



EXMO. SR. DR. JUIZ DE DIREITO DA ____ VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS, PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS E COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (SINDIPETRO-RJ), entidade sindical devidamente inscrita no CNPJ sob o n. 33.652.355/0001-14, com sede na Av. Passos, n. 34, Centro, Rio de Janeiro, RJ, vem, por seus advogados signatários, ingressar com a presente,

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM TUTELA DE URGÊNCIA
c/c INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS**

em face de **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. (PETROBRAS)**, sociedade de economia mista inscrita no CNPJ sob o n. 33.000.167/0001-01, com sede na Avenida República do Chile, n. 65, Centro, Rio de Janeiro, RJ, CEP: 20020-011, conforme motivação fática e jurídica que passa a expor.

I. Preliminar: Declaração de autenticidade de documentos.

Antes de adentrar as questões fáticas e jurídicas que ensejam a presente demanda, em observância ao artigo 830 da CLT, declaram os advogados signatários, sob suas responsabilidades pessoais, a autenticidade das fotocópias dos documentos que instruem esta peça.

II. Dos substituídos.

Os aqui processualmente substituídos são os empregados da empresa ré que, neste período de pandemia causada pelo novo coronavírus (covid-19), não podem exercer o isolamento social, mantendo a realização de suas atividades laborais nas dependências da empresa, tendo em vista que a atividade desenvolvida é atividade essencial, conforme determinado pelo Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020, atualizado pelo novo coronavírus (covid-19), bem como, os trabalhadores integrantes da categoria petroleira que tiveram a contaminação pelo referido vírus.

III. Da legitimidade ativa.

O sindicato autor propõe a presente ação, na qualidade de substituto processual dos empregados da ré, com fulcro na legitimação extraordinária que lhe é conferida pelo



texto constitucional e, quanto à legitimidade ativa, faz a entidade autora expressa menção ao RE 202.063-0, julgado pela Primeira Turma do Excelso Supremo Tribunal Federal, do qual transcrevemos trecho do voto do Ministro Octávio Galotti, *verbis*:

“e os ‘interesses individuais da categoria’, a que se refere a norma constitucional, fossem aqueles que dizem respeito à pessoa do sindicato, como propõe o acórdão recorrido, não seria necessário assim dispor a Constituição, pelo simples fato de que este, como pessoa jurídica, estaria legitimado para a defesa de seus interesses individuais (legitimação ordinária).

Logo, a legitimação a que se refere o inciso III, do art. 8º, da Constituição, só pode ser a extraordinária, como veio a ser explicitada pelo art. 3º da Lei nº 8.073/90, quando dispôs que as entidades sindicais poderão atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria”. (Grifamos).

Sobre o tema, vale a transcrição parcial de voto do Ministro Celso Mello:

“A nova Constituição do Brasil, ao deferir o direito de ação às entidades civis e associações comunitárias, acentuou o reconhecimento do Estado quanto à decisiva importância dos corpos intermediários na dinâmica do processo de poder. (...)

As técnicas e os instrumentos processuais ortodoxos tornaram-se insuficientes na tutela e proteção jurisdicional dos direitos, cuja transindividualidade gera, por isto mesmo, grandes dificuldades de ordem formal, que impediam o necessário resguardo de bens, valores, direitos e interesses coletivos e difusos.

Nessa situação, a exigência de universalização da tutela jurisdicional - que hoje se constitui moderna tendência do direito processual - era diretamente afetada.

Impunha-se a formulação de novos meios que viabilizassem de modo eficaz, a proteção jurisdicional de tais direitos.

As ampliações subjetivas da legitimidade ativa ad causam representou neste contexto um passo de grande relevo. (...)

Essa legitimação extraordinária para agir justifica o ingresso em juízo, do substituto processual, para postular e defender em nome próprio, direito ou interesse titularizado no plano jurídico material por terceiro.” (M“ 20.936-DF-TP-STF, Voto do Min. Celso Mello, DJU I 1.09.92). (Grifamos).

Entre os preceitos que corroboram no sentido de viabilizar o efetivo acesso à justiça, por meio de ações decorrentes de conflitos de interesses metaindividuais, temos a legitimação conferida às entidades sindicais para a defesa dos interesses da categoria que representa, conforme disposto no artigo 8º, inciso III da Constituição Federal, *verbis*: **“ao sindicato cabe a defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.”** (grifos nossos)



Por interesses coletivos, há que se considerar a definição contida no Código de Defesa do Consumidor, Lei n. 8.078/90, em seu artigo 81, qual seja:

“II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base.” (Grifamos).

Já os direitos individuais homogêneos são definidos pelo inciso III do art. 81 da do mesmo diploma legal, Lei 8.078/90, nos seguintes termos, *verbis*:

“III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum”. (Grifamos).

Temos, pois, a legitimação extraordinária da entidade sindical para, na qualidade de substituta processual da categoria que representa, postular em juízo a reparação dos prejuízos causados por atos que lesem os interesses da categoria representada. Nesse mesmo sentido se alinha a jurisprudência:

“Substituição Processual. Age o sindicato como substituto processual de todos os integrantes da classe, filiados ou não, independentemente de expressa autorização, a teor do disposto no inciso III do Artigo 8º da Constituição Federal/88, mormente regulado pelo Artigo 3º da Lei nº 8.073/90. Recurso de Revista a que se dá provimento”. (ác. T“T 1ª Turma, “el. Ministro Fernando Vilar, DJU 06.11.92, p. 20215). (grifos nossos)

Relevante a alusão ao voto do Ministro do Excelso Supremo Tribunal Federal, Sepúlveda Pertence, que ora transcrevemos parcialmente:

“Tenho, pois, por iniludível, assim, que no art. 8º, III efetivamente não se tem representação, nem substituição processual voluntária, como no âmbito do art. 5º, XXI, mas sim autêntica substituição processual ex lege, por força direta e incondicionada da própria CF.” (MS 20936-DF-TP, Voto Min. Sepúlveda Pertence, Publicada na Revista Síntese Trabalhista, n.º 42, Dezembro 1992, pág. 29/55). (Grifamos).

E mais, a substituição processual é expressamente autorizada pela Lei n. 8.073/90, artigo 3º, *verbis*:

“Art. 3º. *As entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria*”.

Por fim, calha destacar que, diferentemente das associações, cuja legitimação extraordinária é conferida pelo inciso XXI do art. 5º da CRFB, o texto constitucional não limita o alcance das ações judiciais propostas por entes sindicais apenas a seus associados, referindo-se



à categoria e, ainda, não impõe o requisito da *expressa autorização*, tal como ocorre com as associações, como se depreende da leitura do inciso III, do art. 8º da Constituição Federal.

IV. **Motivação fática e jurídica.**

Em 11.03.2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS), considerando a disseminação geográfica rápida do novo coronavírus (covid-19), declarou pandemia mundial. Naquela oportunidade, o Diretor Geral da OMS, Tedros Adhano declarou: “A OMS tem tratado da disseminação [do Covid-19] em uma escala de tempo muito curta, e estamos muito preocupados com os níveis alarmantes de contaminação e, também, de falta de ação [dos governos]”.

Em 18.03.2020, poucos dias após a declaração de pandemia mundial, o sindicato autor, ciente da gravidade e do risco para a saúde e para a vida dos cidadãos em geral e dos integrantes da categoria petroleira em particular, enviou um ofício (carta n. 76/2020) à Petrobras e às demais empresas que integram o Sistema Petrobrás, no qual, requereu, em suma: **(i)** a adoção de medidas de prevenção e controle determinadas pelos órgãos internacionais – OMS e OIT – adaptadas às particularidades dos regimes de trabalho existentes (regime administrativo, regime de turno, regime de embarque); **(ii)** a formação de um Comitê Paritário Permanente com o objetivo de estabelecer um diálogo permanente quanto às medidas a serem adotadas pela companhia neste período emergencial; **(iii)** Estabelecimento de um Plano de Contingência, conforme recomendação da OIT, de modo a reduzir o número de trabalhadores em atividade e circulação e, concomitantemente, assegurar a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e; **(iv)** agendamento célere de reunião para tratar de assuntos mais emergenciais, dentre os quais, a situação de um trabalhador de plataforma que retornara recentemente da Europa e embarcara com sintomas do novo coronavírus (covid-19). **(Documento em anexo)**¹

A empresa ré, contudo, ignorou o ofício enviado pelo sindicato.

Os impactos da pandemia mundial do novo coronavírus (covid-19) já eram sentidos no país, porém, se intensificaram na segunda quinzena de março/2020. O Ministério da Saúde editou a Portaria Ministerial n. 454, de 20 de março de 2020, na qual declara “*Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus*” e o “*o estado de transmissão comunitária do coronavírus (covid-19)*”. Na mesma data é aprovado pelo Congresso Nacional o Decreto n. 6/2020, que declara o estado de calamidade pública no Brasil, porém, “*exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101*”, em outras palavras, exclusivamente para fins fiscais.

O agravamento da situação no país era refletido também no Estado do Rio de Janeiro, local em que se situa a base territorial do sindicato autor, tanto assim, que o Governo do Estado promulgou o Decreto Estadual n. 46.973, de 16 de março de 2020, declarando estado de emergência no estado do Rio de Janeiro e a adoção de medidas restritivas.

¹ No documento anexado o nome do trabalhador encontra-se tarjado, de modo a coadunar a publicidade do processo com a preservação do nome e intimidade do trabalhador.



E, como não podia deixar de ser, a contaminação pelo novo coronavírus (covid-19) atingia também aos trabalhadores da categoria petroleira. Embora a empresa se mostrasse silente, o sindicato recebia denúncias de trabalhadores contaminados nos prédios administrativos, nas unidades operacionais e em plataformas, denúncias de que os trabalhadores que apresentavam sintomas da Covid-19 estavam sendo tardiamente afastados de suas atividades, da falta de medidas profiláticas efetivas (distribuição de máscaras descartáveis e álcool em gel em quantidade inadequada, medição de temperatura apenas de trabalhadores de turno e das plataformas de petróleo, ausência de testagem adequada para os trabalhadores de turno e de plataforma, dentre outras), o não afastamento de trabalhadores do grupo de risco. Denúncias estas que perduram até os dias de hoje.

Diante do agravamento da situação e da necessidade de uma atuação mais eficaz em prol da saúde e da vida do trabalhadores, o sindicato tentou novamente dialogar com a empresa, enviando em 24.03.2020 um novo ofício (Carta n. 84/2020), reiterando a necessidade de adoção de medidas profiláticas efetivas, adequadas as particularidades da atividade desenvolvida e ao ambiente de trabalho, o agendamento de uma reunião em caráter de urgência para tratar dos assuntos emergenciais e a comunicação ao sindicato dos casos suspeitos e confirmados de trabalhadores contaminados, tendo requerido expressamente, dentre outros, “Que todas as suspeitas e confirmações de empregados com COVID-19 em nossa base de representação sejam informadas ao sindicato”. **(Documento em anexo)**

A empresa ré, porém, novamente ignorou a comunicação do sindicato!

Em 01.04.2020 quando a pandemia mundial do novo coronavírus (covid-19) já atingia significativamente a população brasileira, a Petrobras enviou às entidades sindicais um comunicado, Carta RH/RSGE/RSIND 0094/2020, informando sobre o que denominou de “*crise sem precedentes*” e “*a pior crise dos últimos 100 anos*”.

Porém, engana-se quem pensa que a Petrobras estava a falar da crise de saúde pública provocada pela pandemia e, finalmente, dialogando com os sindicatos acerca das medidas profiláticas adotadas e divulgando informações relevantes sobre a contaminação da categoria petroleira, pois na contramão da pauta mundial, a empresa estava a se referir a crise do petróleo e, reflexamente, aos impactos da crise petrolífera sobre o caixa da empresa, tanto assim, que o referido comunicado se prestava a informar a adoção unilateral de diversas medidas emergenciais que, segundo a empresa, faziam-se “*necessárias para assegurar a sustentabilidade da Companhia*”. **(Documento em anexo)**

É neste comunicado absolutamente destoado da preocupação primordial de enfrentamento eficaz a pandemia mundial que a empresa comunica, oficialmente pela primeira vez, os casos de contágio pelo novo coronavírus (covid-19) registrados pela companhia e as medidas adotadas pela empresa. Porém, o faz de forma demasiadamente genérica, conforme depreendemos do trecho abaixo transcrito *ipsis litteris*, do referido comunicado:

“ (...) Adicionalmente, estamos monitorando continuamente a evolução do quadro de saúde mundial, e em nossas instalações, causado pelo novo coronavírus. **Além das determinações das Autoridades Competentes, implantamos medidas preventivas**



adicionais, para aumento da proteção à saúde e segurança das pessoas que trabalham em regime administrativo e de turno.

Informamos que até esta data temos 19 casos confirmados, sendo 13 no estado do Rio de Janeiro, 2 no estado da Bahia, 1 no estado do Rio Grande do Sul, 1 no Estado do Espírito Santo e 2 no Estado de São Paulo. Destes, 4 empregados encontram-se recuperados. Em todos os casos, o protocolo preventivo foi cumprido. As equipes de saúde da Petrobras seguem acompanhando o quadro clínico destes colaboradores.

Toda a nossa equipe de saúde e de gerenciamento de crise está mobilizada para os cuidados preventivos e o monitoramento de casos suspeitos. Os protocolos adotados na Petrobras seguem os padrões determinados pelas autoridades sanitárias e, em muitos casos, adotamos um rigor preventivo ainda maior”.
(grifamos)

Informações demasiadamente genéricas que conduzem a mais perguntas que respostas:

(i) Os treze casos confirmados no Estado do Rio de Janeiro estão situados em qual unidade da empresa? **(ii)** Quais as medidas preventivas adicionais para aumento da proteção à saúde e segurança das pessoas que trabalham em regime administrativo e de turno foram adotadas? **(iii)** Quais as formas de acompanhamento do quadro clínico dos colaboradores contaminados? **(iv)** Estão em isolamento social em suas residências, internados na rede privada ou pública de saúde, aguardando nas filas intermináveis de internação que infelizmente vemos ser noticiadas diariamente? **(v)** Quais os cuidados preventivos e o monitoramento de casos suspeitos? **(vi)** Considerando que os padrões determinados pelas autoridades públicas sanitárias federais, estaduais e municipais não têm se mostrado convergentes, quais são os padrões adotados pela empresa?

Essas perguntas são essenciais para que as entidades sindicais possam acompanhar o desenvolvimento do novo coronavírus (covid-19) na categoria petroleira e, conseqüentemente, possam atuar com maior efetividade, fiscalizando as medidas profiláticas adotadas pela empresa, tanto qualitativa quanto quantitativamente, bem como, prestando o devido auxílio e acompanhamento aos trabalhadores contaminados ou em situações de contágio.

Essas indagações foram devidamente repassadas à empresa pelo Sindipetro-RJ, ora autor e, agindo com a boa-fé e a transparência que sempre pautou suas ações, ressaltou que estas informações não se destinariam à divulgação, mas sim, viabilizar uma atuação mais efetiva do sindicato na promoção da saúde e preservação da vida dos trabalhadores.

Em 04.04.2020, o sindicato autor enviou um novo comunicado a empresa (Carta n. 89/2020), solicitando que os casos de contaminação fossem adequadamente reportados ao sindicato, ressaltando a obrigação assumida em norma coletiva, mais especificamente a obrigação de reportar o número de casos de doenças infectocontagiosas de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, bem como, indagando as razões pelas quais não foram emitidas as Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) para os trabalhadores contaminados, posto que os mesmos ao saírem para o trabalho perdem a proteção coletiva proporcionada pelo isolamento social. **(Documento em anexo)**

Quanto a ausência de comunicação ao sindicato de informações detalhadas quanto aos casos registrados, a entidade sindical foi novamente bastante expressa: *“Recebemos os últimos*



ofícios, em que a empresa tem feito informes dos casos identificados de coronavírus somente apontando o número por estado. **Solicitamos, para que o sindicato possa efetivar sua atuação de representação e proteção dos trabalhadores, que a empresa identifique qual a unidade a que pertencem os trabalhadores nos informes que vem enviando e que daqui por diante passe a enviar desta forma**". (grifos nossos)

Porém, na mesma data, 04.04.2020, a empresa enviou às entidades sindicais a Carta RH/RSGE/RSIND 0099/2020 e, sob o pretexto de respeito a privacidade dos trabalhadores, afirmou que não iria reportar os casos de contágio pelo novo coronavírus (covid-19) e, reafirmando, genericamente, a adoção de medidas protetivas à saúde dos seus empregados. Vejamos trecho relevante do referido comunicado: **(Documento em anexo)**

“Reforçando nosso compromisso com o cuidado e a proteção aos nossos colaboradores, incluindo seus familiares e pessoas próximas, a Petrobras não vai informar quando um colaborador tiver confirmação ou complicações decorrentes da Covid-19.

Entendemos que é natural, neste momento de crise sem precedentes, que nossos colaboradores e públicos de interesse demandem informações sobre casos suspeitos, confirmados e, eventualmente, graves relacionados ao coronavírus. Porém, a companhia entende que, em linha com nosso valor de respeito às pessoas, a garantia da privacidade e do sigilo se sobrepõe nessas situações.

(...)

A companhia monitora todos os casos suspeitos entre nossos colaboradores, dentro ou fora das nossas unidades, desde o primeiro reporte de sintomas. Tomamos todas as medidas preventivas para evitar o contágio nesses casos e orientamos o colaborador e seus familiares por meio das nossas equipes de saúde, seguindo as definições das autoridades sanitárias”. (grifamos)

Desde já fazemos uma ressalva quanto ao malfadado comunicado da empresa: as entidades sindicais não se constituem como mero “público de interesse”, ao contrário, são os legítimos representantes dos trabalhadores, cabendo a elas a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores, nos termos do inciso III do art. 8º da Constituição Federal.

O sindicato intensificou às cobranças para que a companhia prestasse informações claras, precisas e específicas quanto as medidas profiláticas adotadas e quanto aos casos confirmados e suspeitos de contágio pelo novo coronavírus (covid-19), sobretudo porque as denúncias quanto a adoção de medidas profiláticas inadequadas e insuficientes não apenas cresciam como eram confirmadas pelos dirigentes sindicais que percorriam as unidades da empresa fiscalizando e apoiando os trabalhadores, assim como cresciam as denúncias de casos de trabalhadores contaminados, trabalhadores com suspeitas de contágio não afastados e trabalhadores do grupo de risco não afastados.

Em 13.04.2020, a Petrobras enviou a Carta RH/RSGE/RSIND 0118/2020 e, mais uma vez, se posicionou contrário a notificar os sindicatos quanto aos casos confirmados e suspeitos de



trabalhadores contaminados pelo novo coronavírus (covid-19), limitando-se a afirmar, “Com relação à divulgação ao sindicato dos casos suspeitos e confirmados, requerida através das cartas 76, 84 e 89, a Companhia já prestou os devidos esclarecimentos sobre este assunto, por meio da Carta RH/RSGE/RSIND 0099/2020, emitida em 04/04/20”.² **(Documento em anexo)**

Entretanto, conforme vimos acima, na Carta 99/2020 datada de 04/04/20, a empresa afirma expressamente que “não vai informar quando um colaborador tiver confirmação ou complicações decorrentes da Covid-19” e, não bastasse, complementou: “Entendemos que é natural, neste momento de crise sem precedentes, que nossos colaboradores e **públicos de interesse demandem informações sobre casos suspeitos, confirmados e, eventualmente, graves relacionados ao coronavírus. Porém, a companhia entende que, em linha com nosso valor de respeito às pessoas, a garantia da privacidade e do sigilo se sobrepõe nessas situações**”.

Em 29.04.2020, após muita insistência das entidades sindicais, a Petrobrás enviou a Carta RH/RSGE/RSIND 0142/2020, informando um número ainda maior de trabalhadores contaminados pelo novo coronavírus (covid-19), porém, acentuou ainda mais seu tom genérico, limitando-se a afirmar: **(Documento em anexo)**

“A Petrobras segue monitorando continuamente a evolução do quadro de saúde mundial, e em nossas instalações, causado pelo novo coronavírus. **Informamos que, até esta data, 13 horas, temos 267 casos confirmados.** Toda a nossa equipe de saúde e de gerenciamento de crise está mobilizada para os cuidados preventivos e o monitoramento de casos na Petrobras seguem os padrões determinados pelas autoridades sanitárias”. (grifamos)

Repisamos aqui os questionamentos feitos anteriormente quanto a generalidade e insuficiência das informações, cabendo destacar que desta vez, a empresa não apenas omitiu em quais unidades operacionais estão situados os casos confirmados de contaminação, ela sequer informou em quais bases territoriais ocorreram os registros, limitando sobremaneira a atuação dos sindicatos.

Importante destacarmos que este segundo comunicado revela um aumento significativo dos números confirmados de trabalhadores contaminados pelo novo coronavírus (covid-19). **Comparando as informações de ambos os comunicados, em 25 dias foram registrados 248 novos caos.** Diante deste aumento significativo, questionava-se já à época, assim como questiona-se agora, se as medidas de combate ao novo coronavírus adotadas pela empresa estavam sendo eficazes, bem como, se se havia alguma unidade operacional que por alguma particularidade estaria mais suscetível a circulação do vírus.

² Embora a empresa afirme que esta carta responde os ofícios 76, 84 e 89, assinalamos que estas não podem ser consideradas respostas às referidas cartas, pois simplesmente não respondem aos requerimentos dos sindicatos, apenas informam o que a empresa entende por bem informar. Destacamos ainda o prazo demasiadamente longo transcorrido entre o envio dos ofícios pelo sindicato e a suposta tardia da empresa.



Em 06.05.2020, novamente por insistência das entidades sindicais, a Petrobras enviou a Carta RH/RS/NS 0003/2020, atualizando os números de casos confirmados através de um texto lamentavelmente padronizado e genérico: **(Documento em anexo)**

A Petrobras segue monitorando continuamente a evolução do quadro de saúde mundial, e em nossas instalações, causado pelo novo coronavírus.

Informamos que, até 02/05/2020, temos 330 casos confirmados.

Toda a nossa equipe de saúde e de gerenciamento de crise está mobilizada para os cuidados preventivos e o monitoramento de casos na Petrobras seguem os padrões determinados pelas autoridades sanitárias.

Mais uma vez, ressaltamos a absoluta falta de clareza das informações, sobretudo quanto às unidades operacionais e as localidades que têm casos de contágio confirmados, numa clara limitação às atividades sindicais de fiscalização e apoio aos trabalhadores. E mais, o aumento do número de casos confirmados é demasiadamente preocupante e revela uma possível inadequação das medidas profiláticas adotadas pela empresa, afinal, **uma análise comparativa entre o comunicado de 29.04.20 e o comunicado de 06.05.20 (que considerou os dados até 02.05.20) revela que em 03 dias foram registrados 67 novos casos.**

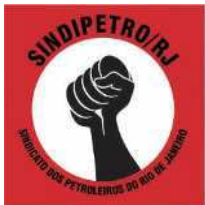
Desde então, a empresa deixou de enviar os referidos comunicados às entidades sindicais, obstaculizando a atuação das mesmas em prol da saúde e da vida dos trabalhadores, neste momento pandêmico.

Não obstante o silêncio da empresa ré, outros órgãos vem divulgando o crescente número de trabalhadores da categoria petroleira infectados pelo novo coronavírus (covid-19), merecendo especial destaque as informações prestadas pelo Ministério das Minas e Energia na última quarta-feira, 13.05.2020, segundo o qual, até aquela data, existiam 800 trabalhadores de plataformas de petróleo contaminados por covid-19.

Frisamos: 800 trabalhadores de plataformas de petróleo contaminados por covid-19, segundo dados oficiais do Ministério das Minas e Energias (MME)!³ Este é, certamente, um dado alarmante, sobretudo se considerarmos que estes 800 casos confirmados se referem exclusivamente aos trabalhadores *offshore*, ou seja, uma parcela da categoria petroleira.

Diante da divulgação destes dados pelo Ministério das Minas e Energia e pela pressão das entidades sindicais para divulgação dos dados atualizados, a Petrobras se viu obrigada a divulgar, ainda que verbalmente, os referidos dados. Assim, em reunião realizada na última quinta-feira (14.05.2020) entre a Estrutura Organizacional de Resposta da Petrobras (EOR), a Federação Nacional dos Petroleiros (FNP) e os cinco sindicatos que integram a federação, dentre eles o sindicato autor, a empresa informou:

³ As informações prestadas pelo Ministério das Minas e Energia foram amplamente divulgadas por diversos meios de comunicação, podendo ser citados, exemplificativamente, [https://globoplay.globo.com/v/8551725/;](https://globoplay.globo.com/v/8551725/) <https://www.panoramaoffshore.com.br/coronavirus-ja-alcanca-800-trabalhadores-offshore/> e <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/05/13/coronavirus-avanca-nas-plataformas-de-petroleo-e-ja-alcanca-800-trabalhadores.ghtml>.



Dados apurados até 14.05.2020	
Casos confirmados	1.375
Casos confirmados e recuperados	34% (Em números absolutos: 474)
Casos suspeitos	1.964
Casos descartados	1.604
Liberados para o trabalho	2.042
Mortes	Não aplicável
Total de contaminações	4.943

(*) A empresa informou que aplica uma nova metodologia que contabiliza os casos de COVID-19 descontadas as situações de cura e de morte, o que a nosso ver, demonstra a deficiência destes dados.

A análise pormenorizada dos documentos enviados pela entidade sindical e pela empresa, evidenciam de forma incontestável que desde os primeiros reflexos da pandemia mundial do coronavírus (covid-19) no país, o sindicato vem tentando estabelecer um diálogo com a empresa em prol da saúde e da vida dos trabalhadores, contudo, a empresa se nega ao diálogo, omite informações relevantes quanto a proliferação do novo coronavírus (covid-19) entre os trabalhadores e se recusa a notificar o sindicato, obstaculizando assim, a atuação das entidades sindicais.

Esta atitude não apenas afronta a razoabilidade, a boa-fé que deve permear as relações laborais e o dever de cautela do empregador, como também, viola normas expressas sobre o tema, conforme passaremos a tratar.

IV.1. Da recusa arbitrária e ilegal em notificar o sindicato quanto aos casos suspeitos e confirmados de contágio pelo coronavírus (covid-19) na categoria petroleira.

O art. 8º, inciso III da Constituição Federal determina que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

O ministro do Egrégio TST, Mauricio Godinho Delgado, apresenta define os sindicatos e discorre acerca da importância destas entidades, em lições que nos parecem não apenas oportunas, quanto necessárias, motivando-nos assim, a transcrever suas lições:

*“Os Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, **visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.***

*A principal função (e prerrogativa) dos sindicatos é a de representação, no sentido amplo, de suas bases trabalhistas. **O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria; para defender seus interesses no plano da relação de trabalho e, até mesmo, em plano social mais largo. Nessa linha é que a própria Constituição enfatiza a função representativa dos sindicatos (art. 8º, III), pela qual lhes cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas**”.* (grifamos)



A transcrição da fonte doutrinária e do dispositivo constitucional evidenciam, de plano, que ao tratar o sindicato como mero “*público de interesse*”, conforme expressamente afirmados na Carta RH/RSGE/RSIND 0099/2020 (04.04.2020) e Carta RH/RSGE/RSIND 0118/2020 (13.04.2020), a empresa ré viola frontalmente não só a literalidade do art. 8º, inciso III da Constituição Federal, mas, sobretudo, sua relevância para o equilíbrio das relações de trabalho.

Atitude esta que, inclusive, viola o disposto no item 2.6 do próprio Código de Ética do Sistema Petrobrás que assim dispõe: “*buscar a permanente conciliação de interesses e realização de direitos, por meio de canais institucionais de negociação, no seu relacionamento com as entidades sindicais representativas dos empregados*”. **(Documento em anexo)**

Negar o diálogo com as entidades sindicais, informar só aquilo que lhe convém e da forma como lhe convém, mesmo quando o diálogo tem como pauta a preservação dos direitos mais caros a qualquer trabalhador – saúde e vida – por certo, não pode ser considerado como busca de “*conciliação de interesses e realização de direitos*”, mais ainda, quando a ausência de diálogo efetivo tem representado uma deficiência na identificação das particularidades do trabalho desenvolvido pela categoria petroleira em cada uma das unidades da empresa e, ainda, uma insuficiência das medidas profiláticas adotadas, repercutindo assim, no aumento vertiginoso do número de trabalhadores contaminados.

Retornando ao dispositivo constitucional (art. 8º, inciso III) e a fonte doutrinária exemplificativamente transcrita, depreendemos que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses da categoria profissional de sua base territorial e, neste momento pandêmico excepcional, o sindicato vem engendrando todos os seus esforços para defender o pilar tríplice de direitos fundamentais dos trabalhadores: o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, seguro e higiênico; o direito a saúde e o direito à vida.

A notificação ao sindicato de forma clara e precisa quanto aos casos suspeitos e confirmados em sua base territorial, individualizando as unidades em que os trabalhadores contaminados ou com suspeita de contágio exercem suas atividades, é essencial para que o sindicato possa atuar na defesa destes direitos, sendo absolutamente insuficiente as informações genéricas prestadas pela empresa, que em um primeiro momento informou os casos confirmados por estado e, posteriormente, apenas os casos confirmados nacionalmente, deixando de individualizar até mesmo os estados nos quais os casos de contágio estavam sendo registrados.

Como se sabe, a atuação sindical está restrita a sua base territorial - no caso do sindicato autor, aos municípios do Estado do Rio de Janeiro, com exceção do município de Duque de Caxias e municípios do Norte Fluminense nos termos do art. 1º de seu estatuto – razão pela qual, é necessário saber quais os casos ocorridos em sua base territorial, sendo absolutamente insuficiente a informação de quantos foram registrados no estado do Rio de Janeiro e, mais insuficiente ainda, a informação genérica de quantos foram registrados em âmbito nacional.

É imperioso ressaltar que na base territorial do Sindipetro-RJ existem realidades bastantes diversas, existindo trabalhadores em regime administrativo, trabalhadores em regime de turno, trabalhadores embarcados, trabalhadores estes que exercem suas atividades em ambientes de trabalho bastante distintos, tais como: **(i)** prédios empresariais localizados em



centros urbanos e de fácil acesso como aqueles localizados no Centro da Cidade do Rio de Janeiro e no bairro da Tijuca - Edifício Sede (EDISE), Edifício Senado (EDISEN), Edifício Ventura, Edifício Cidade Nova (EDICN) e Edifício Horta Barbosa (EDHIB); **(ii)** unidades localizadas em bairros e municípios mais distantes como o Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Leopoldo Américo Miguez de Mello (CENPES) e a termoeletrica, UTE-BLS BF (Unidade Termoeletrica Barbosa Lima Sobrinho e Baixada Fluminense), integrada por duas unidades, localizadas em Seropédica, sendo que o acesso a estas unidades pelos trabalhadores ocorre, primordialmente, por transporte fornecido pela empresa, no primeiro caso, ônibus e, no segundo caso, vans e micro ônibus e; **(iii)** plataformas de petróleo localizadas na Bacia de Santos, em Búzios, cujo acesso é também fornecido por transporte da empresa, ônibus até o embarque e helicóptero do embarque até a plataforma (P74, P75, P76 e P77).

A discriminação acima não é exaustiva, existem ainda outras unidades que não as elencadas, porém, já demonstra a diversidade existente que, por óbvio, requer um acompanhamento individualizado e a adoção de medidas profiláticas diversas.

As medidas adotadas em prédios administrativos, por exemplo, nos quais os trabalhadores cumprem uma jornada em regra de 8h diárias, não podem ser as mesmas medidas profiláticas adotadas em uma plataforma de petróleo em que os trabalhadores passam, atualmente, 21 dias embarcados, tampouco podem ser as medidas profiláticas adotadas em unidades de terra em que os trabalhadores cumprem turnos ininterruptos de revezamento, hodiernamente, de 12h. Saber a quantidade de trabalhadores contaminados por unidade, possibilita ao sindicato mensurar a adequação dessas medidas e a identificar se há alguma unidade com maior propensão ao contágio para que, conseqüentemente, sejam adotadas as medidas necessárias.

Ademais, o transporte fornecido pela empresa pode ser um importante vetor de contaminação, sendo imprescindível identificar se as unidades abastecidas por esse tipo de transporte contabilizam um número mais elevado de contaminação.

Por fim, a identificação dos casos registrados por unidade permite não apenas a fiscalização das medidas profiláticas adotadas em consonância com as especificidades do ambiente de trabalho, como também, permite que o sindicato possa atuar mais concretamente junto aos trabalhadores contaminados, desde o acompanhamento médico até o assessoramento jurídico, nos casos em que o mesmo se fizer necessário.

A evidente necessidade de notificação clara e precisa dos casos registrados para que o sindicato possa atuar na preservação da vida e promoção da saúde dos trabalhadores, se coaduna com a obrigação normativa da ré de notificar o sindicato a respeito destes casos, posto que tal obrigação se encontra expressamente prevista no Acordo Coletivo vigente, nos termos de sua cláusula 73, §7º e cláusula 79, §1º abaixo transcritas: **(Documento em anexo)**

Cláusula 73. Condições de Segurança e Saúde Ocupacional

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

(...)



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

Cláusula 79. Prevenção de Doenças.

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

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

Essencial ressaltarmos, neste ponto, que o novo coronavírus (covid-19), nome científico SARS-CoV-2, é uma doença infectocontagiosa (transmissível) de notificação compulsória aos órgãos de públicos de saúde, conforme Portaria n. 204 do Ministério de Saúde, de 17 de fevereiro de 2016, conforme item 43 do Anexo (Lista Nacional de Notificação Compulsória).
(Documento em anexo)

Há de se registrar que a informação genérica fornecida pela empresa – número global de trabalhadores contaminados – não pode ser considerado como atendimento a estas cláusulas normativas, pois a comunicação referida no §1º da cláusula 73 certamente se refere aos casos da base territorial do sindicato, posto que este é o limite geográfico de atuação do sindicato. Deste modo, dúvidas não restam quanto a aplicabilidade da Cláusula 79, parágrafo 1º e Cláusula 73, parágrafo 7º do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020.

Ademais, a recusa em notificar o sindicato contraria também o item 2.4 do Código de Ética do Sistema Petrobras que assim dispõe: “2.4. assegurar a disponibilidade e transparência das informações que afetam os seus empregados, preservando os direitos de privacidade no manejo de informações de saúde, funcionais e pessoais a eles pertinentes”.

Curiosamente a empresa vem utilizando o direito à privacidade, aludido no referido dispositivo, para justificar a recusa em prestar as informações claras e precisas sobre o tema. Nada mais injustificado!

Em todos os comunicados enviados a empresa, anexos à presente, **o pleito do sindicato é bastante claro, no sentido de requerer que sejam enviados dados que permitam o mapeamento da contaminação, em sua base territorial, por unidade, sendo certo que em nenhum momento se está requerendo a identificação nominal do trabalhador.**



Reafirmamos que estas informações são necessárias para que sindicato possa exercer sua função constitucional de defender os direitos e interesses dos trabalhadores, nesse caso, o direito à vida, à saúde e ao meio ambiente de trabalho seguro, higiênico e saudável, da coletividade dos trabalhadores. Direitos estes que estão visivelmente ameaçados, conforme demonstram os dados, ainda que genéricos, informados pela empresa ré e demais órgãos, como Ministério das Minas e Energia.

Ademais, há que se fazer uma ponderação de direitos, pois por um lado temos uma pessoa contaminada que possui o direito fundamental à intimidade e à privacidade, por outro lado, existe uma coletividade de pessoas que possuem o direito à vida, à integridade física e à saúde, todos, igualmente, direitos fundamentais. Nesse caso, em uma ponderação de direitos fundamentais, todo nosso arcabouço jurídico sinaliza para a prevalência ao direito à vida, à integridade física e à saúde.

Importante destacarmos que a Lei n. 13.979, de 06 de Fevereiro de 2020, ao tratar especificamente das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, em uma ponderação de interesses, mitigou o direito à intimidade e à privacidade, conforme depreendemos de seu art. 5º, abaixo transcrito:

Art. 5º. Toda pessoa colaborará com as autoridades sanitárias na comunicação imediata de:

I. possíveis contatos com agentes infecciosos do coronavírus;

II. circulação em áreas consideradas como regiões de contaminação pelo coronavírus.

Ao estabelecer o dever de colaboração de todas as pessoas, mediante a comunicação imediata de possíveis contatos com agentes infecciosos do coronavírus e de circulação em áreas consideradas como regiões de contaminação pelo coronavírus, o legislador mitigou os direitos fundamentais à intimidade e à privacidade e, mais, estabeleceu uma obrigação legal que deve ser cumprida por todos, pessoas físicas e pessoas jurídicas, razão pela qual, a recusa da empresa em fornecer os dados pormenorizados nos termos em que requeridos pela entidade sindical, dificulta inclusive, que o sindicato cumpra seu dever legal de colaboração com as autoridades de saúde pública em prol da coletividade, não apenas de trabalhadores, mas também de cidadãos.

Convém ressaltar neste ponto que o aumento de trabalhadores contaminados na força de trabalho da empresa ré que, certamente poderia ser evitado através de medidas profiláticas eficazes, impõe um risco não apenas a coletividade de trabalhadores – risco demasiadamente significativo se considerarmos a grande quantidade de trabalhadores próprios e terceirizados que a empresa mantém, bem como, as condições específicas de algumas de suas unidades, como plataformas e unidades operacionais – mas também a coletividade da sociedade brasileira, pois estes trabalhadores, uma vez contaminados, atuam como vetores de transmissão de outras pessoas, inclusive familiares.

A recusa do empresa ré em notificar o sindicato autor, com as especificidades que permitam a adoção de medidas profiláticas mais adequadas respeitadas as peculiaridades de cada um dos ambientes de trabalho, bem como de permitir a fiscalização da adoção das referidas



medias pelo legítimo representante dos trabalhadores, submetendo sua força de não a um ambiente de trabalho seguro, higiênico e saudável, ao contrário, um ambiente propenso a contaminação – como demonstrado pelos números significativos de contágio – colide ainda com a função social da propriedade, mais especificamente ao tratamento a ela dispensado pelos artigos 5º, inciso XXIII e 170, inciso III, ambos da Constituição Federal que assim dispõem:

Art. 5º, XXIII: a propriedade atenderá a sua função social.

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.

A função social impõe limites ao direito de propriedade, para garantir que o exercício deste direito não seja prejudicial ao bem coletivo, e, deste modo, não se pode permitir que a empresa adote as medidas profiláticas de forma unilateral, simplesmente por ser o ambiente de trabalho sua propriedade privada, pois esta propriedade está limitada a existência digna dos trabalhos que lá desenvolvem suas atividades profissionais, em prol da empresa e da sociedade, posto tratar-se de atividade essencial.

A arbitrariedade da recusa do empregador, Petrobras, em notificar ao sindicato da forma eficaz que está sendo requerida – identificação dos casos ocorridos em sua base territorial, com a identificação da unidade de trabalho e da função exercida pelo trabalhador, sem a identificação nominal – se mostra também evidente quando analisada a luz da Convenção n. 155 da OIT, promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29.9.94, que versa sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, especialmente o disposto em seu art. 19, *verbis*:

Art. 19. Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

(...)

b) **os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;**

c) **os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação,** sob condição de não divulgarem segredos comerciais;

(...)

Em primeiro lugar, os representantes dos trabalhadores, no caso os dirigentes sindicais, não recebem informações acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, ao contrário, a prova documental analisada em tópicos anteriores demonstra que mesmo questionada, a empresa se limita a afirmar de forma genérica que adota medidas consoantes com os protocolos das autoridades públicas.



É de se registrar que no único comunicado em que elencou as medidas por ela adotadas, Carta RH/RSGE/RSIND 0118/2020 (13.04.2020), a empresa demonstrou que diferente do que alega genérica e reiteradamente, não está adotando as medidas determinadas pelas autoridades de saúde pública, conforme depreendemos de trecho relevante do referido comunicado, abaixo transcrito:

*“Por meio de ações coordenadas e orientadas pela EOR, a Petrobras intensificou práticas de prevenção à contaminação: orientações aos colaboradores sobre a necessidade higiene adequada das mãos com água e sabão e/ou álcool em gel, disponibilização de álcool em gel em diversos pontos dos locais de trabalho, realização diária da medição de temperatura da força de trabalho, reforço na higiene de utensílios, ferramentas e áreas comuns, e orientações quanto ao distanciamento das pessoas nos transportes, nos refeitórios e nas próprias frentes de trabalho, dentre outras ações. **Quanto ao uso de máscaras e luvas, é sabido da carência do suprimento desses itens pelo mercado em diversos países e, por isso, no presente momento, seu uso tem sido priorizado para os profissionais de saúde, limpeza e restaurantes**”.*
(grifamos)

As autoridades de saúde pública recomendam o uso de máscaras, mesmo caseiras, para as pessoas que não estiverem em isolamento social, caso dos trabalhadores da empresa ré que deixam o isolamento social por determinação da empresa, tendo em vista tratar-se de atividade essencial. Nesse sentido destacamos a recomendação da Organização Mundial de Saúde (OMS) e a recomendação do Ministério da Saúde.

Ademais, considerando que a empresa continua não fornecendo as referidas máscaras, ainda que os trabalhadores estejam se expondo à contaminação para cumprimento das determinações da empresa, é de bom alvitre referenciar o Decreto Municipal do Rio de Janeiro n. 47.375, de 18.04.2020, no qual está localizado boa parte dos prédios da empresa ré na base territorial do Sindipetro-RJ, torna obrigatório o uso de máscaras caseiras, para aqueles que não puderem manter-se em isolamento social.

Ainda quanto as medidas profiláticas referidas, o álcool em gel não pode ser disponibilizado em *“diversos pontos dos locais de trabalho”*, mas em todos os locais de trabalho e em todos os locais em que haja circulação e retenção de pessoas, como rol de elevadores, recepção ou saguões, refeitórios, dentre outros, assim como, devem ser disponibilizados ainda, nos banheiros e refeitórios, sabonetes líquidos e papéis toalhas. E, por fim, é absolutamente inverídica a informação de *“realização diária da medição de temperatura da força de trabalho”*, pois apenas os trabalhadores de turno e os trabalhadores de plataforma têm suas temperaturas aferidas, ainda assim, apenas quando do ingresso no turno e no embarque e, mesmo assim, não de forma regular.

Em segundo lugar, para que os representantes dos trabalhadores possam cooperar com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho, é necessário que os mesmos tenham informações claras e precisas não apenas quanto as medidas profiláticas adotadas, mas também, sobre as unidades em que há casos confirmados ou suspeitos de contaminação. Ambas as informações, veementemente negadas pela empresa ré.



Deste modo, claro está que a recusa da empresa em notificar o sindicato, de forma clara e precisa, quanto aos trabalhadores de sua base territorial, suspeitos ou confirmados de contágio pelo coronavírus (covid-19) é absolutamente arbitrária e ilegal, nos termos da fundamentação supra, sendo imperiosa a determinação judicial para que a empresa se abstenha de praticar tal ilegalidade e arbitrariedade.

IV.2. Da emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

Como vimos nos tópicos anteriores, a empresa ré se recusa a informar às entidades sindicais representativas dos trabalhadores, os casos de trabalhadores contaminados pelo novo coronavírus (Covid-19) e as unidades nas quais os mesmos realizam suas atividades laborais. Fácil é inferirmos desta conduta ilegal, outra conduta arbitrária perpetrada pela ré, qual seja, a não emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) aos trabalhadores afastados de suas atividades laborais em razão da infecção pelo referido vírus.

O Sindipetro-RJ, sindicato autor, vem solicitando a emissão da CAT e questionando a empresa quanto a sua recusa em emitir o referido documento tão essencial aos trabalhadores, sobretudo em um momento pandêmico como este, em que os trabalhadores eventualmente afastados do trabalho em razão do novo coronavírus (covid-19) necessitam da adequada proteção dos órgãos previdenciários.

Considerando que os ofícios enviados pelo sindicato à empresa foram detidamente analisados nos tópicos anteriores, nos reportaremos aos mesmos de forma sucinta, exclusivamente quanto a emissão da CAT:

- (i) Ofício n. 76/2020, datado de 18.03.2020: *“A companhia deve garantir a emissão de CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho), ao ser verificado os sintomas do coronavírus, inclusive em casos de acidentes de trajeto”*.
- (ii) Ofício n. 89/2020, datado de 04.04.2020: *“Além disso, solicitamos que a empresa informe o motivo de não ter emitido CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) para nenhum dos 13 casos reportados no Rio de Janeiro até 1º de abril (carta RH/RSGE/RSIND 94/2020), e solicitamos que a empresa passe a emitir a CAT nos casos identificados por sua equipe de saúde, já que o empregado, ao sair para trabalhar, está perdendo a proteção coletiva proporcionada pelo isolamento social”*.

Entretanto, a empresa se mostrou absolutamente silente quanto a esta questão em absolutamente todas Cartas enviadas ao Sindipetro-RJ, pois quanto à emissão de CAT a empresa não fornece sequer as informações genéricas que fornece quanto aos números de casos confirmados de contágio pelo novo coronavírus (covid-19)!

A análise da obrigatoriedade da empresa emitir a CAT para os trabalhadores contaminados pelo novo coronavírus (covid-19) deve ter como ponto de partida a decisão proferida pelo Plenário do Excelsior Superior Tribunal Federal, em 29.04.2020, quando do julgamento conjunto das ADIs n. 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352, 6354, que suspendeu a



eficácia de dois dispositivos da Medida Provisória n. 927/2020, dentre eles o art. 29 que assim determinava: *“Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”*.

A íntegra do voto ainda não está disponibilizada na tramitação processual, porém, nos reportamos a notícia veiculada em 29.04.2020 no site oficial do Supremo Tribunal Federal, sob o título, *“STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19. Foram suspensos os dispositivos que afastam a natureza ocupacional dos casos de Covid-19 e restringem a atuação dos auditores fiscais”*, cujo trecho atinente ao tema aqui tratado segue transcrito *in verbis*:⁴

“Prevaleceu, no entanto, a divergência aberta pelo ministro Alexandre de Moraes, no sentido de que as regras dos artigos 29 e 31 fogem da finalidade da MP de compatibilizar os valores sociais do trabalho, “perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa, mantendo, mesmo que abalada, a saúde financeira de milhares de empresas”.

*Segundo o ministro, **o artigo 29, ao prever que casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexo causal, ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco.** O artigo 31, por sua vez, que restringe a atuação dos auditores fiscais do trabalho, atenta contra a saúde dos empregados, não auxilia o combate à pandemia e diminui a fiscalização no momento em que vários direitos trabalhistas estão em risco.*

Também votaram neste sentido os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Carmen Lucia, Ricardo Lewandowski e Luiz Fux. Para o ministro Luiz Roberto Barroso, deve ser conferida interpretação conforme a Constituição apenas para destacar que, caso suas orientações não sejam respeitadas, os auditores poderão exercer suas demais competências fiscalizatórias”. (grifamos)

Vemos assim, que as causas de suspensão da eficácia do malfadado art. 29 da MP 927/20 são exatamente as causas de inclusão da obrigação de emitir CAT no rol de obrigações do empresa ré, pois estamos aqui a tratar de trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco de contágio pelo novo coronavírus (covid-19), trabalhadores que não são mantidos em isolamento social para que as atividades essenciais por eles desenvolvidas.

Neste sentido, imperioso nos reportarmos ao Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020, atualizado pelo Decreto n. 10.329, de 28 de abril de 2020, que regulamenta a Lei n. 13.979/2020 e define os serviços públicos e as atividades essenciais em tempos de pandemia, nos quais estão os desenvolvidos pela empresa ré, conforme artigo abaixo transcrito:

⁴ <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1> acessando em 18.05.2020.



Art. 3º do Decreto n. 10.282. As medidas previstas na Lei nº 13.979, de 2020, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais a que se refere o §1º.

§1º. **São serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como:**

(...)

XXVII. **produção de petróleo e produção, distribuição e comercialização de combustíveis, biocombustíveis, gás liquefeito de petróleo e demais derivados de petróleo.** (grifos nossos)

Assim, sendo trabalhadores de serviços que permanecem expostos ao risco de contágio, em razão das atividades essenciais que exercem, deve ser reconhecido aos mesmos o direito de ter a CAT emitida e, assim, receberem a adequada proteção jurídica, em caso de eventual contágio.

Impende destacarmos, ainda, que a partir da doutra decisão proferida pelo Plenário do STF, já aduzida, a questão há de ser observada também à luz da legislação previdenciária, pelo que nos reportamos ao Regulamento Geral da Previdência Social, Lei n. 8.213/91.

Dispõe o art. 19 da Lei n. 8.213/91:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§1º. A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§2º. Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§3º. É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§4º. O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Esse dispositivo referencia as diretrizes gerais, a serem observadas, dentre as quais destacamos a responsabilidade da empresa pela “*pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador*” (§1º), o que se encontra em consonância com o art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal Brasileira que assegura aos trabalhadores o direito fundamental a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*” e fundamentam a responsabilidade do empregador.



Nesse sentido aduzimos ao voto do Ministro do Egrégio STF Edson Fachin, em 29.04.2020⁵, quando do julgamento das ADIs já referidas alhures, conforme trecho abaixo transcrito *ipsis litteris*:

“(…) Exigir-se que o ônus probatório seja do empregado, diante da infecção e adoecimento pelo novo coronavírus, não se revela como medida adequada e necessária à redução dos riscos dos trabalhadores quanto à doença deflagrada pelo novo coronavírus. Se o constituinte de 1988 reconheceu a redução de riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental social do trabalhador brasileiro, obrigando que os empregadores cumpram normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, certamente ele previu que o empregador deveria responsabilizar-se por doenças adquiridas no ambiente e/ou em virtude da atividade laboral.

A previsão de responsabilidade subjetiva parece uma via adequada a justificar a responsabilização no caso das enfermidades decorrentes de infecção pelo novo coronavírus, de forma que se o empregador não cumprir as orientações, recomendações e medidas obrigatórias das autoridades brasileiras para enfrentar a pandemia pelo novo coronavírus, deverá ser responsabilizado.

Assim, o ônus de comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ou por causa do trabalho deve ser do empregador, e, não, do empregado, como estabelece a norma impugnada.

O artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 afronta o que dispõe o art. 7º, XXII, da CRFB: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, invertendo o ônus probatório no caso específico da infecção por coronavírus.

Diante do que exposto, dirijo do e. Ministro Relator e julgo procedente o pedido de suspensão, por inconstitucionalidade, do art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020. (...)” (grifos nossos)

Claro está que mesmo nestes tempos excepcionais de pandemia pelo novo coronavírus (covid-19), deve o empregador responsabilizar-se por doenças adquiridas no ambiente de trabalho e/ou em virtude da atividade laboral. E esta é, sem dúvida, a diretriz jurídica que deve nortear a análise do art. 20 da Lei n. 8.213/91, quando equipara a doença profissional e a doença do trabalho ao acidente de trabalho previsto no art. 19 da referida lei.

O art. 20, inciso I da referida lei considera doença profissional “a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social” e o inciso II do mesmo dispositivo legal considera como doença do trabalho “a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I”.

⁵ <https://www.conjur.com.br/dl/stf-fachin-adis-referendo-mp-927.pdf>.



No caso dos trabalhadores da categoria petroleira, que vêm exercendo suas atividades laborais neste momento de pandemia do novo coronavírus (covid-19), em razão da essencialidade dos serviços prestados, cuja eventual contaminação deverá ser considerada em determinados casos como “doença profissional”, em outros, como “doença do trabalho”.

Isto porque, neste momento temos médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde, empregados da empresa ré, que seguem exercendo regularmente suas atividades nos estabelecimentos da companhia, aqui incluídos, os prédios administrativos, as usinas, as plataformas de petróleo e as unidades operacionais, que estão em contato com outros empregados e terceirizados contaminados, antes e após a confirmação do contágio; assim como, também temos outros profissionais que embora não exerçam atividades como estas ligadas à área de saúde, podem se contaminar no ambiente de trabalho e em razão deste, tendo em vista não poderem se ausentar do mesmo em razão da essencialidade do serviço e da atividade. Devemos considerar ainda que muitos desses trabalhadores estão atuando em turnos ininterruptos de revezamento e/ou regime de embarque e, ao admitirmos como verdadeiras as informações prestadas pela empresa de que vem monitorando e testando esses profissionais antes do embarque e/ou do turno, caso o mesmo adquira a doença, fácil será a comprovação do nexos causal.

Sendo assim, deve a empresa ré ser compelida judicialmente a emitir a CAT dos empregados que venham a se contaminar pelo novo coronavírus (covid-19), sob pena de multa nos termos da legislação em vigor.

Não podemos deixar de olvidar que a responsabilização do empregador, nos termos da decisão do Plenário do Egrégio STF, propicia uma atuação mais cautelosa e responsável do empregador na adoção de medidas profiláticas de enfrentamento ao novo coronavírus (covid-19), o que se mostra demasiadamente necessário e urgente, tendo em vista o aumento vertiginoso de contaminação na categoria petroleira, conforme dados divulgados pela própria empresa.

IV.3. Da rotineira e falaciosa alegação de diálogo com as entidades sindicais.

Não podemos deixar de concluir este tópico sem abordarmos um tema que aparentemente apenas tangencia os fatos jurídicos aqui relatados, porém, em verdade são fundamentais a compreensão dos mesmos e para o real alcance da arbitrariedade cometida pela empresa, qual seja, a absoluta ausência de diálogo da empresa com a entidade sindical.

Afirmamos linhas acima que a empresa se nega a dialogar com as entidades sindicais, o que pode ser facilmente comprovado pela análise conjunta dos ofícios já mencionados, sendo certo que o sindicato envia uma série de requerimentos fundamentados e a empresa se limita a “responder” através de um texto padronizado no qual presta apenas as informações que entende devidas, muitas vezes sem relação com os requerimentos e indagações que foram feitos pelo sindicato.

Evitando nos prolongar para além do necessários, nos limitaremos aqui a dois exemplos apenas:



(i) a ausência de qualquer menção a emissão de CAT em todos os ofícios enviados ao sindicato, muito embora este seja um pleito recorrente do sindicato e;

(ii) a afirmação na Carta RH/RSGE/RSIND 0118/2020 (13.04.2020) de que *“Com relação à divulgação ao sindicato dos casos suspeitos e confirmados, requerida através das cartas 76, 84 e 89, a Companhia já prestou os devidos esclarecimentos sobre este assunto, por meio da Carta RH/RSGE/RSIND 0099/2020, emitida em 04/04/20, quando em verdade, na referida Carta 99/2020 datada de 04/04/20, a empresa afirma expressamente que “não vai informar quando um colaborador tiver confirmação ou complicações decorrentes da Covid-19”*. Em outras palavras, nega esclarecimentos sobre o assunto.

A empresa chama a isso, diálogo. Lamentavelmente.

Assim como chama de diálogo uma série de reuniões para as quais convoca as entidades sindicais, nas quais limita a participação de dirigentes sindicais, mesmo quando são reuniões virtuais, não autoriza a elaboração de ata e, sobretudo, apenas comunica às entidades sindicais as decisões unilaterais por ela adotadas, presta as informações que entende por bem prestar e ignora (literalmente) os questionamentos que entende por bem ignorar.

Como não bastassem essas reuniões, em verdade monólogos, são posteriormente repassadas à categoria dos trabalhadores e até mesmo ao Poder Judiciário, como se fossem diálogos, como se fosse uma abertura da empresa à negociação, como se fosse um sinal da valorização da participação sindical, criando assim uma imagem deturpada da realidade.

O sindicato vem lutando contra esta prática, que em nada contribui para o desenvolvimento das relações laborais, não apenas buscando um diálogo efetivo, como demonstram os aludidos ofícios, mas também, denunciando esta prática sempre que possível, como no caso desta demanda, posto que absolutamente oportuno, tendo em vista que a judicialização de medidas tão simples que visam a proteção de direitos fundamentais tão maiores, decorrem exatamente desta ausência de diálogo, ou poderíamos denominar, diálogo seletivo impositivo.

V. Do dano moral coletivo.

Conforme vimos ao longo desta inicial e comprovamos pelos documentos em anexo, a notificação ao sindicato de forma clara e precisa quanto aos casos suspeitos e confirmados em sua base territorial, individualizando as unidades em que estes trabalhadores exercem suas atividades, é essencial para que o sindicato possa atuar de forma mais efetiva na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores – direito à vida, à saúde e ao meio ambiente de trabalho seguro, higiênico e saudável, pois somente assim, poderá fazer um mapeamento adequado das unidades em que ocorrem a contaminação e, a luz de suas particularidades, sugerir e fiscalizar as medidas profiláticas adequadas, bem como apoiar e orientar mais diretamente os trabalhadores.

A emissão da CAT permite o melhor amparo previdenciário dos trabalhadores, além de resguardar seu trabalho e emprego, elemento sem dúvida relevante, para aqueles trabalhadores que vem se expondo ao contágio em razão do exercício de atividade essencial.



A conjugação de ambos, permite uma maior segurança a categoria petroleira, o que nos tempos em que vivemos, é um bem demasiadamente caro. Porém, a negativa ilegal e arbitrária de ambos por parte da empresa, provoca o sentimento adverso e, atualmente, os petroleiros saem de suas residências, mantendo-se a parte do isolamento social, com diversos receios e incertezas, todos eles causados pela falta de informação precisa quanto ao ambiente de trabalho, quanto a adequação das medidas profiláticas que estão sendo adotadas em suas unidades, quanto a contaminação de seus colegas de trabalho, quanto ao amparo que terão em eventual contaminação. A segurança e a intranquilidade crescem a cada dia, com a veiculação de informações quanto ao crescimento vertiginoso de trabalhadores contaminados, porém, sem a mínima sinalização dos locais de maior exposição e contágio.

Assim, a empresa falha em seu dever constitucional de prestar um ambiente de trabalho seguro, saudável e higiênico aos seus trabalhadores, na medida em que não adota medidas profiláticas adequadas a contenção do vírus, o que pode ser inferido pelo crescimento alarmante dos casos confirmados de contágio pelo novo coronavírus (covid-19): segundo a empresa, em 01.04.2020 existiam 19 casos confirmados de trabalhadores confirmados, porém, em 14.05.2020, esse número já havia aumentado para 1375, com a ressalva de que segundo a metodologia deturpada da empresa, não são considerados os casos de cura e de morte, o que já demonstra que esse número é bem maior do que o apresentado.

A empresa falha também na promoção da saúde mental dos trabalhadores, posto que, conforme art. 3º, da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o termo 'saúde' com relação ao trabalho abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene do trabalho.

O Sindipetro-RJ, sindicato autor, como legítimo representante dos trabalhadores vem atuando na defesa desses direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo os objetos dessa ação – notificação ao sindicato dos casos confirmados e suspeitos com identificação da unidade em que o trabalhador exerce suas atividades e identificação do cargo e, ainda, emissão da CAT para os casos confirmados de contágio – duas medidas que visam exatamente assegurar de forma mais eficaz a promoção e defesa do direito fundamental à saúde, à vida e ao meio ambiente de trabalho seguro, higiênico e saudável.

Porém, a empresa ré vem se negando reiteradamente a notificar o sindicato, nos termos em que requeridos, falhando também no seu dever de reconhecimento e valorização da liberdade sindical.

Estas falhas, por certo, configuram dano moral a toda a categoria petroleira, configuram dano moral coletivo incontestado, na medida em que importa em injusta lesão aos direitos fundamentais da saúde e ao meio ambiente de trabalho saudável, higiênico e seguro, titularizados pela coletividade de trabalhadores.

Neste sentido trazemos à baila as lições de Xisto Tiago de Medeiros Neto:



"(...) não há que se levar em consideração, para se caracterizar a lesão à coletividade passível de ensejar a reparação devida, a verificação necessária de qualquer 'abalo psicofísico' sofrido, muito embora possa vir a ser constatada esta circunstância na maioria das situações. O dano moral coletivo é correspondente "à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões - grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade." (Dano Moral Coletivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 136-137).

Assim, deve a empresa ré ser condenada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, que deverá considerar levando-se em conta a natureza do bem jurídico tutelado (direito à saúde e ao ambiente de trabalho seguro, higiênico e saudável); o grau de culpa (ilegalidade da conduta empresarial, contrariando inclusive, a norma coletiva de cuja elaboração participou), a ausência de retratação espontânea e ausência de esforço efetivo para minimizar a ofensa (na verdade, sua reiteração consciente e insistente, conforme demonstrado pelos ofícios por ela emitidos); a ausência de perdão, tácito ou expresso (o que é verificado pelos ofícios enviados pelo sindicato, que na qualidade de representante dos trabalhadores exigia o fim da arbitrariedade cometida) e; a situação social e econômica das partes envolvidas (em fevereiro/2020, a empresa ré divulgou que registrara no ano anterior um lucro líquido de R\$ 40,1 bilhões, o maior de sua história, nas palavras do presidente da estatal.

VI. Da tutela de urgência.

Dispõe o art. 300 do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT, que 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, devendo ser acrescido ainda, o disposto §2º do mesmo dispositivo legal que a tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

No caso em tela, faz-se necessária a concessão liminar da tutela de urgência, sem que se aguarde a justificação prévia da parte ré, pois não apenas estão presentes elementos que evidenciam o direito pleiteado, o perigo de dano e risco ao resultado útil do processo, como o dano em comento é demasiadamente caro, posto tratar-se de dano à saúde e à vida dos trabalhadores da categoria representada por este sindicato. Assim vejamos.

Os elementos que evidenciam o direito pleiteado estão consubstanciados nas provas documentais que guarnecem os autos.

De um lado, os diversos ofícios enviados pela entidade sindical requerendo, dentre outros, que a empresa ré notificasse o sindicato quanto aos casos de trabalhadores contaminados ou com suspeita de contaminação em sua base territorial, identificando a unidade em que o trabalhador exerce suas atividades, bem como, o cargo por ele exercido, possibilitando assim, o monitoramento adequado do desenvolvimento da doença na categoria petroleira, o que inclui a identificação das medidas profiláticas adequadas, considerando as peculiaridades de cada ambiente de trabalho e as especificidades da atividade desenvolvida; a adequada fiscalização



quanto as medidas profiláticas adequadas e; o suporte e apoio aos trabalhadores. Enfim, possibilitando uma atuação mais eficaz e adequada do sindicato.

De outro lado, os comunicados enviados pela empresa ré afirmando expressamente que não efetuará a notificação nos termos em que pleiteados pelo sindicato, limitando-se a conceder informações demasiadamente genéricas, adstritas ao quantitativo nacional de contágio.

Este conjunto de documentos deve ser analisado sob a luz do ACT 2019-2020, também anexo, cuja cláusula Cláusula 79, parágrafo 1º e Cláusula 73, parágrafo 7º, determinam expressamente a obrigação da empresa notificar o sindicato em situações como estas. Há de ser considerado ainda todo o conjunto normativo que evidencia a razoabilidade deste pleito, nos termos da fundamentação supra, tais como Portaria n. 204 do Ministério de Saúde, Convenção n. 155 da OIT e o art. 8º, inciso III e o art. 7º, XXII, ambos da Constituição Federal.

Conforme dito alhures, não se trata apenas da probabilidade do direito, mas também, e, sobretudo, do perigo de dano e de risco ao resultado útil do processo. Isto porque, a ausência de notificação adequada, nos termos em que requeridos, dificulta a identificação das unidades mais propensas ao contágio e a adequação das medidas profiláticas adotadas, obstaculizando assim, a atuação mais efetiva do sindicato, que embora esteja atuando arduamente na identificação destes elementos e, para isso vem contando com o auxílio dos próprios trabalhadores que denunciam uma série de irregularidades e relatam casos suspeitos, encontra uma série de dificuldades óbvias (os demais trabalhadores, em alguns casos, sequer sabem que um colega está com suspeita ou com confirmação de contágio e, naturalmente, não podem reportar ao sindicato).

Ora, por certo não há a necessidade de criar embaraços, ao contrário, agora mais do que nunca é o momento de cooperação entre todos, em prol dos trabalhadores e da sociedade em geral, sendo a notificação adequada talvez o exemplo mais simples desta cooperação almejada, porém, injustificadamente recusada pela empresa ré.

Na medida em que a empresa se nega a cooperar, deve a mesma ser compelida a cooperar através da notificação nos termos em que requeridos, sendo certo que enquanto a mesma não for compelida a prestar tais informações específicas, mais trabalhadores irão se contaminar, alguns, infelizmente falecer, sendo imprescindível que esta obrigação venha já em sede de tutela antecipada. Até porque se grande bem fará a coletividade de trabalhadores, mal nenhum fará à empresa, não existindo razão, para o indeferimento da tutela em prol do direito à vida e à saúde dos trabalhadores.

Imperioso destacarmos que a ausência desta cooperação, por relutância imotivada e arbitrária da empresa, está implicando no adoecimento da categoria petroleira, que se expõe ao risco e contágio por exercer atividade essencial e por sua consciência da plena importância que possui para a sustentabilidade da sociedade brasileira neste momento excepcional que atravessamos. A dedicação destes profissionais não pode ter como resposta o crescimento contínuo e alarmante de casos de contaminação e, lamentavelmente, de óbitos.

Deste modo, a adequada proteção destes trabalhadores que inicia com a adequada notificação a entidade sindical, não pode mais aguardar, não pode sujeitar-se a morosa marcha



processual, sendo imprescindível a concessão da liminar para que a empresa notifique a entidade sindical, nos termos em que requeridos, no prazo máximo de 48h (quarenta e oito horas), sob pena de multa diária.

Quanto ao prazo assinalado, não obstante parecer exíguo, entendemos ser suficiente, posto que conforme Portaria n. 204 do Ministério de Saúde, de 17 de fevereiro de 2016, conforme item 43 do Anexo (Lista Nacional de Notificação Compulsória), já referida e anexa a esta inicial, a notificação dos casos de contaminação do novo coronavírus (covid-19) ao Ministério da Saúde e às Secretarias Municipais e Estaduais de Saúde é imediata (em até 24h), razão pela qual, a empresa possui todos os dados requeridos atualizados diariamente, salvo se estiver descumprindo também a obrigação legal de notificar às autoridades de saúde pública, o que claro, não acreditamos. Sendo assim, perfeitamente o cumprimento da medida liminar, acaso deferida, no prazo de 48h (quarenta e oito horas).

No que concerne a tutela de urgência para a emissão de CAT, as provas da probabilidade do direito, estão contidas na análise conjunta dos mesmos ofícios do sindicato à empresa e da empresa ao sindicato – evidenciando que a empresa ré simplesmente ignora o requerimento da entidade sindical e permanece silente sobre o assunto -, bem como, do único julgado dos tribunais superiores sobre o tema, qual seja, o julgamento das ADIs n. 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352, 6354, que suspendeu a eficácia do art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020 e, por fim, os artigos 19 e 20 da Lei n. 8.213/91.

E, quanto ao perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, destacamos que a ausência da CAT impede que os trabalhadores possam usufruir do benefício previdenciário adequado, além de configurar subnotificação lesiva aos trabalhadores e à sociedade em geral, devendo ser observado que embora os sindicatos possam emitir a referida CAT, conforme autorizado pela legislação vigente, nesse caso específico há uma impossibilidade prática, pois a identidade do trabalhador é desconhecida.

Por todos os motivos aqui elencados e justificados, imperiosa se faz a concessão da medida de urgência requerida.

VII. Do pedido.

Por todo o exposto, a entidade sindical autora, requer:

a) A concessão da tutela de urgência, *inaudita altera pars*, no sentido de ser a ré compelida a notificar o Sindipetro-RJ acerca de todos os casos suspeitos e confirmados de contaminação pelo novo coronavírus (covid-19), incluindo os denominados pela empresa como “casos de cura” e “casos de óbito”, registrados até o momento e os que vierem a ser registrados, em sua base territorial, todos com a indicação da unidade em que o trabalhador preste suas atividades laborais e o cargo exercido pelo mesmo, bem como, que a empresa seja compelida liminarmente a emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) para os casos confirmados, tudo no prazo de 48h (quarenta e oito horas), sob pena de multa diária em valor a ser fixado por Vossa Excelência;



b) A citação da ré para, querendo, apresentar resposta à presente ação, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria de fato;

c) No mérito, a procedência do pedido, sendo a empresa ré condenada nas seguintes obrigações de fazer: **(i)** notificar o Sindipetro-RJ acerca de todos os casos suspeitos e confirmados de contaminação pelo novo coronavírus (covid-19), incluindo os denominados pela empresa como “casos de cura” e “casos de óbito”, registrados em sua base territorial, sempre com a indicação da unidade em que o trabalhador preste suas atividades laborais e do cargo exercido pelo mesmo e; **(ii)** emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), nos casos de confirmação de contágio pelo novo coronavírus (covid-19), sob pena de multa diária por descumprimento.

d) A condenação da Ré ao pagamento de indenização, a título de danos morais coletivos, englobando a categoria profissional, através de sua representação de classe, devendo a indenização ser fixada em montante que cumpra a sua relevante função pedagógico-inibitória, estimando o pedido em R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

e) A condenação da Ré ao pagamento das custas processuais e de honorários advocatícios, fixados por Vossa Excelência em conformidade com o art. 791-A da CLT.

Requer ainda, com fundamento no art. 77, V do CPC, que todas as notificações sejam feitas, exclusivamente, em nome dos patronos, **KARINA DE MENDONÇA LIMA, OAB/RJ 133.475, LUIZ FERNANDO RODRIGUES CORDEIRO, OAB/RJ 91.043, BRUNO ROBERTO TEODORO BARCIA, OAB/RJ 196.885 e JORGE BULCÃO COELHO, OAB/RJ 80.962**, com endereço profissional na Av. Passos, n. 34, Centro, Rio de Janeiro, RJ, cujo endereço eletrônico é assessoria@sindipetro.org.br.

Protesta pela produção de todos os meios de prova admitidos em direito, em especial a prova documental suplementar e a prova testemunhal.

Dá a causa o valor de R\$ 100.00,00 (cem mil reais)

Rio de Janeiro, 19 de maio de 2020.

KARINA DE MENDONÇA LIMA
OAB/RJ 133.475

LUIZ FERNANDO RODRIGUES CORDEIRO
OAB/RJ 91.043

BRUNO ROBERTO TEODORO BARCIA
OAB/RJ 196.885

JORGE BULCÃO COELHO
OAB/RJ 80.962



CNPJ: 33.652.355/0001-14
www.sindipetro.org.br
sindipetro-rj@sindipetro.org.br

