

À Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS)

Exmo. Sr. Procurador Coordenador do CONALIS,
Dr. Ronaldo Lima dos Santos.

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**), entidade sindical de primeiro grau, com base territorial intermunicipal no Estado do Rio de Janeiro, CNPJ n. 33.652.355/0001-14, com sede na Av. Passos, n. 34, Centro, Rio de Janeiro, RJ, neste ato representado por dois integrantes de sua Direção Colegiada (**Doc. 01**), vem, **DENUNCIAR** a adoção de medidas ilegais cometidas pela Petróleo Brasileiro S.A. (PETROBRAS) e suas subsidiárias, sob o inverídico argumento de que tais medidas visam o enfrentamento da pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19), conforme já informado em reunião realizada em 30.03.2020 e 02.03.2020.

I. Considerações Iniciais.

Estamos atravessando um momento complicado em razão da pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19), todos assistimos estarecidos a propagação do vírus, ao adoecimento de milhares de pessoas e as centenas de óbito em todo o mundo, inclusive, no Brasil. Apenas para pontuarmos a gravidade deste momento, ressaltamos que no momento da elaboração desta petição, o país registrava 8.165 casos confirmados do novo coronavírus (Sars-Cov-2), com 333 mortes pela Covid-19.¹

Neste momento crítico, todos os esforços devem estar voltados a preservação da vida e da saúde das pessoas, o que justifica uma série de medidas que estão sendo adotadas no mundo inteiro, como exemplificativamente, o isolamento social e as restrições de mobilidade.

O Sindipetro-RJ, assim como outras entidades sindicais, evidentemente está comprometido com a luta mundial pela preservação da vida e saúde dos cidadãos e, como não podia deixar de ser, precipuamente com a preservação da vida e saúde dos trabalhadores que integram a categoria petroleira. Oportuno ressaltarmos desde já que estes trabalhadores estão demasiadamente expostos a situações de possível contágio, tendo em vista algumas especificidades, tais como, trabalho em turno e trabalho embarcado; circulação rotineira de empregados por diversas rodovias e aeroportos, antes e após os embarques, tendo em vista residirem com suas famílias

¹ Dados divulgados pelas Secretarias Estaduais de Saúde até às 11h:30min do dia 03.04.2020.

em diversos estados do país; grande concentração de trabalhadores nas dependências das empresas do Sistema Petrobrás², precedida de utilização de transporte público; dentre outros.

Entretanto, os esforços do Sindipetro-RJ para que sejam adotadas medidas de preservação a vida e a saúde dos trabalhadores vêm sendo obstaculizados pelas Petrobras e, conseqüentemente demais empresas do Sistema Petrobrás. Obstáculos estes que consistem desde a absoluta ausência de diálogo e negociação quanto as medidas a serem adotadas para enfrentamento da pandemia e que equilibrem a necessidade de manutenção das atividades essenciais da companhia com a necessidade de preservação da vida e saúde dos trabalhadores, com evidente prevalência desta última, até a imposição de medidas unilaterais destinadas mais ao enfrentamento da crise do petróleo e manutenção dos lucros da companhia, do que enfrentamento da pandemia mundial e suas conseqüências, passando pela adoção de medidas, unilaterais, de afronta direta e arbitrária aos direitos destes trabalhadores.

Assim, em complemento a reunião online realizada em 30.03.2020, presidida pelo Exmo. Procurador Dr. Ronaldo Lima dos Santos, cuja pauta versava sobre as medidas de proteção à saúde, ao emprego e aos salários dos Petroleiros frente à Pandemia de COVID-19, da qual participaram integrantes do Ministério Público, integrantes das duas federações representativas da categoria dos petroleiros, Federação Nacional dos Petroleiros (FNP) e Federação Única dos Petroleiros (FUP) e seus advogados, auditores fiscais do trabalho, dentre outros, o Sindipetro-RJ requer o recebimento desta petição e seus anexos, nos quais são relatados e evidenciados, dentro do possível, as medidas arbitrárias perpetradas pela Petrobras e demais empresas do Sistema Petrobras.

Contudo, antes de adentrarmos a análise de cada uma destas medidas, é importante informarmos que diante do grande número de denúncias que o sindicato vem recebendo dos trabalhadores, a Direção Colegiada optou por disponibilizar um canal de denúncias (contato@sindipetro.org.br), razão pela qual requer desde já que esta manifestação seja complementada, caso necessário, com demais denúncias que venham a ser recebidas por este e por outros canais de diálogo entre o sindicato e a categoria petroleira.

Feita esta ressalva, passamos a análise de cada uma das medidas arbitrárias adotadas pela companhia.

II. Das práticas arbitrárias e ilegais perpetradas pela Petrobras e suas subsidiárias em tempos de enfrentamento a pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19).

1. Ausência de diálogo e negociação com os sindicatos.

² Segundo dados divulgados pelo Sistema Petrobrás, atualizado em abril/2019, são 63.361 empregados. (<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/perfil/>). Cabendo ressaltar que neste quantitativo não estão incluídos os empregados terceirizados.

O Sindipetro-RJ tem buscado, desde os primórdios desta pandemia, estabelecer um diálogo com a companhia a fim de que sejam adotadas medidas efetivas de proteção a saúde e a vida dos trabalhadores e, conseqüentemente, de suas famílias e de todos aqueles que com eles convivem, minimizando assim as possibilidades de contágio e de circulação do vírus.

O diálogo com a companhia objetiva ainda que as medidas excepcionais a serem temporariamente adotadas e que venham a impactar o contrato de trabalho, tais como, *home office*, alteração de escala dos trabalhadores de turno e de plataformas, sejam provenientes de negociação coletiva, resguardando assim, que tais medidas sejam as estritamente necessárias neste momento de calamidade pública e, reflexamente, evitando que sejam adotadas medidas oportunistas, voltadas mais ao enfrentamento da crise do petróleo do que a pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19).

Neste sentido destacam-se os dois ofícios enviados a companhia em 18.03.2020 e 30.03.2020, nas quais o sindicato solicita a abertura deste diálogo e requer, dentre outras, que seja criado um Comitê Paritário Permanente, formado, de um lado, por representantes dos trabalhadores (dirigentes sindicais e profissionais indicados pelo sindicato aptos a contribuir para a definição das medidas a serem adotadas para obstaculizar a disseminação do vírus e a preservar a saúde e a vida dos trabalhadores) e, de outro lado, por representantes da companhia, preferencialmente o Comitê Interno Permanente criado pela Petrobrás, comunicado a este sindicato através da Carta RH/RSGE/RSIND 0035/2020, estabelecendo assim um diálogo permanente e registrado por meio de atas das reuniões quanto às medidas a serem adotadas pela companhia neste período emergencial. **(Doc. 02)**

Estes ofícios permanecem ignorados pela companhia até o momento e o Comitê Paritário Permanente proposto pelo sindicato, não passa de uma ideia. Por certo, uma ideia de grande valia tanto para os trabalhadores, quanto para a própria empresa, mas que infelizmente tem sua concretude condicionada ao interesse da companhia.

A busca por esse diálogo e pelo estabelecimento de uma negociação com a companhia, pode ser verificada ainda pelo comparecimento dos dirigentes sindicais às improdutivas reuniões convocadas pela companhia, sendo imprescindível assinalarmos que tais reuniões em nada se aproximam de um verdadeiro diálogo, menos ainda de uma negociação, posto que os prepostos da empresa apenas comunicam a adoção de medidas unilaterais, afirmam e reafirmam o discurso da empresa, independente dos questionamentos e ponderações realizados, repetem, robotizados, a necessidade de adoção de medidas em razão da pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19).

Entendemos ser absolutamente necessário destacarmos a recusa da companhia em dialogar e negociar com o sindicato, pois a companhia vem adotando uma medida muito nociva à liberdade sindical: convoca uma série de reuniões, limita a participação de integrantes do sindicato, não permite que os dirigentes sindicais sejam

acompanhados por advogados – mesmo quando a pauta da reunião é eminentemente jurídica –, não permitem lavrar atas das reuniões e de forma absolutamente impositiva apenas comunica as decisões unilaterais por ela adotadas, não abrindo qualquer margem de negociação. Mais tarde, quando acionada judicialmente ou quando se reporta aos trabalhadores através de suas redes internas de comunicação, informa que houve negociação e diálogo com o sindicato, utilizando os documentos convocatórios de tais reuniões como supostas provas deste falacioso diálogo.

No intuito de evidenciarmos a ausência de efetiva negociação descrevemos, ainda que sucintamente, as malfadadas reuniões ocorridas até o momento.

Em 19.03.2020 foi realizada uma reunião virtual, cuja sala de espera era controlada pela Petrobras, convocada pelo Comitê Interno Permanente da Petrobras, que contou com a participação dos representantes dos Sindipetros RJ, SJC e LP e dos representantes da empresa do RH Corporativo e do Comitê de Crise, com objetivo de tratar das medidas anti-Covid no Refino e no G&E. Embora questionados, os representantes da empresa não responderam nada sobre *offshore* e sobre outras áreas, limitando-se a afirmar a implantação temporária – e unilateral – do turno de 12 horas na maioria das unidades. Além da mudança na escala dos turnos terrestres, foi comunicada a implantação, também unilateral, de um novo procedimento para embarque (sete dias de confinamento em hotel no pré-embarque + 21 dias de trabalho na Plataforma + 14 dias de folga), conforme comunicado também por carta da empresa.

Importante destacar que logo após essa reunião, tivemos conhecimento através do portal de comunicação interna da empresa, de uma série de medidas que estavam sendo implementadas unilateralmente pela empresa, nenhuma delas sequer comentadas nesta reunião!

De igual modo, soubemos pela imprensa, da demissão de alguns trabalhadores que participaram da Greve Nacional dos Petroleiros, deflagrada em Fevereiro/2020, em descumprimento ao acordo celebrado em 21.02.2020, na sessão de mediação presidida pelo Ministro Ives Gandra, nos autos do Dissídio de Greve n. 1000087-16.2020.5.00.0000, no qual restou consignado “*sendo desconsideradas as advertências escritas remetidas aos trabalhadores, bem como não haverá punições por participação pacífica na greve*”³.

³ Os 05 (cinco) empregados lotados em bases territoriais de sindicatos integrantes da FNP foram reintegrados ao emprego, por determinação da antecipação de tutela *inaudita altera pars*, datada de 31.03.2020, proferida pelo Exmo. Desembargador do TRT da 2ª Região, Dr. Wilson Fernandes, nos autos do Mandado de Segurança n. 1000848-90.2020.5.02.0000. Convém transcrevermos trecho da decisão que reflete bem a arbitrariedade cometida pela empresa, qual seja, a demissão de empregado por abandono do posto de trabalho, durante o movimento grevista: “*Concluo, diante do exame do ato judicial impugnado, em cotejo com a petição inicial e a prova pré-constituída produzida, pelo risco de resultado útil do processo e a probabilidade do direito invocado pelo Impetrante, mormente porque o ato de dispensa por abandono de posto coincide exatamente com o movimento grevista suspenso por acordo mediado pelo C. TST. Não é, em princípio, razoável que o empregado, na vigência de um acordo sobre a suspensão da greve, seja dispensado sob o argumento do abandono do posto de serviço e isso não esteja relacionado com a sua participação no movimento paredista. Aliás, o pretense ato falto*”

Em 25.03.2020 foi realizada reunião entre dirigentes sindicais do Sindipetro-RJ e a Petrobras Transporte S.A. (Transpetro) – representantes do RH, da gerência local e do setor médico – cuja pauta tratava, precipuamente, sobre dois pontos: 1) Testagem dos empregados, especialmente dos trabalhadores de turno, tendo a empresa informado genericamente que estava atuando de forma alinhada com as recomendações da OMS, que os testes não seriam realizados em todos os trabalhadores, mas apenas naqueles indicados pelo setor médico da empresa, a fim de se evitar gasto inadequado de recursos e, estavam aguardando a chegada dos testes que já haviam adquirido. 2) Manutenção apenas dos serviços essenciais, nos quais não se encontram o abastecimento do mercado externo, tendo a empresa respondido que atendem à demanda da Petrobrás, razão pela qual irão manter as atividades que a Petrobrás entender como necessárias e essenciais.

ocorreu em 07/02/2020 e a comunicação, apenas em 20/02/2020. Não comungo do entendimento da Autoridade Coatora, de que “não há como se qualificar a participação dos obreiros como pacífica ou não, a fim de se deferir a liminar pretendida” (fls. 469). De acordo com os documentos dos autos, não há referência à dispensa por justa causa em razão de movimento grevista, pacífico ou não”. (grifos nossos)

Este sindicato tem conhecimento de que 02 (dois) empregados lotados em bases territoriais de sindicatos integrantes da FUP foram reintegrados ao emprego, conforme determinado por decisão proferida em 29.03.2020, pelo Exmo. Juiz da 14ª Vara do Trabalho de Vitória, Dr. Fábio Eduardo Bonisson Paixão, nos autos do processo n. 0000239-65.2020.5.17.0014, que ao deferir a tutela de urgência assinalou: “A gravação constante do link <https://www.youtube.com/watch?v=BsMi042toEQ&feature=youtu.be> demonstra que os motivos da dispensa decorreram da adesão ao movimento paredista. Há probabilidade do direito, pois há sério indício de prática de conduta antissindical por parte da PETROBRAS. O perigo de dano é patente. Vive o Brasil hoje uma quarentena por motivo de pandemia declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), por conta do maciço contágio mundial pelo COVID-19 (Coronavírus), com o que se pode concluir que as partes autoras sofrerão dano gravíssimo em suas esferas individuais e familiares ao perder o liame contratual empregatício com a PETROBRAS em momento tão difícil na vida internacional”. (Grifos nossos)

As decisões acima assinaladas são aqui transcritas e anexadas (**Doc. 03**) não apenas para demonstrar a ausência de diálogo com o sindicato sobre ponto tão importante – rescisão contratual no momento de enfrentamento da pandemia – mas, sobretudo, para demonstrar que a empresa vem adotando medidas extremamente nocivas aos trabalhadores durante esta pandemia, inclusive, com repercussão sobre a saúde mental da coletividade de trabalhadores, pois estas punições a trabalhadores que lutaram por seus direitos através da greve, funcionam como um elemento de desestabilização emocional, pois os trabalhadores veem que mesmo neste momento de pandemia, com reflexos sociais e econômicos, podem perder seus empregos, por conta e julgo da empresa. Certamente, pretende a companhia que estas demissões funcionem como mordaza neste momento em que sob o pretexto da pandemia, a empresa vem adotando uma série de medidas que violam os direitos dos trabalhadores e reduzem, sob diversos aspectos, a remuneração destes trabalhadores.

A posição estruturalmente antissindical da empresa é bastante clara: Exclui o sindicato da adoção das medidas a serem implementadas no momento da pandemia se recusando terminantemente a qualquer negociação e, concomitantemente, pune trabalhadores que lutaram por seus direitos através da adesão à greve, demitindo-os por justa causa em plena pandemia e; implementa medidas de forma unilateral que, nitidamente, violam os direitos dos trabalhadores, dentre eles as normas de proteção ao salário. Neste cenário, esperava a empresa que os trabalhadores se sentissem desmobilizados para lutar contra estas medidas, porém, felizmente, se engana.

Em 25.03.2020 foi realizada uma reunião entre a Petrobras (representantes do RH/EOR) e representantes das entidades sindicais filiados a FNP e a FUP, na qual a empresa comunicou a adoção unilateral de uma série de medidas, dentre as quais destacam-se: **1)** O isolamento social monitorado de 07 (sete) dias, comunicado anteriormente, deixaria de ser realizado em hotel e passaria a ser realizado na residência do empregado; **2)** Adiamento do pagamento do Programa de Prêmio por Performance 2019; **3)** Postergação do pagamento de horas-extras; **4)** Postergação do recolhimento de FGTS e do pagamento de gratificação de férias, conforme Medida Provisória n. 927, de 2020; **5)** Postergação do pagamento de 30% da remuneração mensal total do Presidente, Diretores, Gerentes Executivos e Gerentes Gerais; **6)** Cancelamento dos processos de avanço de nível e promoção para os empregados e avanço de nível de funções gratificadas de 2020; **7)** Redução de 50% no número de empregados em sobreaviso parcial nos próximos três meses e suspensão temporária de todos os treinamentos.

Essas medidas, em sua grande maioria, não contam com a concordância das entidades sindicais, pois são altamente lesivas a coletividade dos trabalhadores, além de não serem motivadas pelo enfrentamento a pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19), mas sim, ao enfrentamento da crise do petróleo. Contudo, apesar de serem questionadas, a empresa simplesmente seguiu afirmando a sua implementação.

No momento de realização desta reunião, o sindicato havia sido comunicado que alguns trabalhadores tinham testado positivo para o Coronavírus (Covid-19) – 07 casos confirmados, sendo 06 na Transpetro e 01 na Petrobrás, dos quais 05 no RJ, 01 MG e 1 BA – e ainda 25 casos registrados, porém, aguardando confirmação. Questionados sobre o acompanhamento que estava sendo destinado a estes trabalhadores, bem como, sobre o monitoramento dos trabalhadores que com estes tiveram contato e das medidas de proteção que estavam sendo adotadas quanto aos demais trabalhadores, a Petrobras se limitou a confirmar as informações de contágio e a afirmar que estava adotando todas as medidas cabíveis.

Existiram ainda outras reuniões até o momento, porém, todas nos mesmos moldes destas descritas acima e, apesar de todos os protestos das entidades sindicais e das tentativas de negociação, as referidas medidas foram implementadas de forma unilateral conforme comunicados emitidos posteriormente e que serão abordados nos tópicos seguintes. Contudo, antes de finalizarmos esse tópico, gostaríamos de solicitar desde já a atenção dos Exmos. Procuradores para o tom adotado nestes comunicados, um tom de “informe” e não de negociação, corroborando assim, todo o até aqui exposto.

A absoluta inexistência de diálogo e negociação coletiva quanto às medidas que afetam diretamente os direitos e interesses dos trabalhadores violam o art. 7º, inciso XXVI e art. 8º, inciso III, ambos da Constituição Federal Brasileira; art. 5º da Convenção n. 154 da OIT, promulgada pelo Brasil através do Decreto n. 1.256, de 29.9.94 e; art. 19, alínea “e” da Convenção n. 155 da OIT, promulgada pelo Brasil através do Decreto n. 1.254, de 29.9.94.

2. Imposição do contingente mínimo.

A pandemia mundial causada pelo Coronavírus (Covid-19) é contemporânea a uma das maiores crises do petróleo dos últimos tempos e, assim, estamos vivenciando um lamentável oportunismo da Petrobras que sob o pretexto da pandemia mundial, vem adotando uma série de medidas que visam, em verdade, resguardar os caixas da empresa durante a crise do petróleo.

A própria empresa deixa transparecer sua real intenção em documentos e informações por ela veiculados, conforme depreendemos, exemplificativamente, da matéria obtida em seu *site*, datada de 26.03.2020, intitulada “*Adotamos medidas para reforçar nossa resiliência*”, cujo subtítulo é bastante elucidativo “*Resguardar o fôlego – **medidas para preservação da companhia***”. (grifos nossos).

Transcrevemos abaixo os trechos mais significativos, contudo, a mesma pode ser consultada em sua integralidade no documento em anexo (**Doc. 04**)⁴.

“Estamos adotando medidas tendo em vista os impactos da pandemia do COVID-19 (coronavírus) e do choque de preços do petróleo. (...)

Como resultado da redução abrupta dos preços e demanda de petróleo e combustíveis, estamos adotando agora uma série de medidas para redução de desembolso e preservação do caixa neste cenário de incertezas, a fim de reforçar nossa solidez financeira e resiliência dos nossos negócios.

“Estamos enfrentando uma situação sem precedentes. Diante disso, nossas prioridades são a preservação da saúde de nossos colaboradores e a preservação do caixa da companhia. A defesa da saúde é fundamental sob todos aspectos. A disponibilidade de caixa é crítica para garantir a continuidade de nossas operações com segurança e integridade. Estamos agindo com rapidez tomando várias medidas para assegurar que esses dois objetivos sejam atingidos”, disse o presidente Roberto Castelo Branco. “Apesar de esta ser talvez a pior crise sofrida pela indústria do petróleo nos últimos 100 anos, estamos confiantes que unidos como um só time superaremos as dificuldades e sairemos mais fortes com o aprendizado de várias lições. Nossa confiança deriva do empenho e da competência de nossas equipes, que têm se dedicado admiravelmente na busca de soluções para minimizar os impactos da crise. A Petrobras já venceu várias crises e vencerá mais uma”, completou Roberto.

Entre as medidas, destacamos:

- Desembolso das linhas de crédito compromissadas (Revolving Credit Lines), no montante de cerca de US\$ 8 bilhões, conforme anunciado em 20/03/2020, que entraram no caixa essa semana.
- Desembolso de duas novas linhas que somam R\$ 3,5 bilhões.

⁴ Matéria disponível no também no site <<https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/adotamos-acoas-para-reforcar-nossa-resiliencia.htm>>

- Postergação para 15/12/2020 do pagamento de dividendos anunciado em 19/02/2020 com base no resultado anual de 2019, no valor de R\$ 1,7 bilhão. Essa proposta será submetida à aprovação da Assembleia Geral Ordinária, que foi reagendada de 22/04/2020 para 27/04/2020.
- **Redução e postergação de gastos com recursos humanos, no valor total de R\$ 2,4 bilhões:**
 - **adiamento do pagamento do Programa de Prêmio por Performance 2019;**
 - **postergação do pagamento de horas-extras;**
 - **postergação do recolhimento de FGTS e do pagamento de gratificação de férias, conforme Medida Provisória nº 927, de 2020;**
 - postergação do pagamento de 30% da remuneração mensal total do Presidente, Diretores, Gerentes Executivos e Gerentes Gerais;
 - **cancelamento dos processos de avanço de nível e promoção para os empregados e avanço de nível de funções gratificadas de 2020;**
 - **redução de 50% no número de empregados em sobreaviso parcial nos próximos três meses e suspensão temporária de todos os treinamentos.**
 - Otimizações do capital de giro
 - Redução dos investimentos programados para 2020 de US\$ 12 bilhões para US\$ 8,5 bilhões (sendo US\$ 7 bilhões na visão caixa), em função principalmente de postergações de atividades exploratórias, interligação de poços e construção de facilidades de produção e refino, e da desvalorização do Real frente ao dólar americano.
 - Aceleração da redução dos gastos operacionais, com uma diminuição adicional de US\$ 2 bilhões, destacando:
 - **Hibernação das plataformas em operação em campos de águas rasas, com custo de extração por barril mais elevado, que em virtude da queda dos preços do petróleo passaram a ter fluxo de caixa negativo. A produção atual de óleo desses campos é de 23 mil bpd e os desinvestimentos nesses ativos continuam em andamento.**
 - Menores gastos com intervenções em poços e otimização da logística de produção.
 - Postergação de novas contratações relevantes pelo prazo de 90 dias.
- **Como resultado da implementação das medidas descritas, estimamos que equilibraremos nosso fluxo de caixa no ano de 2020.**
- **Em relação à comercialização de petróleo e derivados, estamos continuamente monitorando o mercado interno e externo, bem como fazendo a gestão dos estoques e processamento em nossas refinarias, em alinhamento com as variações das demandas do mercado.** A crise do COVID-19 tem provocado reduções significativas de demandas de derivados, especialmente de diesel, gasolina e QAV no Brasil e no mundo. (...)" (grifos nossos)

O comunicado da empresa não deixa dúvidas, as medidas diretamente relacionadas a redução da remuneração dos trabalhadores é motivada pela necessidade de resguardar o caixa da empresa enquanto perdurar a grave crise do petróleo – que precede a pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19) – e as

atividades mantidas pela empresa não são apenas aquelas destinadas a manutenção de suas atividades essenciais, assim consideradas as *“indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”* e caso *“não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”*.⁵

É neste cenário de preservação do caixa da empresa e de abastecimento do mercado externo que a Petrobras estabeleceu, unilateralmente, o “contingente mínimo” da força de trabalho, onde sequer foram explicitados os critérios para parada de produção e, a consequência, é que este não está voltado para manutenção das atividades essenciais e sim para preservação do caixa da empresa e de abastecimento do mercado externo, colocando em risco a saúde e a vida de diversos trabalhadores, que além de se contagiarem com o Coronavírus (Covid-19) podem servir como vetores de contaminação aos seus familiares. Um risco para os trabalhadores e para a sociedade em geral simplesmente ignorado pela empresa.

Sabemos que estamos em um momento excepcional, porém, sobretudo nestes momentos devemos privilegiar o diálogo e a negociação coletiva. Se fizermos um esforço interpretativo das normas jurídicas previstas em nosso ordenamento jurídico para situações excepcionais, vemos que a negociação coletiva se faz presente, como por exemplo no caso da greve – situação também excepcional no contrato de trabalho – em que a Lei n. 7.783, determina em seu art. 9º que o contingente mínimo seja negociado.

Por que não negociar o contingente mínimo com os sindicatos? A resposta a essa pergunta é uma só: a negociação com o sindicato resultaria em um contingente efetivamente mínimo, apenas o necessário à manutenção das atividades essenciais da empresa, nos termos descritos acima, violando assim o interesse da Petrobras de manter seus lucros e abastecer o mercado externo. E este é o caminho arbitrário que a Petrobras infelizmente vem adotando e, para corroborar esta assertiva, basta fazermos um breve recuo a greve nacional dos petroleiros deflagrada em 01.02.2020, a qual o Sindipetro-RJ aderiu em 06.02.2020, período no qual esta entidade sindical enviou diversos ofícios à Petrobras e a Transpetro, solicitando a negociação do contingente mínimo, em absoluto respeito ao aludido dispositivo legal, porém, foi igualmente ignorado, optando a empresa por ingressar com Dissídio Coletivo de Greve e pleitear, sem qualquer negociação prévia com as entidades sindicais, que o Judiciário fixasse o contingente mínimo. **(Doc. 05)**

É essencial que este contingente mínimo seja negociado com o sindicato, pois neste momento, o contingente mínimo adequado é também medida de segurança, de proteção a vida desses trabalhadores, pois a diminui a circulação dos trabalhadores, a permanência de muitos nas dependências das empresas e o confinamento mínimo no regime especial de turno nas bases terrestres e nas plataformas.

3. Imposição de alteração da escala.

⁵ Por analogia, utilizamos os conceitos fornecidos pelo art. 11 da Lei n. 7.783/1989 (Lei de Greve).

A companhia alterou, também unilateralmente, a escala dos trabalhadores, submetendo-os a uma escala demasiadamente extenuante e com folga bastante reduzida, conforme informado na Carta RH/RSGE/RSIND 0050/2020, datada de 19.03.2020, enviada a posteriori às entidades sindicais (**Doc. 06**):

“(…) a companhia adotará imediatamente ações de redução segura de efetivo e ajustes em sua escala de trabalho em suas unidades marítimas. São elas:

- Efetivo reduzido ao mínimo necessário em unidades offshore, com garantia da segurança e habitabilidade;
- Escala especial para as equipes que continuarão embarcando, considerando isolamento prévio de 7 dias em hotel disponibilizado pela Petrobras, 21 dias a bordo e 14 dias de folga”.

Sobre o referido comunicado, inicialmente, questionamos veementemente a redução ao “*mínimo necessário em unidades offshore, com garantia da segurança e habitabilidade*”, pois como já detalhado no tópico acima, esse mínimo necessário foi estabelecido unilateralmente pela empresa, sem qualquer transparência ou negociação e, conforme sinalizado pela própria Companhia na matéria abordada acima, visou, sobretudo, o enfrentamento à crise petrolífera.

Salientamos ainda que embora este comunicado, datado de 19.03.2020 afirme que seria realizado “*isolamento prévio de 7 dias em hotel disponibilizado pela Petrobras*”, poucos dias depois, em 28.03.2020, a alterou esta medida e, novamente de forma unilateral decidiu: “*A partir de agora, o isolamento prévio de 7 dias antes do embarque para plataformas offshore passará a ser no domicílio do colaborador, e não mais em hotel*”. (**Doc. 07**)

Esta alteração demonstra o desrespeito aos trabalhadores que têm suas rotinas alteradas abruptamente, veem as normas que supostamente estariam voltadas às suas seguranças serem alteradas em intervalos ínfimos, gerando assim demasiada insegurança em um momento onde o que todos buscam é, minimamente, segurança e tranquilidade para o enfrentamento desta pandemia.

Feitas estas ressalvas e centrando na irregularidade objeto deste tópico, destacamos a imposição unilateral da escala extenuante e restritiva do convívio familiar (7 dias de isolamento social, 21 dias de trabalho a bordo e 14 dias de folga).

Se por um lado pode ser compreendida como forma de proteção a saúde dos trabalhadores em razão da diminuição de embarque e desembarque e, conseqüentemente, menor circulação e exposição dos trabalhadores ao Coronavírus (Covid-19), por outro lado, é prejudicial à saúde e a integridade desses físicos destes trabalhadores, em razão do aumento incontestemente da fadiga e das conseqüências da privação do sono, dentre outros.

A jornada em turnos ininterruptos de revezamento está entre as matérias delegadas pela Constituição Federal à negociação coletiva, conforme disposto em seu

art. 7º, inciso XIV, sendo certo que os trabalhadores da categoria petroleira, assim como as entidades sindicais que os representam, estão cientes que este é um momento excepcional que pode demandar uma alteração em suas jornadas e escalas, para equilibrar a proteção a vida e saúde dos trabalhadores e a necessidade de manutenção das atividades essenciais da empresa. Contudo, requerem que esta alteração seja implementada através de negociação coletiva, conforme expressamente preceituado pela Constituição Federal, o que vem sendo reiteradamente negado pela Petrobras e suas subsidiárias em atitude flagrantemente inconstitucional.

É imperioso notificarmos os integrantes do Ministério Público que como não bastasse a implementação unilateral e não negociada da escala extenuante e restritiva do convívio familiar, a empresa está ameaçando punir os trabalhadores que não aceitarem migrar para esta escala.

O sindicato vem recebendo inúmeras denúncias quanto a estas ameaças sofridas pelos trabalhadores das plataformas localizadas em sua base territorial (P-74, P-75, P-76 e P-77) e, vem atuando junto a estes, no sentido de obter as evidências desta prática assediadora, o que nos motiva a requerer a abertura de um procedimento específico, para a apuração desta e de outras irregularidades e ilegalidades que vem sendo praticadas nas Plataformas, com a oitiva destes trabalhadores, sendo resguardado o sigilo sob a identidade destes trabalhadores.

4. Medidas inadequadas quanto a testagem para Coronavírus (Covid-19), manutenção de ambiente saudável e fornecimento de meios de higienização adequados.

A Petrobras divulgou em sua rede interna de comunicação, em matéria datada de datada de 26.03.2020, intitulada “*Adotamos medidas para reforçar nossa resiliência*”, cujo subtítulo é bastante elucidativo “*Resguardar o fôlego – medidas para preservação da companhia*”, já aduzida alhures, a doação de 600 mil testes para diagnóstico de Covid-19 para o Sistema Único de Saúde (SUS), conforme trecho abaixo transcrito:

“Adicionalmente, doamos ao Sistema Único de Saúde (SUS) 600 mil testes para diagnóstico de Covid-19, que foram importados dos Estados Unidos e chegarão ao Brasil em abril. Criamos também um grupo multidisciplinar de profissionais de nosso centro de pesquisas (Cenpes) para avaliar e propor soluções em parceria com universidades, empresas e instituições que possam ajudar no combate ao coronavírus”. (grifos nossos)

Este fato, comunicado pela Petrobras à Comissão de Valores Mobiliários e amplamente divulgado nos meios de comunicação do país⁶, é certamente louvável,

⁶ Exemplificativamente: <https://www.istoedinheiro.com.br/petrobras-doa-600-mil-testes-de-covid-19-ao-sus-2/>; <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2020/03/epoca-negocios-petrobras-doa-600-mil-testes-de-covid-19-ao-sus.html>; <https://cebds.org/covid-19-petrobras-ira-doa-600-mil-testes->

contudo, a postura adotada internamente pela empresa quanto aos trabalhadores, próprios e terceirizados, é bastante diversa.

As entidades sindicais vêm solicitando insistentemente que os trabalhadores de turno (próprios e terceirizados) sejam testados para o Coronavírus (Covid-19), antes do ingresso no turno, tanto nas bases de terra quanto nas plataformas, tendo em vista que as peculiaridades desse regime especial coloca em risco a saúde dos trabalhadores, daqueles que estejam contaminados, em razão da dificuldade de atendimento médico imediato, especialmente quanto aos trabalhadores de Plataformas e; daqueles trabalhadores que estejam laborando no mesmo turno, posto que a proximidade do confinamento facilita a rápida propagação do vírus.

Porém, a empresa vem ignorando esta solicitação sob o argumento de que não há testes disponíveis e que os mesmos implicam em alto custo, razão pela qual, apenas serão testados os trabalhadores que estejam apresentando sintomas e que sejam encaminhados pelo serviço médico da Companhia. Esta restrição a realização de exames é altamente lesiva a saúde dos trabalhadores, pois a manifestação de sintomas pressupõe a contaminação, de modo que ao ser testado, o trabalhador contaminado já atuou como vetor de transmissão a toda coletividade de trabalhadores que com ele laboraram, o que no caso dos trabalhadores de turno é, repetimos, ainda mais gravoso em virtude das especificidades citadas acima.

Neste sentido nos reportamos a notícia divulgada pela empresa em seu *site*, em 31.03.2020, sob o título “Iniciamos os testes para Covid-19 em colaboradores” (**Doc. 08**), cujos trechos mais relevantes seguem transcritos abaixo:

*“Como mais uma medida para conter o avanço da covid-19, **iniciamos os testes em colaboradores com sintomas típicos da doença causada pelo novo coronavírus.** Esses colaboradores terão acesso ao melhor teste hoje disponível para a doença, o RT-PCR (Reação em Cadeia da Proteína Transcriptase Reversa), **quando indicado pela equipe médica da Petrobras.** Já iniciamos os testes em algumas cidades do país e estamos ampliando parcerias com laboratórios e instituições de saúde para cobrir todas as regiões onde atuamos”. (Grifos nossos)*

Ressaltamos que a medição de temperatura, media de baixo custo que pode ser facilmente realizada não apenas nos trabalhadores de turno (bases terrestres e plataformas), mas também nos trabalhadores do regime administrativo que não estão trabalhando em *home office*, também não vem sendo praticada de forma regular pela Companhia, embora esteja sendo requerida desde o início, conforme demonstrado pelos ofícios enviados por esta sindical, aos quais já nos referimos alhures.

Importante nos reportamos ainda a Nota Técnica 11/2020 emitida pela Petrobras em 25.03.2020, na qual a empresa afirma que o isolamento social nos 07 (sete) dias que antecedem aos embarques em Plataformas seria realizado em casa, com monitoramento remoto dos trabalhadores, sendo que caso algum trabalhador apresente os sintomas, “será aplicado o bloqueio do embarque ou turno”, sendo esta a única medida apresentada pela empresa. **(Doc. 09)**

O sindicato vem requerendo ainda que seja conferido tratamento isonômico aos trabalhadores terceirizados, sendo este mais um dos requerimentos absolutamente ignorados pela Petrobras, o que fica bastante claro na Nota Técnica acima referida, conforme demonstrado pelas assertivas abaixo transcritas:

“As orientações desta Nota Técnica aplicam-se a empregados próprios. Recomenda-se que as empresas contratadas apliquem as mesmas recomendações aos seus colaboradores, respeitando as questões contratuais”;

Ora, não pode a Petrobras simplesmente recomendar que as empresas contratadas apliquem as mesmas recomendações aos seus colaboradores, é preciso que a Petrobras assuma a responsabilidade pelos meios de proteção a vida e a saúde desses trabalhadores terceirizados, sob pena de violação ao Princípio da Igualdade conclamado no preâmbulo da Constituição Federal Brasileira e positivado no *caput* de seu art. 5º.

Ademais, a Lei n. 6.019/74, significativamente alterada pela Lei n. 13.429/2017 no tocante à terceirização, passou a estabelecer em seu art. 5º - A, §3º, que: “**É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato**” (grifados).

Evidentemente, a realização de testes do coronavírus (Covid-19) e medição de temperatura, no momento em que vivemos, estão dentre as condições de segurança, higiene e salubridade a ser garantida pela Petrobras e suas subsidiárias a este grupo específico de trabalhadores, os terceirizados, devendo ser assinalado que o elevado quantitativo de trabalhadores terceirizados no Sistema Petrobras e o descaso histórico com estes trabalhadores acende todos os alertas quanto a situação destes trabalhadores neste momento pandêmico⁷.

⁷ O último Relatório de Sustentabilidade divulgado pela Petrobras em 2018 afirma que a Petrobras Controladora conta com um total de 47.556 empregados próprios e 97.519 empregados terceirizados, revelando assim, um contingente bastante significativo de terceirizados. Disponível em <https://www.investidorpetrobras.com.br/ptb/83/Sustentabilidade_2018.pdf>

A ausência de realização de testes do Coronavírus (Covid-19) e de medição de temperatura, nos empregados próprios e terceirizados, não é a única temeridade nociva a saúde e a vida dos trabalhadores que a empresa vem praticando, pois incluem-se nestas, também, a ausência de fornecimento de álcool gel 70% e lenços de papel em quantidade suficiente e em locais estratégicos no ambiente de trabalho, bem como, a ausência de uma quarentena provida pela empresa.

Os terceirizados continuam trabalhando, regularmente, nos prédios administrativos, assim como uma quantidade ainda relevante de empregados próprios, sendo que a empresa anuncia 30% (trinta por cento) de ocupação no edifício Senado, sem, contudo, informar quais os motivos destes trabalhadores próprios e terceirizados, não estarem em home office, sujeitando-se assim a exposição e contaminação.

Estas medidas violam todo o arcabouço de normas de saúde e segurança do trabalho, dentre os quais destacamos o art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal, art. 157, inciso I da CLT e, no caso dos trabalhadores de plataformas, a NR n. 30 do MTE.

5. Ausência de notificação aos sindicatos dos casos suspeitos e confirmados de contágio pelo Coronavírus (Covid-19).

As entidades sindicais não estão sendo notificados das suspeitas e confirmações de teste para Coronavírus (Covid-19), existindo, inclusive, casos de suspeitas dentro da quarentena, além de pessoas com sintomas que embarcaram em Plataformas, conforme denunciado pelos trabalhadores⁸.

Diante das muitas denúncias e da insistência consciente das entidades sindicais em obter informações quanto aos casos confirmados e suspeitos de contágio, a Petrobras enviou em 30.03.2020 a Carta RH/RSGE/RSIND 0082/2020 (**Doc. 10**), no qual afirma de forma genérica que:

“Informamos que até esta data temos 11 casos confirmados, sendo 8 no estado do Rio de Janeiro, 2 no estado da Bahia e 1 no estado do Rio

⁸ Apenas para exemplificar, conforme denunciado na Carta enviada à Petrobras (Doc. 02), um empregado regressou recentemente de Portugal (em um voo em que estavam pessoas de outros países afetados pelo COVID-19) e embarcou em uma das plataformas (P74) sem que fosse adotada qualquer testagem ou aferição de temperatura, lá manifestando alguns sintomas do Coronavírus (Covid-19) e, ainda, um trabalhador de outra empresa, que presta suporte a plataforma, regressou da Itália, embarcou apresentando sintomas de gripe, sem que fosse realizada qualquer testagem. Com a permanência e agravamento dos sintomas, o mesmo foi proibido de circular pela plataforma, porém, permaneceu dividindo camarote. E, por fim, nos reportamos aos 08 (oito) trabalhadores que embarcaram também sem qualquer testagem em outra plataforma (P67), não localizada na base territorial do Sindipetro-RJ, tendo que ser posteriormente desembarcados, conforme noticiado, por exemplo, em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/03/petrobras-desembarca-oito-funcionarios-de-plataforma-por-sintomas-de-coronavirus.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa>

Grande do Sul. Em todos os casos, o protocolo preventivo foi cumprido. As equipes de saúde da Petrobras seguem acompanhando o quadro clínico destes colaboradores”.

A atitude da empresa em ocultar as informações claras e precisas, além de desprovida de qualquer razoabilidade, impede que o sindicato preste assessoramento a estes trabalhadores e aos seus familiares, além de impedir o monitoramento das medidas de segurança nos locais mais suscetíveis à contaminação, considerando a potencial transmissão pelo trabalhador contaminado.

Além de desprovida de qualquer razoabilidade, a ausência de notificação aos sindicatos viola o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), atualmente vigente, mais precisamente, viola o disposto na Cláusula 73, §7º e Cláusula 79, §1º, abaixo transcritos:

Cláusula 73. Condições de Segurança e Saúde Ocupacional

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

(...)

Parágrafo 7º - A Companhia fornecerá informações as Entidades Sindicais sobre os programas de gerenciamento da saúde e dados epidemiológicos bem como dará continuidade aos mesmos tais como promoção da atividade física, orientação nutricional, programas de prevenção às drogas e ginástica laboral, utilizando-se de dados epidemiológicos dos exames médicos ocupacionais, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absenteísmo.

Cláusula 79. Prevenção de Doenças.

A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados e aposentados.

Parágrafo 1º. A Companhia informará as Entidades Sindicais, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, quando ocorrerem em regiões declaradamente endêmicas. As doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências denexo causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

A comunicação aos sindicatos é imprescindível, sob diversos aspectos, porém a empresa vem utilizando o art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020, de constitucionalidade altamente duvidosa, para justificar a ausência de comunicação completa e específica acerca da contaminação do Coronavírus (Covid-19) pelos trabalhadores. Contudo, mesmo o malfadado artigo não autoriza a ausência de comunicação ao sindicato, inclusive porque, há a ressalva de que a contaminação pelo coronavírus (covid-19) não será considerada ocupacional, exceto mediante comprovação do nexo causal. Logo, é necessária a comunicação até para que se possa analisar a existência ou inexistência do nexo causal.

6. Negativa de fornecimento de transporte individual e seguro aos trabalhadores de turno (bases terrestres e plataformas).

O sindicato vem solicitando que a Companhia disponibilize transporte aos trabalhadores de turno, preferencialmente através do serviço fretado, de modo a evitar que os trabalhadores tenham que se utilizar dos serviços de transporte público, diminuindo assim as possibilidades de contágio e; que seja assegurado transporte apropriado aos trabalhadores antes do embarque, evitando assim que os mesmos tenham de circular continuamente por rodovias e aeroportos, posto que conforme já mencionado em outros tópicos, muitos destes trabalhadores mantêm domicílio em outros estados e municípios, aumentando a exposição destes a situações de contágio, justamente em período imediatamente anterior ao embarque.

7. Irregularidades quanto ao banco de horas.

A Petrobras vem obrigando seus funcionários a tirarem folga com as horas positivas creditadas em seus banco de horas, devendo ser assinalada a inexistência de qualquer acordo, nem mesmo individual, tratando-se de imposição arbitrária do empregador.

8. Manutenção das atividades no COMPERJ (Complexo Petroquímico do Rio de Janeiro).

O COMPERJ, localizado no município de Itaboraí/RJ, encontra-se em obras e construção do Projeto Integrado Rota 3, que tem como objetivo ampliar o escoamento de gás natural dos projetos em operação na área do pré-sal da Bacia de Santos, existindo a expectativa de que esta unidade de processamento de gás natural (UPGN) se torne a maior do país, com capacidade de processamento de até 21 milhões de m³ por dia. A previsão de início de operação é 2021.

Este é um projeto que conta com o apoio deste sindicato, não apenas pela importância para o país e para a população brasileira, mas também pela geração de trabalho e emprego, inclusive nesta fase embrionária, de realização de obras.

Neste ponto nos reportamos ao último relatório apresentado pela empresa, em dezembro/2019, (**Doc. 11**)⁹, no qual a mesma informa:

“Na medida em que as obras para a conclusão da UPGN Rota 3 no Comperj avançam, mais pessoas são necessárias para a construção das unidades e instalações que vão escoar e processar o gás natural do pré-sal da Bacia de Santos. Em 2019, foi registrado um aumento de 105% no número de profissionais no Comperj, com mais de seis mil pessoas trabalhando na obra, no fim do ano. A maior parte dos empregos gerados no período teve como objetivo atender ao ritmo das obras da unidade de processamento de

⁹ Documento também disponível em

gás natural (UPGN), que será a maior do país, com previsão de início de operação em 2021”.

Entretanto, neste momento, há que se equilibrar o desenvolvimento destas obras com a preservação da vida e saúde desses trabalhadores e, para tanto, é imprescindível que se estabeleça um contingente mínimo para continuidade destas obras, o que foi solicitado pelo sindicato, porém, ignorado pela Petrobras.

O risco iminente à saúde destes trabalhadores, em razão da grande circulação por meios de transporte público, inclusive circulação intermunicipal, posto que muitos residem em cidades vizinhas, atraiu a intervenção da Prefeitura Municipal de Saúde que, através da Secretaria de Saúde, enviou o Ofício SMA/SSVS N. 21-2020, solicitando a paralização de 70% (setenta por cento das obras). **(Doc. 12)**

Contudo, até o momento a Petrobras ainda não informou como será esta redução, se imediata ou paulatina, nem tampouco se já efetuou a redução, sendo imprescindível a prestação desta informação.

Assinalamos, por oportuno, que a situação experimentada no COMPERJ ilustra bem o já afirmado acima: a Petrobras não vem estabelecendo contingente mínimo apenas para a manutenção das atividades essenciais, mas sim, para proteção de seu lucro, traduzido neste caso, pela não geração de prejuízo com a paralização de obra.

9. Plano de Resiliência.

Em 29.03.2004 a Petrobrás anunciou um “Plano de Resiliência”, um pacote de medidas unilaterais – absoluta ausência de negociação coletiva e até mesmo negociação individual com os trabalhadores – com forte impactos nos contratos de trabalho, conforme informado aos trabalhadores através do “Portal do Empregado” **(Doc. 13)**

Estamos aqui a falar das mesmo pacote de medidas já anunciado pela empresa em 26.03.2020, através da matéria disponibilizada em seu *site* oficial sob o título “Adotamos medidas para reforçar nossa resiliência”, com subtítulo bastante significativo “Resguardar o fôlego – **medidas para preservação da companhia**”. (grifos nossos), sobre a qual já nos manifestamos anteriormente **(Doc. 04)**

Este pacote de medidas é expressamente voltado a manutenção dos cofres da companhia e ao abastecimento do mercado externo, conforme verificado pela literalidade destes documentos, convindo transcrevermos trecho do documento divulgado no “Portal de Empregados” ainda que seja mera repetição do trecho já transcrito acima, quando abordamos a comunicação ao mercado. Vejamos:

“Como resultado da redução abrupta dos preços e demanda de petróleo e combustíveis, estamos adotando agora uma série de medidas para redução de desembolso e preservação do caixa neste cenário de incertezas, a fim de reforçar nossa solidez financeira e resiliência dos

nossos negócios. “Estamos enfrentando uma situação sem precedentes. Diante disso, nossas prioridades são a preservação da saúde de nossos colaboradores e a preservação do caixa da companhia. A defesa da saúde é fundamental sob todos aspectos. A disponibilidade de caixa é crítica para garantir a continuidade de nossas operações com segurança e integridade. Estamos agindo com rapidez tomando várias medidas para assegurar que esses dois objetivos sejam atingidos”, disse o presidente Roberto Castelo Branco. “Apesar de esta ser talvez a pior crise sofrida pela indústria do petróleo nos últimos 100 anos, estamos confiantes que unidos como um só time superaremos as dificuldades e sairemos mais fortes com o aprendizado de várias lições. Nossa confiança deriva do empenho e da competência de nossas equipes, que têm se dedicado admiravelmente na busca de soluções para minimizar os impactos da crise. A Petrobras já venceu várias crises e vencerá mais uma”, completou Roberto”. (grifados)

E após este absurdo preâmbulo são elencadas uma série de medidas que pela lesividade que causam, são também aqui denunciadas.

- **Adiamento do pagamento do Programa de Prêmio por Performance 2019.**

O Programa de Prêmio por Performance (PPP) é uma das medidas presentes no Programa de Remuneração Variável (PRVE), cujo regramento encontra-se anexado. **(Doc. 14)**

Através deste regramento podemos perceber como o PPP estabelece a distribuição de valores demasiadamente elevados para um grupo seleto de empregados (os ocupantes de cargos de gestão e os alinhados a política da empresa), sendo pautado em critérios demasiadamente subjetivos, cujas avaliações dos funcionários são feitas exclusivamente pelo “*pelo superior imediato numa escala de 1 a 5*”, razões pelas quais o sindicato repudia o PPP.

A forma como estabelecido o Prêmio por Performance (PPP) tem possibilitado que o mesmo seja utilizado indevidamente como uma forma de impor um alinhamento dos trabalhadores à alta gestão, tanto assim, que recentemente, o mesmo foi utilizado como forma de desmotivar os trabalhadores, em mais uma prática antissindical, a aderirem a Greve Nacional dos Petroleiros deflagrada em Fevereiro/2020, pois conforme anunciado pela empresa em seus canais oficiais de comunicação e, neste sentido, transcrevemos um destes comunicados oficiais que segue também anexo a presente **(Doc. 15)**:

“Anteciparemos o pagamento do Prêmio por Performance aos empregados que estão atuando para a continuidade das atividades da companhia.

Em reconhecimento aos empregados que têm trabalhado para garantir a realização das atividades normais da companhia desde 1º de fevereiro, a Petrobras decidiu antecipar parte do pagamento do Prêmio por Performance (PPP) 2019.

O valor creditado será referente a 30% do resultado relativo às métricas de topo. O pagamento ocorrerá no dia 28 de fevereiro e o contracheque específico estará disponível no próximo dia 22.

A quitação do PPP 2019 a todos os empregados elegíveis será paga no dia 29 de maio de 2020, após a deliberação da Assembleia Geral Ordinária, de acordo com as regras do programa e após a avaliação de cumprimento de metas e desempenho individual”.

Assim, é inverídica a afirmação abrangente e genérica contida no referido “Plano de Resiliência” de que estava sendo adiado o pagamento do Programa de Prêmio por Performance 2019, pois parte dos trabalhadores (aqueles que não aderiram a greve de Fevereiro/2020) já receberam o adiantamento do prêmio em 28.02.2020, razão pela qual, em verdade, apenas os trabalhadores que aderiram à greve – não por acaso aqueles que receberão os menores valores de PPP, se receberem – é que terão o pagamento adiado.

Ademais, há de ser ressaltado que esta bonificação que privilegia os cargos de gestão e os trabalhadores “aprovados” por seus superiores hierárquicos, ou seja, um seleto grupo de empregados, será adiada enquanto a grande maioria dos trabalhadores sofrerá redução na remuneração, conforme demais medidas de resiliência que trataremos mais adiante. Esta medida arbitrária – adiamento de bônus em contraponto a supressão de remuneração – estabelece um tratamento diferenciado e não igualitário entre os trabalhadores, em aberta violação aos dispositivos legais já referenciados.

- **Postergação do pagamento de horas-extras.**

O art. 7º, inciso XVI da Constituição Federal determina que é direito fundamental do empregador a “*remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal*” e o art. 611-B, inciso X da CLT determina que constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a redução ou supressão da “*remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal*”.

Contrariando o disposto nos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, a Petrobras impôs a postergação do pagamento de horas extras e, mais, postergou o referido pagamento sem a indicação de qualquer previsão de pagamento. Essa “postergação” representa, por óbvio, a supressão das horas extras no momento legalmente devido.

Esta medida ilegal e inconstitucional configura sério desrespeito aos petroleiros que, neste momento de crise, vem se dedicando com afinco e trabalhando em jornadas extenuantes para manter as necessidades básicas da população – e, lamentavelmente, o caixa da empresa e o abastecimento do mercado externo – devendo ser adotadas as medidas cabíveis para a regularização deste pagamento.

- **Postergação do pagamento de 30% da remuneração mensal total do Presidente, Diretores, Gerentes Executivos e Gerentes Gerais.**

Em 29.03.2020 a Petrobras anunciou como “medida de resiliência” a postergação do pagamento de 30% (trinta por cento) da remuneração mensal total da alta direção da Companhia, dando ampla divulgação a esta medida, porém, poucos dias antes, em 22.03.2020, a Companhia divulgou a “Proposta da Administração da AGO 2020”¹⁰, a ser realizada inicialmente 22.04.2020 e posteriormente transferida para 27.04.2020, na qual propõe a majoração do bônus distribuído a alta gestão – que será triplicado – porém, sem, contudo, dar a mesma visibilidade.

Deste modo, em verdade a Companhia procura garantir que sua Alta Direção não seja atingida pelas consequências econômicas da pandemia mundial em razão do Coronavírus (Covid-19) e de grave crise do petróleo, medida esta diametralmente oposta a adotada pela Companhia que vem impondo a redução da remuneração de

¹⁰ Disponível em https://www.investidorpetrobras.com.br/ptb/16751/9512_747073..pdf.

Nas páginas 90 e 91 do referido documento encontramos o trecho em que a majoração do bônus é proposta nos seguintes termos:

"ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA
EXPOSIÇÃO AOS ACIONISTAS
ITEM VII

FIXAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES, DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL E DOS MEMBROS DOS COMITÊS ESTATUTÁRIOS DE ACESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Senhores Acionistas,

A fixação da remuneração dos administradores, dos membros efetivos do Conselho Fiscal e dos membros dos Comitês Estatutários de Assessoramento ao Conselho de Administração será aprovada em Assembleia Geral Ordinária.

Em conformidade com o Art.12, inciso I da Instrução CVM 481/09, a Petrobras submete para deliberação dessa Assembleia a proposta de remuneração dos administradores, dos titulares do Conselho Fiscal e dos Membros dos Comitês Estatutários de Assessoramento ao Conselho de Administração conforme segue:

(...)

II. Em relação ao Programa de Remuneração Variável dos membros da Diretoria Executiva a proposta contempla:

a) Provisão da 2ª parcela do Programa de Remuneração Variável referente ao exercício de 2018 e seus respectivos encargos;

b) **Provisão do Programa de Remuneração Variável referente ao exercício 2019 e seus respectivos encargos. Em função da criação da Diretoria de Transformação Digital e Inovação, a Assembleia Geral Extraordinária realizada em 30/09/2019 aprovou a alteração do montante global dos administradores para até R\$ 34.216.580,26, para o período de abril de 2019 a março de 2020.**

Em relação ao aprovado pela AGE de 30/09/2019, o acréscimo proposto é de 26,66% no montante global dos administradores. Deste acréscimo, aproximadamente 91% correspondem a provisão de remuneração variável e seus respectivos encargos. O restante está atribuído, principalmente, a remuneração da Diretoria de Transformação Digital e Inovação, tendo em vista que o montante aprovado pela AGE de 30/09/2019 ter provisionado remuneração apenas para o período de 6 meses, ou seja, de outubro de 2019 a março de 2020.

seus empregados, sob o falacioso argumento de ser necessário fazer frente a ambas as crises.

Esta medida arbitrária e leviana da Companhia está sendo questionada através da Ação Civil Pública n. 0100286-14.2020.5.01.0072, proposta pelo Sindipetro-RJ em face da Petrobras, em 04.01.2020, atualmente, aguardando a manifestação do MM. Juízo da 72ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro quanto a medida liminar requerida.

- **Redução de 50% no número de empregados em sobreaviso parcial nos próximos três meses e suspensão temporária de todos os treinamentos.**

Mais uma medida que não guarda qualquer relação com a pandemia mundial, mas sim com a crise do petróleo, que vem sendo imposta unilateralmente pela companhia em oportunismo bastante reprovável.

Nesse sentido, nos reportamos as informações divulgadas pela Petrobras Transportes S.A (Transpetro) intitulado “Alinhamento de Liderança. Plano de Resposta à Crise”, no qual há um tópico denominado “Ações para preservação do caixa e liquidez” e, dentro deste, são elencadas dentre as “principais ações de recursos humanos”, a seguinte: “**Redução de 50% do sobreaviso parcial (abril a junho)**”. (Doc. 16)

Ademais, conforme relatado pelos trabalhadores, em um momento de redução de trabalhadores em virtude do “contingente mínimo” – ainda que seja o falacioso contingente imposto pela Companhia – não há como se reduzir o sobreaviso, de modo que na prática, teremos trabalhadores em sobreaviso que não receberão a remuneração correspondente.

Em 01.04.2020, mais uma vez de forma unilateral e sem um mínimo de diálogo com as entidades sindicais, a Companhia anunciou a adoção de novas medidas de resiliência, conforme documento disponibilizado em sua rede interna de comunicação. (Doc. 17)

Mais uma vez, a própria Companhia evidencia que tais medidas visam o enfrentamento da crise do petróleo, não guardando qualquer relação com a pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19), sendo este cenário de calamidade pública utilizado como pretexto para adoção de medidas excepcionais, dentre as quais, medidas que importam em significativa redução da remuneração dos trabalhadores. Vejamos a literalidade de parte das assertivas apostas no referido documento:

“(…) em continuidade ao comunicado divulgado em 26/03/2020, informa que **diante da contração da demanda por petróleo e combustíveis decidiu adotar novas medidas que envolvem redução da produção de petróleo, postergação de desembolso de caixa e redução de custos.**

A partir de hoje a produção de petróleo passa a sofrer corte de 200.000 barris diários, volume que inclui a redução anunciada em 26/03/2020.

Para definição dos campos que terão sua produção diminuída, a Petrobras levará em consideração condições mercadológicas e operacionais. A duração da restrição, assim como potenciais aumentos ou diminuições, será continuamente avaliada”. (grifamos)

E as medidas adotadas são anunciadas nos seguintes termos:

“Como parte das ações destinadas a promover o corte anunciado de US\$ 2 bilhões de gastos operacionais em 2020, **foram tomadas decisões para poupar aproximadamente R\$ 700 milhões em despesas com pessoal:**

- Postergação do pagamento, entre 10% a 30%, da remuneração mensal de demais empregados com função gratificada (gerentes, coordenadores, consultores e supervisores);
- Mudança temporária de regimes de turno e de sobreaviso para regime administrativo de cerca de 3,2 mil empregados;
- Redução temporária da jornada de trabalho, de 8 horas para 6 horas, de cerca de 21 mil empregados”.

Em relação a tais medidas, chama a atenção o fato de que mais uma vez os percentuais que reduzem a remuneração mensal de um grupo específico de trabalhadores que integram os altos cargos são meramente postergados, ao passo que os demais trabalhadores têm sua remuneração reduzida, em uma medida não isonômica que privilegia alguns trabalhadores em detrimento de outros, trabalhadores considerados “alinhados” com a empresa.

Importante fazermos aqui uma ressalva quanto aos consultores que embora sejam considerados pela Petrobras e suas subsidiárias como cargos de confiança, na verdade não o são, posto que são cargos técnicos, com um processo de seleção interno pautado em critérios objetivos pautados nas aptidões técnicas dos candidatos que, inclusive, passam por um processo de revalidação periódico.

No que concerne a segunda medida de resiliência – **Mudança temporária de regimes de turno e de sobreaviso para regime administrativo de cerca de 3,2 mil empregados** – é importante assinalarmos que esta visa, exclusivamente, impor uma redução na remuneração dos trabalhadores de turno, estimada em 50% a 60%, e é através desta redução que a empresa busca preservar seus lucros. Lucro em detrimento da remuneração dos trabalhadores.

Esta medida, extremamente lesiva aos trabalhadores está sendo objeto de ação judicial movida pelas entidades sindicais que integram a Federação Nacional do Petroleiros (FNP), porém, mostra-se oportuno notificarmos os Doutos Procuradores desta medida e, sobretudo, da forma discriminatória como a mesma vem sendo implementada, posto que existem denúncias de trabalhadores e plataformas, dando conta de que a Companhia vem optando por desembarcar parte dos Operadores e Técnicos de Manutenção e mantendo outras funções não essenciais, prevendo a alteração de regime de quem foi “cortado” para ADM “por três meses”.

Ou seja, a empresa vem escolhendo os trabalhadores que sofrerão as reduções significativas em suas remunerações, sendo essa escolha não em razão da essencialidade das atividades por eles desenvolvidas, mas por critérios subjetivos e, em alguns casos, por simples empatia do superior hierárquico, o que reforça também por esse prisma, a necessidade do estabelecimento de um diálogo com as entidades sindicais.

Considerando que esta irregularidade vem sendo imposta aos trabalhadores de turno não só das bases de terra, mas também das plataformas, somando-se à inúmeras irregularidades sofridas por esse grupo específico de trabalhadores, reforçamos a necessidade de abertura de um procedimento para a oitiva dos mesmos, com a garantia do sigilo acerca de suas identidades.

Por fim, quanto a terceira medida de resiliência anunciada – Redução temporária da jornada de trabalho, de 8 horas para 6 horas, de cerca de 21 mil empregados – é importante destacarmos que esta vem sendo imposta pela empresa, sem qualquer negociação com o sindicato, violando assim, o disposto no art. 611-A da CLT, bem como, mesmo na hipótese de acordo individual autorizada pelo parágrafo único do art. 444 da CLT, sequer há negociação individual entre o empregador e o empregado, o que já seria bastante ruim neste cenário de incertezas que atravessamos, porém, ao menos em princípio estaria em consonância com o dispositivo legal.

Deste modo, por qualquer ângulo que se observe esta medida, sua ilegalidade se mostra evidente, constituindo alteração unilateral do contrato de trabalho, vedada pelo art. 468 da CLT.

Ademais a companhia não trata da questão de forma transparente, existindo dúvidas quanto a ser a referida redução de jornada acompanhada ou não da redução de remuneração, sendo que a conduta da empresa até então, nos permite deduzir que haverá sim, redução salarial, o que torna tal medida eivada também de inconstitucionalidade por violação ao disposto no art. 7º, inciso VI da Constituição Federal.

III. Da Norma Técnica n. 229/2020 emitida pelo DIEESE.

Em 29.03.2020, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), emitiu a Nota Técnica n. 220, intitulado “*Nota preliminar sobre os impactos da Covid-19 nas políticas de trabalho na produção de óleo e gás*”, na qual já em suas linhas introdutórias aborda algumas das medidas arbitrárias cometidas pela Petrobras, aqui aduzidas, destacando o oportunismo da Petrobras em querer impor as referidas medidas, que há muito já tentava, encontrando a resistência das entidades sindicais, conforme trecho abaixo selecionado: **(Doc. 20)**

“Apesar de ser um tema basilar, a questão está ausente da grande mídia, não se colocando, portanto, como preocupação para a sociedade e afligindo apenas os trabalhadores desse setor.

No Brasil, a Petrobrás tem adotado medidas draconianas para o trabalho offshore (produção de óleo e gás em plataformas em alto mar), trocando

regimes de trabalho em vigor até então – de 14 dias embarcado em alto mar isolado em plataformas, seguidos por 21 dias de descanso (14x21) - por um novo regime, de 28x14, sendo 7 dias de quarentena sob análise médica e outros 21 dias embarcado em alto mar, seguidos por 14 dias de descanso.

Em relação aos trabalhadores em atividades administrativas, a empresa intensificou o teletrabalho, formato que já havia implementado anteriormente em algumas situações específicas.

Quanto aos trabalhadores em regime de turno, aproveitou o momento de crise para introduzir alterações na tabela que já vinha sendo alvo de discussão, aumentando a jornada nos turnos (de 8 para 12 horas) e reduzindo, em algumas refinarias, o número de equipes (de 5 para 4).

As medidas foram tomadas unilateralmente, sem diálogo com os sindicatos, e não se colocaram como tema público e de debate social que exigiria a importância do setor para o país.

As consequências das mudanças na jornada e nos regimes de trabalho da Petrobrás não têm impacto apenas sobre os trabalhadores e familiares. Por ser a maior petroquímica do país, as medidas que ela adota podem se tornar parâmetro para centenas de empresas com as quais tem contratos e afetar dezenas de milhares de trabalhadores e trabalhadoras.

A alusão ao referido estudo realizado pelo DIEESE se faz essencial para corroborarmos o que viemos aduzindo, as medidas impostas neste momento pela Petrobras não visam o enfrentamento da pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19), ao contrário, são extremamente prejudiciais aos trabalhadores, o que pode ser facilmente depreendido por aqueles que se debruçarem na análise destas medidas.

Deste modo, é essencial que as entidades verdadeiramente voltadas à proteção a vida e saúde dos trabalhadores, se unam em prol destes trabalhadores, colocando um freio nas investidas arbitrárias e prejudiciais da Petrobras e de suas subsidiárias.

IV. Conclusão.

Considerando que muito embora a Petrobras anuncie uma política de adoção de inúmeras medidas necessárias ao enfrentamento do Coronavírus (Covid-19), a verdade é que a mesma não vem adotando as melhores medidas para preservação da vida e saúde de seus trabalhadores próprios e terceirizados, expondo-os parcela significativa desses trabalhadores ao risco de contágio e de propagação do vírus, conforme demonstrado no decorrer desta manifestação e seus anexos;

Considerando que a Petrobras vem adotando uma série de medidas que não objetivam o enfrentamento desta pandemia mundial, mas sim, o enfrentamento da atual crise do petróleo, repassando a imensa maioria dos trabalhadores os custos desta crise, como se o risco da atividade econômica não pertencesse ao empregador, nos termos do art. 2º da CLT e, de forma absolutamente antagônica, protegendo alguns poucos (e privilegiados) empregados dos efeitos econômicos e sociais desta mesma crise, em um oportunismo extremamente reprovável;

Considerando que as referidas medidas se encontram em absoluta desarmonia com a Nota Técnica Conjunta n. 06/2020 – PGT/CONALIS (**Doc. 18**) e com a “Recomendação Operação Ouro Negro” (**Doc. 19**), ambas elaboradas com participação direta do Ministério Público do Trabalho;

O Sindipetro-RJ vem requerer a imediata intervenção do Ministério Público do Trabalho, para que as situações irregulares acima elencadas sejam sanadas com a maior brevidade possível, atentando-se ao fato de que são medidas que interferem na saúde dos trabalhadores e na subsistência destes, sendo “urgente” qualquer medida a ser adotada pelo Ministério Público, seja ela judicial ou extrajudicial.

Requer ainda, também em caráter de urgência, abertura de um procedimento para a oitiva dos trabalhadores em plataformas, dada as peculiaridades dos trabalhos por eles desenvolvidos, com a garantia do sigilo acerca de suas identidades.

Informamos, por oportuno, que esta mesma denúncia está sendo apresentada ao Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, preferencialmente, nos autos do PA-PROMO 001236.2020.01.000/0 – 28.

Sendo o que nos cabia neste momento, permanecemos a disposição para qualquer outro julgamento que se faça necessários, ressaltando nossa disponibilidade para comparecimento à reuniões que o MPT reputar necessárias, assinalando, contudo, a urgência para a solução das demandas aqui tratadas.

Rio de Janeiro, 03 de março de 2020.

Pela Direção Colegiada do Sindipetro-RJ,
Igor Mendes Ursine Krettli, CPF n. 079.488.366-40 e,
Tiago Amaro Lopes, CPF n. 053.775.697-33