



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Mandado de Segurança Coletivo 0100835-46.2020.5.01.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/04/2020

Valor da causa: \$1,000.00

Partes:

IMPETRANTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

ADVOGADO: CHRISTIANO RIBEIRO GORDIANO DE OLIVEIRA

ADVOGADO: MARIANA KAIUCA AQUIM

IMPETRADO: JUIZO DA 75ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO

TERCEIRO INTERESSADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE DESTILACAO E REFINO DE PETROLEO DE SAO JOSE DOS CAMPOS E REGIAO

TERCEIRO INTERESSADO: SINDICATO DOS T NA I DA E DO PETROLEO NOS E DE AL E SE

TERCEIRO INTERESSADO: SINDICATO TRABALHADORES EMPR PROPRIAS CONT IND TRANSP PETROLEO GAS MAT PRIMAS DERIV PETROQ AFINS ENERG BIOMAS OUTR RENOV COMBUS ALTERN NO EST RJ

TERCEIRO INTERESSADO: SINDIPETRO PA/AM/MA/AP

TERCEIRO INTERESSADO: SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA

CUSTOS LEGIS: MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Urgente distribuição

Mandado de Segurança com pedido de liminar

PETRÓLEO BRASILEIRO S. A. - PETROBRAS, sociedade anônima de economia mista integrante da Administração Pública Federal Indireta, criada pela Lei nº 2004, de 3 de outubro de 1953, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 33.000.167/0001-01, com sede na Avenida República do Chile nº 65, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20031-912, doravante denominada simplesmente PETROBRAS ou Impetrante, por seus procuradores subscritos (mandato e atos constitutivos inclusos) vem, com fundamento no art. 5º, inciso LXIX, da Constituição da República Federativa do Brasil, na Lei nº 12.016/2009, no art. 17, II, “a”, do Regimento Interno do C. TRT da 1ª Região, bem como demais disposições pertinentes à matéria, impetrar o presente

MANDADO DE SEGURANÇA COM PEDIDO DE LIMINAR
INAUDITA ALTERA PARS

contra ato judicial praticado em face da Impetrante pela Exm.ª Juíza Federal do Trabalho da 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, Dr.ª Cissa de Almeida Biasoli, **nos autos do processo nº 0100301-71.2020.5.01.0075**, Ação Civil Pública de origem proposta pelas cinco entidades sindicais adiante qualificadas:

(i) **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DE PETRÓLEO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**, devidamente inscrito no CNPJ sob nº. 50.451.327/0001-58, com sede a Rua Azaléa, nº 57, Jardim Motorama, São José dos Campos/SP, CEP 12224-060, (ii) **SINDICATO UNIFICADO DOS TRABALHADORES PETROLEIROS, PETROQUÍMICOS, QUÍMICOS E PLÁSTICOS NOS ESTADOS DE ALAGOAS E SERGIPE – SINDIPETRO AL/SE**, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 12.318.549/0001-08, com sede a Rua Siriri, nº 629, Centro, Aracaju/SE, CEP 49010-450, (iii)

JURÍDICO/GG-MAT/JTRAB
Av. República do Chile, 65, 21º andar,
CEP: 20031-912, Centro, Rio de Janeiro/RJ.
Telefone: 3224-0938/3224-5191.



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**, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 33.652.355/0001-14, com sede a Avenida Passos, nº 34, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20051-040, (iv) SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA DE EXPLORAÇÃO, PRODUÇÃO E REFINO DO PETRÓLEO E SEUS DERIVADOS NO TRANSPORTE, TRANSFERÊNCIA E ESTOCAGEM DO PETRÓLEO E SEUS DERIVADOS NA INDÚSTRIA DE GÁS, PETROQUÍMICA E AFINS, NAS INDÚSTRIAS DE ENERGIAS DE BIOMASSAS E ENERGIAS RENOVÁVEIS NA INDÚSTRIA DE COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NOS ESTADOS DO PARÁ, AMAZONAS, MARANHÃO, AMAPÁ E NOS DEMAIS ESTADOS DA AMAZÔNIA – **SINDIPETRO PA/AM/MA/AP**, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 04.975.702/0001-41, com sede a Avenida Serzedelo Correia, nº 271, Batista Campos, Belém/PA, CEP 66630-505 e (v) **SINDIPETRO LP** – SINDIPETRO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA, inscrito no CNPJ sob o nº 58.194.416/0001-78, situado à Avenida Conselheiro Nébias, nº 248, na Vila Nova, em Santos/SP, CEP. 11.015-002, doravante denominados Sindicatos ou terceiros interessados, representadas na ação de origem pelo Dr. José Henrique Coelho, OAB/SP 132.186, que requereu naquele feito sejam todas as notificações ou intimações feitas em seu nome, pelas razões e fundamentos adiante expostos.

1. DAS INTIMAÇÕES E PUBLICAÇÕES

Inicialmente requer, para os fins e efeitos do art. 272, §§ 2º e 3º, do CPC, que nas futuras intimações constem os nomes da impetrante **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS** e de seu patrono **Dr. HÉLIO SIQUEIRA JÚNIOR, OAB/RJ 62.929**, determinando-se os registros e habilitações devidas.

2. DA TEMPESTIVIDADE

Cuida-se de Mandado de Segurança impetrado contra ato praticado pela MMª. Juíza da 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro consubstanciado em tutela deferida parcialmente às entidades sindicais que aqui figuram como terceiras interessadas, decisão que impede a Impetrante de prosseguir com medidas emergenciais do seu Plano de Resiliência que já havia adotado desde 01/04/2020 para enfrentar e resistir à crise que se instalou no país.

A Petrobras foi intimada dos termos da r. decisão impetrada por mandado cumprido por Oficial de Justiça no final da tarde de sexta-feira, dia 17/04/202 (doc. em anexo), razão pela qual o Mandado de Segurança é manifestamente tempestivo.



3. CONTEXTUALIZAÇÃO PREAMBULAR – A CRISE NOTÓRIA INSTALADA NO PAÍS

É público e notório que a indústria do petróleo sofreu um choque que há muito tempo não experimentava, vendo o preço do barril cair vertiginosamente. Em meio a essa crise, que derrubou bolsas em todo mundo, sucedeu que o surto do novo *coronavírus*, fato igualmente notório, mas em dimensão muito maior e impactante pelos efeitos deletérios que causou, transcendeu o ponto de eclosão situado na China e tornou-se uma pandemia, conforme declarou a Organização Mundial de Saúde (OMS) em 11/03/2020.

Por força dessa conjunção de fatores, instalou-se no mundo e no país uma crise sem precedentes, que não se via há pelo menos 100 anos, e que atinge agudamente o setor da saúde, impactando fortemente, também, a economia brasileira, atingindo não só a indústria de óleo e gás, mas, praticamente, todos os setores econômicos, refletindo nas cotações da bolsa de valores, haja vista principalmente a redução abrupta da demanda em razão do isolamento determinado pela OMS e seguido pelo Ministério da Saúde, afetando sensivelmente as operações comerciais, industriais e, em última análise, impactando as receitas, atingindo o ponto mais sensível de uma empresa: o seu caixa.

Diante disso, à Petrobras, desde então, além de jungida a ações para prevenção e combate à pandemia, missão nada simples tendo em vista a capilaridade e complexidade das suas atividades, impôs-se, como, aliás, a indústria global de energia está fazendo, medidas urgentes e emergenciais de redução de custos, visando a assegurar a sua sustentabilidade, eis que essa “tempestade perfeita”, como visto, derrubou os preços do petróleo e, ainda, frisa-se novamente, reduziu drasticamente as operações de venda de produtos de uma forma geral, comprometendo às receitas.

Importante esclarecer que o Plano de Resiliência da companhia atacado pela ação de origem não se restringe a gastos com pessoal somente. A empresa lançou mão de várias outras providências, tais como: desembolso excepcional de linhas de crédito; corte e postergação de investimentos; redução de operações e gastos operacionais; postergação do pagamento de dividendos aos acionistas; renegociação de contratos com grandes fornecedores; tudo que toda a indústria global de energia está fazendo para superar os impactos dessa crise.



Nesse desiderato, como parte desse Plano de Resiliência, divulgou em 01/04/2020 algumas medidas envolvendo despesas com pessoal que são destacadas na inicial da ação de origem, como adiante será transcrito.

Em face desse comunicado divulgado pela companhia a toda a sua força de trabalho e previamente levado ao conhecimento das entidades sindicais na busca de consenso (**ID. 4801ae0** - Pág. 1 e seguinte dos autos originais-RH/RSGE/RSIND-94/2020), é que as entidades sindicais autoras ajuizaram Ação Civil Pública em face da Petrobras.

4. ESCOPO DA PRETENSÃO E LIMITES DO PEDIDO DEDUZIDO NA ACP

Como se vê da inicial da ação de origem, as terceiras interessadas referem o Plano de Resiliência da companhia e as medidas informadas no documento RH/RSGE/RSIND-94/2020. Na inicial, em sua narrativa, a parte autora destaca as seguintes medidas emergenciais e temporárias:

“- Postergação do pagamento, entre 10% a 30%, da remuneração mensal de empregados com função gratificada (gerentes, coordenadores, consultores e supervisores), referentes aos meses de abril, maio e junho de 2020, com a devida restituição no mês de setembro de 2020, Consultor Master 30%, Gerente/Assistente/Consultor Sênior 25%, Gerente Setorial/Coordenador/Consultor 20%, Supervisor 10% e Assessor 10 a 30%.

- Mudança temporária de regime especial de trabalho (Turno e Sobreaviso) para regime administrativo - medida voltada apenas aos empregados que não estiverem cumprindo as escalas de trabalho, ou seja, não estejam participando dos processos produtivos da companhia, nos meses de abril, maio e junho de 2020.

- Redução temporária da jornada de trabalho dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas diárias, com a consequente redução proporcional da remuneração em 25%, nos meses de abril, maio e junho de 2020. Essa redução não se aplica aos empregados que tiverem alteração do regime especial de trabalho para o regime administrativo e aos ocupantes de função gratificada, considerando que a remuneração desses empregados já terá sido impactada com as medidas citadas acima”.

Com efeito, a inicial narra esses fatos e alega que tais medidas seriam contrárias aos preceitos constitucionais que menciona, bem assim que elas



vulnerariam as disposições da CLT e demais diplomas citados e as súmulas do TST invocadas.

Todavia, impõe-se destacar, posto que de fundamental importância ao exame e concessão do presente *mandamus*, que a pretensão deduzida na origem pelas entidades sindicais em prol dos seus substituídos, nos exatos termos da inicial – **a qual, como se sabe, fixa os limites objetivos da lide** -, é a seguinte:

a) EM SEDE DE TUTELA DE URGÊNCIA:

“DA CONCESSÃO LIMINAR DA TUTELA DE URGÊNCIA

REQUER SEJA DEFERIDA A LIMINAR INAUDITA ALTERA PARS, CONCEDENDO-SE A TUTELA DE URGÊNCIA, a fim de que a requerida seja condenada à obrigação de não fazer, para que se abstenha de alterar as condições de trabalho previstas em sua norma interna empresarial PP-1PBR-00515, sendo declarado, assim, o direito dos substituídos à manutenção dos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas INERENTES AOS REGIMES ESPECIAIS QUE OS TRABALHADORES ESTÃO IMPLANTADOS (Turno e Sobreaviso), mesmo quando ativos em regime administrativo/teletrabalho, nos meses de abril, maio e junho de 2020, ou eventuais períodos subsequentes nas mesmas condições, nas bases territoriais dos sindicatos autores, sob pena de multa a ser estipulada por este D. Juízo, ...” (grifos não constam do original).

b) EM CONCLUSÃO FINAL DO PEDIDO:

“Por todo o exposto, requer:

- Seja declarada a inconstitucionalidade/ilegalidade do Plano de Resiliência comunicado no ofício RH/RSGE/RSIND0094/2020, confirmando-se a tutela de urgência pleiteada, devendo ser condenada a requerida à obrigação de não fazer, para que se abstenha de alterar as condições de trabalho previstas em sua norma interna empresarial PP-1PBR-00515, sendo declarado, assim, o direito dos substituídos à manutenção dos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas INERENTES AOS REGIMES ESPECIAIS QUE OS TRABALHADORES ESTÃO IMPLANTADOS (Turno e Sobreaviso, tais quais: adicional de periculosidade, complemento da RMNR, anuênio, horas extras, sobreaviso, adicional noturno, dobra de turno, adicional de confinamento, adicional de permanência Amazonas, adicional de sobreaviso, AHRA e RSR’s), mesmo quando ativos em regime administrativo/teletrabalho, nos meses de abril, maio e junho de 2020, ou eventuais períodos subsequentes nas mesmas condições, nas bases territoriais dos sindicatos autores, sob pena de multa a ser estipulada por este D. Juízo, em valor de tal forma expressivo, que signifique não somente o caráter educativo, mas também, e principalmente, que coiba a empresa a cumprir a decisão judicial, pois a mesma é



useira e vezeira, em descumprir tutelas de urgência sob o manto de irrisórias astreintes aplicadas, por lhe ser mais benéfico financeiramente postergar o cumprimento do que adimplir as multas impostas.

- Em caso de improvimento do pleito de tutela de urgência ou provimento posterior do pleito, requer, ainda, o eventual pagamento das diferenças das remunerações vencidas e vincendas, bem como seus reflexos, considerando, para tanto, o diferença existente entre a integralidade das remunerações dos trabalhadores substituídos ativos originariamente nos regimes especiais de trabalho (turno e sobreaviso) e as remunerações percebidas no regime administrativo/teletrabalho ou home office, durante o interregno das alterações prejudiciais de tais regimes de trabalho, ora descritas, observando-se a evolução salarial da categoria a cada época, incluindo 13º salários, férias com abono, depósitos fundiários, adicional de periculosidade, complemento da RMNR, anuênio, horas extras, sobreaviso, adicional noturno, dobra de turno, adicional de confinamento, adicional de permanência Amazonas, adicional de sobreaviso, AHRA e RSR's, requerendo, ainda, que não haja impeditivo para o recebimento de avanços de níveis pelos substituídos, além de demais adicionais devidos, direitos individuais adquiridos em decisão judicial transitada em julgado e outras vantagens que venham a ser adquiridas pela categoria, por Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo, pelo período que perdurar a transferência temporária”.

Excelentíssimo Desembargador, conforme transcrito acima, reprodução fiel da inicial da ação de origem (excetuados os grifos e destaques), o pedido da parte autora diz respeito unicamente à segunda medida acima transcrita (“*Mudança temporária de regime especial de trabalho (Turno e Sobreaviso) para regime administrativo - medida voltada apenas aos empregados que não estiverem cumprindo as escalas de trabalho, ou seja, não estejam participando dos processos produtivos da companhia, nos meses de abril, maio e junho de 2020*”), pretendendo que a ora impetrante se abstenha de prosseguir com essa parte do seu Plano de Resiliência já implementado desde 01/04/2020.

Incontroverso, portanto, nos termos do que acima foi consignado, o escopo do pedido e os limites objetivos da lide, premissa de suma importância que fecha esse tópico e que mais adiante servirá para corroborar a ilegalidade em que o MM Juiz de piso, em rara exceção é verdade, incorreu.

5. DA R. DECISÃO IMPUGNADA PELO PRESENTE MANDAMUS

Ao apreciar o pedido de tutela de urgência da parte autora, a digna autoridade coatora a deferiu, em parte, fazendo-o nos seguintes termos:

“Vistos, etc



Trata-se de ação ajuizada por 05 sindicatos (...) em face de PETRÓLEO BRASILEIRO S/A – PETROBRÁS, com o intuito de obter, liminarmente, a concessão de tutela de urgência inaudita altera pars para os seguintes fins:

A.1) Seja declarada a inconstitucionalidade e ilegalidade do Plano de Resiliência comunicado no ofício RH/RSGE/RSIND0094/2020;

*A.2) **Seja condenada a requerida à obrigação de não fazer, para que se abstenha de alterar as condições de trabalho previstas em sua norma interna empresarial PP-1PBR-00515, sendo declarado, assim, o direito dos substituídos à manutenção dos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas INERENTES AOS REGIMES ESPECIAIS QUE OS TRABALHADORES ESTÃO IMPLANTADOS** (Turno e Sobreaviso, tais quais: adicional de periculosidade, complemento da RMNR, anuênio, horas extras, sobreaviso, adicional noturno, dobra de turno, adicional de confinamento, adicional de permanência Amazonas, adicional de sobreaviso, AHRA e RSR's), mesmo quando ativos em regime administrativo/teletrabalho, nos meses de abril, maio e junho de 2020, ou eventuais períodos subsequentes nas mesmas condições, nas bases territoriais dos sindicatos autores;*

A.3) Em caso de descumprimento do pleito de tutela de urgência, o arbitramento de multa por este D. Juízo, em valor de tal forma expressivo, que signifique não somente o caráter educativo, mas também e principalmente, que coíba a empresa a cumprir a decisão judicial.

A parte autora informa que a ré (PETROBRAS S/A) comunicou em 01/04/2020 aos sindicatos autores, acerca de medidas que adotaria a partir de então, destacando-se:

- Postergação do pagamento, entre 10% a 30%, da remuneração mensal de empregados com função gratificada (gerentes, coordenadores, consultores e supervisores), referentes aos meses de abril, maio e junho de 2020, com a devida restituição no mês de setembro de 2020, Consultor Master 30%, Gerente/Assistente /Consultor Sênior 25%, Gerente Setorial/Coordenador/Consultor 20%, Supervisor 10% e Assessor 10 a 30%;

- Mudança temporária de regime especial de trabalho (Turno e Sobreaviso) para regime administrativo - medida voltada apenas aos empregados que não estiverem cumprindo as escalas de trabalho, ou seja, não estejam participando dos processos produtivos da companhia, nos meses de abril, maio e junho de 2020.



- Redução temporária da jornada de trabalho dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas diárias, com a conseqüente redução proporcional da remuneração em 25%, nos meses de abril, maio e junho de 2020. Essa redução não se aplica aos empregados que tiverem alteração do regime especial de trabalho para o regime administrativo e aos ocupantes de função gratificada, considerando que a remuneração desses empregados já terá sido impactada com as medidas citadas acima.

Afirma que tais medidas foram aplicadas de forma unilateral, sem qualquer negociação coletiva com os sindicatos autores, em descumprimento ao disposto no Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

Acrescenta que sequer houve negociação e acordo individual firmado entre trabalhadores e empresa, sendo as medidas unilateralmente impostas.

Salienta que foi afirmado que as medidas se aplicariam apenas aos empregados que não estivessem cumprindo as escalas de trabalho, ou seja, não estivessem participando dos processos produtivos da companhia ou que estivessem afastados da operação por alguma outra questão.

Todavia, informou que isso não corresponde à realidade dos fatos, uma vez que já existem, no presente momento, inúmeros contatos da empresa com trabalhadores que estão ativos na produção, comunicando-os que deverão assumir seus postos em regime administrativo /teletrabalho.

Realça que o que ocorre é que a empresa enfrenta, atualmente, uma grande crise no setor petrolífero, decorrente de embate entre a Arábia Saudita e Rússia na luta pelo controle de petróleo e se utiliza, indiscriminadamente, da pandemia do COVID-19, para, em detrimento à sobrevivência dos trabalhadores, maximizar seus lucros.

Destaca que, ainda que a empresa ré pretendesse legitimar suas atitudes através das medidas adotadas na Medida Provisória nº 936, não poderia realizá-lo, uma vez que o, afirma, textualmente, que o Programa Emergencial parágrafo único do Art. 3º de Manutenção do Emprego e da Renda não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, como a Petrobrás, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais. Sublinha que a empresa ré também não pode arguir em seu favor a Lei nº. 13.979/2020, que se refere à possibilidade de submissão de pessoas a isolamento e quarentena, preconizando possibilidade de adoção de outras medidas profiláticas, fixando claramente os efeitos delas decorrentes na relação de trabalho.



Acresce que o Acordo Coletivo de Trabalho, em suas cláusulas 16, 17 e 18, prevê que em casos de afastamentos serão mantidas as vantagens ou pagas complementações para supri-las, previsões estas se deve aplicar por analogia aos substituídos do presente caso.

Complementa que, não obstante se verifique que no caso dos trabalhadores substituídos haveria apenas a alteração do regime de trabalho, com a mudança temporária do regime especial de trabalho (turno e sobreaviso) para o regime administrativo/teletrabalho, o que se verifica na realidade é uma drástica redução do complexo remuneratório, pois embora mantidos os salários básicos, seriam reduzidas diversas rubricas e adicionais adimplidos inerentes aos trabalhadores em regime de turno e sobreaviso.

Passo a decidir.

Foi anexado comunicado da empresa ré com data de 26/03/2020 (ID. 3c385a3 - Pág. 1 e seguinte) com o título “Petrobras adota ações para reforçar resiliência”, em que destaca que “A Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras vem atualizar o mercado sobre as medidas que vêm sendo adotadas pela companhia, tendo em vista os impactos da pandemia do COVID-19 (coronavírus) e do choque de preços do petróleo” e que “Como resultado da redução abrupta dos preços e demanda de petróleo e combustíveis, a companhia está adotando uma série de medidas para redução de desembolso e preservação do caixa neste cenário de incertezas, a fim,”, de reforçar sua solidez financeira e resiliência dos seus negócios anunciando medidas, entre as quais: postergação do pagamento de horas-extras; 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.

Verifico que no documento inserido no ID. 4801ae0 - Pág. 1 e seguinte, emitido pela empresa sob número RH/RSGE/RSIND 0094/2020 com data de 01/04/2020, informa aos sindicatos que diante de uma crise sem precedentes, “além das medidas já anunciadas na semana passada para reforçar nossa resiliência, estamos adotando outras medidas necessárias para assegurar a sustentabilidade da economia”. Dentre as medidas destacadas nesse documento estão: postergação do pagamento, entre 10% a 30%, da remuneração mensal de empregados com função gratificada; mudança temporária de regime especial de trabalho (turno e sobreaviso) para regime administrativo; redução temporária da jornada de trabalho dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas diárias, com a consequente redução proporcional da remuneração em 25%.

O documento RH/RSGE/RSIND 0094/2020 deixa evidente que as ações adotadas “para reforçar resiliência” foram unilaterais e com o intuito claro de reduzir jornada e a remuneração de parte dos trabalhadores, sem a participação de sindicatos,



sendo que esses apenas foram informados que tais medidas estavam sendo implementadas.

Foi emitido pela empresa outro documento denominado “Petrobras sobre novas ações de resiliência”, anexado no ID. c1f220a - Pág. 1, com data de 01/04/2020, informando que em continuidade ao comunicado divulgado em 26/03/2020: “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.”

Notícia que, 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.”*

No ID. f697cdc - Pág. 1 e seguintes foi anexado documento intitulado “Perguntas e Respostas – Medidas adicionais de reforço da nossa resiliência”, em que a redação evidencia que não houve negociação com os sindicatos, muito menos acordo individual com os empregados.

Constato que, no documento anexado no ID. ca61702 - Pág. 1, também envolvendo perguntas e respostas, que o cabeçalho seja “Resguardar o fôlego – Medidas para preservação da companhia” sem referência a preservar empregos.

O documento anexado no ID. a877678 - Pág. 1 noticia assembleia geral no dia 22/04/2020, com o “convite” inserido no ID. a877678 - Pág. 8 destacando que será realizada em 22/04/2020 às 15 horas no auditório do Edifício-Sede da Companhia, na Avenida República do Chile, 65, 1º andar, no Rio de Janeiro.

Tenho a destacar o que dispõe a Constituição Federal no Art. 170 e seus incisos III, IV, VII e VIII:

“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;



VIII - busca do pleno emprego;”

A Constituição Federal projetou uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, objetivando assegurar existência digna a todos, conforme ditames da justiça social.

Embora sejam princípios da ordem econômica a proteção à propriedade privada e a livre iniciativa, estas passam a assumir uma função perante a sociedade em que estão inseridas, qual seja, uma função social e justiça social.

Nesse sentido, não podemos entender a empresa como mera transformadora de bens colocados no mercado. Ela deve ser dotada de força socioeconômica e financeira, com potencial para gerar empregos, reduzir as desigualdades regionais e sociais e fomentar o desenvolvimento da ordem social e econômica.

Tomando-se por base os princípios constitucionais, ela não deve ter apenas uma função lucrativa, mas deve também atender os interesses da sociedade em que está inserida, fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa.

Por isso, para que a ordem econômica possa assegurar uma existência digna, segundo os preceitos da justiça social, imperioso se faz a observância de determinados princípios e, dentre eles, presente em diversos dispositivos podemos citar o da negociação coletiva dos arts. 7º, 8º e 9º da Constituição Federal.

A solução coletiva negociada pelos representantes dos trabalhadores e das empresas é a forma mais interessante de solução de conflitos.

As normas contidas no Art. 7, incisos VI, XIII e XIV, só autorizam a redução salarial e da jornada de trabalho por meio da negociação coletiva “VI – irreduzibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;”, “XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;” e “XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;”.

Ou seja, somente pode-se reduzir o salário e jornada por meio de negociação coletiva.

Nem se argumente que os princípios constitucionais devam ser afastados em momento de crise; ao revés, são em momentos de tamanha gravidade que todos os setores envolvidos devem ser chamados a participar. Todos devem ser unir para solucionar problemas de tamanhas proporções.



Portanto, os princípios devem estar presentes, ainda mais tomando-se como premissa que existe uma assimetria entre as partes envolvidas no caso, os trabalhadores e o empregador.

Desse modo, entendo que a MP 936/2020 deve ser interpretada à luz da Constituição Federal: não bastam meros acordos individuais, que sequer houve na presente hipótese, sendo necessária a prévia negociação coletiva.

Registro, ainda, que na sessão do Plenário do STF por videoconferência iniciada no dia 17/04/2020, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, o Ministro Lewandowski reiterou a decisão cautelar segundo a qual, após a comunicação aos sindicatos dos acordos individuais previstos na MP 936/2020, as entidades devem se manifestar sobre sua validade.

Ao proferir seu voto reiterando a decisão cautelar, o Ministro Lewandowski concluiu que os acordos produzem efeitos imediatos a partir da assinatura e prevalecem até que sejam modificados por meio de negociação coletiva e que a não manifestação do sindicato, na forma e nos prazos estabelecidos na legislação trabalhista, representa anuência com o acordo. Portanto, no voto do Ministro Relator, os acordos individuais precisam ser chancelados pelos sindicatos: “Seria impensável conceber que o Presidente da República – considerado o elevado discernimento que o exercício do cargo pressupõe – pretendesse, com a Medida Provisória, que os sindicatos, ao receberem a comunicação dos acordos individuais, simplesmente os arquivassem, pois isso contrariaria a própria razão de ser dessas entidades, as quais, por sua reconhecida relevância social, mereceram destacado tratamento constitucional. À toda a evidência, não seria imaginável que os constituintes de 1988 lhes tivessem reservado o modestíssimo papel de meros arquivistas de contratos de trabalho.”

Saliento que na MP 936/2020 publicada em 01/04/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, entre outras medidas, ao tratar de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, no Art. 5º, inciso I e no caput do Art. 7, e também da suspensão temporário do contrato, no Art. 8º, exige-se o acordo individual escrito entre empregador e empregado.

*De toda sorte, friso que a MP nº 936/2020 publicada em 01/04/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispozo acerca de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, bem como de suspensão temporário do contrato de trabalho, **excluiu de sua aplicação as empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive suas subsidiárias**, conforme disposto no parágrafo único do Art. 3º:*

“Art. 3º - São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;



*II – a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
III – a suspensão temporária do contrato de trabalho.*

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.” (grifado).”

Assim, além da MP nº 936/2020, que prevê redução proporcional de jornada de trabalho e de redução de salário não se aplicar a empresas públicas e sociedades de economia mista, restou demonstrado nos autos que a empresa ré agiu de forma unilateral, comunicando a decisão tomada, sem qualquer participação dos sindicatos, não tendo sequer havido o acordo individual com os trabalhadores atingidos.

*Observe, ainda, que há assembleia geral ordinária marcada para 22/04/2020 às 15 horas, a ser realizada no Edifício-Sede da Companhia, mas trata-se de tomada de contas de administradores, proposta de orçamento de capital, proposta de destinação de resultado, eleição de membros de conselho da administração e do conselho fiscal, e até mesmo de fixação de remuneração dos administradores e dos membros dos conselhos. **Nada consta a respeito das matérias que envolvam os trabalhadores.***

Então, mesmo que o STF entenda que a MP nº 936/2020 não fere os dispositivos constitucionais, há necessidade de negociação coletiva para redução de salário e jornada dos empregados da empresa ré, pois o parágrafo único do Art. 3 da medida provisória afasta sua aplicação às empresas públicas e sociedades de economia mista.

Não se diga que ao comunicar as medidas a empresa ré utilizou-se do estabelecido no Art. 503 da CLT, que assim dispõe:

“Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.”

É evidente que o Art. 503 da CLT também deve ser interpretado à luz da Constituição, de forma que, mesmo entendendo a empresa ré que a situação Federal ora vivenciada enquadra-se em força maior, a redução de salário dos empregados deve ser objeto de negociação coletiva.



Por todo o exposto, concedo em parte a tutela de urgência para determinar que a empresa ré se abstenha de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência, segundo comunicado aos sindicatos no documento nº RH/RSGE /RSIND 0094/2020 com data de 01/04/2020, mantendo os substituídos na percepção dos mesmos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas inerentes aos regimes especiais em que os trabalhadores estão inseridos, mesmo quando ativos em regime administrativo/teletrabalho, até negociação coletiva, sob pena de aplicação de multa diária de R\$200,00 à ré, por cada empregado substituído.

Com a intimação automática da presente, os Sindicatos autores tomam ciência dessa decisão e que estão suspensas as atividades presenciais nesse Regional.

Com a intimação automática via sistema, o Ministério Público do Trabalho toma ciência do ocorrido e da presente decisão, podendo se manifestar nos autos no prazo de 15 dias úteis.

Expeça-se mandado de notificação para a ré, no endereço indicado na inicial, para apresentar manifestação no prazo de 15 dias a contar da intimação, bem como para cumprimento imediato dessa decisão abstendo-se de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência, segundo comunicado aos sindicatos no documento nº RH/RSGE/RSIND 0094/2020 com data de 01/04/2020, mantendo os substituídos na percepção dos mesmos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas inerentes aos regimes especiais em que os trabalhadores estão inseridos, mesmo quando ativos em regime administrativo/teletrabalho, até negociação coletiva, sob pena de aplicação de multa diária de R\$200,00 à ré por cada empregado substituído, a contar do recebimento da intimação por mandado. Fica ciente também que estão suspensas as atividades presenciais nesse Regional.

RIO DE JANEIRO/RJ, 17/04/2020

CISSA DE ALMEIDA BIASOLI

Juíza do Trabalho Titular”.

Pedido vênua pela transcrição praticamente integral da r. decisão que deferiu parcialmente a tutela de urgência (que dentre outros documentos será juntada na íntegra), assim se fez para dela destacar pontos e premissas fundamentais à demonstração da ilegalidade do ato coator, *data maxima venia*.

Em sede de pedido de reconsideração, as obrigações impostas pela decisão guerreada foram mantidas.

Postas essas premissas fundamentais, passa-se a deduzir a



6. ADMISSIBILIDADE DO MANDADO DE SEGURANÇA

De acordo com o art. 1º da Lei 12.016/2009, "*conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por **habeas corpus** ou **habeas data**, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça*".

No caso concreto, o ato jurisdicional impugnado, como visto acima, reveste-se de caráter interlocutório, proferido em cognição sumária, sem a instauração de contraditório pleno.

A CLT, em seu artigo 893, Parágrafo único, dispõe, insofismavelmente, que "*os incidentes do processo serão resolvidos pelo próprio Juízo ou Tribunal, admitindo-se a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recurso da decisão definitiva*". Esse preceito, associado à inteligência da Súmula 214 do Egrégio TST, harmonizada com o teor hermenêutico do artigo 897, alínea "b", da CLT, restringem a utilização do Agravo de Instrumento tão somente às decisões interlocutórias que deneguem a interposição de recursos.

Desta forma, perfeitamente cabível o presente *mandamus*, conforme se extrai da Súmula 414, item II, do C. TST, *verbis*:

"MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA.

(...)

II - No caso de a tutela provisória haver sido concedida ou indeferida antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio".

Portanto, merece ser processado o *writ* por essa Egrégia Subseção para que, ao final, seja concedida a segurança pleiteada, no sentido de se afastar o ato judicial ora impetrado, como restará cabalmente demonstrado.

7. O DIREITO LÍQUIDO E CERTO. VIOLAÇÕES EM QUE INCORREU A D. AUTORIDADE COATORA

O MM Juízo assentou em sua decisão que se trata "*de ação ajuizada por 05 sindicatos (. . .) em face de PETRÓLEO BRASILEIRO S/A – PETROBRÁS, com o intuito de obter, liminarmente, a concessão de tutela de urgência inaudita altera pars para os seguintes fins*:"



- (i) Seja, *incidenter tantum*, “*declarada a inconstitucionalidade e ilegalidade do Plano de Resiliência comunicado no ofício RH/RSGE/RSIND0094/2020*;
- (ii) Acolhida essa postulação incidental, o único pedido dirigido à Reclamada é a sua condenação “*à obrigação de não fazer, para que se abstenha de alterar as condições de trabalho previstas em sua norma interna empresarial PP-1PBR-00515, sendo declarado, assim, o direito dos substituídos à manutenção dos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas INERENTES AOS REGIMES ESPECIAIS QUE OS TRABALHADORES ESTÃO IMPLANTADOS (Turno e Sobreaviso, tais quais: adicional de periculosidade, complemento da RMNR, anuênio, horas extras, sobreaviso, adicional noturno, dobra de turno, adicional de confinamento, adicional de permanência Amazonas, adicional de sobreaviso, AHRA e RSR’s), mesmo quando ativos em regime administrativo/teletrabalho, nos meses de abril, maio e junho de 2020, ou eventuais períodos subsequentes nas mesmas condições, nas bases territoriais dos sindicatos autores*;
- (iii) E, em “*caso de descumprimento do pleito de tutela de urgência, o arbitramento de multa por este D. Juízo, em valor de tal forma expressivo, que signifique não somente o caráter educativo, mas também e principalmente, que coiba a empresa a cumprir a decisão judicial*.”

Firma-se aqui a primeira fundamental premissa: o pedido deduzido contra a Reclamada é para que ela se abstenha de alterar as condições de trabalho supostamente previstas em norma interna da empresa dos empregados implantados em regimes especiais que foram realocados no regime administrativo, em verdade pretendendo, conforme deduzido no pedido, que esses empregados permaneçam percebendo os adicionais devidos a despeito de não estarem atuando em regime especial.

Enfim, abstraídas algumas rubricas mencionadas na inicial que sequer são efetivamente adicionais ou mesmo vinculadas ao trabalho em regime especial, como, por exemplo, o anuênio, a hora-extra e o Repouso Semanal Remunerado, a pretensão deduzida é, indiscutivelmente, a manutenção do pagamento dos adicionais dos empregados que mudaram do regime especial “**mesmo quando ativos em regime administrativo/teletrabalho**”.

A MM Juíza concedeu “*em parte a tutela de urgência para determinar que a empresa ré se abstenha de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência, segundo comunicado aos sindicatos no documento nº RH/RSGE /RSIND 0094/2020 com data de 01/04/2020, mantendo os substituídos na percepção dos mesmos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas inerentes aos regimes especiais em que os trabalhadores estão*”



inseridos, mesmo quando ativos em regime administrativo/teletrabalho, até negociação coletiva, sob pena de aplicação de multa diária de R\$200,00 à ré, por cada empregado substituído”.

A Impetrante formulou pedido de reconsideração, mas a MM Juíza, mercê da decisão hostilizada, acolheu apenas o pedido de dilação do prazo para implementação dos ajustes e pagamentos para o dia 10 de maio de 2020, como se extrai da decisão a seguir transcrita:

“Vistos etc....

Pretende a reclamada a reconsideração da decisão, argumentando que já iniciou processo de negociação coletiva e, caso, não seja essa a hipótese, que seja deferido o pedido de ajustes e pagamentos juntamente com a antecipação do dia 10.05.2020, em face da exiguidade de tempo.

Reconhece que as medidas de resiliência adotadas até então visam preservar a sustentabilidade da empresa e alegam que envolveram não só despesas de pessoal mas vários outros segmentos da companhia. Informa que a situação é temporária e que a jornada e os regimes normais serão retomados tão logo a pandemia seja suspensa e as atividades se normalizem.

Relata que vem realizando reuniões sobre o tema, com a mediação do Ministério Público do Trabalho, nos autos da Notícia de Fato n. 01846.2020.01.000/0, inclusive com a participação da CONALIS, Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis).

Menciona que, na reunião com o Ministério Público do Trabalho, no âmbito da Notícia de Fato em referência, o Diretor Jurídico do Sindipetro RJ, Igor Mendes, divulgou para a categoria um áudio que espelha bem o entendimento que o sindicato tem sobre o processo negocial.

Como a ré deixa evidente que a decisão desse juízo nada impede, ao revés, estimula o processo de negociação coletiva, mantenho a decisão e intime-se a parte autora para se manifestar sobre as alegações da ré e documentos que a acompanham, em 05 dias.

Dê-se ciência ao Ministério Público do Trabalho para se manifestar nos autos também em 05 dias, especialmente porque a ré menciona a existência de negociação coletiva com sua participação.

Quanto ao pedido alternativo, é razoável que a ré não tenha condições de incluir os valores relativos à redução salarial até o dia 25 de abril de 2020, especialmente em razão dos feriados dos dias 21 e 23 de abril de 2020.

Desse modo, fica mantida a decisão de se abster de reduzir a remuneração e a jornada, ficando autorizada a fazer os ajustes e pagamentos das diferenças com a folha de adiantamento salarial do dia 10 de maio de 2020.



Após manifestação da parte autora e do Ministério Público do Trabalho, venham autos conclusos para apreciar o requerimento de reconsideração da decisão.”

7.1. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA CONGRUÊNCIA E AO DEVIDO PROCESSO LEGAL (ARTS. 141 e 492, CPC e ART. 5º, incs. LIV e LV DA CRFB/88)

Embora inexista pedido nesse sentido, a MM. Juíza acabou abarcando em sua r. decisão outras medidas além daquela que constitui o único objeto da pretensão, incorrendo em violação aos arts. 141 e 492, do CPC¹ e, via de consequência, ao devido processo legal (art. 5º, incs. LIV e LV, da CRFB/88), impondo-se reconhecer a violação a tais princípios e, ainda que a cassação não seja integral, impõe-se ao menos decotá-la e limitar a tutela deferida ao pedido deduzido, a teor de remansosa jurisprudência².

Excelentíssimo Desembargador, além disso, ainda que a tutela deferida tivesse se limitado ao pedido, o ato judicial que ainda assim impediria a ora impetrante de prosseguir com seu Plano de Resiliência e transferir seus empregados que não estão trabalhando no regime especial para o regime administrativo, incorre, de forma manifesta, em violação de direito líquido e certo da Impetrante, como adiante se expõe:

7.2. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DO SALÁRIO-CONDIÇÃO. LICITUDE DA ALTERAÇÃO DE REGIME. VEDAÇÃO ILEGAL. VIOLAÇÃO À LEI 5.811/72, NORMATIVO INTERNO E CONTRARIEDADE À JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO C. TST

¹ Art. 141. O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte.

Art. 492. É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

² RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU. JULGAMENTO EXTRA PETITA. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA CONGRUÊNCIA. CONFIGURAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE ADEQUAÇÃO. OFENSA AO DEVIDO PROCESSO LEGAL. - Sob pena de violação ao Princípio da Congruência, insculpido nos artigos 141 e 492, do CPC, é vedado ao Magistrado proferir decisão distanciando-se dos limites da lide impostos na petição inicial e contestação. Contudo, ao deferir pedido diverso do deduzido, afigura-se a ocorrência de julgamento "extra petita", que, em regra, não constitui motivo para invalidá-lo, incumbindo ao órgão "ad quem", em razão do efeito devolutivo, e, em observância ao Princípio do Devido Processo Legal, tão-somente reduzi-lo à pretensão deduzida. Recurso da ré a que se dá provimento. (Processo: RO-0001513-58.2015.5.06.0010, Redator: Milton Gouveia, Data de julgamento: 03/09/2019, Terceira Turma, Data da assinatura: 04/09/2019)



Além disso, apesar de reconhecer em sua decisão que a medida emergencial abrangeria “*mudança temporária de regimes de turno e de sobreaviso para regime administrativo de cerca de 3,2 mil empregados*”, a MM Juíza determinou a Reclamada que mantivesse o pagamento de adicionais que somente são percebidos por aqueles que estão efetivamente laborando nas frentes operacionais da companhia em regime especial, o que não é o caso dos substituídos.

Esses empregados que tiveram mudança de regime, aproximadamente 3,2 mil, que não são todos substituídos pelas entidades autoras, posto que estas não representam todas as bases da categoria petroleira (ao todo são 17 sindicatos), por conta das circunstâncias emergenciais deixaram a área operacional e foram remanejados para o regime administrativo durante um período de três meses a partir de abril.

A alteração do regime de trabalho dos empregados, além de estar totalmente abarcada pelo poder diretivo da empresa (art. 2º CLT), conta com previsão legal disposta nos arts. 9º e 10 da Lei 5.811/72, cujo teor expressamente possibilita a alteração do regime de trabalho do empregado por iniciativa do empregador:

“Art. 9º Sempre que, por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado, com redução ou supressão das vantagens inerentes aos regimes instituídos nesta lei, ser-lhe-á assegurado o direito à percepção de uma indenização.

“Art. 10. A variação de horários, em escalas de revezamento diurno, noturno ou misto, será estabelecida pelo empregador com obediência aos preceitos desta lei.

Parágrafo único. Não constituirá alteração ilícita a exclusão do empregado do regime de revezamento, cabendo-lhe exclusivamente, nesta hipótese o pagamento previsto no art. 9º”.

O próprio padrão normativo PP-1PBR-00515 citado na inicial (GERIR REGIMES E CONDIÇÕES DE TRABALHO), ao contrário do que argumenta equivocadamente a parte autora na inicial, prevê a possibilidade de alteração do regime e não o contrário:

“SEÇÃO 5. INDENIZAÇÕES

5.1. Indenização por Alteração de Regime de Trabalho

a. A Indenização por *Alteração de Regime de Trabalho* ocorre quando houver a supressão ou redução dos Adicionais ou Vantagens do



empregado que esteja engajado em Regime Especial de Trabalho por, no mínimo, 12 (doze) meses consecutivos e houver a ocorrência de:

- **Alteração de Regime de Trabalho por interesse da Companhia.**

A lei e a norma interna, portanto, preveem expressamente a alteração de regime e, no que diz respeito à eventual indenização, elas dispõem que esta pressupõe alteração definitiva e por interesse da companhia.

Tem-se, no entanto, que a alteração implementada pela medida do Plano de Resiliência – mudança temporária do regime especial para o administrativo – não é definitiva e, ainda, não se dá por interesse e conveniência da empresa, mas, sim, por imposição da crise que se instalou no país e, como é notório, que se abate não só contra a Petrobras mas ao mercado como um todo (art. 374, CPC).

No caso concreto, repita-se, estas alterações ocorreram por conta e somente durante o estado de calamidade e força maior, declarado por Decreto (6/2020) e assim considerado pela própria legislação consolidada (art. 501, CLT), período este em que esse contingente não estará em atividade operacional. Se, *ad argumentandum tantum*, algumas das alterações tornarem-se definitivas em relação a qualquer empregado, é certo que a companhia acertará a sua indenização, consoante previsão do art. 9º da Lei 5811/72³.

Mas, manter-se o pagamento dos adicionais a quem não exerce atividade que os pressupõe, configura flagrante ofensa aos princípios constitucionais da moralidade, economicidade e eficiência (art. 37, *caput*), uma vez que a alteração dos regimes especiais de trabalho terá caráter temporário e os empregados a eles retornarão tão logo se encerre o período de calamidade pública.

Temerário será, ao contrário, pagar-se indenizações aos empregados que sabidamente retornarão às suas atividades (e ao regime especial) tão logo retomem as suas atribuições, o que se estima ocorrerá dentro de três meses ou enquanto durar a pandemia ou mesmo antes se houver alguma necessidade.

Ainda, tenha-se em conta também que, segundo o Decreto 10.282/20, as atividades desempenhadas pela Petrobras são consideradas essenciais (art. 3º, incs. X e XXVII), sendo que o parágrafo 7º desse mesmo artigo determina que na

³ “Art. 9º Sempre que, por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado, com redução ou supressão das vantagens inerentes aos regimes instituídos nesta lei, ser-lhe-á assegurado o direito à percepção de uma indenização.

Parágrafo único. A indenização de que trata o presente artigo corresponderá a um só pagamento igual à média das vantagens previstas nesta lei, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência do regime de revezamento ou de sobreaviso.



execução de tais atividades deve-se adotar todas as medidas com o objetivo de evitar a propagação da COVID-19⁴. Ou seja, também por esse ângulo, a alteração não é arbitrária e atende à disposição cogente e específica do ordenamento, eis que a alteração de regime decorreu da pandemia não apenas pela redução das atividades, mas, também, para diminuir a circulação e reduzir a exposição das pessoas à disseminação do COVID-19.

Respalda também a medida o art. 3º da MPV 927/20, que estabelece um rol meramente exemplificativo de medidas, abrindo ao empregador a possibilidade de outras adotar em plena consonância com o espírito da MPV.

Assim, considerando-se a situação de exceção em que se encontram a saúde e economia nacionais, medidas são adotadas em **caráter emergencial e provisório diante do estado de calamidade e força maior**, repita-se, em prol de bem maior de interesse público, qual seja a sustentabilidade das empresas e dos empregos, tônica que o Supremo Tribunal Federal tem conferido a várias de suas decisões.

“Considerada a pandemia que chegou ao Brasil, ninguém coloca em dúvida que se tem quadro a evidenciar o fenômeno tal como definido no artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - A ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Não se pode cogitar de imprevidência do empregador. Também há de reconhecer-se que o isolamento decorrente do estado de calamidade pública repercute na situação econômica e financeira das empresas” (Ministro Marco Aurélio, ADI 6344-MC).

“Ocorre que a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos visa fulminar, por inteiro, a Medida Provisória nº 927/2020. O Brasil vivencia quadra inesperada, quadra de pandemia. Daí o Decreto Legislativo nº 6/2020 haver implicado a declaração de estado de calamidade pública.

O momento é de temperança, de compreensão maior, de observância do arcabouço normativo constitucional. Com a referida Medida Provisória, buscou-se, acima de tudo, preservar bem maior do trabalhador, ou seja, a fonte do próprio

⁴ § 7º Na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas todas as cautelas para redução da transmissibilidade da **covid-19**.



sustento. Essa deve ser a óptica primeira, quer dos partidos políticos, quer das entidades de classe” (Ministro Marco Aurélio, ADI 6346-MC).

Aliás, permite-se dizer, as decisões da Suprema Corte, a par de prestigiarem os diplomas baixados nesse momento de crise e os princípios da sustentabilidade e, via de consequência, a fonte do próprio sustento, também de certa forma se abeberaram na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, a qual estabelece que as decisões judiciais deverão se pautar pelas suas consequências concretas, e também devem levar em conta as dificuldades enfrentadas pelo administrador ao lidar com o interesse público.

É o que se infere da dicção dos seus artigos 20 e 22, *verbis*:

“Art. 20. Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão”.

“Art. 22. Na interpretação de normas sobre gestão pública, serão considerados os obstáculos e as dificuldades reais do gestor e as exigências das políticas públicas a seu cargo, sem prejuízo dos direitos dos administrados”.

Ademais, não só por causa da drástica diminuição da demanda reflexo da pandemia e da crise que se estabeleceu no País, mas também para reduzir a circulação e diminuir a exposição das pessoas seguindo as orientações e recomendações da Organização Mundial de Saúde, do Ministério da Saúde e demais órgãos de fiscalização sanitária, eventuais interrupções de operações e atividades podem, sim, ter como consequência mudanças de regime e o não recebimento de adicionais devidos pela atividade operacional, eis que o empregado deixou de laborar naquelas condições especiais.

Essa situação, frise-se, não configura redução salarial, mas, sim, a observância do princípio do salário-condição, instituto recentemente reafirmado pelo C. Tribunal Superior do Trabalho em situação em tudo semelhante ao caso concreto, pela lavra da sua ilustre Presidente.

“As parcelas objeto da divergência são diretamente relacionadas ao desempenho do trabalho em condições específicas, configurando verdadeiro salário-condição. Eliminada a condição especial em que o labor era executado, o salário respectivo pode ser suprimido, como já determinado pela jurisprudência do Eg. TST.

Esse raciocínio permeou, a título exemplificativo, a ratio das Súmulas 265 e 248 do TST, respectivamente:



ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

(...)

Ressalte-se que não houve, com a medida adotada, a supressão ou redução salarial em relação a parcelas salariais desvinculadas da condição especial que as justifica. Somente as parcelas cujo pagamento se vincula a condições especiais foram objeto de supressão em conjunto com o labor nas referidas situações” (TST-SLS-1000302-89.2020.5.00.0000, Ministra Cristina Peduzzi, Presidente do TST, decisão de 03/04/2020).

Repita-se, esses empregados temporariamente realocados no regime administrativo deixaram as frentes operacionais e não estão atuando em suas escalas de trabalho, mas continuam a receber seus salários e benefícios, deixando de perceber apenas os adicionais devidos em contraprestação ao efetivo exercício em regime especial de turno ou sobreaviso, o que não estão fazendo. E enquanto esses 3,2 mil empregados não estão atuando em suas escalas de trabalho, quase 80% dos empregados que atuam em regime especial permanecem trabalhando nessas frentes e percebendo os adicionais.

Ou seja, por esse aspecto, haveria também flagrante quebra do princípio da isonomia, pois injurídico se afigura que os que estão fora da escala continuem a receber os mesmos adicionais que àqueles que permanecem trabalhando nas frentes operacionais, mantendo as atividades essenciais para assegurar o abastecimento nacional e a segurança das operações, pessoas e instalações.

Sempre lembrando que os temporariamente realocados, suspensa a pandemia e normalizadas as situações, retornarão às suas atividades em regime especial e, caso algum deles não retorne por interesse da companhia, serão indenizados.

Por último, é bom que se diga, inexistente direito adquirido a Regime Especial. O empregado é contratado para exercer a atividade do seu cargo no regime que



Ihe for determinado pelo empregador. A própria escala de trabalho, conforme pacífica jurisprudência do C. TST, insere-se no poder diretivo empresarial.

8. DEMAIS MEDIDAS CONSTANTES DO DOCUMENTO RH/RSGE/RSIND 0094/2020. AINDA A VIOLAÇÃO A DIREITO LÍQUIDO E CERTO. TUTELA DEFERIDA ALÉM DO PEDIDO.

Sob a ressalva de que a r. decisão que deferiu em parte a tutela de rigor não poderia ter atingido outras medidas que não aquela que corresponde ao único pedido dirigido à Reclamada (*mudança de regime especial para administrativo*), pede vênia ao i. Desembargador, para, em respeito e deferência a V.Ex^a, consignar o seguinte acerca dos demais itens do documento RH/RSGE/RSIND 0094/2020:

8.1. DA REDUÇÃO DE JORNADA

A r. decisão que ensejou o presente *mandamus* alude em seu dispositivo à expressão “redução de jornada” (“... *abstendo-se de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração ...*”), embora, como dito e repetido, isso não seja objeto do pedido.

Por força do estado de calamidade e força maior declarado no país (art. 501, CLT), a PETROBRAS, durante os meses de abril, maio e junho ou enquanto durar a pandemia, instituiu como medida temporária e emergencial que o regime de redução de jornada dos empregados do regime administrativo sem função, hipótese já prevista e difundida na companhia, seja aplicado de forma geral e uniforme a todos os empregados desse regime. Ou seja, aqueles que já praticam a redução, permanecem sem alteração.

A redução da jornada de trabalho de 8 para 6 horas é uma possibilidade prevista no âmbito da companhia e várias pessoas já praticam a jornada reduzida. A medida de caráter temporária adotada, diante desse cenário de calamidade e força maior, consistiu em aplicá-la de forma geral a todo o empregado que labora em regime administrativo de 8 horas, excluídos os profissionais de saúde, o que atende ao pressuposto da excepcionalidade, sendo certo, repita-se, que o será por apenas três meses e enquanto durar o estado de calamidade, após o que as jornadas retornam à normalidade.

Essa situação, repita-se, é provisória, e a jornada normal daqueles aos quais foi estendida a redução será retomada tão logo cessado o estado de calamidade e força maior.



A mudança da regra nesse período de turbulência encontra guarida na MPV 927, em seu art. 3º, que autoriza o empregador a adotar outras medidas além daqueles que esse artigo enumera de forma exemplificativa. Reza esse artigo que o *“para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: (...)”*. Ou seja, o rol constante desse dispositivo é exemplificativo e não taxativo.

Assim, a adoção da medida é em caráter provisório e em prol de bem maior de interesse público, qual seja a sustentabilidade das empresas e o emprego, tônica que vem orientando recentes decisões aqui já citadas do Supremo Tribunal Federal diante do cenário de calamidade⁵.

Portanto, medidas nesse sentido, tomadas em regime emergencial, visam a preservação do bem maior que é a fonte do sustento do trabalhador.

Afigura-se temerário diante da situação que ora se apresenta não se adotar medidas de contenção quando as operações da companhia veem-se sensivelmente reduzidas por força da crise instalada, sendo certo que a redução de jornada, nesse ponto, encerra importante carga de equidade, pois não se está reduzindo salários ou remuneração; proporcionalmente, o valor da hora trabalhada foi mantido, constituindo medida que adotada durante o período de calamidade e força maior visa à sustentabilidade da empresa e, em última análise, o emprego.

8.2. POSTERGAÇÃO PARCIAL DAS GRATIFICAÇÕES

⁵ “O parágrafo único do artigo 1º apenas revela que, durante o estado de calamidade pública, reconhecido por decreto legislativo, tem-se configurada, para fins trabalhistas, situação jurídica de força maior, remetendo ao artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Considerada a pandemia que chegou ao Brasil, ninguém coloca em dúvida que se tem quadro a evidenciar o fenômeno tal como definido no artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - A ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Não se pode cogitar de imprevidência do empregador. Também há de reconhecer-se que o isolamento decorrente do estado de calamidade pública repercute na situação econômica e financeira das empresas” (Ministro Marco Aurélio, ADI 6344-MC).

“Ocorre que a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos visa fulminar, por inteiro, a Medida Provisória nº 927/2020. O Brasil vivencia quadra inesperada, quadra de pandemia. Daí o Decreto Legislativo nº 6/2020 haver implicado a declaração de estado de calamidade pública.

O momento é de temperança, de compreensão maior, de observância do arcabouço normativo constitucional. Com a referida Medida Provisória, buscou-se, acima de tudo, preservar bem maior do trabalhador, ou seja, a fonte do próprio sustento. Essa deve ser a óptica primeira, quer dos partidos políticos, quer das entidades de classe” (Ministro Marco Aurélio, ADI 6346-MC).



Sempre sob a ressalva do que não faz parte do pedido deduzido na inicial da ação de origem, posto que a declaração incidental requerida pela parte autora na ação de origem em relação ao Plano de Resiliência comunicado pelo documento RH/RSGE/RSIND-94/2020, tem seus efeitos limitados ao pedido efetivamente formulado contra a parte ré, essa medida menos ainda se sujeita ao comando da tutela deferida, eis que a r. decisão vedou “**redução**” (“... *abstendo-se de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração ...*”) e tal medida consiste, como confirmam a inicial dos sindicatos e a própria decisão, em “**postergação**” de pagamento.

Não obstante, veja-se que essa medida foi baixada na mesma linha de outra anterior (veiculada em 25/03/2020), que instituiu de forma igualmente emergencial e temporária, como todas as demais, a postergação parcial das gratificações dos cargos da Alta Administração até Gerentes-Gerais.

A que foi veiculada em 01/04/2020 e que constou do documento RH/RSGE/RSIND 0094/2020, apenas estendeu a postergação às funções que antes não haviam sido consideradas, agora atingindo toda a cadeia hierárquica ao incluir no seu campo de incidência também as funções de Gerente até Supervisor. Contra a primeira medida não houve qualquer questionamento. Tal circunstância corrobora que a pretensão deduzida na inicial de fato é aquela que se lê no rol de pedidos e que acima foi transcrita, tornando esse fato incontroverso.

Além da autorização legal constante da MPV 927 (art. 3º), tal medida se insere no poder diretivo da companhia, pois, além de envolver funções de confiança, não se está impondo redução ou eliminação de gratificação, mas, sim, apenas retendo uma parcela das gratificações e postergando o seu pagamento para o futuro.

De qualquer sorte, dúvida não há que essa medida não se submete ao comando da tutela parcialmente deferida, o que aqui se consigna para expor ao ilustre Relator uma contextualização ampla do tema debatido.

9. O PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL SUMARIAMENTE INVOCADO COMO IMPEDITIVO. PONDERAÇÃO DE PRINCÍPIOS. SUPREMACIA DE OUTROS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS RESPALDAM O PLANO DE RESILIÊNCIA

Em momento como esse, o princípio da empregabilidade e de garantia do próprio salário, que se vê espalhado em inúmeros outros direitos sociais



constantes dos incisos do art. 7º, da Constituição, assume posição de relevo que não pode ser abjurada no exercício da ponderação de princípios, a qual indica que a irreduzibilidade definitiva prevista no art. 7º, VI, CRFB/88, admite, em tese, ceder à excepcionalidade autorizada pela MPV 927, art. 3º, sob os auspícios de princípios outros de estirpe igualmente constitucional, até porque se trata de situação emergencial não definitiva e de caráter provisório para fazer frente ao regime de calamidade e força maior e enquanto ele durar.

Tendo em conta tudo isso, sucede que outros princípios que não eram considerados em determinadas ponderações assumem contorno relevante e, porque não dizer, fundamental, no cenário atual⁶.

O que se quer dizer com isso é que, se isolarmos a sempre recomendada ponderação de princípios à seara da irreduzibilidade salarial, corremos o risco de desconsiderar outros valores que, nesse cenário de pandemia, assumiram importância tão ou mais relevante do que aquele e que, por isso, não podem ser desprezados, devendo ser, ao revés, isto sim, potencializados.

De que adiantaria se aferrar isoladamente à irreduzibilidade do salário se isso, nas atuais circunstâncias, pode levar à falência da própria fonte do salário, qual seja a empresa, o empregador. A manutenção do emprego, portanto, tomou hoje posição de destaque e, a nosso ver, constitui-se em interesse público maior a ser perseguido.

Além disso, mormente no estado emergencial que o país se encontra, impõe-se reconhecer que os diplomas legais baixados revelam-se consentâneos com a ordem jurídica, corroborado pela MPV 927, a qual, diante do estado de calamidade e força maior, goza da presunção de legitimidade dos atos legais.

⁶ “A nova interpretação constitucional assenta-se no exato oposto de tal proposição: as cláusulas constitucionais, por seu conteúdo aberto, principiológico e extremamente dependente da realidade subjacente, não se prestam ao sentido unívoco e objetivo que uma certa tradição exegética lhes pretende dar. O relato da norma, muitas vezes, demanda uma moldura dentro da qual se desenham diferentes possibilidades interpretativas. À vista dos elementos do caso concreto, dos princípios a serem preservados e dos fins a serem realizados é que será determinado o sentido da norma, com vistas à produção da solução constitucionalmente adequada para o problema a ser resolvido.(...) (i) Os fatos subjacentes e as consequências práticas da interpretação. Em diversas situações, inclusive e notadamente nas hipóteses de colisão de normas e de direitos constitucionais, não será possível colher no sistema, em tese, a solução adequada: ela somente poderá ser formulada à vista dos elementos do caso concreto, que permitam afirmar qual desfecho corresponde à vontade constitucional. Ademais, o resultado do processo interpretativo, seu impacto sobre a realidade não pode ser desconsiderado: é preciso saber se o produto da incidência da norma sobre o fato realiza finalisticamente o mandamento constitucional.(...)”

A ponderação de valores, interesses, bens ou normas consiste em uma técnica de decisão jurídica utilizável nos casos difíceis, que envolvem a aplicação de princípios (ou, excepcionalmente, de regras) que se encontram em linha de colisão, apontando soluções diversas e contraditórias para a questão. O raciocínio ponderativo, que ainda busca parâmetros de maior objetividade, inclui a seleção das normas e dos fatos relevantes, com a atribuição de pesos aos diversos elementos em disputa, em um mecanismo de concessões recíprocas que procura preservar, na maior intensidade possível, os valores contrapostos” (Luís Roberto Barroso, *Interpretação e Aplicação da Constituição*, SARAIVA, 7ª ed., págs. 348, 349 e 386).



Assim, a supremacia do interesse público em cenário de calamidade e de força maior deve orientar as ações e medidas em detrimento do direito individual, capitaneados pelos princípios da sustentabilidade das empresas e da empregabilidade, os quais, hoje, devem assumir posição de supremacia sem dúvida nenhuma, princípio insculpido na própria CLT em seu art. 8º ⁷.

Repita-se, uma vez mais, que é nessa ordem de ideias que o Supremo Tribunal Federal vem orientando suas decisões diante do cenário de calamidade, citando-se, por todas, as seguintes decisões:

Ao apreciar pedido cautelar formulado nas ADPF's 661 e 663, o ministro Alexandre de Moraes firmou entendimento no sentido de que o rito regimental disposto na Constituição para o trâmite de análise de Medidas Provisórias poderia ser flexibilizado em prol do bem comum. Diz ele em sua decisão:

“Me parece, razoável, em tempos de estado de emergência decretado em face de grave pandemia, a possibilidade do Congresso Nacional, temporariamente, estabelecer a apresentação de parecer sobre as medidas provisórias diretamente em Plenário, por parlamentar designado na forma regimental, em virtude da impossibilidade momentânea de atuação da comissão mista.

Essa previsão regimental excepcional possibilitará, em sua plenitude e com eficiência, a análise congressual das medidas provisórias editadas pelo Presidente da República, respeitando a competência do chefe do Executivo para sua edição e do Congresso Nacional para sua análise e deliberação e, dessa forma, concretizando a harmonia estabelecida constitucionalmente no artigo 2º do texto constitucional.

Nosso texto constitucional consagrou, juntamente com a necessidade de atuação harmônica do Legislativo, Executivo e Judiciário, o respeito ao princípio da eficiência, como aquele que impõe à todos os poderes de Estado e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, primando pela adoção dos critérios constitucionais, legais e morais necessários para a maior rentabilidade social de suas atividades.

*A proposta de adequação interpretativa do Congresso Nacional é razoável e atende ao princípio da eficiência, que se dirige para a razão e fim maior do Estado, a prestação dos serviços públicos e sociais essenciais à população, **visando à adoção de todos os meios legais e morais possíveis para satisfação do bem comum**”.*

⁷ “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.” (grifo não consta no original).



Mais acima citamos e reiteramos em nota de rodapé duas decisões proferidas pelo eminente Ministro Marco Aurélio (ADI's 6344 e 6346), as quais reafirmam os fundamentos pelos quais ele indeferiu a cautelar na ADI 6342/DF (que igualmente impugna vários artigos da MPV 927), cujos termos parcialmente transcreve-se:

*“(...) 2. **Ante a pandemia que assola o País**, o Supremo encontra-se em recesso. A jurisdição não pode cessar, no que **voltada ao restabelecimento da paz social** momentaneamente abalada por conflito de interesses – gênero. Cabe acionar o disposto no artigo 10 da Lei nº 9.868/1999, atuando o integrante do Tribunal individualmente e submetendo, ao crivo do Colegiado, decisão que normalmente seria deste. A República pressupõe a observância da existência de três poderes, independentes e harmônicos. O controle concentrado de constitucionalidade de atos normativos faz-se de forma cautelosa, observando-se, tanto quanto possível, a higidez do diploma editado. Sob o ângulo do vício formal, **não se tem como potencializar, principalmente em época de crise, partindo para presunção de ofensa, a cidadania, a dignidade humana, o Estado Democrático de Direito**. São institutos abstratos, encerrando verdadeiros princípios. Também não se tem como assentar a impossibilidade de o Chefe do Executivo Nacional atuar, provisoriamente e ficando ato que pratique submetido a condição resolutiva, considerado crivo do Congresso, no campo trabalhista e da saúde no trabalho. A alegação de vício formal não se faz suficiente ao implemento da tutela de urgência.*

(...)

3. Indefiro a medida liminar pleiteada, no que o implemento pressupõe não só relevância maior do pedido como risco de manter-se preceitos normativos com plena vigência, entendendo-se este último como irreparável.

Brasília – residência –, 26 de março de 2020, às 11h.

Ministro MARCO AURÉLIO - Relator”.

Ainda o Supremo Tribunal Federal, quando do deferimento de medida cautelar na ADPF 6.357/DF, impetrada pela Presidência da República para conferir interpretação conforme a dispositivos da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) no cenário da Pandemia, firmou, na data de 30/3, o seguinte em decisão da lavra do eminente ministro Alexandre de Moraes:

“O surgimento da pandemia de COVID-19 representa uma condição superveniente absolutamente imprevisível e de consequências gravíssima, que, afetar, drasticamente, a execução orçamentária anteriormente



planejada, exigindo atuação urgente, duradoura e coordenada de todas as autoridades federais, estaduais e municipais em defesa da vida, da saúde e da própria subsistência econômica de grande parte da sociedade brasileira, tornando, por óbvio, lógica e juridicamente impossível o cumprimento de determinados requisitos legais compatíveis com momentos de normalidade. (...)

A gravidade da emergência causada pela pandemia do COVID-19 (Coronavírus) exige das autoridades brasileiras, em todos os níveis de governo, a efetivação concreta da proteção à saúde pública, com a adoção de todas as medidas possíveis para o apoio e manutenção das atividades do Sistema Único de Saúde.

O desafio que a situação atual coloca à sociedade brasileira e às autoridades públicas é da mais elevada gravidade, e não pode ser minimizado.

A pandemia de COVID-19 (Coronavírus) é uma ameaça real e iminente, que irá extenuar a capacidade operacional do sistema público de saúde, com consequências desastrosas para a população, caso não sejam adotadas medidas de efeito imediato, inclusive no tocante a garantia de subsistência, empregabilidade e manutenção sustentável das empresas.

A temporariedade da não incidência dos artigos 14, 16, 17 e 24 da LRF e 114, caput, in fine, e § 14, da LDO/2020 durante a manutenção do estado de calamidade pública; a proporcionalidade da medida que se aplicará, exclusivamente, para o combate aos efeitos da pandemia do COVID-19 e a finalidade maior de proteção à vida, à saúde e a subsistência de todos os brasileiros, com medidas sócio econômicas protetivas aos empregados e empregadores estão em absoluta consonância com o princípio da razoabilidade, pois, observadas as necessárias justiça e adequação entre o pedido e o interesse público”.

Ao que se vê, o Supremo tribunal Federal considerou no exercício de ponderação de princípios o cenário de calamidade instalado no país, dosando-o, como também se vê das palavras lançadas pelo eminente ministro, com os ingredientes indispensáveis da **proporcionalidade** e da **razoabilidade**, expressões que, ao lado do reconhecimento do estado de **calamidade**, permeiam as v. decisões, culminando com a assertiva de que se deve, acima de tudo, buscar-se **preservar bem maior do trabalhador, ou seja, a fonte do próprio sustento**.

Observe-se, também, que, diante desse cenário, ao apreciar as impugnações à MPV 927, o ministro Marco Aurélio é explícito em assentar que, principalmente em época de crise, não se tem como **potencializar, partindo para presunção de ofensa, a cidadania, a dignidade humana, o Estado Democrático de Direito**, pois, embora institutos que encerram princípios



inequivocamente importantes e caros, não podem, como se extrai da sua v. decisão, ser invocados de forma abstrata, mesmo dizer: sem o devido sopesamento no caso concreto.

10. MERO ESCLARECIMENTO SOBRE “A AGO DE 22.04.2020”.

Traz-se esse tópico no intuito exclusivo de esclarecer o ponto ao Tribunal, pois, de fato, a própria Juíza em sua decisão reconheceu que em decorrência dele ***“[n]ada consta a respeito das matérias que envolvam os trabalhadores”***.

Distorcendo a realidade dos fatos e imprimindo cores fortes à narrativa de forma a induzir o Juiz a erro, as entidades sindicais pretenderam criar um cenário irrereal afirmando que enquanto os empregados teriam suas remunerações reduzidas, a diretoria da empresa teria um aumento em sua remuneração.

Ora, a pauta da Assembleia Geral Ordinária (AGO), bem como o seu conteúdo, devem por força da Lei das S.A. ser publicados com determinada antecedência. Por óbvio, o cenário existente no momento da publicação da pauta não era o que se passou a vivenciar no mundo após a declaração da pandemia do COVID-19. A partir desse momento, o contexto financeiro e econômico mundial sofreu um revés imprevisível e com uma velocidade jamais vivenciada.

Nesse novo contexto, a mencionada AGO sequer foi realizada, fato de conhecimento das Requerentes, convenientemente omitido, infelizmente. Assim, face ao atual cenário mundial vivido por conta da pandemia, o Conselho de Administração da Petrobras deliberou, no dia 07/04/2020^{8/9}, conforme fato relevante publicado ao mercado, o cancelamento da AGO que fora transferida do dia 22 para 27.04.2020, conforme autorizado pela Medida Provisória nº 931/2020 e Deliberação CVM nº 849/2020, sem estabelecer nova data para sua realização.

Com isso, por ora, não haverá deliberação a respeito do provisionamento para pagamento da remuneração variável da alta administração, bem como outras matérias que estavam previstas para a pauta do dia 27.04.2020. Os demais itens da matéria, por não guardarem pertinência com o presente *mandamus*, eis que a MM Juíza expressamente reconheceu que em relação a esse tema ***“[n]ada consta a respeito das matérias que envolvam os trabalhadores”***.

⁸ Documento: “2020-04-07 - Petrobras sobre a Assembleia Geral Ordinária de 2020”.

⁹ Documento: “2020-04-07 - PETROBRAS CANCELA AGO QUE ESTAVA MARCADA PARA O DIA 27_04; NOVA DATA SERÁ DEFINIDA”.



Por fim, mas não menos importante, vale mencionar que a Diretoria da Petrobras também está submetida às medidas do Plano de Resiliência.

Assim é que o pagamento da remuneração variável dos administradores e dos empregados referente ao exercício 2019, inicialmente previsto para maio de 2020, foi adiado, na forma estabelecida no Plano de Resiliência, fato convenientemente omitido na peça exordial. Ainda, participarão da medida de contenção instituída por esse plano pela qual as remunerações dos gestores serão postergadas.

11. QUESTÕES AFRONTADAS PELA DECISÃO IMPETRADA. SÍNTESE

Ao deferir em parte a tutela para condenar a ora Impetrante em mais do que pedido na ação de origem, a d. decisão impetrada, em rara exceção é verdade, fez-se incongruente e incorreu em violação aos arts. 141 e 496, do CPC, art. 5º, incs. LIV e LV, da Constituição Federal, ferindo direito líquido e certo, impondo-se decotá-la para cassar a tutela naquilo que extrapolou o único pedido deduzido na ação de origem.

Mesmo que se tome em consideração que a tutela deverá limitar-se ao único pedido deduzido, ainda assim a r. decisão não pode subsistir, impondo-se a sua cassação, pois incorreu em violação de direito líquido e certo, eis que a alteração de regime de trabalho do empregado (de especial para administrativo) insere-se no poder de direção empresarial e, sobretudo, tem previsão legal e normativa.

Tal pagamento, sem a devida contraprestação, ofende os princípios da moralidade e da eficiência, bem assim configura obrigação sem lei que a preveja, lembrando-se que, neste caso, é a própria lei especial (Lei 5.811/72¹⁰) que afasta a aplicação do disposto no art. 468, da CLT.

Assim, nesse particular, a r. decisão incorre em malferimento dos arts. 2º, da CLT, arts. 9º e 10º da Lei 5.811/72, arts. 5º, II e 37, caput, da CRFB/88, abjurando o princípio do salário-condição e a jurisprudência pacífica do C. Tribunal Superior do Trabalho.

¹⁰ Art. 10. (...) Parágrafo único. Não constituirá alteração ilícita a exclusão do empregado do regime de revezamento, ...”.



Quanto ao mais, nega vigência ao ordenamento jurídico que rege as relações trabalhistas durante esse estado de calamidade e força maior, que hoje deve ser analisado com a lente da pandemia conforme firme sinalização emanada da Suprema Corte do país, cujas decisões tem orientado no sentido de que se deva ter ponderação e temperança diante desse cenário de calamidade e força maior que aflige o Brasil.

Olvidando tal orientação, tem-se que a r. decisão, ao aplicar sumariamente e sem ponderação o princípio da irredutibilidade salarial, como se estivesse a julgar um caso em situação de normalidade, pretere outros direitos sociais inscritos no mesmo art. 7º, da CRFB/88, tais como a própria garantia do salário e emprego (incs. VII e X), e também outros princípios, igualmente de estirpe constitucional, como o da ordem econômica e do pleno emprego, consubstanciados nos arts. 1º, IV, 170, *caput* e incs. IV e VIII.

12. DO PEDIDO LIMINAR

Como sobejamente restou demonstrado, a r. decisão incorre em violações ao direito líquido e certo da Impetrante, impedindo-a de prosseguir com o seu Plano de Resiliência necessário e indispensável a prover a sustentabilidade da companhia nesse momento em que a crise instalada no país impõe efeitos nefastos às finanças das empresas e, em última análise, aos empregados que delas dependem para manter seus empregos.

A tutela deferida, a par de flagrantemente impedir que a empresa prossiga até com outras medidas que não são objeto do pedido da ação de origem, em síntese implica em proibir que a Petrobras proteja seu caixa visando assegurar fôlego minimamente necessário para atravessar essa crise de duração indefinida. Já neste mês, a tutela inviabilizará parcela expressiva destinada ao fortalecimento do caixa da companhia que seria realizada com os montantes correspondentes às medidas adotadas.

No caso da alteração de regime, a r. decisão, além de impactar o caixa da companhia, ainda a obriga ao pagamento de adicionais sem a devida contraprestação, eis que lhe impõe manter esses pagamentos a empregados que por conta do estado de calamidade e força maior não mais estão trabalhando nas frentes operacionais, vulnerando a legislação (Lei 5.811/72), o normativo interno (PP-1PBR-00515) e contrariando a jurisprudência consolidada do C. TST, reafirmada em precedente recente da sua Presidência (*TST-SLS-1000302-89.2020.5.00.0000, Min. Cristina Peduzzi, 03/04/2020*).



Nesse contexto, conforme reconhecem os Terceiros Interessados na petição inicial da ação principal, o impacto no caixa da Impetrante, caso mantida a liminar, é de aproximadamente R\$ 700 milhões.

O fundamento da impetração, portanto, é relevante e o ato judicial ora impugnado retira a eficácia plena do seu Plano de Resiliência, neutralizando-o, sendo certo que, ao revés, a manutenção das medidas não trará nenhum prejuízo irreversível aos substituídos, eis que, ao final da ação, se a empresa restar vencida, o que não crê mas aqui admite apenas para argumentar, as eventuais diferenças serão acertadas como for de direito.

Vale ressaltar que a Petrobras empenhou e empenha todos os seus esforços para não demitir seus empregados e tem declarado isso abertamente; os empregados não ficarão sem seus salários e continuarão a perceber todos os demais benefícios previstos, grande parte deles acima do que prevê a CLT e legislação pertinente. O que se adotou nesse difícil momento foram medidas emergenciais e temporárias, nos meses de abril, maio e junho, conforme noticiado nos itens precedentes.

Isto posto, sob pena de inesperada inviabilização da programação do seu caixa, requer a V.Ex^a se digne deferir a liminar para suspender os efeitos da tutela deferida até o julgamento definitivo do writ, nos termos abaixo requeridos.

13. CONCLUSÃO. PEDIDOS

Por todo exposto, requer a impetrante se digne o eminente Desembargador Relator de:

- a) Deferir a liminar ora postulada, em ordem a suspender integralmente os efeitos da r. decisão impetrada até julgamento final do presente *writ*, intimando-se a d. autoridade coatora e os terceiros interessados pela forma mais expedita possível, ou, se assim não entender V.Ex^a, que ao menos suste os seus efeitos para que a tutela, de rigor e em obediência à ordem processual, fique limitada ao único pedido deduzido em face da Impetrante;
- b) Intimar os terceiros interessados nos endereços informados no introito para que, querendo, manifestem-se nos autos como for de direito;
- c) Intimar o Ministério Público do Trabalho para officiar no presente feito, como couber;



- d) Após os trâmites, conceda a segurança e confirme a liminar para cassar integralmente a tutela deferida ou, se assim não for, para decotá-la e limitar seus efeitos ao único pedido deduzido em face da Impetrante, suspendendo e, no mérito, caçando a parte da decisão impugnada que impede a Impetrante de realizar a redução da jornada de trabalho e consequente redução proporcional na remuneração.

Dá-se à presente o valor de R\$ 1.000,00 (mil reais).

P. Deferimento.

Rio de Janeiro, 20 de abril de 2020.

Leonan Calderaro Filho

OAB-RJ 64.823

Christiano Ribeiro Gordiano de Oliveira

OAB-RJ 116.812

Mariana Kaiuca Aquim

OAB-RJ 120.590

