



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

O documento a seguir foi juntado aos autos do processo de número 0100301-71.2020.5.01.0075 em 20/04/2020 09:42:06 - be6e2cd e assinado eletronicamente por:

- CHRISTIANO RIBEIRO GORDIANO DE OLIVEIRA



Consulte este documento em:

<http://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código **20042008582157300000111013942**



Documento assinado pelo Shodo

EXCELENTÍSSIMA DRA. JUÍZA DA 75ª VARA DO TRABALHO NO RIO DE JANEIRO.

Processo n. 0100301-71.2020.5.01.0075

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, **com endereço para comunicação processual no e-mail: contenciosopetrobras@petrobras.com.br**, vem, nos autos da **Ação Civil Pública** em referência, proposta pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE DESTILACAO E REFINO DE PETROLEO DE SAO JOSE DOS CAMPOS E REGIAO e OUTROS (+ 4)**, apresentar

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO,

pelos fundamentos de fato e de direito a seguir expostos:

Inicialmente requer, para os fins e efeitos do art. 236, § 1º, do CPC, que nas futuras intimações constem os nomes da parte, **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. – PETROBRAS**, e do seu patrono, **HÉLIO SIQUEIRA JUNIOR, OAB/RJ 62.929**, determinando-se as devidas anotações.

1. DO PEDIDO APRESENTADO PELO SINDICATO E DA DECISÃO DEFERIDA EM TUTELA DE URGÊNCIA.

Os Requerentes, sindicatos vinculados à Federação Nacional dos Petroleiros, distribuíram a presente ação civil pública com pedido de tutela de urgência, na qual apresentam uma diversidade de informações contraditórias e dissociadas da

JURÍDICO

Av. República do Chile, 65, 21º andar,
CEP: 20031-912, Centro, Rio de Janeiro/RJ.

verdade, omitindo informações relevantes que serão aqui devidamente esclarecidas.

Com efeito, a Requerida foi intimada para dar cumprimento à decisão judicial no final do dia 17.04.2020, na qual constam as seguintes determinações:

“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 efeito, a MM. Julgadora, deparando-se com pedidos intencionalmente confusos, determinou que a Requerida se abstenha “de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência”. Contudo, como se vê dos pedidos lançados na peça exordial, essa pretensão não foi trazida aos autos, *in verbis*:

“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;” (grifos nossos)

Nesse contexto, a Requerida requer seja esclarecida a decisão nesse particular, de modo a excluir a parte que determina o impedimento de aplicação da redução de jornada e consequente ajuste da remuneração, uma vez que extrapola os limites da ação.

2. DA NEGOCIAÇÃO NOS AUTOS DA NOTÍCIA DE FATO N. 001846.2020.01.000/0

Embora os Requerentes tenham destinado 56 laudas para apresentar sua causa de pedir, acabaram por omitir o fato de que a PETROBRAS estava

realizando reuniões sobre o tema, com a mediação do Ministério Público do Trabalho, nos autos da Notícia de Fato n. 001846.2020.01.000/0, inclusive com a participação da CONALIS, o que revela a costumeira deslealdade processual das Autoras, uma vez que sequer comunicaram às partes que suspenderam a negociações.

Com efeito, embora louvável o entendimento esposado na decisão judicial ora em análise, no sentido de prestigiar a negociação coletiva, a realidade das negociações com as Requerentes revela-se tortuosa e difícil, para não dizer inviável.

Mencionada 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 com o Ministério Público do Trabalho e a PETROBRAS:

“[00:00:01] Só explicar o contexto disso: tá tendo agora uma reunião com o Ministério Público do Trabalho e a postura deles é de achar que houve avanço em redução de salário. Vocês fiquem muito espertos, tá certo, vocês fiquem muito espertos.

[00:00:13] E pressionem os sindicatos de vocês e as direções para que judicializem, para que judicializem essa questão, não que tenha esperança no Judiciário, mas o Ministério Público está agindo como capacho da Petrobras, é isso que eles estão fazendo em maioria, estão agindo como procuradores da Petrobras e, é isso que tá claro, e, infelizmente, tem gente querendo mediar com isso.

[00:00:40] Não se media, não se faz mediação com uma pauta ilegal, gente, ilegal. Se o salário de vocês foi reduzido, vocês têm direito à indenização, à ação indenizatória, porque a Petrobras não podia ter feito isso, inclusive os gestores da Petrobras têm que responder, é, por esse passivo.

[00:00:58] Então não dá pra gente assinar um acordo, retroativo inclusive, para passar a mão na cabeça da Petrobras. Por isso que ela tá colocando peso, ela sabe que fez merda. Então não dá pra ter acordo com isso, não dá pra assinar um acordo retroativo, não dá pra suportar essa postura do Ministério Público do Trabalho. Tem que romper com isso.

[00:01:19] E eu tô colocando aí às claras porque foi dito hoje, em sigilo. Não tem sigilo de sindicato participando de reunião com o Ministério Público ou com quem quer que seja. Tudo que for colocado vai ser colocado para a base imediatamente, é o que ta aí, tá certo?

[00:01:31] Então a Petrobras tá querendo botar mordça na boca dos sindicatos, tá querendo botar mordça na boca do... do... do... dos sindicalistas, via a peleguice da maior parte dos procuradores que estão participando dessas reuniões do Ministério Público. Tem que repudiar isso, tem que repudiar isso.

[00:01:46] E a resposta uníssona que a gente tem que dar é: não! Vamos procurar todos os caminhos, o Judiciário não é um fim em si. Não tenho ilusões quanto ao Judiciário. Mas entre o Judiciário e entrar para discutir uma pauta rebaixada e ilegal dessa, isso não tem nem que ir para a base. Isso não é proposta.

[00:02:04] Proposta só dentro da ileg... da, da legalidade. Nosso acordo coletivo prevê o que que [inaudível] nossos salários e nossas remunerações. E a Petrobras lucrou quarenta bilhões no ano passado.

[00:02:13] Não dá pra ecoar com essa barbaridade que tá acontecendo, gente. Não dá. Então pressionem as direções de seus sindicatos, divulguem esse áudio pra que não cedam ao Ministério Público do Trabalho, à chantagem da Petrobras, e ao, e..., e..., e à..., à esses procuradores que, em sua maioria, estão servindo de capacho para a empresa.”

É com esse racional que a empresa tem que lidar. Para essa representação sindical é tudo ou nada! Não aceitaram negociar nem mesmo com a mediação do Ministério Público do Trabalho, como visto acima.

Inexiste interesse dos representantes sindicais em negociar medidas para remediar a crise atual que a empresa vivencia, isso com a devida vênia, é evidente! Note, Excelência, que a inicial sequer apresenta uma alternativa viável para a construção de uma solução para a questão. Aliás, nem proposta eles apresentam. Eles simplesmente não negociam.

É de bom tom informar que, ao contrário do que afirmam os Requerentes, a Requerida vem realizando reuniões frequentes com os sindicatos, especialmente nesse período de contingência, conforme comprovam os convites de reuniões emitidos pelo sistema Teams, ferramenta utilizada pela Requerida nas reuniões que passaram a ser não presenciais em atenção às recomendações do Ministério da Saúde.

Não apenas reuniões foram realizadas nesse período, mas a Requerida vem constantemente reportando aos sindicatos suas ações para tratar e remediar os impactos gerados pela pandemia que se vive nesse momento, como fazem prova os expedientes ora anexados.

Para se ter uma ideia da dificuldade que a empresa enfrenta junto aos sindicatos, a Requerida relata que, em atendimento às orientações das autoridades sanitárias, tomou diversas ações para reduzir o número de trabalhadores circulantes dentro dos prédios administrativos e áreas operacionais.

Assim, em todos os trabalhos possíveis de serem realizados pela via remota, os empregados e prestadores de serviços passaram a exercer suas atividades com o uso do teletrabalho, mesma ação adotada para o grupo de risco.

Contudo, para as atividades que a presença do empregado no local de trabalho é essencial, a empresa, ao lado das ações de preservação da saúde do trabalhador, planejou adotar diversas medidas para reduzir o número de empregados em suas unidades operacionais. Assim, uma das propostas era a alteração do regime de trabalho de 8 horas para o regime de 12 horas, medida que reduziria o número de vezes que o empregado entraria nos transportes para fazer o percurso de casa para o trabalho e vice-versa.

As representações sindicais¹ entenderam essa ação como positiva e concordaram com ela, porém, para assinar o acordo impuseram diversas condições que nenhuma relação tinham com o objeto negociado. Face à negativa do sindicato, a empresa, em respeito à saúde dos trabalhadores, bem como às recomendações previstas nos normativos expedidos para esse período de exceção, houve por adotar a medida independente da assinatura do acordo.

Quanto ao Plano de Resiliência, convém registrar que foram realizadas reuniões com os sindicatos para tratar do assunto, conforme o convite de reunião ora anexado².

Como visto, embora os sindicatos afirmem que é a PETROBRAS que se recusa a negociar, a realidade é bem outra.

Como será demonstrado linhas a seguir, a empresa adotou medidas necessárias e ponderadas, bem como, ao contrário do que asseveram as Requerentes, aceitou negociar inclusive com a mediação do *parquet*.

¹ Documento: "2020-03-19 - Reunião 19_03 TIR 12hFNP".

² Documento: "2020-03-26 -Reunião Ações de Caixa decorrente COVID 19 FNP 26_03"

3. DAS MEDIDAS ADOTADAS PELA PETROBRAS E O CONTEXTO FÁTICO QUE AS EMBASOU.

Inicialmente, é necessário contextualizar a situação vivenciada pela PETROBRAS nesse cenário de crise que se instalou no país a partir da pandemia do *novo coronavírus* (COVID-19) e, também, dos acontecimentos que paralelamente atingiram a indústria do petróleo ao mesmo tempo. **Mas, sem dúvida, a pandemia assumiu hoje o epicentro da crise, haja vista os efeitos deletérios que produziu e produz em todos os setores da saúde e da economia, não só no país como em todo o mundo.** A crise, como é de conhecimento público, é mundial e afeta tudo e a todos.

Voltando um pouco no tempo, vale lembrar que a Petrobras soerguia-se de um cenário bastante adverso a partir de um aumento exponencial de sua dívida combinado com retornos abaixo do seu custo de capital e da indústria. Nesse esforço, a partir de 2016 estabeleceu em seu Plano de Negócios como uma das principais métricas a redução do seu endividamento e vinha energicamente trabalhando e entregando resultados nessa direção.

Não obstante, como também é público e notório, o setor de óleo e gás deparou-se com uma crise sem precedentes no primeiro trimestre deste ano. Primeiramente, dois dos maiores países produtores de petróleo do mundo, Arábia Saudita e Rússia, deflagraram um movimento de guerra de preços no cenário internacional, envolvendo não apenas o aumento de oferta da *commodity* mas também a prática de descontos, após falharem em negociações de definição de cotas de produção. As consequências graves dessa crise, a despeito de medidas mitigadoras que vêm sendo buscadas no cenário mundial, definitivamente concretizaram-se e produziram prejuízos severos.

Somado a esse fator específico da indústria de óleo e gás, que evidentemente atingiu também a PETROBRAS, sucedeu o agravamento do surto do novo *coronavírus*, que foi elevado ao grau de pandemia por declaração da Organização Mundial de Saúde, gerando gravíssimos impactos não mais somente no setor de óleo e gás, que foi especial e duramente impactado como se verá adiante, mas atingindo a economia como um todo e, obviamente, afetando fortemente a PETROBRAS.

A duração e efeitos dessa pandemia são ainda bastante imprevisíveis.

O mundo da energia vive uma crise sem precedentes. É verdade que já houve momentos nos quais a demanda por petróleo sofreu uma queda brusca, como

após a crise financeira de 2008, e isso puxou para baixo os preços. Também já ocorreram períodos de produção global em alta, como em 2014, o que também causou queda nos preços.

Em 2020, pela primeira vez, essas situações estão ocorrendo ao mesmo tempo, por motivos diferentes. A combinação de uma forte diminuição de demanda e um excedente de produtos no mercado causou um verdadeiro colapso na indústria de petróleo. **É a pior crise nos últimos 100 anos**³. Ainda que as consequências sejam imprevisíveis, elas já estão ocorrendo – e são drásticas.

O mundo desacelerou. Em todo o planeta, o movimento diminuiu e ficou restrito ao essencial. O negócio da Requerida é energia; é gerar movimento. E, por uma questão de saúde pública, essa é uma impossibilidade momentânea.

Esse quadro desafiador imposto à Petrobras tem como principais consequências:

- queda abrupta do preço do petróleo Brent de US\$ 67/bbl em dezembro de 2019, para níveis próximos aos US\$ 23/bbl registrados em 18 de março de 2020 e que notícias mais recentes já afirmam ter baixado da casa dos US\$20/bbl, tendo como consequência redução semelhante dos preços praticados pela Petrobras;
- diminuição significativa da demanda de combustíveis para transporte, indústria e serviços decorrentes da necessidade de isolamento social, medida central no combate ao vírus, levando a abruptas reduções da demanda nacional e internacional de petróleo e seus derivados. No caso da China, por exemplo, o consumo de Diesel reduziu-se em cerca de 60% no auge do confinamento. **No Brasil, conforme informado pelo Ministro de Minas e Energia, os pedidos de compra para Querosene de Aviação (QAV) caíram 86%, os de gasolina 60% e os de diesel 50%**^{4,5 e 6};
- a PETROBRAS já vem enfrentando a inadimplência de parte dos seus clientes, também afetados pela redução do consumo dos derivados de petróleo e, também, pela própria inadimplência dos seus consumidores;

³ Documento: “2020-03-26 - Petroleiras enfrentam a maior crise em 100 anos”.

⁴ Documento: “2020-04-02 - Petrobras vê forte redução em encomendas de combustíveis para abril, diz ministro – Reuters”.

⁵ Documento: “2020-04-03 O Demanda por gasolina já caiu entre 50% e 60%, diz presidente da Petrobras _ Empresas _ Valor Econômico”.

⁶ Documento: “2020-03-26 - FECOMBUSTÍVEIS_SOARES_ SE GOVERNO NÃO FIZER NADA, EM 4 MESES TEREMOS QUEBRADERA DOS POSTOS”.

- manutenção das obrigações fixas de pagamento como custo de pessoal, *leasing* de equipamentos, custo de operação de plataformas e refinarias, dívidas e investimentos;
- custos adicionais e perdas de produtividade oriundas da necessidade de isolamento social da força de trabalho; e,
- aumento da percepção de risco pelo mercado, com possível aumento do custo da dívida e do custo de capital.

Como resultado da redução abrupta dos preços e demanda de petróleo e combustíveis, a Requerida vem adotando uma série de medidas para redução de desembolso e preservação do seu caixa neste cenário de grandes incertezas, a fim de reforçar sua solidez financeira e resiliência dos seus negócios, **preservando a sustentabilidade da empresa e, em última análise, a empregabilidade que depende dessa fonte de custeio**⁷.

Entre as medidas emergenciais adotadas nesse período de calamidade e força maior⁸, destacam-se⁹:

- redução de 200 mil barris¹⁰ de petróleo na produção diária devido à menor demanda, acompanhada de extremos desafios logísticos, em especial os relativos à estocagem;
- redução dos investimentos programados para 2020 de US\$ 12 bilhões para US\$ 8,5 bilhões (sendo US\$ 7 bilhões na visão caixa)¹¹;

⁷ “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” (pronunciamento do Presidente da companhia Roberto Castelo Branco).

⁸ Decreto Legislativo 6/2020.

⁹ Documento: “Petrobras - Fatos e Dados - Adotamos ações para reforçar nossa resiliência”.

<https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/adotamos-acoes-para-reforcar-nossa-resiliencia.htm>

Documento: “Petrobras – Fatos e Dados - Adotamos novas ações de resiliência”

<https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/adotamos-novas-acoes-de-resiliencia.htm>

¹⁰ <https://br.reuters.com/article/businessNews/idBRKCN21X3D5-OBRBS>

¹¹ Documento: “Petrobras - Fatos e Dados - Adotamos ações para reforçar nossa resiliência”.

<https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/adotamos-acoes-para-reforcar-nossa-resiliencia.htm>

Documento: “Petrobras – Fatos e Dados - Adotamos novas ações de resiliência”

<https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/adotamos-novas-acoes-de-resiliencia.htm>

- necessidade de novas captações e aumento do endividamento, para assegurar liquidez durante a crise, no montante de cerca de US\$ 8 bilhões e de mais duas novas linhas que somam R\$ 3,5 bilhões¹²;
- postergação para 15/12/2020 do pagamento de dividendos anunciado em 19/02/2020 com base no resultado anual de 2019¹³;
- menores gastos com intervenções em poços e otimização da logística de produção¹⁴;
- adiamento para dezembro do pagamento do Programa de Prêmio por Performance 2019 aos empregados¹⁵;
- postergação de novas contratações relevantes pelo prazo de 90 dias¹⁶;
- redução de jornada dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas, com o equivalente ajuste na remuneração, mas mantendo o mesmo valor hora de trabalho¹⁷;
- postergação do recolhimento de FGTS conforme autorização legal¹⁸;
- suspensão de todos os treinamentos presenciais¹⁹;
- postergação de parte da remuneração dos empregados que ocupam função gratificada²⁰;
- 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 negativo²¹.

¹² Idem.

¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

¹⁵ Idem.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Idem.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

²¹ Idem.

As medidas de resiliência adotadas até o momento pela PETROBRAS, em especial aquelas que contaram com a participação da força de trabalho no esforço de preservar a sustentabilidade da empresa, tomaram em consideração a gravidade e o ineditismo dessa crise sem precedentes.

Em primeiro lugar, visou-se com elas preservar a saúde das pessoas, promovendo os distanciamentos e isolamentos recomendados pela Organização Mundial da Saúde e do Ministério da Saúde de grande parte do contingente dos regimes administrativos e parte do regime operacional nos locais onde as operações foram temporariamente descontinuadas.

Mas, ao lado disso, não se pode perder de vista a sustentabilidade da empresa, de forma a assegurar, em última análise, a fonte de custeio e sustento de todos os seus empregados.

As alternativas encontradas até momento buscaram justamente atingir esse equilíbrio, conciliar a drástica redução das atividades operacionais e produtivas da empresa, a redução de receita advinda da brusca diminuição de operações comerciais – leia-se venda de produtos, e a inadimplência dos seus clientes, com a preservação dos empregos.

Todas as medidas, vale frisar, que envolveram não só despesas de pessoal mas vários outros segmentos da companhia, **foram implementadas para esse período de calamidade e força maior declarado no país.**

A **situação**, portanto, **é temporária**. A redução de jornada e os regimes serão retomados ao estado anterior tão logo a pandemia seja suspensa e as atividades se normalizem.

Não se pode considerar que se trata de uma crise passageira. O que se vive hoje tem o potencial de impactar o futuro de todos. Era necessário agir para preservar e garantir a sobrevivência e a continuidade da PETROBRAS. Não havia e não há tempo a perder. As análises persistem e se continua a avaliar a situação diuturnamente.

Traçadas essas linhas iniciais sobre a realidade enfrentada pela PETROBRAS nesse momento, a seguir será demonstrado o alinhamento das medidas então adotadas com o direito vigente.

4. DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL À ESPÉCIE.

Como visto acima, a Requerida entende que a legislação vigente, seja a CLT, seja o conjunto normativo editado pelo Governo Federal para enfrentamento da pandemia de coronavírus, confere alternativas ao empresário para, dentro de um contexto inimaginável que se vive nos dias atuais, alternativas cuja finalidade é assegurar a sobrevivência das empresas e, última instância, a manutenção dos empregos.

É imprescindível registrar que a Medida Provisória 927 autoriza as ações levadas a efeito pela Requerida nas últimas semanas, ainda que sem negociação coletiva, tal como a MPV 936/20. Referida MPV 927/20, em seu artigo 3º, autoriza o empregador a adotar outras medidas além daquelas que o dispositivo enumera de forma exemplificativa. Transcreve-se adiante o referido dispositivo:

*Art. 3º. 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: (...)*. (destaque de agora)

Logo, como se vê da clara dicção do dispositivo, o rol de medidas elencadas pelo artigo 3º da MPV é meramente exemplificativo. Entendimento contrário implicaria em clara e direta negativa de vigência ao referido dispositivo da Medida Provisória; equivale dizer, interpretação contrária ao caráter exemplificativo do rol do artigo 3º subtrairia parcialmente a eficácia de tal ato normativo, editado, como é evidente, para fazer frente a um cenário de calamidade, em que a preservação dos interesses precípuos e fundamentais da sociedade é extremamente urgente e relevante.

Portanto, eventual negativa do caráter exemplificativo ao rol do artigo 3º da Medida Provisória 927 implicaria esvaziar o conteúdo de uma das medidas adotadas pelo Poder Executivo para amenizar e enfrentar a crise que assola o país. Nessa toada, não se pode perder de vista que o artigo 2º da Constituição Federal preconiza que a atuação dos Poderes da União deverá ser “harmônica entre si”, em especial no atual momento, que recomenda cautela.

Dúvida não há que o estado de calamidade e de força maior instalado no país é fato público e notório e que o ordenamento jurídico vem se equipando a cada dia para proporcionar ações e medidas tendentes a prevenir e combater a crise, não somente no campo da saúde pública – permeado por inúmeras orientações e determinações dos órgãos de saúde pública e fiscalização – mas, também,

discussão que tem se polarizado ultimamente, no campo econômico, haja vista os efeitos severos que a pandemia tem causado na economia das empresas.

Assim, considerando-se a situação de exceção em que se encontram a saúde e economia nacionais, não há como se negar validade às alterações efetuadas em **caráter provisório** pela requerida, repita-se, em prol de bem maior de interesse público, qual seja a sustentabilidade das empresas e dos empregos.

Interessante notar que é nessa ordem de ideias que o Supremo Tribunal Federal vem orientando suas decisões diante do cenário de calamidade. Ao examinar Ações Diretas de Inconstitucionalidade que impugnam a MPV 927, justamente aquela que baixou medidas de natureza trabalhista para combater a crise que se instalou, o Relator das ADIs ns. 6346-MC e ADI 6344-MC, Ministro Marco Aurélio, indeferiu as cautelares requeridas em prestígio da citada MPV, colhendo-se das suas decisões os seguintes trechos que se revelam oportunos citar:

“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 - À 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).

Portanto, medidas empresariais nesse sentido, tomadas em regime emergencial, visam assegurar o bem maior a ser preservado, frise-se, o emprego, que é a fonte do sustento do trabalhador.

Com esse mesmo entendimento, vale a menção da recente decisão proferida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal²², que, por maioria, entendeu por superável a exigência de negociação coletiva para aplicação das alternativas estabelecidas na MPV 936/20 para manutenção dos empregados.

As medidas de resiliência adotadas pela Requerida e questionadas na presente ação, como já amplamente divulgado, voltam-se exatamente à preservação da sua viabilidade econômica no cenário atual, cenário este detalhadamente explanado linhas acima. Essas medidas, portanto, dirigem-se precisamente à garantia do bem maior. A manutenção da fonte de sustento do trabalhador, como é evidente, somente é possível se viável a atividade empresarial, durante e após o cenário de calamidade.

Tanto é assim que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 501, já previa a existência de hipóteses de força maior no ordenamento jurídico-trabalhista pátrio.

Com a mesma linha de ação, a Requerida toma a liberdade de lembrar o princípio de hermenêutica inserto no *caput* do artigo 8º do Texto Consolidado, segundo o qual, no âmbito do Direito do Trabalho, nenhum interesse individual ou coletivo prevalecerá sobre o **interesse público**, *in verbis*:

“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.**” (O grifo não consta no original).

²² <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651>.

O cenário já descrito não configura, por óbvio, “risco ordinário da atividade”, na medida em que a superveniência de pandemia mundial não pode ser comparada aos habituais riscos a que se submetem as atividades empresariais diuturnamente.

A ocorrência, por seu ineditismo e imprevisibilidade, impedia qualquer ato de contingenciamento prévio por parte de qualquer sociedade empresária, aí incluída a requerida. A drástica redução da atividade econômica em nível mundial torna cristalina a ocorrência de motivo ensejador da força maior prevista no artigo 501 da CLT, situação que, de resto, foi internalizada pelo Decreto 6/2020, que declarou o estado de calamidade pública no país.

Por todo o exposto, de rigor o reconhecimento de que os dispositivos legais já antes vigentes, em conjunto com os normativos expedidos para o enfretamento da crise mundial deflagrada pelo novo coronavírus, justificam plenamente as medidas excepcionais adotadas pela requerida, seja pelo caráter de extrema necessidade em que se encontra, seja por se tratar de medidas temporárias, com duração de 90 dias.

5. DO MOTIVO DE FORÇA MAIOR E ESTADO DE CALAMIDADE.

O instituto jurídico da força maior, no âmbito das relações de trabalho, está previsto no artigo 501 da Consolidação das Leis Trabalhistas, segundo a qual “[e]ntende-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.”

O motivo de força maior, para o caso dos autos, é o impacto gerado pelos efeitos da Pandemia do COVID-19, formal e especificamente reconhecida no art. 1º, *caput* e parágrafo único, da MPV 927/20, quando reconhece que, para fins trabalhistas, os impactos gerados pela Pandemia do COVID-19, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, configura hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, é o fato COVID-19 que constitui motivo de força maior, independente de qualquer ação ou omissão do empregador, sendo impertinente, portanto, qualquer avaliação de concorrência ou não do empregador nos efeitos gerados pelo COVID-19, com a devida vênia dos argumentos deduzidos pelo Autor.

Vale aqui a transcrição desses dispositivos legais:

“Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para

enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. **O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** (O grifo não consta no original).

Nesse contexto, fica refutado o irrazoável argumento dos Requerentes segundo o qual o quadro atual da empresa Requerida não teria como fundamento questões relacionadas ao COVID-19.

Esse argumento não se sustenta frente à leitura contextualizada do art. 3º da MV 927/2020, segundo a qual, reconhecendo as dificuldades inerentes do atual momento, o qual indubitavelmente exige medidas imediatas e por vezes duras para assegurar a sobrevivência das empresas e a manutenção dos empregos, bem como a inviabilidade das negociações com parte dos sindicatos, como é o caso desses autos, considerando todos essas dificuldades, esse diploma legal não estabelece a negociação coletiva como requisito para a efetividade das medidas nele previstas.

Com efeito, os Requerentes asseveram que foi a queda do preço do *brent* e não as conjunturas do COVID-19 que teriam causado os impactos financeiros negativos para a Requerida.

Ora, é público o fato de que as ações governamentais no combate aos efeitos do COVID-19 não só no Brasil como em todo mundo, dentre elas o isolamento social, geraram um impacto severo no consumo de petróleo e seus derivados. Parte importante dos voos nacionais e internacionais, por exemplo, está suspensa, de modo que o consumo de combustível aeronáutico (QAV) caiu 86% no Brasil. O consumo de gasolina, por seu turno, caiu 60% e do diesel 50%, fatores que não guardam nenhuma relação com as questões referidas na exordial.

Agregado à importante queda no consumo dos seus produtos, a PETROBRAS ainda enfrenta a queda do preço do barril de petróleo e o excesso de oferta desses produtos no mercado, como visto linhas acima, bem como o risco de inadimplência dos seus clientes, o que se constitui em uma “tempestade perfeita”, só as entidades autoras permanecem acreditando que essas graves

adversidades serão superadas sem que a empresa adote medidas para superar os impactos citados nessa peça.

De mesma forma, não se sustentam os argumentos dos sindicatos sobre a impossibilidade de alteração dos contratos de trabalho.

Aqui, novamente, os sindicatos não perceberam ou não querem perceber que a realidade de exceção que se vive atualmente autoriza a adoção de medidas para evitar que as empresas sejam inviabilizadas, motivo pelo qual não faz o menor sentido a alegação do artigo 468 da CLT. De novo, vale lembrar, são medidas temporárias para superação desse momento de pandemia.

Todo o ordenamento, hoje, contando com a sinalização mais autorizada eis que emanada da Suprema Corte do país, é analisado com a lente da pandemia, reconhecendo que se deve ter ponderação e temperança no cenário de calamidade e força maior que aflige o Brasil.

Portanto, os argumentos do Requerente são desprovidos de qualquer razoabilidade ou veracidade, *d.m.v.*

6. DO PLANO DE RESILIÊNCIA

Como explicado acima, as medidas propostas pela empresa contam com autorização legal especificamente baixada para esse período de calamidade considerado como hipótese de força maior (art. 501, da CLT c/c MPV 927/20), sendo certo, ainda, que parte dessas medidas consistem em alterações inerentes ao poder diretivo do empregador.

Não é demais lembrar que na administração de uma sociedade anônima, caso da PETROBRAS, o Administrador tem o dever de diligência, qual seja, o de adotar medidas que estejam ao seu alcance e dentro das suas atribuições em prol da companhia e de seus acionistas. É o que dispõe a Lei das S.A.²³.

Nesse sentido, interessa pontuar também que a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, com a redação dada pela Lei 12.376/2010 e demais alterações veiculadas pela Lei 13.655/2018, estabelece que as decisões judiciais deverão se pautar pelas suas consequências concretas, e também devem levar

²³ Lei 6.404/76

Dever de Diligência

Art. 153. O administrador da companhia deve empregar, no exercício de suas funções, o cuidado e diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração dos seus próprios negócios.

Finalidade das Atribuições e Desvio de Poder

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

em conta as dificuldades enfrentadas pelo administrador ao lidar com o interesse público.

É o que se infere da dicção dos artigos 20 e 22, *in 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.”

Considerando as mencionadas disposições legais, todas essas medidas adotadas pela requerida visam mitigar os impactos no caixa da empresa decorrentes do quadro econômico que se verifica no Brasil e no mundo. Preservando seu caixa, a Requerida conseguirá passar pela fase mais crítica da pandemia, honrando suas obrigações, o que permitirá que a empresa retorne a sua normalidade dentro do menor prazo possível.

Trata-se, portanto, de obrigação do gestor adotar as medidas necessárias para a superação da crise, e o contexto econômico em que inseridas tais atitudes devem, por força de lei, ser levadas em conta pelo Poder Judiciário em razão dos questionamentos formulados na presente demanda.

As ações que compõem o Plano de Resiliência abordam (a) ações financeiras; (b) ajustes operacionais e redução de gastos; e, (c) medidas de Recursos Humanos, todas já mencionadas acima.

Com o resultado da implementação das medidas acima descritas, a Requerida visa ganhar fôlego para passar por esse período de crise sujeito a toda sorte de vicissitudes, buscando em última análise proteger e preservar o seu caixa, fator essencial para a sobrevivência de uma empresa.

Note-se, MM. Juiz, que olhando ao redor, vê-se que outras empresas, buscando sua sobrevivência, tomaram medidas muito mais drásticas, dentre elas rescisões contratuais e/ou redução de benefícios e salários, o que, consoante acima informado, a Requerida tem empreendido esforços para evitar.

Não obstante, as Requerentes, mais preocupadas com o cumprimento de formalidades, parece ignorar o impacto que a pretensão deduzida nessa causa poderá gerar na empresa requerida, bem como em sua cadeia de produção.

Todas as medidas adotadas pela empresa são necessárias e tiveram como premissa o menor impacto possível nas vidas dos empregados, ainda que não se

olvide que essa repercussão poderá ocorrer. Não obstante, o quadro atual não é de normalidade, mas de excepcionalidade, um verdadeiro cenário de guerra mesmo, o que demonstra que as ações adotadas pela Requerida foram necessárias e encontram respaldo no arcabouço jurídico instituído nesse período²⁴.

Nesse contexto, afiguram-se lamentáveis as assertivas das Requerentes no sentido de que a Requerida estaria tomando as medidas no seu Plano de Resiliência para “maximizar seus lucros”. Esse é um discurso que representa no mínimo um desserviço à categoria petroleira, revelando mero argumento de política sindical, totalmente impróprio para esse momento e que não se sustenta diante da mera leitura do Plano de Resiliência adotado pela Requerida e acima já exposto.

Como visto nesse tópico e no precedente, a Requerida adotou medidas de diversas ordens e não apenas medidas de RH. A representação sindical faz “vistas grossas” da realidade a sua volta, ao fazer esse tipo de assertiva, competindo-lhe a prova de suas alegações, eis que expressamente refutadas pela Requerida.

A Requerida passa agora a esclarecer os pontos questionados na presente ação, demonstrando a regularidade das suas ações, embasada que foram em princípios constitucionais, no texto consolidado e na MPV 927/20:

6.1. REDUÇÃO DE JORNADA DOS EMPREGADOS DO REGIME ADMINISTRATIVO SEM FUNÇÃO

Embora a Requerida acredite que essa parte da liminar será reconsiderada, uma vez que não se encontra dentro dos limites objetivos da lide, cumpre prestar alguns esclarecimentos sobre essa medida.

Com efeito, por força do estado de calamidade e força maior declarados no país (art. 501, CLT), a Requerida adotou, para os meses de abril, maio e junho, a redução de jornada dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas, de forma geral, ressalvados os empregados da área de saúde, uma vez que estão sendo intensamente demandados nas ações de combate e prevenção ao CODIVD-19 no âmbito da PETROBRAS.

²⁴ “(...) 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” (ADI 6346 MC, STF, Ministro Marco Aurélio, 29/03/2020).

Essa situação, frise-se, é provisória e a jornada normal será retomada tão logo cessado o estado de calamidade e força maior.

A mudança da regra nesse período de turbulência encontra guarida na própria MPV 927, novamente em seu art. 3º.

Dúvida não há que o estado de calamidade e de força maior instalado no país é fato público e notório. Para esse quadro de excepcionalidade, vale repetir, o ordenamento jurídico vem se equipando a cada dia para proporcionar ações e medidas tendentes a prevenir e combater a crise, não somente no campo da saúde pública – permeado por inúmeras orientações e determinações dos órgãos de saúde pública e fiscalização – mas, também, no campo econômico, haja vista os efeitos severos que a pandemia tem causado na economia das empresas.

Assim, tem-se que, no bojo das regras vigentes nesse período de crise, a medida adotada adequa-se às regras de exceção e em caráter provisório, repita-se, em prol de bem maior de interesse público, qual seja a sustentabilidade das empresas e o emprego.

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 foi, diante desse cenário de calamidade e força maior, 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, sendo certo que o será por apenas três meses e enquanto durar o estado de calamidade.

Da mesma forma que antes se aduziu, 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, de resto, que **a redução de jornada, nesse ponto, encerra importante carga de equidade, pois não se está simplesmente reduzindo salários ou remuneração, mas, sim, proporcionalmente ajustando-os às necessidades atuais durante o período de calamidade e força maior, visando à sustentabilidade da empresa e, em última análise, o emprego.**

Os empregados em regime administrativo trabalharão por menos horas e a sua remuneração manterá o mesmo valor por hora trabalhada.

Com relação ao tema tratado nesse item, ainda cabe um esclarecimento, uma vez que o Autor alega existir um suposto tratamento não isonômico entre empregados que exercem função de confiança e aqueles que não exercem esse encargo.

O questionamento incide no fato de que os gestores e consultores não terão reduzidas suas jornadas de trabalho, e, por consequência, sua remuneração não será adequada ao regime de 6 horas. É que tais empregados estão sendo intensamente demandados nesse momento de crise, não se adequando ao caso, a redução de jornada. Ora, é característica das funções de confiança que em momentos de crise serem acionados inclusive em horários estendidos. Por isso a medida adotada foi de redução temporária da remuneração, com postergação do pagamento para setembro de 2020.

Ademais, os Autores se esquecem – de forma proposital supõe-se – que os ocupantes de função de confiança não se sujeitam à controle de jornada e, como regra geral, não fazem jus à hora extra, razão pela qual, também por esse aspecto, a participação dessa categoria no plano de resiliência deu-se na forma de postergação, diante da inviabilidade de redução de jornada pelo que se viu.

6.2. POSTERGAÇÃO PARCIAL DAS GRATIFICAÇÕES

Sempre sob a ressalva do que não faz parte do pedido deduzido na inicial da ação de origem, 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 26/03/2020)²⁵, 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 da parte Autora. Tal circunstância, aliás, corrobora que a pretensão deduzida na inicial de fato foi aquela que se lê no rol de pedidos e que acima foi transcrita, tornando esse fato incontroverso.

²⁵ Documentos: “Petrobras - Fatos e Dados - Adotamos ações para reforçar nossa resiliência”.

Além da autorização legal constante da MPV 927 (art. 3º), eis que adotada no período emergencial, tem-se que 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 MM Juízo uma contextualização ampla do tema debatido.

6.3. PRINCÍPIO DO SALÁRIO-CONDIÇÃO. LICITUDE DA ALTERAÇÃO DE REGIME

Apesar de a decisão reconhecer que a medida emergencial abrangeria “*mudança temporária de regimes de turno e de sobreaviso para regime administrativo de cerca de 3,2 mil empregados*”, foi determinado que a Requerida mantivesse o pagamento de adicionais que somente são percebidos por aqueles que estão efetivamente laborando nas frentes operacionais da companhia em regime especial.

Esses empregados, que aliás não são todos substituídos pelas entidades autoras, por conta das circunstâncias emergenciais 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:

“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.**”*

Observe-se, no entanto, que a previsão de indenização para eventual mudança de regime pressupõe alteração definitiva. No caso concreto, estas alterações ocorrerão por conta e somente durante o estado de calamidade e força maior, declarado por Decreto Governamental e assim considerado pela própria legislação consolidada (art. 501, CLT), no período em que esse contingente não estará em atividade operacional. Se, *ad argumentandum tantum*, alguma das alterações tornar-se definitiva, é certo que a companhia acertará a indenização.

Ademais, manter-se o pagamento dos adicionais a quem não exerce atividade que os pressupõe configura ofensa aos princípios constitucionais da moralidade, economicidade e eficiência, uma vez que a alteração terá caráter temporário e os empregados retornarão ao regime de origem tão logo se encerre o período de calamidade pública.

Temerário seria, ao contrário, pagar-se indenizações aos empregados quando, sabidamente, retornarão às suas atividades (e ao regime especial) tão logo retomem as suas atribuições, o que se estima ocorrerá dentro de três meses.

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 execução de tais atividades deve-se adotar todas as medidas com o objetivo de evitar a propagação da COVID-1926.

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,

²⁶ § 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**.

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 - À 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**).

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

abeberam na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, já aqui citada, 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, uma vez mais reproduzidos, *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 percebimento 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 salário-condição, instituto recentemente reafirmado pelo 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 ao efetivo exercício em regime especial de turno ou sobreaviso.

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.

Inexiste, é bom que se diga, direito adquirido a Regime Especial. O empregado é contratado para exercer a atividade do seu cargo no regime que lhe for determinado pelo empregador. A própria escala de trabalho, conforme pacífica jurisprudência do C. TST, insere-se no poder diretivo empresarial.

7. ESCLARECIMENTOS SOBRE A PAUTA DA AGO DE 22.04.2020.

De forma a distorcer a realidade dos fatos e imprimir mais tinta à narrativa de forma a induzir o Juiz a erro, as Requerentes criaram um cenário irreal, segundo o qual enquanto os empregados teriam suas remunerações reduzidas, a diretoria da empresa teria um aumento em sua remuneração.

De logo, como será melhor esclarecido abaixo, a pauta da Assembleia Geral Ordinária, bem como o seu conteúdo, devem 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.

Como esse novo contexto, a mencionada AGO sequer foi realizada, fato de conhecimento das Requerentes, convenientemente omitido, novamente.

Assim, face ao atual cenário mundial vivido por conta da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), o Conselho de Administração da Petrobras deliberou, no dia 07/04/2020^{27,28}, conforme fato relevante publicado ao mercado, o cancelamento da Assembleia Geral Ordinária que aconteceria no dia 27.04.2020, conforme autorizado pela a Medida Provisória nº 931/2020 e Deliberação CVM nº 849/2020, sem estabelecer nova data para sua realização (Petrobras sobre a Assembleia Geral Ordinária de 2020).

Com isso, determinou-se que, 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.

É preciso esclarecer, para afastar as ilações desleais das Autoras, que a proposição de deliberação sobre a remuneração dos administradores na data em que havia sido agendada decorria da previsão estabelecida no art. 132 da Lei de S.A, segundo a qual deve ser realizada, todo ano, dentro dos quatro primeiros meses seguintes ao término do exercício social para a deliberação sobre matérias específicas, a saber: (i) apreciação das contas e demonstrações financeiras; (ii) deliberação sobre a destinação do lucro líquido do exercício e a fixação dos dividendos a serem distribuídos; e (iii) nomeação de administradores e membros do Conselho Fiscal, quando for o caso. Compete, ainda, à AGO, nos termos do

²⁷ Documento: 1' 2020-04-07 - Petrobras sobre a Assembleia Geral Ordinária de 2020".

²⁸ Documento: "2020-04-07 - PETROBRAS CANCELA AGO QUE ESTAVA MARCADA PARA O DIA 27_04; NOVA DATA SERÁ DEFINIDA".

artigo 152 da Lei de S.A, a fixação do o montante global ou individual da remuneração dos administradores.

Assim, a AGO a que se referem os Requerentes, ao contrário do que tentam fazer crer, é ato obrigatório de toda as sociedades anônimas e deve ser realizada até 30 de abril de todo o ano para a provação das contas e provisionamento dos gastos, dentre os quais, da remuneração dos administradores, relativo ao período de abril a março do ano subsequente.

Com efeito, por força da necessidade de atendimento dos prazos legais (especialmente o artigo 132 da Lei de S.A.) e de outras determinações normativas a que a Companhia está sujeita e, diante da data agendada para a realização da AGO, o provisionamento apontado no Manual do Acionistas para suportar eventual pagamento da remuneração variável dos administradores foi informado em momento anterior aos fatos que deram origem ao Plano de Resiliência recentemente divulgado para garantia de sua saúde financeira frente a crise econômica ocasionada pela Pandemia do COVID-19.

Os valores propostos para pagamento de remuneração variável para a diretoria em 2020, a serem aprovados em eventual AGO, são o desdobramento dessa política de remuneração variável já aprovada, e considera o desempenho da Diretoria no cumprimento de metas desafiadoras para o ano de 2019.

Com isso, o percentual de ajuste mencionado na petição inicial (26,66%) é resultado, na sua maior parte, da diferença existente entre os múltiplos de remuneração do programa anterior e aqueles previstos no Programa de Prêmio por Performance, repita-se, aprovado em março de 2019.

Nesse montante, inclusive, conforme dá conta o Manual do Acionista disponível no site da Petrobras – Relação com Investidores, inserem-se também os valores correspondentes à criação da nova Diretoria de Transformação Digital e Inovação.

Assim, Programa de Prêmio por Performance tanto da Diretoria, como dos empregados da Petrobras, já estavam fixados desde março de 2019, quando de sua aprovação pelo Conselho de Administração, sendo do conhecimento não apenas do mercado, como também dos empregados e dos Sindicatos da Categoria, dentre os quais, o Sindicato Autor.

Nessa linha, uma vez definido o teto da remuneração variável dos administradores da Petrobras no regramento do Programa Prêmio por Performance, o que foi feito em março de 2019, mediante validação do Conselho

de Administração, à Assembleia Geral Ordinária competirá, conforme determina o artigo 132 c.c. artigo 152 da Lei de S/A, a aprovação do valor a ser provisionado para o exercício financeiro subsequente, dentro do qual se insere a remuneração variável que será paga naquele período – no caso, o pagamento entre abril/2020 a março/2021 do prêmio por performance referente ao cumprimento das metas fixadas no programa no ano de 2019.

Sendo assim, o montante disposto no Manual do Acionista, que será objeto de futura deliberação da AGO, dentre o qual o percentual a que se refere o Sindicato Autor – e que parece lança-lo na petição inicial à revelia do que ele efetivamente representa – diz respeito ao provisionamento a que a Petrobras está obrigada, por lei, a realizar correspondente ao gasto com remuneração de sua alta administração.

Destaque-se, ainda, que todo o gasto a ser realizado pela Companhia a título de remuneração dos seus administradores deve estar contido no orçamento aprovado pela AGO, que fixa os limites de gastos para o exercício fiscal subsequente, no caso abril/2020 a março/2021.

Assim, os valores que seriam submetidos à aprovação da AGO que seria realizada no dia 27.04.2020, referem-se ao valor máximo que poderiam vir a, eventualmente, ser gasto com o pagamento da remuneração dos administradores da Companhia. Portanto, como a própria acepção da palavra, tratava-se de uma estimativa do valor eventualmente necessário para o pagamento da remuneração variável do executivo, cujo efetivo pagamento dependerá do atingimento das metas estabelecidas no Programa de Remuneração Variável.

Não há se falar, portanto, em proposta a ser levada à AGO de “triplicar” a remuneração da Diretoria, como levemente sustentam os Requerentes, mas, sim, do obrigatório procedimento de aprovação do provisionamento necessário para pagamento da remuneração dos administradores de uma sociedade anônima de capital aberto, relativamente ao exercício financeiro do ano subsequente (2020/2021).

Por fim, mas não menos importante, vale mencionar que a Diretoria 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.

8. DO PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA. PERIGO DA IRREVERSIBILIDADE DA MEDIDA.

Reitere-se aqui, por se tratar da linha condutora das decisões, sobretudo no momento atípico que vivemos, que a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, com a redação dada pela Lei 12.376/2010 e demais alterações veiculadas pela Lei 13.655/2018, 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 artigos 20 e 22, *in 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.”

Considerando as mencionadas disposições legais, todas essas medidas adotadas pela requerida visam mitigar os impactos no caixa da empresa decorrentes do quadro econômico que se verifica no Brasil e no mundo. Preservando seu caixa, a Requerida conseguirá passar pela fase mais crítica da pandemia, honrando suas obrigações, o que permitirá que a empresa retorne a sua normalidade dentro do menor prazo possível.

Ademais, a tutela de urgência, nos termos do art. 300 do CPC, exige o concurso simultâneo dos seguintes pressupostos:

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

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

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

§ 3º. A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.” (O grifo não consta no original)

Como se verifica na Petição Inicial, a tutela de urgência requerida confunde-se com o próprio pedido principal.

Nesse diapasão, não se pode perder de vista que a validade ou não da tutela pretendida depende de dilação probatória e regular instrução processual, não sendo prudente a adoção de medidas excepcionais e de urgência na atual fase do processo, onde nem sequer foi apresentada a Contestação.

Ademais, não se encontram presentes a probabilidade do direito alegado, nem o perigo de dano ou resultado útil ao processo, isso porque, conforme demonstrado nos tópicos anteriores, todas as ações adotadas pela Requerida estão fundamentadas na legislação vigente, como inúmeras vezes foi informado na presente peça processual.

Com efeito, conforme já esclarecido anteriormente, a Requerida viu-se obrigada a adotar medidas que visam assegurar a manutenção do seu caixa, o que, em última análise, também representa a manutenção dos empregados e cumprimento das suas obrigações, dentre elas, as trabalhistas.

Nesse sentido, muito além de não configuradas as hipóteses legais para o deferimento da tutela pleiteada, o caso trazido aos autos encontra orientação contrária ao seu deferimento, consoante os termos estabelecidos no §3º, art. 300 do CPC/2015, segundo o qual não se deferirá a medida "...quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão", e é exatamente o que ocorre nesses autos.

Note-se que as ações do Plano de Resiliência são urgentes e imediatas, não comportando a espera da solução a ser aplicada ao caso em tutela definitiva. Se deferida a liminar pleiteada pelo Requerente, no sentido de sustar as medidas de RH, total ou parcialmente, a empresa será levada à crise já iniciada com risco grave de comprometimento do seu caixa, situação que poderá atingir até mesmo os próprios substituídos.

Vale frisar que os empregados não serão demitidos, não ficarão sem seus salários, mas nesse momento são necessárias equalizações nos meses de abril, maio e junho, conforme noticiado nos itens precedentes.

No quadro apresentado nesses autos, é preferível manter a saúde financeira da empresa requerida, sua sustentabilidade e manutenção da empregabilidade, para definição no futuro acerca dos pedidos do Requerente, sendo aplicável ao caso o aludido §3º, art. 300, do CPC/2015.

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

9. DO PRAZO NECESSÁRIO PARA IMPLEMENTAÇÃO DA DECISÃO JUDICIAL. PONTO IMPORTANTÍSSIMO.

Embora a Requerida acredite que trouxe elementos capazes de ensejar a reconsideração da decisão, caso Vossa Excelência assim não entenda, faz-se necessário o deferimento de prazo para que seja possível o restabelecimento dos regimes e jornadas, bem como os ajustes nos pagamentos, uma vez que seriam necessárias várias reprogramações da folha de pagamento para esse fim, cujo pagamento já se dará no próximo dia 25.

Note-se que as medidas de RH do Plano de Resiliência foram adotadas e divulgadas 01.04.2020, sendo que os Requerentes esperaram 16 dias para propor a ação, sabendo que não mais seria possível a implementação da reversão a tempo do pagamento do dia 25.

Na realidade, essa não é primeira vez que esses sindicatos adotaram essa prática. Em 2019, as Requerentes ingressaram com pedidos de suspensão dos pagamentos dos valores referentes ao Programa de Remuneração Variável na véspera do dia do pagamento, quando não mais era possível evitá-lo. Observe que as representações sindicais tinham ciência desse pagamento com três meses de antecedência.

Embora a maioria dos pedidos tenham sido indeferidos, o que os sindicatos objetivaram foi exatamente criar problemas para o cumprimento de eventuais decisões que fossem deferidas.

A folha da Petrobras envolve mais de 46 mil empregados que recebem o seu pagamento em vários Bancos. A ela estão associadas diversas rotinas de pagamento cuja complexidade não permite alterações instantâneas e demanda programações com antecedência, necessitando-se de prazo razoável para fazê-lo. Para o pagamento previsto para o dia 25/4 afigura-se impossível realizar tais alterações, lembrando-se que na próxima semana teremos ainda dois feriados: um nacional (Tiradentes em 21/4) e outro estadual (São Jorge em 23/4).

Nesse contexto, requer seja deferido prazo para cumprimento, sendo possível que a Ré realize os ajustes e pagamentos juntamente com a antecipação do dia 10.05.2020.

10. CONCLUSÃO

Considerando que a mudança de regime é autorizada por lei, tratando-se, por certo, de prerrogativa do empregador fazê-lo; considerando que os empregados deixaram de perceber apenas os adicionais devidos ao regime especial que não mais exercem, e que essa situação é provisória e tão logo normalizada após o levantamento da pandemia as jornadas voltarão ao estado anterior e, caso não haja retorno ao regime especial por interesse da companhia, será indenizado.

Quanto à redução de jornada de trabalho, regra já estabelecida na legislação e no acordo coletivo vigente, sofreram necessários ajustes à legislação de exceção, o que permite a implementação da medida, como esclarecido acima. De qualquer forma, vale lembrar que foi assegurada a manutenção do valor do salário hora

Ante o exposto, requer a Requerida sejam reconsiderados os termos da tutela deferida, na forma seguinte que:

- a) Se digne V.Ex^a reconsiderar integralmente a tutela em parte deferida, eis que as medidas por ela atingidas foram adotadas pela Petrobras em regime de calamidade e força maior e em caráter excepcional e temporário, com respaldo na legislação baixada nesse período e com espeque nos princípios constitucionais da sustentabilidade e empregabilidade, porquanto essenciais à preservação da saúde financeira da empresa, fonte de sustento de seus empregados;
- b) Alternativamente, caso V.Ex^a assim não entenda, que a tutela em parte deferida fique limitada aos termos do pedido, qual seja o de que a Petrobras se abstenha de deixar de pagar os adicionais respectivos daqueles empregados que foram transferidos do regime especial para o regime administrativo (em torno de 3,2 mil empregados), revogando-se a parte que impede a redução da jornada de trabalho dos empregados em regime administrativo que, repita-se, não faz parte dos pedidos deduzidos na inicial;

Caso Vossa Excelência entenda que não seja a hipótese de rever sua decisão, ou mesmo que a revogue em parte mas de forma a ainda exigir ajustes na folha de pagamento, requer, pelas razões acima destacadas, seja-lhe deferido prazo suficiente para que a Ré possa programar os ajustes necessários para implementação no adiantamento do dia 10/5.

Por fim, a Requerida ressalva o seu direito de contestar a presente demanda no prazo assinado por Vossa Excelência.

Desde logo, requer seja deferido o acautelamento do CD com a degravação das declarações do Diretor Sindical Igor Mendes.

P. Deferimento.

Rio de Janeiro, 20 de abril de 2020.

Christiano R. G. de Oliveira
OAB/RJ 116.812