.2020. Na matéria é informado que a pesquisa de avaliação do teletrabalho mostrou resultados positivos em todas as quatro dimensões avaliadas (adaptação, resposta à crise, suporte à prática e práticas adotadas) e restou registrado (i) o agradecimento da Diretoria Executiva aos empregados pelos “esforços empreendidos para que a Finep pudesse continuar com suas atividades”, e (ii) “o teletrabalho trouxe enorme aumento de produtividade para a Finep”;

Que a pesquisa de clima realizada em 2021 indicou que mais de 93% dos empregados apontaram a adaptação ao teletrabalho como bem-sucedida;

Que pesquisa recente da AFIN referente ao teletrabalho indicou que mais de 81% dos empregados consideraram ter havido aumento de produtividade, 92 % indicaram ter havido aumento da qualidade de vida; apenas 1,5% indicaram a opção pelo trabalho presencial e 87% indicaram que, em caso da implementação de trabalho híbrido, considera adequado o comparecimento 1-2 vezes por semana;

*Que o Diretor da DADM se manifestou publicamente em discurso no final de 2021 que “Ao longo dos três últimos anos, nós tivemos uma redução de 70% dos nossos custos administrativos, saímos de um custo anual de R\$ 120 milhões para R\$ 36 milhões no final de 2021, isso sem nenhum prejuízo do ponto de vista da qualidade dos serviços prestados. No que toca as despesas com pessoal, nós reduzimos de 2018 para 2021 26,32% mediante adoção de planos de desligamentos assistidos, redução consistente do número de funcionários, que passou de cerca 800 para 550 hoje. Por fim, somando essas duas economias estamos falando de uma redução anual da ordem de R\$ 175 milhões de economia de despesas. Isso tudo **sem reduzir a produção, digo isso pois tivemos um salto de 189% nos indicadores de produtividade em 4 anos, saímos***



Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
e Financeiros do Município do Rio de Janeiro



de uma contratação de projetos per capita de 56,29% em 2018 para chegarmos em 84,14% em 2021” (grifo nosso);

Que a Finep, por se tratar de empresa pública federal, está obrigada à observância aos princípios constitucionais da eficiência e economicidade;

Que o teletrabalho vem sendo amplamente adotados no serviço público, conforme exemplos abaixo;

- *Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações¹*
- *Ministério da Economia²*
- *INMETRO³*
- *PETROBRÁS (ver anexo)*

Que a Medida Provisória⁴ assinada pelo presidente da república, Jair Bolsonaro, em 25/03/2022 institui regras para o teletrabalho no setor público reconhece seus benefícios e endossa o movimento cada vez mais intenso na sociedade pela implantação do trabalho remoto como preponderante ao presencial;

Os empregados da Finep vem requerer a manutenção do regime de teletrabalho emergencial, até que seja estabelecida política que regulamente o tema na Finep, construída em mesa de negociação específica entre a Finep as representações dos empregados.

ANEXOS:

Resultado Pesquisa sobre Teletrabalho AFIN

Condições Gerais do Teletrabalho na Petrobrás

¹https://antigo.mctic.gov.br/mctic/opencms/legislacao/portarias/Portaria_SEMPI_MCTI_n_5536_de_18_012022

²<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-sgc/me-n-5.065-de-30-de-abril-de-2021-317448465>

³<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-54-de-11-de-fevereiro-de-2022-380760671>

³<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-132-de-23-de-marco-de-2022-388635688>

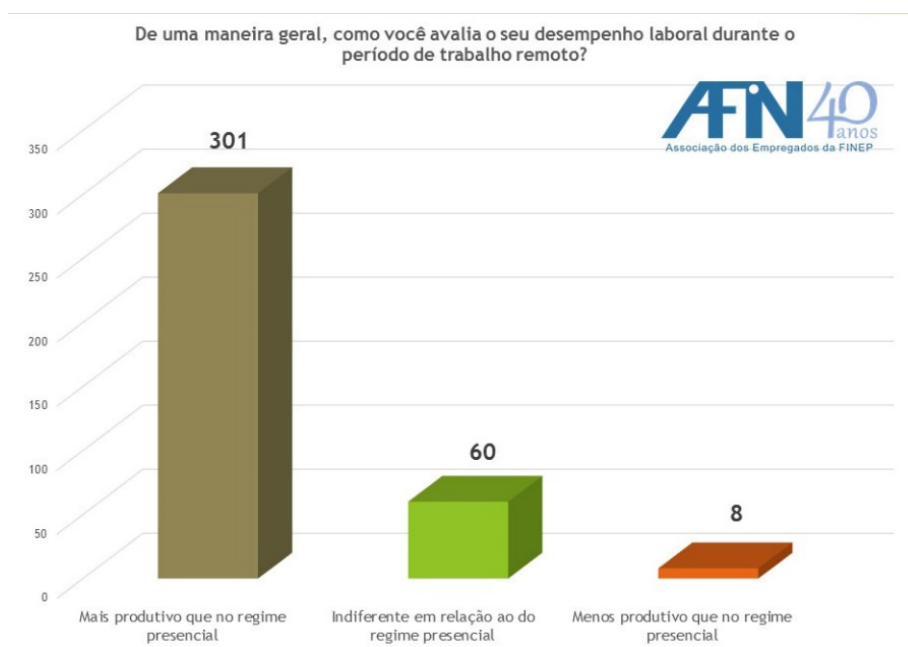
⁴<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>

AFIN apresenta os resultados da Pesquisa sobre Regime de Trabalho Remoto

A Pesquisa sobre Regime de Trabalho Remoto foi realizada online pela AFIN com o software Lime, de 18 a 22 de março de 2022.

Foram enviados convites por e-mail para 522 empregados da FINEP, dos quais 369 (70,68%) responderam integralmente a pesquisa. Tivemos ainda 15 participantes que responderam parcialmente e suas respostas não foram consideradas na totalização da pesquisa.

Participantes da Pesquisa	Contagem	Porcentagem
Total de convites para participação na pesquisa enviados:	522	100%
Total de registros (respostas completas) ao questionário:	369	70,68%

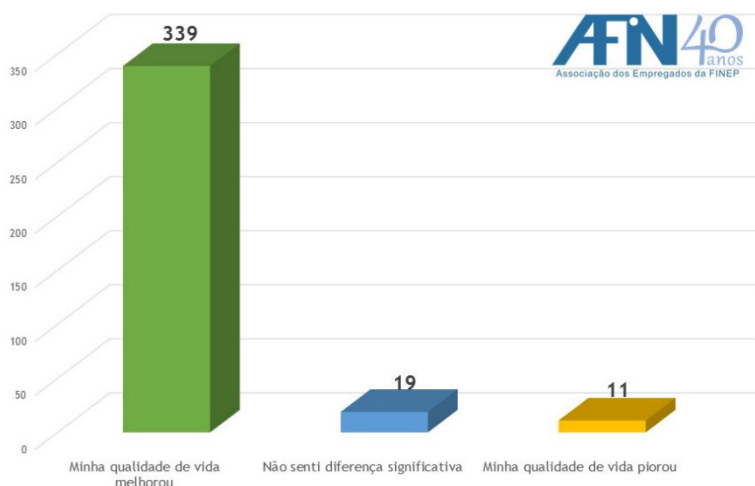


A primeira pergunta foi “De uma maneira geral, como você avalia o seu desempenho laboral durante o período de trabalho remoto?”. A resposta “Mais produtivo que no regime presencial” foi escolhida pela grande maioria, 301 respondentes (81,57%)

De uma maneira geral, como você avalia o seu desempenho laboral durante o período de trabalho remoto?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Mais produtivo que no regime presencial	301	81,57%
Indiferente em relação ao do regime presencial	60	16,26%
Menos produtivo que no regime presencial	8	2,17%

Também de maneira geral, como avalia a evolução da sua qualidade de vida nesse período?

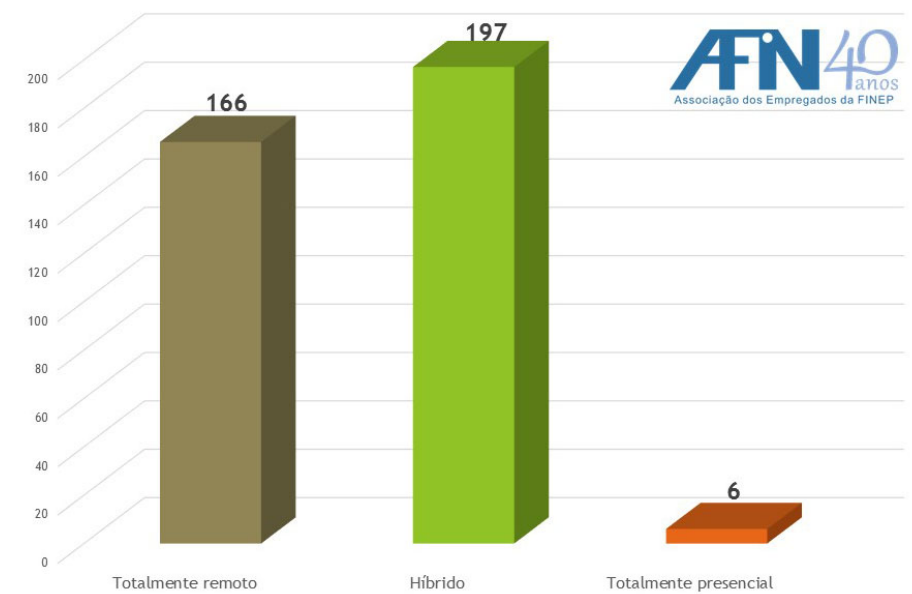


A grande maioria, 339 respondentes (91,87%), disseram que neste período a qualidade de vida melhorou.

Também de maneira geral, como avalia a evolução da sua qualidade de vida nesse período?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Minha qualidade de vida melhorou	339	91,87%
Não senti diferença significativa	19	5,15%
Minha qualidade de vida piorou	11	2,98%

Caso haja a possibilidade de optar por regimes de trabalho diferenciados, qual seria sua opção?

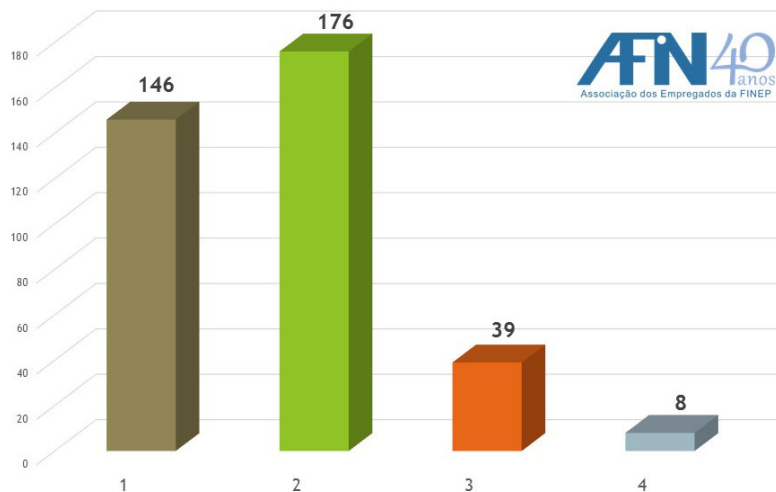


Se pudessem optar por um regime de trabalho, 53,39% (197 respondentes) escolheriam o Regime Híbrido, e 44,9% (166 respondentes) preferem o Totalmente Remoto. Apenas 1,63 (6 respondentes) escolheram o Regime Totalmente Presencial.

Caso haja a possibilidade de optar por regimes de trabalho diferenciados, qual seria sua opção?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Totalmente remoto	166	44,99%
Híbrido	197	53,39%
Totalmente presencial	6	1,63%

Caso venha a ser adotado o regime híbrido, quantos dias da semana entende como suficientes para o desempenho de atividades presenciais?

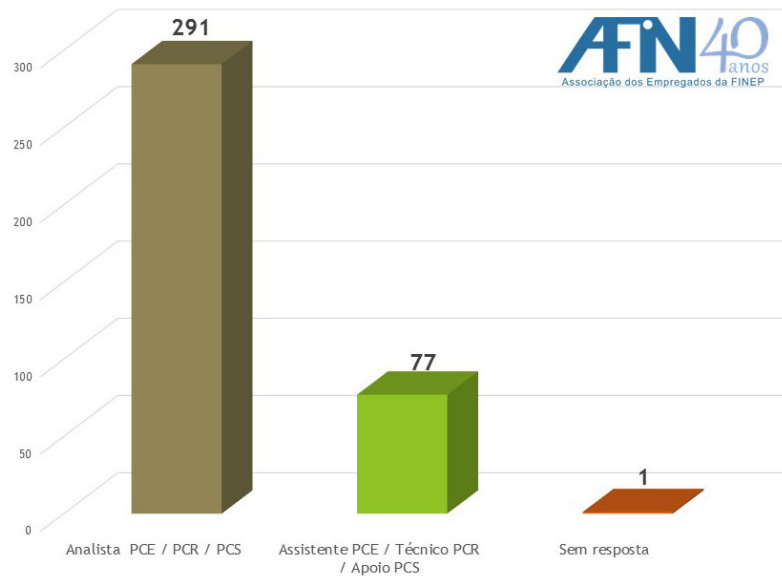


Quanto ao número de dias suficientes para o desempenho das atividades presenciais no caso da adoção de um Regime de Trabalho Híbrido, 176 respondentes (47,70%) marcaram 2 dias e 146 (39,57%) preferem 1 dia só por semana. E 39 respondentes (10,57%) marcaram 3 dias, com a escolha de 4 dias ficando apenas com 8 respostas (2,17%).

Caso venha a ser adotado o regime híbrido, quantos dias da semana entende como suficientes para o desempenho de atividades presenciais?

Resposta	Contagem	Porcentagem
1	146	39,57%
2	176	47,70%
3	39	10,57%
4	8	2,17%

Que cargo efetivo ocupa na FINEP?



Quanto ao cargo dos respondentes na FINEP, 291 (78,86%) são Analista PCE / PCR / PCS, 77 (20,87) são Assistente PCE / Técnico PCR / Apoio PCS e um colega não respondeu.

Que cargo efetivo ocupa na FINEP?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Analista PCE / PCR / PCS	291	78,86%
Assistente PCE / Técnico PCR / Apoio PCS	77	20,87%
Sem resposta	1	0,27%

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (.../Principal.aspx)



Consultar Manifestação

Respostas

**28/03/2022****11:33****Tipo**

Resposta Conclusiva

Responsável

Gerência Executiva de Recursos Humanos

Decisão

Acesso Parcialmente Concedido

Especificação da decisão

Parte da informação é sigilosa e classificada conforme a Lei 12.527/2011

Destinatário Recurso 1ª

Gerente Executivo de recursos Humanos

Prazo para recorrer

07/04/2022

Anexos

Não existem anexos

Prezada Senhora,

A Petrobras, em atenção ao seu pedido de acesso à informação, apresenta a resposta fornecida pela Gerência Executiva de Recursos Humanos:

“Em resposta a sua solicitação, protocolada no SIC sob o nº00833/2022, Protocolo Externo Controladoria Geral da União Nº 48023000827202203, a Petrobras informa que a norma de teletrabalho, assim como os estudos que embasaram sua elaboração e a tomada de decisão pela Diretoria da Petrobras, são de uso interno da empresa e contêm aspectos estratégicos na área de Recursos Humanos. Essas informações, por serem divulgadas, têm o condão de afetar sua competitividade, sendo de acesso à

informações, caso sejam divulgadas, tem o condão de atestar sua competitividade, indo ao encontro a proteção conferida pelo §1º, do art. 5º, do Decreto nº 7.724/2012 que regulamentou a Lei nº 12.527/2011.

No entanto, a fim de atendermos sua consulta, seguem algumas informações sobre o contexto da adoção do teletrabalho na Petrobras, além de suas regras gerais:

Para desenvolver o nosso modelo permanente de teletrabalho, colhemos insumos a partir dos aprendizados com a pandemia, pilotos realizados em 2018 com aproximadamente 1.100 empregados, além de práticas observadas em outras empresas. Dialogamos com as entidades sindicais e, principalmente, ouvimos os empregados através de pesquisa interna sobre o tema.

Com esse olhar atento para dentro e para fora da companhia, entendemos que o modelo híbrido adotado para a volta do trabalho presencial é a alternativa adequada ao contexto da Petrobras. É um modelo que prevê a possibilidade de até três dias de teletrabalho para os empregados que atuam em regime administrativo.

Através desse modelo híbrido de atuação, nas instalações e à distância, mantemos a interação presencial entre colegas, o que contribui para a construção do sentimento de time, o desenvolvimento das pessoas, as relações de confiança e o fortalecimento da cultura Petrobras, principalmente no que diz respeito ao pilar da inovação. Diversas pesquisas reforçam a importância de trocas informais e do contato presencial para a geração de novas ideias e melhores resultados em processos criativos, bem como para a saúde mental dos colaboradores.



Regras Gerais para o teletrabalho:

- A adesão ao trabalho híbrido é exclusivamente voluntária e aberta aos empregados que atuam em regime administrativo. Para aderir, o empregado deve assinar um termo de adesão ao teletrabalho, que servirá como aditivo ao contrato de trabalho.

- A competência para aprovar ou reprová a solicitação de adesão do empregado ao teletrabalho é do gerente imediato. O gerente imediato poderá reprová a solicitação de adesão ao teletrabalho quando, em decorrência da natureza da atividade, for necessária a realização do trabalho na modalidade presencial.

- O teletrabalho poderá ser realizado por até 3 (três) dias na semana. Os dias da semana em que o empregado desempenhará suas atividades em teletrabalho deverão ser negociados entre o empregado e o gerente imediato, respeitando o número máximo de dias em teletrabalho, ou seja 1 (um), 2 (dois) ou 3 (três) dias.

- O empregado poderá, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao trabalho presencial integral. O retorno ao trabalho presencial integral também poderá ser solicitado pelo gerente imediato, que deverá comunicá a decisão ao empregado, garantido o prazo de transição mínimo definido em lei.

- Nos dias em que estiver em teletrabalho, o empregado deverá respeitá a jornada de trabalho prevista para o seu regime de trabalho. O empregado deverá observá o intervalo para repouso e alimentação previsto no art. 71 da CLT.

Por fim, cabe informar, em cumprimento à determinação legal, que V.Sa. poderá valer-se, caso entenda necessário, do recurso previsto no art. 21, do Decreto nº 7.724/2012, no prazo de 10 dias, a contar da ciência desta decisão, que deve ser dirigido ao Gerente Executivo de Recursos Humanos.”

Diante do exposto, encerramos o atendimento ao presente pedido.

Agradecemos a confiança depositada, reafirmando o nosso compromisso com a transparência.

Atenciosamente,

Petróleo Brasileiro S.A.

Acesse e conheça o Portal de Transparência.



Teor



Manifestação




Anexos



Históricos de ações



 Voltar à Página Inicial

Responder Pesquisa

Recorrer em 1ª Instância

Imprimir 

Voltar ao Topo 