



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 PEDIDO DE
TUTELA DE URGÊNCIA *INAUDITA ALTERA PARS***

em face de **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. (PETROBRAS)**, 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), estão exercendo suas atividades laborais em regime de teletrabalho, conforme unilateralmente imposto pela empresa ré, sem, contudo, ter celebrado o acordo individual no art. 4º, §3º da Medida Provisória n. 927/2020, bem como, não receberam meios de trabalho ergonômicos e ressarcimento pela contratação pelos serviços de infraestrutura necessária a realização do teletrabalho.



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.

A pandemia provocada pelo novo coronavírus (covid-19) que está adoecendo a população mundial, tem impactado de forma bastante significativa na população brasileira, de modo que estamos assistindo a um crescimento vertiginoso de pessoas contaminadas e, lamentavelmente, de óbitos em decorrência do referido vírus, sendo certo que a denominada “curva de contágio” encontra-se em expressiva ascensão¹.

Em virtude desta pandemia e de seus impactos na população brasileira, através do Decreto Legislativo n. 06, de 20 de março de 2020, o Governo Federal reconheceu e decretou Estado de Calamidade no Brasil.

Desde então, foram editadas uma série de normas excepcionais, cujos preâmbulos afirmam serem normas voltadas a preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública, dentre as quais destacamos, para fins desta ação judicial, a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, cujo art. 3º, inciso I, determina que “para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda” os empregadores poderão adotar o teletrabalho.

A empresa ré, Petrobras, utilizando do permissivo normativo, adotou o regime do teletrabalho em abril/2020, de forma unilateral, sem qualquer comunicação prévia ou participação das entidades sindicais. Segundo dados fornecidos pela própria empresa à entidade sindical em 09.06.2020, atualmente, 90% (noventa por cento) do regime administrativo está trabalhando em regime de teletrabalho.

Ocorre que o teletrabalho implantado unilateralmente pela Petrobras está sendo praticado de forma ilegal e arbitrária, colidindo com os dispositivos legais que disciplinam a matéria, inclusive, os dispositivos excepcionais contidos na Medida Provisória n. 927/2020, causando sérios prejuízos aos trabalhadores.

¹ Em 09.06.2020, enquanto redigíamos esta petição, o país registrava a impressionante marca de 742.084 casos confirmados de contágio pelo novo coronavírus (covid-19) e 38.497 óbitos, em decorrência do Coronavírus.



Antes de adentrar à análise dos direitos dos trabalhadores que, neste aspecto, vem sendo violados e dos dispositivos legais ignorados pela ré, convém ressaltar que o sindicato Autor não coaduna com os dispositivos insertos dos diplomas legais editados no curso da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), especialmente, aqueles que autorizam os empregadores a adotarem medidas unilaterais, de grande impacto sobre os contratos individuais de trabalho e, reflexamente, sobre os trabalhadores.

Inexiste razão para exclusão do sindicato do processo de decisão e implementação de medidas excepcionais a serem adotadas, mesmo neste momento de pandemia.

Aliás, pode-se dizer que, neste excepcional momento de pandemia - posto que a flexibilização de direitos, ainda que de forma temporária, exige a participação do ente coletivo dos trabalhadores -, a fim de garantir que a flexibilização das regras ocorra dentro dos limites da essencialidade e em estrita observância a preceitos legais vigentes em nosso ordenamento jurídico.

Contudo, considerando que a Medida Provisória n. 927/2020 permanece vigente e produzindo efeitos, e que a referida MP vem sendo implementada pela empresa ré e atingindo um contingente expressivo de trabalhadores, impõe-se que ela seja aplicada da forma correta, com observância a todos os seus dispositivos, inclusive aqueles que minimizam os seus reflexos sobre os trabalhadores.

Assim vejamos.

Em 16.03.2020, a Petrobras divulgou em sua *intranet* (Portal Petrobras) uma notícia intitulada “*Prevenção do coronavírus: vamos ampliar o teletrabalho nas nossas atividades administrativas*”, através da qual comunicava a força de trabalho que os trabalhadores do regime administrativo que exerciam atividades que pudessem ser exercidas de casa, segundo avaliação unilateral do gestor, seriam colocados em teletrabalho a partir do dia seguinte, 17.03.2020. **(Documento em anexo)**

O documento, em sua íntegra, segue acostado a presente peça, calhando, porém, transcrever abaixo, trechos significativos para uma melhor análise, *verbis*:

“ Iremos reduzir a atuação presencial dos empregados em todas as atividades que possam ser realizadas de casa.

Como parte dos nossos esforços de prevenção do coronavírus, vamos ampliar o regime de teletrabalho. A partir desta terça-feira (17/3), vamos reduzir a atuação presencial dos empregados administrativos da Petrobras – incluindo os lotados em unidades operacionais – em todas as atividades que possam ser realizadas de casa. A avaliação será feita por cada gestor, que deverá acompanhar o programa de trabalho e as entregas das equipes de forma remota”. **(grifos nossos)**



Não há qualquer dúvida de que, neste momento pandêmico excepcional, em que o isolamento social é a medida mais eficaz contra a disseminação do Coronavírus, a realização de teletrabalho pelo maior número possível de trabalhadores é a medida adequada a ser adotada e, evidentemente, a sua adoção pelo período em que perdurar o estado de calamidade pública decretado em decorrência da pandemia de COVID-19, tem o apoio desta entidade sindical.

Porém, como já sinalizado alhures, o que se questiona é a forma abusiva e arbitrária como vem sendo implementada e os danos que vem sendo causado aos trabalhadores.

No trecho acima transcrito, vemos que há violação ao §2º do art. 4º, da Medida Provisória n. 927/2020, segundo o qual, a alteração para o regime de teletrabalho “*será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico*”.

Contudo, a empresa não fez a comunicação no prazo assinalado na medida provisória, nem na forma estabelecida, pois fez uma comunicação genérica ao conjunto de trabalhadores, através do Portal Petrobras e, segundo os relatos dos trabalhadores, a partir de então, foram simplesmente comunicados, verbalmente, de que não precisariam retornar a empresa.

A falta de comunicação prévia impediu que os trabalhadores pudessem, minimamente, se organizar e, lamentavelmente, estes vêm sendo cobrados como se esta organização tivesse sido possível e arcando com os ônus desta impossibilidade, o que não pode ser admitido.

Mais adiante, no mesmo comunicado, a empresa afirma:

“(…) *Cliente VPN*

Caso o colaborador já possua um notebook corporativo, ele está apto para o trabalho remoto, desde que todas as atualizações de segurança e conectividade estejam aplicadas. A prioridade de acesso por VPN será para empregados que já possuem notebook corporativo, pela quantidade limitada de equipamentos. Por meio dessa modalidade, há total acesso à rede corporativa, desde pastas e programas do Office 365 (Outlook, Teams, OneDrive, etc.) a demais aplicações, como o SAP.

Terminal Virtual

Para os empregados que estiverem em período de observação em casa, sem o notebook corporativo em mãos, será disponibilizado o Terminal Virtual para utilizar a rede e aplicações Petrobras por meio de equipamento particular com acesso à Internet”.

Verificamos, neste ponto, que os trabalhadores com notebook corporativo estavam aptos ao teletrabalho e aqueles sem acesso ao notebook corporativo, deveriam ter equipamento particular com acesso à internet.

Indaga-se: e aqueles que não possuíam esse equipamento particular ou que por algum motivo não pudessem dispor desse equipamento naquele momento?



A empresa nada fala e deixa a cargo do trabalhador a obtenção, de um dia pro outro, do equipamento particular.

E assim, o teletrabalho vem sendo desenvolvido por grande parte da força de trabalho, sem qualquer orientação e suporte efetivos por parte da Ré.

Somente em 17.04.2020, um mês depois daquele comunicado, quando a maioria dos trabalhadores já estavam exercendo suas atividades laborais em regime de teletrabalho, a Petrobras disponibilizou aos seus empregados, o denominado “Regramento de Teletrabalho”, cujos trechos mais relevantes seguem abaixo transcritos para a necessária análise. (Documento em anexo)

“Conheça o regramento de teletrabalho durante a pandemia da Covid-19

Enquanto estivermos atuando no regime de teletrabalho por motivo de força maior, devido à pandemia da Covid-19, devemos seguir um regramento específico até que a situação se normalize e voltemos a atuar presencialmente nas instalações da companhia. Conheça abaixo este regramento.

(...)

5. Nos dias em que estiver exercendo as atividades em teletrabalho, o empregado deverá estar acessível (através dos equipamentos disponibilizados pela TIC ou seu equipamento pessoal) durante o horário de trabalho acordado com seu gestor para qualquer eventualidade. **Durante o período em teletrabalho, o empregado deverá respeitar a jornada de trabalho vigente**, devendo, ainda, observar o intervalo de repouso e alimentação previsto no art. 71, caput e § 1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

6. Independentemente do equipamento e dos recursos que serão disponibilizados pela companhia, **é necessário que o empregado disponha em sua residência de infraestrutura, como energia elétrica e internet banda larga* (é recomendado que o acesso de banda larga à internet tenha, no mínimo, 1 Mbps de velocidade de upload), necessária para o uso adequado dos serviços de TIC.**

7. **Além da possibilidade de uso de equipamento corporativo, será possível o uso do computador pessoal do empregado**, desde que os recursos de acesso a partir de computador particular sejam concedidos e **desde que a sua residência disponha da mesma infraestrutura básica exigida no item anterior, cujo acesso deverá igualmente observar as regras e as políticas de acesso e segurança da companhia**. Nesse caso, é possível que o acesso aos sistemas da companhia fique limitado a algumas aplicações, o que deverá ser verificado previamente.

8. **Não haverá reembolso ou ajuda de custo relacionada a despesas com equipamentos, energia elétrica, telefonia, banda larga, mobiliário e outras**. O equipamento que for disponibilizado deverá ser restituído ao final da utilização de acordo com as regras de custódia da companhia.



9. Todos devem manter a fiel observância a todas as normas internas da companhia e ciência de que o trabalho remoto objeto do presente termo está sendo adotado enquanto perdurar a situação excepcional causada pela pandemia do coronavírus (Covid-19), e que, ao fim do mesmo, retornarão ao regime de trabalho normal, tratando-se, portanto, de uma excepcionalidade.

*** O empregado deve atentar que a velocidade divulgada nas ofertas das operadoras é de download. A velocidade de upload deve ser verificada junto à operadora através das centrais de atendimento ou no contrato de prestação do serviço**. (grifamos)

Os documentos acima transcritos, que são espelhos da conduta da empresa, se encontram em desacordo com diversos dispositivos legais, causando prejuízos significativos aos substituídos, conforme o Autor passa a demonstrar, de forma pormenorizada.

IV.1. Da ausência de celebração de contrato escrito.

O art. 4º, §3º da Medida Provisória n. 927/2020 determina que *“As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho”*. (grifamos)

Entretanto, não obstante a Ré ter implementado o teletrabalho desde 17.03.2020, conforme informado pela própria no comunicado disponibilizado no Portal Petrobras, como medida de enfrentamento a pandemia do novo coronavírus (COVID-19), a empresa ainda não celebrou o contrato escrito que deveria ser celebrado no trintídio estabelecido pela Medida Provisória 927, sendo certo que o “Regramento do Teletrabalho” disponibilizado pela empresa não faz qualquer menção a celebração deste acordo, o que permite concluir que a mesma permanecerá ignorando o dispositivo normativo em comento.

Convém destacar que o sindicato Autor vem tentando fazer com que a empresa observe o comando normativo espontaneamente, como aliás é sua inconteste obrigação, sobretudo se considerarmos tratar-se de uma sociedade de economia mista, integrante da Administração Pública Indireta, a quem cabe a observância aos princípios insculpidos no art. 37, *caput* da Constituição Federal, dentre os quais, o princípio da legalidade.

Neste sentido, o sindicato enviou um ofício a Petrobras e às demais empresas do Sistema Petrobras, Carta Sindipetro-RJ n. 93/2020, datada de 08.04.2020, na qual requer, dentre outros: *“Que a empresa apresente a minuta do acordo relativo ao reembolso da infraestrutura necessária para o teletrabalho, no período em que a empresa mantiver os empregados sujeitos a este regime diferenciado de trabalho”*. Entretanto, o referido ofício foi ignorado pelas empresas.



A ausência deste contrato escrito, além de violar o dispositivo normativo em análise, tem propiciado uma série de outras condutas ilegais por parte da Ré, como, por exemplo, o repasse indiscriminado de custos ao trabalhador e a inobservância de normas de segurança do trabalho, causando grandes prejuízos aos substituídos.

Assim, é essencial que o sindicato participe da elaboração das referidas cláusulas, de modo a evitar a perpetuação de prejuízos noticiados, sendo certo que não há qualquer impedimento legal à participação da entidade sindical na elaboração deste instrumento, posto que o dispositivo normativo apenas desobriga a implementação do teletrabalho por meio de negociação coletiva, determinando no *caput* do mesmo art. 4º da MP 927/2020 que o “empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho”.

Deste modo, deve a empresa ser compelida a celebrar o acordo escrito previsto no §3º do art. 4º da MP 927/2020, no qual restarão estabelecidas as condições da infraestrutura necessárias e adequadas à prestação do teletrabalho, o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, a especificação de que o teletrabalho não poderá ser mantido por período superior ao estado de calamidade em decorrência da pandemia, devendo tais regras ser acordadas em conjunto com o sindicato representante dos trabalhadores.

IV.2. Da negativa de ressarcimento dos custos decorrentes do teletrabalho.

O item 8 do “Regramento do Teletrabalho” estabelecido pela Ré, acima transcrito, informa que “**não haverá reembolso ou ajuda de custo relacionada a despesas com equipamentos, energia elétrica, telefonia, banda larga, mobiliário e outras**”.

Entretanto, verificamos que o mesmo regramento estabelece uma série de condições para que o teletrabalho seja realizado, sendo certo que o atendimento a estas condições, nos termos em que estabelecidos pelo empregador, acarretará em custos extraordinários ao empregado – custos decorrentes do teletrabalho – e que não podem ser repassados ao trabalhador, sob pena de violação ao princípio da alteridade, previsto no art. 2º da CLT, segundo o qual, é obrigação do empregador custear as despesas de seu negócio.

Neste sentido, destaca-se o item 6 do “Regramento do Teletrabalho”, no qual a empresa afirma ser necessário que o empregado disponha em sua residência de infraestrutura, como energia elétrica e internet banda larga, mas não uma banda larga de sua escolha e sim uma banda larga com no mínimo 1 Mbps de velocidade de upload, sendo de pleno conhecimento da empresa que a banda larga comumente disponibilizada pelas operadoras e utilizada pelos consumidores é a de velocidade de *download* e não de *upload* exigida pela Ré.

Tanto é assim, que nas observações finais do aludido Regramento, a Ré ressalva que: “O empregado deve atentar que a velocidade divulgada nas ofertas das operadoras é de download. A velocidade de upload deve ser verificada junto à operadora através das centrais de atendimento ou no contrato de prestação do serviço”.



Destaca-se, ainda, o disposto no item 5 do “Regramento do Teletrabalho” através do qual a empresa afirma que *“durante o período em teletrabalho, o empregado deverá respeitar a jornada de trabalho vigente”* e, ainda, *“nos dias em que estiver exercendo as atividades em teletrabalho, o empregado deverá estar acessível (através dos equipamentos disponibilizados pela TIC ou seu equipamento pessoal) durante o horário de trabalho”*.

Nesse sentido, é lógico depreender que, ao cumprir sua jornada habitual (em regra, 8h diárias) e estar disponível em seu equipamento (leia-se, com notebook/computador ligado e acesso à internet durante todo este período), haverá um aumento significativo e natural do consumo de energia elétrica e do consumo de dados do pacote de internet.

Ora, mais uma vez o §3º do art. 4º da MP n. 927/2020 é ignorado pela Ré, pois o referido dispositivo prevê o já aludido contrato escrito, pelo qual serão estabelecidos, dentre outros, a “responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho” e “reembolso de despesas arcadas pelo empregado”.

Este dispositivo repete, no âmbito deste regramento normativo temporário e excepcional, o disposto no art. 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, *verbis*:

"Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado". (grifos nossos)

Também o dispositivo da CLT foi frontalmente violado pela Ré.

A análise destes dispositivos demonstra a evidente preocupação do ordenamento jurídico, inclusive neste momento de pandemia, de não permitir que ao empregado sejam repassados os custos decorrentes do teletrabalho.

Sempre bom lembrar que o *risco da atividade econômica* é do empregador!

Oportuno se observar, aliás, que mesmo que a empresa não celebre o acordo escrito, previsto legalmente, para o estabelecimento da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários à estrutura do teletrabalho, bem como para previsão do reembolso das despesas arcadas pelo empregado, este ônus não poderia ser repassado aos empregados, como vem ocorrendo, pois em razão do princípio da alteridade já aduzido, tais custos devem ser arcados pelo empregador.



Neste sentido trazemos a baila as lições de Gilberto Stürmer e Denise Fincato, apostas no artigo *“Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência”*²:

“O legislador atribui às partes o direito-dever de dispor acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, devendo ser estas cláusulas obrigatórias nos contratos respectivos. Entende-se que se as partes assim não dispuserem, pela lógica protetiva laboral, aliada ao fato de que, genericamente, é do empregador o risco do empreendimento, em eventual demanda judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador na composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos”. (grifos nossos)

Deste modo, por qualquer ângulo que se observe, a negativa da empresa em ressarcir os custos que os trabalhadores tenham em razão do teletrabalho, como vem ocorrendo, é ilegal e inadmissível, além de configurar, inequivocamente, enriquecimento sem causa por parte da empresa ré, que usufruirá da força de trabalho de seus empregados em seu proveito e, ainda, repassará aos mesmos os custos necessários para possibilitar o teletrabalho, em especial, as despesas adicionais com energia elétrica, telefonia, banda larga, mobiliário e outras, sendo certo que o risco do negócio é do empregador, a teor do disposto pelo §2º, do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, já aludido.

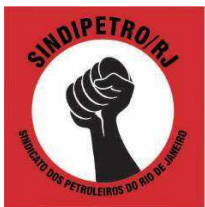
Frise-se que, na referida modalidade de prestação de serviços, já não há, por parte do empregador, o custeio de transporte, por motivos óbvios.

Além disso, a Ré repassou integralmente aos empregados que tiveram a alteração contratual para exercerem o teletrabalho, o ônus financeiro de viabilizarem o trabalho, conforme acima demonstrado, em flagrante *enriquecimento sem causa*, repudiado pelo direito.

Importante se observar que, enquanto repassa, indiscriminada e integralmente, os custos com todos os equipamentos e infraestrutura do teletrabalho aos seus empregados, a Ré sinaliza a importância do teletrabalho para a redução dos custos da Companhia, o que se mostra bastante temerário, sendo ainda mais necessário transmitir a mensagem adequada à empresa: a redução de custos não pode jamais ser obtida através de medidas que prejudiquem os trabalhadores.

Neste contexto, nos reportamos a teleconferência realizada em 15.05.2020, entre analistas e o Presidente da Ré, Sr. Roberto Castello Branco, amplamente divulgada nos meios de comunicação, na qual o Ilmo. presidente afirmou ser possível adotar permanentemente medidas de trabalho remoto, com a manutenção de 50% das pessoas em casa, “reduzindo custos expressivos nas operações da companhia”.

² Stürmer, Gilberto e Fincato, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência, *apud*, p. 350-351.



Assim, se reproduz, exemplificativamente, o trecho abaixo, da matéria divulgada pela Revista Exame³, intitulada “Podemos trabalhar com 50% dos funcionários em casa”, diz CEO da Petrobras” e publicada em 15.05.2020.

O presidente da **Petrobras**, Roberto Castello Branco, afirmou nesta sexta-feira, 15, em teleconferência com analistas que a **pandemia do novo coronavírus** mostrou que é possível adotar permanentemente medidas de trabalho remoto, reduzindo custos expressivos nas operações da companhia.

“Vimos que podemos trabalhar com 50% das pessoas em casa, vamos liberar vários prédios que custam muito”, afirmou o executivo. Ele acrescentou que apenas um dos prédios em que funcionários da companhia trabalham custa 35 milhões de reais por ano só com manutenção.

Convém que seja observado que a mesma matéria noticia a entrevista concedida pelo Diretor Executivo de Transformação Digital, Sr. Nicolas Simone, que além de confirmar o grande contingente de trabalhadores colocados em teletrabalho em razão da pandemia – 20.000 (vinte mil) funcionários – confirma que a grande preocupação da Ré, neste momento, não é a saúde do trabalhador, preservada, por exemplo, pela utilização de meios adequados e ergonômicos de trabalho, nem tampouco a preservação da sua remuneração, por exemplo, através do custeio ou reembolso dos gastos obtidos com a infraestrutura para o teletrabalho. A preocupação da empresa, seu grande desafio, está, segundo o referido diretor, na segurança de dados.

Transcreve-se, por oportuno, trecho da referida matéria:

Em entrevista recente à revista **EXAME**, Nicolas Simone, diretor executivo de transformação digital e inovação da Petrobras, afirmou que antes mesmo da pandemia **a companhia já trabalhava na transformação digital de suas operações**, o que foi crucial para colocar 20.000 funcionários em home office durante a quarentena.

“Tivemos de antecipar o projeto de digitalização da companhia para nos adequar à quarentena”, disse Simone. Conforme o executivo, o maior desafio que a companhia deve enfrentar neste período e também no futuro é a segurança de dados. A estrutura montada pela petroleira permite acesso remoto via rede privada virtual (VPN, na sigla em inglês) e suporta até 40.000 acessos simultâneos.

³ <https://exame.com/negocios/podemos-trabalhar-com-50-dos-funcionarios-em-casa-diz-ceo-da-petrobras/>



Estas afirmações da alta gestão da Ré devem ser contrapostas às assertivas feitas à força de trabalho no “Regramento de Teletrabalho”, qual seja, de que **“Não haverá reembolso ou ajuda de custo relacionada a despesas com equipamentos, energia elétrica, telefonia, banda larga, mobiliário e outras”**, conforme já aduzido anteriormente.

Ora, não pode a pandemia do COVID-19 ser utilizada como uma *janela de oportunidade* para redução de custos em detrimento da saúde, nem tampouco uma *janela de oportunidade* para repassar aos trabalhadores os custos do empreendimento. Contudo, é exatamente esta a atual prática da empresa, e que deve ser coibida em caráter de urgência, sob pena de se manter prejuízos inestimáveis a saúde e a economia do trabalhador.

E, muito embora a segurança de dados seja uma preocupação legítima, não pode ser o maior desafio a ser enfrentado pela empresa neste momento. Ao contrário, em um momento em que se faz necessária a adoção do regime de teletrabalho de forma emergencial para possibilitar o isolamento social do trabalhadores, diminuindo assim as possibilidades de contágio pelo novo coronavírus (covid-19), o maior desafio tem que ser garantir que essa alteração não seja lesiva aos trabalhadores, sobretudo, quando esta lesão pode ser à saúde do(a) trabalhador(a).

É preciso ressignificar os desafios e as prioridades da empresa!

Pelo exposto, deve ser celebrado acordo quanto as regras de responsabilização pelos custos advindos do teletrabalho, com a previsão dos custos a serem reembolsados, teto de reembolso, periodicidade do reembolso, enfim, normas eficazes que impeçam o repasse destes custos indiscriminadamente aos substituídos.

Reitera-se que estas regras devem ser fixadas conjuntamente com a entidade sindical, sobretudo porque, como demonstrado até aqui pela empresa, a verdadeira intenção desta é de não assumir estes custos em franco prejuízo aos empregados, prejuízos estes que, infelizmente, estão sendo impostos pela Ré há aproximadamente 02 (dois) meses.

Não logrando o Autor reverter a situação pela via negocial, resta buscar na tutela jurisdicional do Estado, o restabelecimento do justo-legal!

IV.3. Inobservância as regras de ergonomia no ambiente de trabalho e os prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Como visto, a Ré comunicou aos substituídos, através de sua *intranet*, que os o regime de teletrabalho seria adotado como uma medida de enfrentamento a pandemia do novo coronavírus (covid-19) e, assim, adoção do teletrabalho seria a mais abrangente possível.

De fato, a comunicação foi feita em 16.03.2020 e implementação ocorreu em 17.03.2020 – sem observância do prazo de 48h (quarenta e oito horas) estabelecido na própria MP 927/2020 – o que impossibilitou que os trabalhadores se preparassem minimamente para a realização das atividades em teletrabalho e, assim, suas residências foram, abruptamente, transformadas em seus locais de trabalho.



Coube então aos trabalhadores, tão somente, adaptar o ambiente residencial e os mobiliários de que dispunham às suas necessidades profissionais.

Neste aspecto, deve ser ressaltada a inobservância do art. 4º, §3º da Medida Provisória n. 927/2020 e do art. 75-D da CLT, já abordados acima, posto que os referidos dispositivos tratam da necessidade de celebrar acordo escrito que discipline acerca da aquisição, manutenção e fornecimento da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, bem como do reembolso das despesas arcadas pelo empregado decorrente desta estrutura adequada.

Na medida em que o empregador ignora os dispositivos normativos que tratam da infraestrutura necessária ao desenvolvimento do teletrabalho, ignora que faz parte de uma infraestrutura adequada, mobiliários ergonômicos que preservem a saúde e o bem estar do trabalhador, faltando, assim, com o dever constitucional de zelar pela saúde e pela segurança de seus empregados.

Sabemos que uma das principais preocupações com o teletrabalho diz respeito ao controle da boa ambiência laboral, que deve seguir os ditames de equilíbrio e salubridade idênticos ao espaço presencial, conforme determinado pela conjunção do art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal e do art. 154 da CLT, *verbis*:

Art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal. "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

Art. 154 da CLT. "A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho". (grifamos)

A atribuição desta responsabilidade ao empregador também é feita pela jurisprudência que vem se consolidando, conforme demonstrado exemplificativamente, pela ementa abaixo transcrita:

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na graduação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os



empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira". (TRT-00208- 2006-143-03-00-2-RO – Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2> Acessado em 10/06/2020). (grifou-se)

A situação vivenciada pela categoria petroleira, aqui representada pelo sindicato Autor, guarda semelhanças significativas com a ementa acima transcrita exemplificativamente, pois estamos diante de uma omissão negligente da Petrobras, no tocante aos cuidados com a saúde de seus empregados colocados em teletrabalho, na medida em que, além de não fornecer mobiliário adequado, não os orienta de forma adequada em questões de saúde, segurança e meio-ambiente do trabalho.

Importante ressaltar que, ao orientar de forma inadequada seus trabalhadores, a Ré viola, também, o disposto no art. 75-E da CLT, que assim dispõe:

Art. 75-E da CLT. "O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador".

Neste aspecto, em observância ao princípio da boa-fé que sempre pauta suas ações, o Autor informa que a Ré disponibilizou em sua *intranet* o denominado "Guia do Teletrabalho", documento no qual sob o título "Saúde e Segurança", traz somente as informações abaixo indicadas: **(Documento em anexo)**

CUIDE DA SUA POSTURA

O teletrabalho exige disciplina e organização para funcionar bem.

Por isso, é importante que você cuide do espaço escolhido para trabalhar, da sua postura e utilize equipamentos e acessórios adequados.

Ao escolher o local onde irá desenvolver suas atividades laborais, dê atenção a algumas orientações de Ergonomia:

- >> *Dê preferência a trabalhar em ambiente tranquilo e preservado de ruídos, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.*
- >> *A iluminação deve ser preferencialmente natural, evitando, porém, a presença de reflexos na tela do computador. Luminárias complementares podem ser utilizadas quando necessário.*
- >> *Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características como altura, peso, comprimento das pernas etc.*
- >> *Procure sentar-se sempre alinhado com o eixo da cadeira. Evite sentar-se torto. Seu corpo, o teclado e o monitor de vídeo devem estar alinhados.*
- >> *Evite o trabalho em locais como sofás e camas. Eles não foram projetados para atividades laborais e poderão comprometer sua postura e produtividade.*



- >> Sem uma boa postura não temos um bom desempenho e dor e fadiga são inimigos da produtividade.
 - >> Busque fazer pausas frequentes de 10 minutos a cada hora de trabalho e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, alongar, etc.).
 - >> Caso ao usar o computador ou notebook você perceba alguma dor, cansaço visual ou reflexos incômodos procure mudar de posição ou interromper seu uso por algum tempo, fazendo outra atividade. Procure identificar o que está errado, corrigindo sua condição de trabalho. Escute seu corpo.
 - >> Para atividades que excedam mais de 01 hora de uso do notebook, recomenda-se que se associe a utilização de mouse, teclado e monitor externo. Também pode ser utilizado um suporte de elevação de notebook, desde que o equipamento fique completamente estável.
- As orientações de regulagens não são diferentes do ambiente de trabalho e devem se adequar dentro do possível.

Ora, estas informações genéricas e, em alguns aspectos, inadequadas, disponibilizadas, repetimos, na *intranet* da empresa, não podem ser compreendidas como instruções “*expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho*”, nos termos em que preconizados pelo referido art. 75-E da CLT.

Neste ponto, oportuna a menção, uma vez mais, às lições de Gilberto Stürmer e Denise Fincato, *verbis*:

“Destarte, percebe-se que o legislador reformista segue a lógica da CLT, que no artigo 157 determina que o empregador instrua seus empregados acerca dos riscos do trabalho e do ambiente de labor, educando-os para a precaução. No entanto, este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho, não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador. Assim, instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho”. (grifamos)

A conjugação de todas estas ilegalidades cometidas pela Ré e, reflexamente, a omissão negligente para com seus empregados, tem sido extremamente prejudiciais à saúde dos substituídos, sendo cada vez maior o número de trabalhadores que relatam à entidade sindical e a seus dirigentes, diversos problemas de saúde, surgidos em decorrência das condições nada ergonômicas nas quais vêm exercendo suas atividades.

Impõe destacar, ainda, que cabe ao empregador cumprir as Normas Regulamentadoras. Porém, a Ré vem agindo em nítido descumprimento a NR 17 (Ergonomia), mais especificamente, em relação aos itens abaixo transcritos, *verbis*:

"17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

(...)



17.3.1. Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição.

17.3.2. Para trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito em pé, as bancadas, mesas, escrivaninhas e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:

- a) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;
- b) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador;
- c) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais.

17.3.3. Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos mínimos de conforto:

- a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida;
- b) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento;
- c) borda frontal arredondada;
- d) encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar.

17.3.4. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados, a partir da análise ergonômica do trabalho, poderá ser exigido suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador.

(...)

17.4.3. Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte:

- a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador;
- b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;
- c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais;
- d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável.

(...)"



A realização das atividades laborais em mobiliário não ergonômico traz incontestáveis danos à saúde dos trabalhadores, na medida em que a manutenção de uma postura incorreta na execução do trabalho pode ocasionar lesões, fadiga e enfraquecimento regiões corporais, tais como ombros, coluna, pescoço e lombar, além de uma série de doenças e distúrbios.

Muitos são os estudos especializados acerca do tema. Porém, transcreve-se, apenas à guisa de ilustração, trecho de estudo elaborado pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), *verbis*:

“(…) Os riscos ergonômicos podem gerar distúrbios psicológicos e fisiológicos e provocar sérios danos à saúde do trabalhador porque produzem alterações no organismo e estado emocional, comprometendo sua produtividade, saúde e segurança, tais como: LER/DORT, cansaço físico, dores musculares, hipertensão arterial, alteração do sono, diabetes, doenças nervosas, taquicardia, doenças do aparelho digestivo (gastrite e úlcera), tensão, ansiedade, problemas de coluna, etc.

Para evitar que estes riscos comprometam as atividades e a saúde do trabalhador, é necessário um ajuste entre as condições de trabalho e o homem sob os aspectos de praticidade, conforto físico e psíquico por meio de: melhoria no processo de trabalho, melhores condições no local de trabalho, modernização de máquinas e equipamentos, melhoria no relacionamento entre as pessoas, alteração no ritmo de trabalho, ferramentas adequadas, postura adequada, etc.”

São exatamente estas medidas ergonômicas, de responsabilidade da empresa, que o Autor visa alcançar com a presente demanda, conforme já fundamentado.

Por todo o aqui exposto, clara está a necessidade de se compelir a Ré a fornecer infraestrutura adequada ao teletrabalho, assim compreendido também, o fornecimento de mobiliário ergonômico.

Impende destacar, ainda, que a empresa já possui este mobiliário, são aqueles utilizados pelos trabalhadores, quando do exercício regular de suas atividades em regime presencial, mobiliário este que permanece e permanecerá em desuso, enquanto os trabalhadores permanecerem em teletrabalho, podendo ser entregues aos trabalhadores, em regime de comodato, conforme autorizado pelo art. 4º, § 4º, inciso I da MP n. 927/2020.

Alternativamente, poderá a empresa reembolsar os trabalhadores dos custos necessários a aquisição dos mesmos, conforme previsão a ser estabelecida no contrato escrito a ser celebrado, nos termos dos dispositivos legais supra referidos, sendo o valor apurado individualmente, no momento oportuno, não sendo o pagamento individual, por óbvio, o pleito desta demanda.

V. Da necessidade de concessão de 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 no §2º do mesmo dispositivo legal, segundo o qual, a tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

No caso em tela, se faz necessária a concessão liminar da tutela de urgência, sem que se aguarde a justificação prévia da 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 danos afetos a saúde e a integridade física dos trabalhadores integrantes da categoria petroleira representada por este sindicato.

Assim vejamos.

Os elementos que evidenciam o direito pleiteado estão consubstanciados nas provas documentais que guarnecem os autos, em especial, através dos documentos produzidos pela própria Ré e disponibilizados à força de trabalho através de sua intranet:

(i) empresa expressamente admite que os trabalhadores foram coletivamente avisados em 16.03.2020 da implementação unilateral do regime de teletrabalho ao máximo de trabalhadores possíveis e que o início desta implementação se daria em 17.03.2020, ou seja, o dia seguinte (violação ao §2º do art. 4º, da Medida Provisória n. 927/2020);

(ii) empresa expressamente admite que os custos com a aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária ao exercício do teletrabalho, incluindo mobiliário adequado, não serão reembolsados, ao mesmo tempo em que expressamente admite a necessidade de condições específicas necessárias a realização do teletrabalho que implicarão em despesas extraordinárias (violação ao §3º do art. 4º, da Medida Provisória n. 927/2020);

(iii) ausência de qualquer previsão de contrato escrito, no qual restem reguladas as responsabilidades pela manutenção aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária ao exercício do teletrabalho, bem como do reembolso dos custos arcados indiscriminadamente e totalmente pelos empregados (violação ao §3º do art. 4º, da Medida Provisória n. 927/2020 c/c art. 75-D da CLT)

(iv) empresa expressamente presta informações genéricas e imprecisas quanto as medidas de segurança e de saúde que devem ser observadas pelos trabalhadores no período de realização do teletrabalho (violação ao art. 75-E da CLT).

Este conjunto probatório evidencia, de plano, que a empresa viola os dispositivos normativos acima indicados, mantendo-se em estado de ilegalidade, que deve cessar com a maior brevidade possível e, sobretudo, demonstra que assim agindo, a Ré causa prejuízos reiterados a toda coletividade dos trabalhadores, seja porque lhes impõe custos indevidos com a infraestrutura necessária ao exercício das atividades em teletrabalho, seja porque, ao negar aos trabalhadores a infraestrutura adequada, incluindo mobiliário ergonômico, atenta contra a saúde desta mesma coletividade de trabalhadores, violando também, sua obrigação



constitucional de diminuir os riscos, dentre eles o risco ergonômico, assegurando ambiente de trabalho seguro e saudável.

E aqui reside o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo: o direito a saúde não pode esperar e os trabalhadores não podem continuar a exercer suas atividades em mobiliário não ergonômico, especialmente por período ainda absolutamente indeterminado, sujeitos a lesões e doenças demasiadamente prejudiciais, que podem, inclusive, criar limitações laborais que acompanharão esses trabalhadores por toda sua vida.

O direito a integridade de suas remunerações, protegidas contra o repasse indevido de custos inerentes ao empregador, também não pode esperar.

Por fim, ressalta-se que a Ré já externou sua manifesta intenção de manter esta modalidade de prestação de serviços, mesmo após o fim da Pandemia de COVID-19!

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

VI. Do pedido.

Diante de toso exposto, requer o Autor, respeitosamente:

- a) A concessão liminar da tutela de urgência, *inaudita altera pars*, para determinar à Ré, como obrigação de fazer, que disponibilize aos substituídos mantidos em regime de teletrabalho, mobiliário compatível com as funções a serem exercidas remotamente, similar, em termos ergonômicos, àquele existente no local da efetiva prestação de serviços, devendo a Ré providenciar a entrega na residência de cada substituído, fixando-se prazo e *astreintes para* a hipótese de descumprimento.
- b) Alternativamente, seja liminarmente concedida a tutela de urgência, *inaudita altera pars*, para determinar à Ré, como obrigação de fazer, reembolso aos substituídos mantidos em regime de teletrabalho, as despesas com mobiliário compatível com as funções a serem exercidas remotamente, similar, em termos ergonômicos, àquele existente no local da efetiva prestação de serviços, devendo a Ré providenciar a entrega na residência de cada substituído, fixando-se prazo e *astreintes para* a hipótese de descumprimento.
- c) A concessão liminar da tutela de urgência, *inaudita altera pars*, para determinar à Ré, como obrigação de fazer, que arque, doravante, com todos os custos com equipamentos de informática, pacotes de dados e energia elétrica, necessários ao regular desempenho do teletrabalho, fixando-se prazo e *astreintes para* a hipótese de descumprimento.
- d) A concessão liminar da tutela de urgência, *inaudita altera pars*, para determinar à Ré, como obrigação de fazer, que celebre os acordos individuais escritos com os empregados mantidos em teletrabalho, que deverão estabelecer as condições de infraestrutura e ergonomia necessárias ao desempenho das funções laborativas, bem como reembolso de todas as despesas adicionais enumeradas na causa de pedir (luz, dados de internet, etc.), devendo tais condições



ser objeto de negociação com o Autor, fixando-se prazo e *astreintes para* a hipótese de descumprimento.

e) No mérito, seja confirmada a tutela de urgência e condenada a Ré, em obrigação de fazer, para que disponibilize aos substituídos mantidos em regime de teletrabalho, mobiliário compatível com as funções a serem exercidas remotamente, similar, em termos ergonômicos, àquele existente no local da efetiva prestação de serviços, devendo a Ré providenciar a entrega na residência de cada substituído, fixando-se prazo e *astreintes para* a hipótese de descumprimento.

f) Alternativamente, seja confirmada a tutela de urgência para condenar a Ré em obrigação de fazer, para que reembolse aos substituídos mantidos em regime de teletrabalho, todas as despesas com mobiliário, equipamentos de informática, pacote de dados e acréscimo de energia elétrica, a ser apurado considerando-se as 3 (três) contas anteriores ao início do teletrabalho, fixando-se prazo e *astreintes para* a hipótese de descumprimento.

g) Seja confirmada a tutela de urgência, para condenar a Ré ao pagamento de todas as despesas com equipamentos de informática, pacotes de dados e energia elétrica, necessários ao regular desempenho do teletrabalho, enquanto perdurar tal modalidade de prestação de serviços em decorrência da pandemia de COVID-19, fixando-se prazo e *astreintes para* a hipótese de descumprimento.

h) Seja confirmada a tutela de urgência e condenada a Ré em obrigação de fazer, para que celebre os acordos individuais escritos com os empregados mantidos em teletrabalho, que deverão estabelecer as condições de infraestrutura e ergonomia necessárias ao desempenho das funções laborativas, bem como reembolso de todas as despesas adicionais enumeradas na causa de pedir (luz, dados de internet, etc.), devendo tais condições ser objeto de negociação com o Autor, fixando-se prazo e *astreintes para* a hipótese de descumprimento.

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

Protesta pela produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial documental complementar, pericial, testemunhal e depoimento pessoal do representante legal da Ré, sob pena de confissão.

Estima o valor dos pedidos no mesmo valor atribuído à causa, considerando a natureza dos pedidos formulados e a inexistência de substituídos individualizados na exordial, o que deverá ser feito em sede de execução.

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.

Dá a causa o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).



Rio de Janeiro, 10 de junho 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