



Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - 1º Grau
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - 1º Grau

O documento a seguir foi juntado ao autos do processo de número 0100675-44.2018.5.01.0015 em 31/07/2018 21:12:13 e assinado por:

- MARCELO CARDOSO VALLE

Consulte este documento em:

<http://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código: **18073120501898500000078640596**



18073120501898500000078640596



Documento assinado pelo Shodo

EXCELENTÍSSIMO SR. DR. JUIZ DA 15ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO – TRT DA 1ª REGIÃO

Processo nº 0100675-44.2018.5.01.0015

PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. – PETROBRAS, sociedade de economia mista federal, criada pela Lei n. 2004 de 03 de outubro de 1953, inscrita no CNPJ sob o nº 33.000.167/0001-01, com sede na **Av. República do Chile, 65, 20º andar, Centro, Rio de Janeiro, RJ, CEP 20.031-912**, local onde recebe notificações e intimações de estilo, nos autos da Ação Trabalhista que lhe move o **SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS, PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS E COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, SINDIPETRO-RJ**, vem, por seu advogado infra-assinado, em atenção à Decisão ID-fea5523, manifestar-se a respeito da antecipação de tutela pretendida na forma seguinte, sem prejuízo do direito constitucional de apresentar a sua defesa no momento oportuno.

I - TEMPESTIVIDADE

Notificada em 24/07/2018 para manifestar-se sobre a antecipação de tutela em 5 dias, e apresentada a presente peça na data de hoje, encontra-se atendido o prazo concedido por este Douto Juízo.

II - DOS LIMITES DA DEMANDA

Inicialmente, requer a Reclamada que os efeitos das decisões proferida na presente ação seja limitada às unidades da PETROBRAS no município do Rio de Janeiro que pertençam à base territorial do Sindicato Autor, conforme se verifica no Estatuto juntado com a própria Petição Inicial.

III – DO PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA

Pleiteia o Sindicato Autor, no pedido “A”: *“seja deferida a tutela de urgência para suspender a implementação do novo Plano de Cargos e Remunerações - PCR da Ré, até o fim da instrução processual, e prolação da sentença de mérito, inclusive para estabelecer a existência, ou não, de ofensas legais e constitucionais no referido plano, especialmente em relação ao disposto pelo inciso II, do art. 37 da Constituição Federal, e à Sumula Vinculante nº 43, do Excelso Pretório, com a fixação de astreintes.”*

Todavia, não se encontram presentes os requisitos previstos no art. 300 do CPC, para a tutela de urgência pretendida, conforme se passa a demonstrar.

IV - O NOVO PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCR) QUE PASSOU A VIGORAR EM 01/07/2018

O Plano de Carreiras e Remuneração (**PCR**), foi aprovado pelas instâncias competentes da Companhia no mês de junho deste ano e passou a vigorar desde 01/07/2018. Referido PCR é um produto das iniciativas estratégicas da Petrobras derivadas do Plano de Negócios e Gestão 2017/2021, visando modernizar esse importante instrumento de gestão de pessoas da companhia.

Embora a Petrobras esteja dispensada de submeter seus planos de carreira à SEST - Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, conforme previsto na Portaria Interministerial n.º 32, de 8 de março de 2001, o novo Plano de Carreiras e Remuneração espelha orientações daquele órgão de governança, especificados no Ofício Circular n. 557/17-MP e na Cartilha sobre Plano de Cargos e Salários, conforme se verifica nos documentos em anexo.

IV.a - DA AMPLA CAMPANHA DE DIVULGAÇÃO E ESCLARECIMENTOS

O regramento do **PCR** foi amplamente divulgado nos canais de comunicação interna da PETROBRAS, especialmente por intermédio do Portal Petrobras, no ambiente denominado *intranet*.

Além disso, a área de Recursos Humanos da Companhia está realizando diversas apresentações nas Unidades da Petrobras, prestando esclarecimentos sobre o PCR. Nesse sentido, destaca-se o ambiente específico na *intranet* da PETROBRAS com todas as informações sobre o PCR, conforme documento anexo, conforme demonstrado também no quadro a seguir, e no seguinte hiperlink:

http://portalpetrobras.petrobras.com.br/PetrobrasPortal/appmanager/portal/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=dctm_landing_page_agregador_de_links_rh&idConteudo=land_page_ag_002736&areaAtual=a_petrobras&portalpath=portalp

Data	Hora	Local	Facilitadores	STATUS
03/07 (Terça)	09:30	EDISE	Fabrcio e Filipe	Realizado
03/07 (Terça)	13:30	EDISEN	Fabrcio e Filipe	Realizado
04/07 (Quarta)	10:30	Imboássica (Parque de Tubos)	Fabrcio	Realizado
04/07 (Quarta)	15:00	EDINC (Macaé)	Fabrcio	Realizado
05/07 (Quinta)	09:00	Imbetiba (Macaé)	Fabrcio	Realizado
Segunda (09/07)	08:00	REDUC	Fabrcio	Realizado
	14:30	UO-ES	Fabrcio e Filipe	Realizado
Terça (10/07)	09:30	Term. Auréliano Chaves	Filipe	Realizado
	14:00	REGAP	Fabrcio e Filipe	Realizado
Quarta (11/07)	09:30	EDISE	Fabrcio e Filipe	Realizado
	14:00	UO-RIO (Liderança)	Fabrcio	Realizado
Quinta (12/07)	08:30	LGI	Filipe	Realizado
	09:30	EDHIB	Fabrcio	Realizado
	14:00	SUB (Liderança)	Fabrcio	Realizado
Sexta (13/07)	09:30	EDISEN	Fabrcio e Filipe	Realizado
	14:00	EDICIN	Fabrcio	Realizado
Segunda (16/07)	09:00	RECAP	Fabrcio e Filipe	Realizado
	14:00	UO-BS	Fabrcio e Filipe	Realizado
Terça (17/07)	08:00	RPBC	Fabrcio e Filipe	Realizado
	14:00	REPLAN	Fabrcio e Filipe	Realizado
Quarta (18/07)	09:00	UO-BA	Fabrcio	Realizado
	14:00	UO-BA	Fabrcio	Realizado
Quinta (19/07)	09:00	RELAM	Fabrcio	Realizado
	14:00	FAFEN-BA	Fabrcio	Realizado
Sexta (20/07)	09:00	PGS	Fabrcio	Realizado
Quarta (25/07)	14:00	UO-SEAL	Fabrcio e Filipe	Realizado
Quinta (26/07)	14:00	UO-RNCE	Fabrcio e Filipe	Realizado
Sexta (27/07)	10:00	LUBNOR	Fabrcio e Filipe	Realizado
Terça (31/07)	09:30	CENPES	Fabrcio e Filipe	Realizado
	14:00	CENPES	Fabrcio e Filipe	Realizado
Sexta (02/08)	08:00	RNEST	Fabrcio	Programado
Terça (07/08)	08:00	SIX	Fabrcio	Programado
Quarta (08/08)	08:00	REPAR	Fabrcio	Programado
Quinta (09/08)	08:00	REFAP	Fabrcio	Programado

A Ré publicou, inclusive, uma edição especial denominada “**Mitos e Verdades**” sobre o novo PCR, abordando e esclarecendo dúvidas dos empregados, conforme documento anexo.

Essa campanha de informação e esclarecimentos abrangeu, inclusive, as entidades sindicais, às quais o novo PCR foi apresentado nos dias 13 e 14 de junho, conforme comprovam os documentos ora anexados.

Como visto, o Plano de Carreiras e Remuneração (PCR), foi precedido de ampla divulgação entre os empregados e os próprios sindicatos da categoria petroleira, como acima demonstrado.

IV.b - A ADESÃO AO NOVO PLANO É VOLUNTÁRIA

Vale destacar que a adesão ao novo Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) **é voluntária**, em linha com a orientação da própria SEST.

Nesse sentido, ao aderir ao PCR, o empregado o faz por intermédio de um Termo de Adesão, no qual expressamente declara que a adesão é fruto da sua livre e espontânea vontade, conforme se verifica no documento anexo.

Dessa forma, a PETROBRAS atende plenamente ao que preceitua a Súmula 51, do C. TST:

“Súmula nº 51 - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999).”

Assim, se o empregado optar por não aderir ao novo plano, permanecerá vinculado ao anterior e as condições deste serão rigorosamente mantidas e observadas, alinhado, também nesse particular, com as diretrizes da SEST - Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais¹.

Ressalte-se que **vários dirigentes sindicais já aderiram** ao PCR, fato esse que corrobora a clareza de informações e benefícios trazidos pelo novo PCR à categoria petroleira.

¹ “Observe-se que a migração não é obrigatória, podendo a empresa conviver com dois ou mais planos simultâneos, ficando o antigo na condição de PCS em extinção” (Cartilha da SEST, pág. 11).

IV.c - RESPEITO AO ACORDO COLETIVO EM VIGOR

Observou-se, não só a partir de alguns questionamentos surgidos nas apresentações e em perguntas no portal da PETROBRAS, mas, sobretudo, em matérias veiculadas pelas entidades sindicais, alegações no sentido de que o novo PCR afrontaria o Acordo Coletivo em vigor. Todos esses pontos foram prontamente esclarecidos, demonstrando-se cabalmente que isto não procede.

O PCR, definitivamente, não acarreta violação ao Acordo Coletivo de Trabalho vigente (2017-2019), não se sustentando o argumento de que o PCR teria alterado significativamente as hipóteses de progressão funcional previstas na Norma Coletiva, ou de que não contemplaria o critério de antiguidade, senão vejamos:

O dispositivo a que o Sindicato Autor se refere, é a cláusula 52^a do instrumento coletivo de trabalho, que assegura a promoção por antiguidade da categoria pleno para sênior, nos cargos de nível médio, conforme ACT em anexo:

Confira-se no regramento do novo plano que essa e outras disposições serão mantidas em plena observância ao Acordo Coletivo vigente:

“ACT 2017-2019:

“Cláusula 52. Promoção por Antiguidade – Categoria Pleno para Sênior – Cargos de Nível Médio

A Companhia concederá promoção por antiguidade da categoria Pleno para Sênior para cargos de Nível Médio, conforme condições normativas estabelecidas, que serão realizadas da seguinte forma:

- I. O interstício a ser considerado é de 36 (trinta e seis) meses no último nível da categoria Pleno (referência B), anteriores à data de concessão;***
- II. O empregado deverá permanecer em efetivo exercício por 30 (trinta) meses, em períodos consecutivos ou não, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, anteriores à data de concessão;***
- III. Os empregados contemplados com promoção por antiguidade serão posicionados no primeiro nível salarial (referência A) da categoria Sênior, de sua carreira”.***

Regramento do PCR:

***“IX – Progressão Funcional
(...)***

i. Condições e Requisitos (Antiguidade)

A promoção por antiguidade (ANPR/PCR) da categoria Pleno para a categoria Sênior destinada exclusivamente aos empregados classificados em cargos de nível técnico, por força do ACT vigente (2017/2019), está mantida enquanto a cláusula estiver em vigor.

Com relação ao critério de antiguidade, o Regramento do PCR apresenta o quadro comparativo em relação ao anterior Plano de Cargos e Salários (PCAC):

“IX - Progressão Funcional O novo modelo de Avanço de Nível e Promoção/PCR e produto da iniciativa estratégica “Rever processo de avaliação e gestão de desempenho baseado em métricas objetivas e implementar modelo de remuneração baseada em desempenho”. O novo ANPR/PCR trará como benefícios a simplificação do processo, reforçando o reconhecimento dos empregados e facilitando o entendimento das concessões, bem como eliminando as sobreposições de contemplação dos processos.

Os empregados que não aderirem ao PCR, continuarão concorrendo pelas regras do processo ANPR/PCAC vigente, aprovadas pela D.E.”

a. Modalidades do processo

DE (ANPR/PCAC)	PARA (ANPR/PCR)
<ul style="list-style-type: none"> Avanço de nível por desempenho (em 12 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> Avanço em 12 meses/Promoção por Desempenho
<ul style="list-style-type: none"> Avanço de nível por desempenho (em 18 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> Promoção por antiguidade de pleno para sênior de nível médio em 36 meses (*)
<ul style="list-style-type: none"> Avanço de nível por antiguidade (em 24 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> Avanço de Nível/Promoção Automáticos (em 60 meses)
<ul style="list-style-type: none"> Promoção por desempenho 	
<ul style="list-style-type: none"> Promoção por antiguidade de júnior para pleno (em 36 meses) 	
<ul style="list-style-type: none"> Promoção por antiguidade de pleno para sênior de nível médio (em 36 meses) 	
<ul style="list-style-type: none"> Concessão de Valor Monetário (CVM) 	

Figura 14 – Alteração das modalidades do processo (). Enquanto estiver vigente cláusula específica em ACT.*

Comprovado, pois, que não ocorre violação ao ACT, bem como não há falar em ofensa ao art. 444 da CLT, sem olvidar, repita-se uma vez mais, que a migração é espontânea e voluntária e que aqueles que não desejarem aderir ao novo PCR permanecerão no anterior (cuja sigla é **PCAC – Plano de Classificação e Avaliação de Cargos**) que para eles será mantido.

IV.d - A MOBILIDADE. POSSIBILIDADE NA ÊNFASE DO CARGO E NÃO ENTRE CARGOS

Em relação à possível alegação de provimento derivado, tem-se que o regramento do novo Plano veda expressamente a promoção de cargo de nível técnico para o de nível superior, ressalvada a hipótese de aprovação em processo seletivo público, possibilitando, apenas, com o objetivo de conferir mobilidade, mudanças de ênfase mediante o cumprimento de condições objetivas que observam os princípios da publicidade e competitividade.

Assim, além de a participação ser voluntária, a mudança de ênfase não será permitida na primeira categoria da carreira - Júnior, a fim de resguardar a abertura de novos processos seletivos públicos.

Conclui-se, pois, que o PCR apresenta cargos amplos e permite a possibilidade de movimentação entre as ênfases dentro do mesmo cargo amplo, não havendo que se falar, portanto, como algumas entidades sindicais propalaram, em “provimento derivado”.

Assim, ao contrário do afirmado na Petição Inicial, não há violação à Súmula Vinculante nº 43 do STF.

O que de fato se dá é que o novo plano, em linha com diretrizes da SEST (“... - *Alinhar os perfis profissionais às necessidades estratégicas da empresa para alcance dos objetivos organizacionais e visão de futuro; (...) - Estabelecer cargos amplos, genéricos e abrangentes (multifuncionalidade), com a qualificação necessária para o alcance dos objetivos organizacionais, evitando a criação excessiva de cargos e carreiras.*”)², proporciona maior mobilidade dentro do cargo e não fora dele, incorrendo as vislumbradas – isso, frise-se, ao visio exclusivo da entidade sindical – violações a princípios constitucionais.

A estrutura do PCR segue tendência moderna de gestão de pessoas, cuja prática já vem sendo observada em empresas estatais há algum tempo, proporcionando contratação de melhores competências no mercado; ampla mobilidade para os empregados; flexibilidade para que os empregados possam planejar suas carreiras; recompensar os empregados que invistam em seu autodesenvolvimento, dentre outros.

É, sem dúvida, uma importante ferramenta que vai ao encontro das transformações que se verificam em velocidade exponencial na indústria de óleo e gás, e nessa mesma velocidade multiplicando o universo de possibilidades, mencionando-se, apenas para citar alguns exemplos, as energias renováveis, os biocombustíveis, a transformação digital, as nanotecnologias, as ciências de dados, a petroquímica etc.

² Cartilha da SEST, págs. 8 e 9.

A Petrobras, inserida nesse mercado de Óleo e Gás, enfrenta diuturnamente o desafio de manter-se competitiva frente a um mercado cada vez mais dinâmico, onde as mudanças, inclusive de estratégias corporativas, ocorrem na velocidade dos acontecimentos cotidianos. Isso ganha ainda mais importância quando se observa a entrada de grandes competidores globais dessa indústria no mercado brasileiro, requerendo da Companhia agilidade e pronta resposta aos desafios que lhe são apresentados.

IV.e - A BUSCA DA EFICIÊNCIA. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL.

O Plano de Carreiras e Remuneração (PCR), sem descuidar dos demais princípios, guarda plena sintonia com um dos mandamentos constitucionais mais perseguidos nos dias atuais, qual seja o princípio de eficiência.

A Petrobras, a par de integrante da Administração Pública Indireta, é inegavelmente uma grande indústria com destacada importância na economia do país. Realiza essa atividade em regime de forte competitividade desde a flexibilização do monopólio da exploração do petróleo no ano de 1995, tendo em conta, ainda, a sua sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, razão pela qual a ponderação dos princípios da eficiência, livre iniciativa, economicidade e outros assumem peso relevante³.

Como é público e notório, a PETROBRAS tem-se empenhado em superar dificuldades com as quais se deparou nos últimos anos, encontrando-se atualmente em franca campanha de soerguimento para resgatar o lugar que sempre ocupou, diga-se, para fazer justiça à sua história e tradição, não só no cenário nacional, mas, sobretudo, no mundial.

Nesse desiderato, o PCR é uma importante ferramenta de gestão que propicia a Petrobras mobilidade responsável e otimizada da sua força de trabalho, observadas, sempre, todas as condições objetivas exigidas pelo respectivo regramento, pois, tendo em vista o setor em que atua, sujeito por natureza a mudanças naturais dos cenários exploratórios e à dinâmica do mercado de óleo e gás, a mobilidade é um valor importante e sempre exigido, sob pena de colocá-la em condições de desvantagem frente a seus concorrentes.

Em suma, não só para fazer frente às transformações verificadas na indústria de óleo e gás acima mencionadas, mas também diante de outras circunstâncias que demandem flexibilização, como, por exemplo, a eventual desmobilização de um campo petrolífero em declínio; a eventual desmobilização de uma unidade industrial cuja capacidade de retorno econômico a tanto indique; o PCR permitirá que a força de trabalho possa ser realocada, evitando-se dispensas de empregados, o que sem dúvida causaria sérios impactos negativos na vida dessas pessoas e da própria sociedade.

³ Constituição Federal, arts. 1º, inc. IV, 37, *caput* e 170.

O interesse da Petrobras é manter os empregados em seus quadros, até porque se tratam de profissionais extremamente qualificados que já laboram na Companhia há 20, 25, 30 anos e, em uma indústria onde o risco é inerente à sua atividade, a capacitação técnica é requisito indispensável à consecução de seus resultados com segurança das pessoas e das instalações. Tudo que converge para prestigiar e alcançar a eficiência determinada pelo texto constitucional⁴.

Essa dimensão se coaduna, inclusive, com o Capítulo IV do Acordo Coletivo de Trabalho vigente entre a PETROBRAS e o Sindicato autor, que se presta a discorrer sobre a **SEGURANÇA NO EMPREGO**.

Especificamente, as Cláusulas 42^a e 45^a do referido Acordo, abaixo reproduzidas, tem como objetivo garantir o aproveitamento da qualificada e experiente mão-de-obra que compõe os quadros da reclamada. O novo PCR surge exatamente nesse contexto, como um instrumento de promoção da Realocação de Pessoal, harmonizando a disponibilidade de mão-de-obra com as necessidades presentes e futuras da reclamada.

Cláusula 42. Excedente de Pessoal

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e/ou redução de atividades, buscar realocar o pessoal em outras unidades da Companhia, promovendo treinamento e requalificação quando necessário.

Cláusula 45. Realocação de Pessoal

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

Portanto, o PCR prestigia o princípio da autonomia privada coletiva, o qual deve ser prestigiado por força do art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, ao facilitar o manuseio das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho acima transcrita pela Companhia, indo ao encontro do princípio de prevalência do negociado sobre o legislado previsto no art. 611-A da CLT.

Outro aspecto a ser considerado, e que não se tem dúvida, é que o Plano de Cargos de uma empresa insere-se no âmbito do seu poder diretivo, o que deriva do princípio constitucional da livre iniciativa inscrito na Carta Magna e também recepcionado pela CLT em seu art. 2º, abaixo transcrito:

⁴ CRFB, Art. 37, *caput*: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e **eficiência** (...).”

“Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. ”

Ainda, mas não menos importante, tem-se que o novo PCR, além daqueles que a ele voluntariamente aderiram – **até o momento tem-se o registro de que mais de 19.000 (dezenove mil) empregados já aderiram ao PCR até 26/07/2018, o que representa mais de 40% (quarenta por cento) do total de empregados elegíveis à migração, conforme demonstra o gráfico em anexo** – prestar-se-á a regular os empregados cujos contratos de trabalho foram firmados a partir da sua implantação (01/07/2018), no exercício da plenitude do seu poder diretivo, como dito acima.

Ressalte-se que no dia de hoje, o número de adesões ao PCR aumentou para aproximadamente 20.000 empregados, ou seja, em torno de 43% do total da força de trabalho.

IV.f - A BUSCA DA EFICIÊNCIA. MOBILIDADE.

Um dos principais aspectos do PCR é permitir a mobilidade dos empregados da Petrobras em relação às atividades da empresa. A atuação da Petrobras nesse sentido, é calcada nas transformações que a indústria de óleo e gás, e que a própria Petrobras, vem passando em anos recentes.

Com efeito, a recente transformação da indústria é decorrente de inovações tecnológicas e mudanças sociais que apontam no declínio da produção e utilização de combustíveis fósseis e em um aumento na utilização de fontes renováveis e menos poluentes de energia.

Já em 2018, com tendência de crescimento para os próximos anos, muitos campos de produção apresentam considerável declínio de produção. Além disso, os campos do pré-sal, que cada vez mais respondem pela maior parte da produção de óleo e gás da Petrobras, demandam número reduzido de empregados para entrarem e permanecerem em fase de produção. Aliado a isso, a Petrobras está conduzindo, desde 2017, um relevante programa de desinvestimento.

Todos esses fatores impactam significativamente na composição da oferta e da demanda do quadro de empregados da Petrobras, gerando a necessidade do desenvolvimento de ferramentas inovadoras que atendam às necessidades da Petrobras e dos empregados, com redução da necessidade de demissão, e que permitam colocar a nossa Companhia em condições de competir e/ou de formar parcerias estratégicas com empresas multinacionais que também estão se reposicionando suas atividades em uma indústria que passa por transformações exponenciais.

Essas ferramentas se traduzem em necessidade de mobilidade e ações de qualificação dos empregados.

Tais ferramentas, das quais o PCR é um exemplo, garantirão que os empregados que possuírem a qualificação necessária e que atendam aos requisitos legais, sejam realocados em projetos do pré-sal, gás natural, renováveis, energia solar, energia eólica, biocombustíveis e petroquímica, dentre outros, que surgem como alternativas para garantir a perenidade da indústria de óleo e gás, com forte redução das emissões de carbono ao meio ambiente.

Outras ferramentas são as ações da Universidade Petrobras, em parceria com instituições de ensino nacionais e internacionais, para recapacitar e requalificar as pessoas oriundas de ativos descomissionados e de atividades descontinuadas, para que elas possam atuar nos novos projetos que reposicionarão a indústria de óleo e gás.

Ao mesmo tempo, com o PCR, e considerando-se a previsão do número de empregados da Petrobras que devem se aposentar até 2020, estimada em mais de 5000, a contratação de novos profissionais para a Companhia será muito mais efetiva e alinhada com o novo cenário da indústria de óleo e gás, sendo certo que a Petrobras, na medida em que for necessário, suprirá sua necessidade de reposição com a realização de novos processos seletivos públicos, conforme previsão constitucional.

Com relação à alegação de que, com o PCR haveria preterimento de candidatos aprovados em concurso público, a Reclamada nega que venha a ocorrer, sendo certo que, sempre que necessário, serão realizadas concursos públicos para admissão de novos empregados, nos exatos termos previstos no inciso II, do art. 37 da Constituição Federal.

Se isso não bastasse, suscitada alegação, como aliás todas as outras constantes no presente processo, não encontra, *permissa venia*, qualquer lastro probatório, o que viola o art. 818 da CLT que estabelecesse que caberia ao Sindicato Autor provar tais alegações, ônus do qual não se desincumbiu.

IV.g - AUSÊNCIA DOS REQUISITOS PARA A CONCESSÃO DA TUTELA DE URGÊNCIA

De tudo quanto até então exposto, fico claro que o pleito do Sindicato não preenche os requisitos legais para ver deferida a tutela de urgência. Com efeito, a antecipação da, nos termos do art. 300 do CPC, exige o concurso simultâneo dos pressupostos, a saber:

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

§ 1º Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2º A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

§ 3º A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.

Ocorre, *data venia*, que não existem no caso dos autos os requisitos autorizadores de tal medida, como sobejamente demonstrado, valendo destacar os seguintes pontos:

IV.g.1 - INEXISTÊNCIA DE PROBABILIDADE DO DIREITO

Como visto em toda a fundamentação acima, não se verifica no caso dos autos a probabilidade do direito alegado de que trata o art. 300 do CPC, o que, por si só, já inviabiliza a concessão da tutela de urgência requerida.

Isso porque não há fundamentos jurídicos a justificar o pleito de tutela provisória de urgência, haja vista que:

- o novo PCR não viola o inciso II, do art. 37 da Constituição Federal, muito menos à Súmula Vinculante nº 43 do STF, na medida em que, em linha com diretrizes da SEST (“... - *Alinhar os perfis profissionais às necessidades estratégicas da empresa para alcance dos objetivos organizacionais e visão de futuro; (...) - Estabelecer cargos amplos, genéricos e abrangentes (multifuncionalidade), com a qualificação necessária para o alcance dos objetivos organizacionais, evitando a criação excessiva de cargos e carreiras.*”), proporciona maior mobilidade dentro do cargo e não fora dele;
- A adesão a ele é voluntária e em menos de 30 dias, 20.000 empregados, ou seja, em torno de 43% da força de trabalho optou voluntariamente pela migração, incluindo à diversos dirigentes sindicais;
- A migração para o novo plano não implicará em nenhum prejuízo aos empregados aderentes e que, ao migrarem, os de nível técnico do plano antigo serão enquadrados em cargo amplo de nível técnico, o mesmo se verificando com os de nível superior, sendo expressamente vedada a transposição de cargo de nível médio para cargo de nível superior, ressalvada a hipótese de aprovação em futuro processo seletivo público;
- Os empregados que não aderirem ao novo PCR permanecerão no antigo plano de carreiras, mantidas todas as suas condições;
- Não há impedimento à realização de concursos públicos, nem preterição de candidatos eventualmente aprovados, sendo certo que sempre que necessário serão realizados processos seletivos públicos para admissão de novos empregados, nos exatos termos previstos no inciso II, do art. 37 da Constituição Federal.

Nota-se, portanto, que estão ausentes os requisitos para a concessão de tutela de urgência, nos termos do art. 300 e 301 do NCPC, eis que não demonstrado o preenchimento dos requisitos autorizadores da concessão da tutela pretendida.

IV.g.2 - INEXISTÊNCIA DE PERICULUM IN MORA

Também inexistente *periculum in mora* a justificar a pretendida tutela de urgência, ao contrário do que quer fazer crer o Sindicato Autor.

Segundo a Petição Inicial, "O perigo de dano decorre do anunciado pagamento de vultosas quantias a um contingente de empregados, em detrimento de outros, igualmente empregados da Ré, em virtude de atos que violem dispositivos legais e constitucionais."

Alega também o Sindicato Autor, a possibilidade de preterimento de candidatos aprovados em concursos públicos.

Como já demonstrado acima, a adesão ao PCR é voluntária, sendo que o "Abono PCR" é pago aos empregados que aderiram ao novo plano, não havendo, *data maxima venia*, nenhum perigo de dano alegado pelo Autor.

Com relação à alegação de preterimento de candidatos aprovados em concurso público, como dito anteriormente, a Reclamada nega que isso venha a ocorrer. Ademais, não há nos autos nenhuma prova de que tal fato tenha ocorrido ou irá ocorrer, não se desincumbindo o Sindicato Autor do ônus probatório que recai sobre si, nos termos do art. 818, da CLT.

Como já se disse, até o dia de hoje, aproximadamente 20 mil empregados da Reclamada já aderiram ao novo PCR, ou seja, aproximadamente 43% do total da força de trabalho, reforça-se, por livre e espontânea manifestação de vontade.

A situação desses empregados encontra-se consolidada no âmbito de sua relação de emprego com a Companhia, sendo certo que o pagamento do abono previsto no regulamento do novo PCR aperfeiçoou-se no dia 25/07/2018, para aqueles empregados que realizara a adesão até o dia 10/07.

Assim, todos aqueles que voluntariamente optaram por aderir ao novo PCR, seriam afetados pela eventual concessão da tutela de urgência pretendida pelo Sindicato-autor, fato esse que caracteriza o *periculum in mora reverso*.

Aliás, registre-se, pela relevância: considerado o vasto universo de aderentes ao novo PCR até o momento – número este que cresce a cada dia –, mostra-se no mínimo questionável a legitimidade ativa do Sindicato-autor, uma vez que boa parte da categoria por este supostamente representada, tem expressado sua voluntária adesão ao novo Plano.

Prova disso é que **vários dirigentes sindicais já aderiram** ao PCR.

Ora, Excelência, se há adesão maciça **e voluntária** por parte dos empregados da Reclamada, questionável a existência de interesse "coletivo" ou "homogêneo" a justificar a propositura da presente ação.

Logo, considerando-se que a concessão da antecipação de tutela poderia resultar em graves prejuízos àqueles que aderiram ao novo PCR, verifica-se em verdade o *periculum in mora* reverso.

Também por essa razão, inviável a concessão da tutela de urgência pretendida, porquanto, ao menos em relação aos empregados que aderiram ao novo plano, já houve adesão e pagamento do abono, fato, aliás, confirmado pelo próprio Sindicato Autor.

Dessa forma, resta demonstrado que não se encontram presentes nenhum dos requisitos autorizadores da concessão de tutela provisória, seja ela de urgência ou evidência, nos termos dos arts. 294 e seguintes do CPC/2015.

V – DA IMPUGNAÇÃO DE DOCUMENTOS

A Reclamada impugna o documento juntado sob o ID.49f90af1 e ID.93e43a5, eis que se trata de minuta de acordo coletivo de trabalho.

Não é o documento definitivo negociado e assinado pelas partes, não tendo, portanto, valor probatório.

CONCLUSÃO

Isto posto, considerando que o novo PCR está em plena consonância com as diretrizes da moderna gestão de pessoas, inclusive de acordo com as recomendações emitidas pela SEST; considerando que a adesão a ele é voluntária, sendo que, até o dia de hoje, em torno de 20 mil (vinte mil) empregados migraram; considerando que a migração para o novo plano não implicará em nenhum prejuízo aos empregados aderentes e que, ao migrarem, os de nível técnico do plano antigo serão enquadrados em cargo amplo de nível técnico, o mesmo se verificando com os de nível superior, sendo expressamente vedada a transposição de cargo de nível médio para cargo de nível superior, ressalvada a hipótese de aprovação em futuro processo seletivo público; considerando que os que a ele não aderirem permanecerão no antigo plano de carreiras, mantidas todas as suas condições; considerando que a mobilidade não se dará entre cargos mas, obedecidas as condições estabelecidas, entre ênfases e somente dentro de cada um desses cargos, respeitando-se os requisitos de qualificação profissional pertinentes; considerando que o novo PCR, implantado desde 01/07/2018, regulará os contratos de trabalhos firmados a partir da sua vigência; e por tudo mais que acima foi destacado, requer seja indeferida a tutela de urgência pleiteada pelo Sindicato-Autor, mantendo-se a validade do novo PCR e a livre adesão pelos empregados que assim desejarem, medida de Direito e de Justiça.

Nesses termos,
Pede deferimento.

Rio de Janeiro, 31 de julho de 2018.

Marcelo Cardoso Valle
OAB/RJ 114.528

Carlos Eduardo Cardoso Duarte
OAB/BA 15.613

Andre Baptista Pereira
OAB/RJ 171.245