



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
MSCiv 0101306-28.2021.5.01.0000

SEDI-2

Gabinete da Desembargadora Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva
Relatora: ALBA VALERIA GUEDES FERNANDES DA SILVA
IMPETRANTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS
AUTORIDADE COATORA: JUIZO DA 70ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO

DECISÃO

Trata-se de Mandado de Segurança impetrado por **PETROLEO BRASILEIRO S. A. PETROBRAS** em face de decisão proferida pelo MMº Juízo da 70ª **Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**, nos autos do processo de nº **0100264-25.2021.5.01.0070**, que deferiu a tutela de urgência requerida pelos terceiros interessados na referida ação coletiva, nos seguintes termos (ID. fbf96da):

Trata-se a presente de ação ajuizada pelo 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 e por SINDIPETRO LP - SINDIPETRO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA, tendo sido formulado, em sede de tutela de urgência, pedido para que a ré PETRÓLEO BRASILEIRO S/A -PETROBRÁS se abstenha de implementar unilateralmente alteração nas escalas de embarque dos trabalhadores em regime de revezamento na forma do art. 2º, §1º, alíneas

"a" e "b" e art. 5º, que implique inobservância do limite máximo de 15 dias consecutivos estabelecido no art. 8º da Lei 5811/72, bem como para que mantenha inalterada a escala de embarque de 14x21 prevista em norma coletiva.

Afirma que a ré pretende, a partir do dia 12.04.2021, próxima segunda-feira, estabelecer uma escala de trabalho de 21x28, seguidos da escala de 21x35 (dias de embarque X dias de folga desembarcados), conforme comunicado juntado sob o id c3aa28c, a pretexto de se tratar de medida necessária para reduzir o fluxo de pessoal e conseqüentemente os riscos de disseminação do Coronavírus (COVID-19).

A parte autora junta aos autos acordo coletivo de trabalho com vigência de 01.09.2020 a 31.08.2022 (Id de9e6b5) que na cláusula 50, ao dispor sobre jornada de trabalho, remete ao Anexo XI (id 56c5af3), do qual se extrai relação trabalho x folga na proporção de 1 x 1,5 para trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento e sobreaviso, o que corresponderia ao ciclo de 14 dias de embarque por 21 dias de folga.

A ré, intimada a se manifestar especificamente sobre o pedido de tutela de urgência, afirma que tem o dever de manter suas atividades ininterruptas, visto que são essenciais, que em razão da pandemia vem adotando medidas para preservação da segurança e saúde de todos os trabalhadores, inclusive terceirizados, e que, diante do atual cenário, a medida de revisão das escalas que pretende adotar, associada a outras citadas pela empresa, se mostraria necessária, ressaltando sua excepcionalidade e provisoriedade limitada a um período de 105 dias, o aumento do

período de folga a ser gozado pelos trabalhadores, a redução de três para dois embarques no período, a finalidade de redução do fluxo de pessoal que seria estimado em 33% com redução de 1/3 das viagens, tudo a favorecer, na sua visão, a promoção de um maior distanciamento social e o combate à disseminação do coronavírus (Covid-19).

Acrescenta que foi mantida a proporção de 1 x 1,5 prevista no acordo coletivo de trabalho, de modo que teria atuado regularmente no exercício do poder diretivo patronal.

É o relatório.

Passo a decidir.

Conforme demonstrado pela parte autora, já existe acordo coletivo regulando a jornada de trabalho dos trabalhadores que desempenham suas atividades em turno ininterrupto de revezamento e sobreaviso.

Pretende a ré promover alteração da referida jornada, desta vez unilateralmente, frise-se, sem intervenção das entidades sindicais, tornando-a mais gravosa para o trabalhador, já que, a partir de 12.04.2021, a relação trabalho embarcado x folga desembarcado passaria de 14x21 para 21x28 e, sucessivamente, para 21x35, o que implica dizer que ao trabalhador seria imposto um aumento do número de dias embarcado, que excede em 40% o limite de 15 dias consecutivos estabelecido no art. 8º da Lei 5811/72, norma notadamente de cunho protetivo, em razão dos efeitos nocivos que longos períodos de embarque teriam sobre a saúde e a vida sociofamiliar dos trabalhadores.

Descabe a alteração de jornada unilateralmente pelo empregador, contrariando o que já se estabeleceu por meio de acordo coletivo em vigor, sobretudo quando tal alteração afronta diretamente texto legal (art. 8º da Lei 5811/72), que impõe limite ao empregador, com a finalidade de se proteger o trabalhador, em condições especiais de trabalho.

A regra prevista no art. 8º da Lei 5811/72 se apresenta em consonância com o art. 1º, IV, da Constituição Federal, que inclui como fundamento da República os valores sociais do trabalho, bem como de outras normas constitucionais que visam garantir o equilíbrio do ambiente de trabalho (art. 225) e a saúde e segurança do trabalhador.

Daí porque não socorre a empresa o argumento de que, desde que mantenha a proporção de 1 x 1,5, na relação dias de embarque/dias de folga, estaria autorizada pelo próprio acordo coletivo a determinar, sem qualquer limitação, o acréscimo de dias de embarque. Há limites a serem observados, na lei e no próprio Acordo Coletivo de Trabalho.

No caso dos autos, a empresa pretende efetuar um acréscimo de 40% no número de dias de embarque, considerado como base de cálculo desse percentual o limite de 15 dias consecutivos previsto em lei, e que foi estabelecido pelo legislador, repise-se, por serem conhecidos os efeitos nocivos que longos períodos de embarque geram à saúde e segurança dos trabalhadores.

Tal acréscimo não apenas ultrapassa o limite previsto no art. 8º da Lei 5811/72, como dá lugar inclusive a questionamentos a

respeito da proporcionalidade do ato praticado pelo empregador, a considerar a medida de sacrifício que a empresa pretende impor aos seus funcionários, como meio supostamente adequado e necessário para atingir a finalidade que em tese lhe serviria de justificativa, o que reforça a probabilidade do direito da parte autora, requisito para concessão da tutela provisória.

Frise-se que a excepcionalidade das atuais circunstâncias não se presta para o fim de justificar a conduta da ré, já que a empresa não está autorizada a agir em violação direta a texto de lei e de norma coletiva.

Registro que o acordo coletivo foi firmado quando já se estava diante do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do novo coronavírus, reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6/2020, de 20.03.2020, de modo que as negociações entre a empresa e as entidades sindicais se deram, inclusive, em um cenário no qual a pandemia era um evento minimamente conhecido.

Entendendo a empresa que haveria necessidade de adoção de novas medidas, com evidente impacto nas relações de trabalho, ainda que em caráter excepcional e provisório, não lhe está reservado o direito, de ao fazê-lo, negar cumprimento aos termos fixados em acordo coletivo, regularmente firmado junto a entidades sindicais, que são legítimos representantes dos direitos e interesses dos trabalhadores, desprestigiando com tal conduta a negociação coletiva, restringindo o debate social, e nesse atuar, privilegiando a busca unilateral de soluções, negando a representatividade das entidades sindicais prevista no art. 8º, III, da Constituição Federal e

limitando o direito fundamental à negociação coletiva, assegurado aos trabalhadores nos artigos 7º, XXVI e art. 8º, VI, da Constituição Federal, em que se prevê o princípio da autonomia privada coletiva.

Assim, entendo presentes os requisitos do art. 300 do CPC, e para **defiro a tutela de urgência pretendida**, determinar que a ré se abstenha de implementar unilateralmente alteração nas escalas de embarque dos trabalhadores em regime de revezamento na forma do art. 2º, §1º, alíneas "a" e "b" e art. 5º, que implique inobservância do limite máximo de 15 dias consecutivos estabelecido no art. 8º da Lei 5811/72, bem como para que mantenha inalterada a escala de embarque de 14x21 prevista no acordo coletivo de id de9e6b5, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, em caso de descumprimento.

Expeça-se mandado à ré para ciência e cumprimento da decisão, com urgência.

Intime-se o MPT, para ciência da presente ação, bem como para que se manifeste sobre a existência de interesse em atuar como fiscal da ordem jurídica.

Após, inclua-se o feito em pauta telepresencial de iniciais.

RIO DE JANEIRO/RJ, 16 de abril de 2021.

LIVIA DOS SANTOS VARDIERO

Juíza do Trabalho Substituta

Sustenta a impetrante que pretende alterar a escala de seus empregados de 14x21 para 21x28 seguida de 21x35, por período determinado (inicialmente 105 dias), e que esta alteração visa proteger a saúde destes, pela constatação que o maior espaçamento entre os embarques reduziria em 1/3 o número das viagens e deslocamentos, e, conseqüentemente, reduziria a exposição e contribuiria para o maior distanciamento social.

Alega que desde a decretação da Pandemia pela OMS, criou a Estrutura Organizacional de Resposta - EOR, que passou a estabelecer ações para prevenir e combater o avanço do coronavírus, sendo que com o seu recente agravamento, entendeu por necessária a alteração excepcional e temporária da escala de trabalho nas unidades offshore, visando a reduzir a circulação dos colaboradores, mitigando o risco de contágio.

Acrescenta que diferentemente do alegado pelos terceiros interessados, a escala pretendida não viola o Acordo Coletivo, pois este não possui a previsão de escala 14x21, mas sim, 1 dia de trabalho por 1,5 dias de descanso (turno ininterrupto de revezamento de 12h), além do que, fez pesquisa em seu portal interno, em que 72% dos empregados votantes manifestaram sua concordância com a alteração da escala.

Aponta que na escala 14x21, em 105 dias, o empregado realizaria 6 viagens, 3 embarques e 3 desembarques, e que na escala 21x28 + 21x35, são feitas no mesmo período apenas 4 viagens, 2 embarques e 2 desembarques, resultando na redução do fluxo de deslocamento em 33%.

Afirma que a decisão impugnada atenta contra o seu poder diretivo, direito líquido e certo, por interpretações equivocadas do Acordo Coletivo e da Lei 5.811/72, sendo que esta autoriza em seu artigo 2º a prorrogação no caso de necessidade de continuidade operacional, o que poderia igualmente concluir pela autorização pela preservação da saúde dos empregados.

Relata que no início da pandemia chegou a implementar a jornada 21x21, ocasião em que o Sindicato teve a tutela de urgência que visava decretar sua nulidade denegada (ACP 0100696-06.2020.5.01.0482), decisão mantida no MS **0102908-88.2020.5.01.0000**, pela Exma. Desembargadora Raquel de Oliveira Maciel, que indeferiu a liminar postulada pelo Sindicato.

Acrescenta que tentou cancelar a alteração da escala junto ao SINDIPETRO RJ, enviando correspondências e realizando reuniões, recebendo sempre respostas negativas, sem nenhuma contraproposta que pudesse trazer benefícios à saúde dos representados.

Por todo o exposto, afirma possuir direito líquido e certo a alterar a escala dos seus empregados, além do que, o perigo da demora seria decorrente dos maiores riscos à saúde dos empregados com os excessivos deslocamentos, além das diversas reprogramações das viagens de seus empregados, acaso a tutela deferida pela autoridade coatora não seja derrubada pela **liminar pretendida**, pugnando por sua concessão, a ser confirmada no julgamento do mérito do *mandamus*.

Analiso.

Para que seja concedida a liminar pretendida pela impetrante, que afaste os efeitos da tutela de urgência deferida pela autoridade reputada como coatora, deve ficar evidenciado que esta não analisou os pressupostos para a sua concessão, ou ainda, não tenha procedido à devida fundamentação, possibilitando que o impetrante sofra danos irreparáveis ou de difícil reparação, em decorrência dos trâmites que levarão até a prolação da sentença, quando esta se torna definitiva e desafia recurso próprio.

Da transcrição da decisão impugnada, verifica-se a autoridade coatora explicitou de forma clara e fundamentada os motivos pelos quais considerou a existência dos requisitos necessários à tutela de urgência, na forma prevista no artigo 300 do CPC.

No caso, ainda que o Acordo Coletivo de Trabalho, de fato, não preveja expressamente a escala de 14x21, mas sim, 1 dia de trabalho para cada 1,5 dias de descanso para os Turnos Ininterruptos de Revezamento de 12h (ID. 0b03dec - Pág. 17), o artigo 8º da Lei 5.811/72, prevê expressamente que a tais empregados é vedado o trabalho em período superior a 15 dias consecutivos:

Art. 8º O empregado não poderá permanecer em serviço, no regime de revezamento previsto para as situações especiais de que tratam as alíneas "a" e "b" do § 1º do art. 2º, nem no regime estabelecido no art. 5º, por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos.

A impetrante pretende afastar a aplicação do dispositivo em tela, reportando-se ao artigo 2º, da mesma lei, que prevê que "Sempre que for imprescindível à continuidade operacional, o empregado será mantido em seu posto de trabalho em regime de revezamento."

Diferentemente do que pretende a impetrante, o dispositivo em tela não tem o condão de autorizar a fixação de escalas superiores à prevista no artigo 8º transcrito, mas simplesmente de autorizar a prorrogação dos dias de trabalho nos casos em que esta foi imprescindível para a continuidade operacional, que nada se relaciona com o caso em análise.

Ademais, ambas as partes relataram que a Petrobras já elasteceu as escalas no início da pandemia, o que inclusive resultou na Ação Coletiva 0100696-06.2020.5.01.0482, sendo que o Sindicato representativo da categoria informou que tal alteração foi "extremamente danoso aos empregados, seja pela fadiga, pelo aspecto psicológico, pela exposição potencial à contaminação em virtude da permanência prolongada a ambientes confinados", alertando que não contribuiu para a diminuição do contágio.

O isolamento prolongado do empregado em uma plataforma, longe do seu núcleo familiar, ainda mais no cenário de Pandemia, indubitavelmente causa maiores danos psicológicos do que já eram causados antes do Estado de Calamidade, havendo diversos estudos concluindo pelos problemas de Ansiedade, solidão e estresse de tal modalidade (<https://www.unifesp.br/reitoria/dci/noticias-anteriores-dci/item/3698-pesquisa-revela-o-impacto-na-saude-de-quem-trabalha-embarcado> acesso aos 19 de abril de 2021).

Assim, o legislador ao limitar os dias de embarque do trabalhador, já teve em mente os danos decorrentes da atividade e isolamento.

Deve ser salientado ainda que o mandado de segurança depende de prova pré-constituída, e não consta do traslado o estudo que demonstre que a redução do número de embarques teria impactado positivamente a saúde de seus empregados, a desconstituir a afirmação feita pelo sindicato na inicial da Ação Coletiva.

Quanto à suposta concordância dos empregados, o único documento apresentado pela impetrante é a notícia do "Portal Petrobras" de ID. b48a336 - Pág. 42, em que as pessoas que visualizaram tinham a opção de avaliá-la, sendo que foram colhidas 258 avaliações, 188 dando cinco estrelas, 4 dando quatro estrelas, 2 dando três estrelas, 3 dando três estrelas, e 61 dando uma estrela só, a nota mínima.

Tal documento de forma alguma poderia levar à conclusão de que a maioria dos trabalhadores offshore concordaram com a alteração de turnos, a uma porque não é possível constatar que somente estes empregados poderiam avaliar a matéria, a duas porque 258 pessoas é um número baixo a realizar tal avaliação, considerando o universo de empregados da impetrante, não havendo sequer a listagem de quais seriam os empregados que se sentiriam beneficiados com a alteração.

Cumpra-se salientar que este E. TRT já firmou o entendimento, no julgamento do IUJ 0000062-32.2016.5.01.0000, que a Petrobras não pode impor regime de compensação de jornada de forma unilateral para os empregados sujeitos ao regime 14x21, resultando na Tese Jurídica Prevalente n. 4, a seguir transcrita:

PETROBRAS. TRABALHO EMBARCADO. REGIME 14X21. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. INVALIDADE. É inválido o sistema de compensação de jornada de trabalho imposto unilateralmente pela PETROBRAS a trabalhadores que atuam embarcados em regime 14X21.

Por todo o exposto, não considero que a Petrobras possua direito líquido e certo a prorrogar unilateralmente o regime de escala de seus empregados, considerando a vedação legal indicada e a ausência da chancela do sindicato da categoria para sua realização.

Quanto ao *periculum in mora*, observe-se que de acordo com o documento de ID. 0b03dec - Pág. 12, a Petrobras informou seus empregados que somente passou a aplicar as novas escalas para aqueles embarcados a partir de 12 de abril, possuindo ainda uma semana para que os empregados embarcados em tal dia procedam ao desembarque, havendo tempo hábil a programar os deslocamentos necessários, como já realizava anteriormente, não tendo a decisão impugnada determinado nenhuma alteração, contrariamente, vedou a sua instituição.

Por todo o exposto, **considero que não restaram preenchidos os requisitos para a concessão da liminar pretendida, razão pela qual esta é indeferida.**

Oficie-se à Autoridade apontada como coatora para conhecimento e para prestar informações, no prazo legal.

Dê-se ciência da presente decisão ao Impetrante e aos Terceiros Interessados, podendo esses manifestarem-se no prazo de dez dias.

Após o decurso de todos os prazos, voltem-me conclusos.

RIO DE JANEIRO/RJ, 20 de abril de 2021.

ALBA VALERIA GUEDES FERNANDES DA SILVA
Desembargadora do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ALBA VALERIA GUEDES FERNANDES DA SILVA
<https://pje.trt1.jus.br/pjekz/validacao/21041916350880900000055152135?instancia=2>
Número do processo: 0101306-28.2021.5.01.0000
Número do documento: 21041916350880900000055152135

- Juntado em: 20/04/2021 10:40:17 - 804f29e