



EXMO. SR. DR. JUIZ DE DIREITO DA 52ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO.

Ref.: Proc. 0100455-61.2020.5.01.0052

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 já devidamente qualificada nos autos do processo em epígrafe que move em face de PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. (PETROBRAS), vem, por seus advogados signatários, considerando os documentos apresentados pela empresa ré, reiterar o pedido de tutela de urgência requerido na petição inicial, nos exatos termos em que fundamentados, bem como, requerer tutela de urgência incidental para suspensão dos efeitos dos itens 2, parte final (apenas no que concerne ao restabelecimento do trabalho presencial por critérios definidos exclusivamente pela Petrobras); item 3; item 4; item 7 e; item 8 da “*Notificação – Extensão de Teletrabalho*” (Id b313f33) e, ainda, requerer a condenação da ré em litigância de má-fé, nos termos da fundamentação fática e jurídica que passa a expor.

Em 01.07.2020, a Ré, Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras, protocolizou a petição de Id 8967272, em que se manifestou acerca da tutela de urgência requerida pelo sindicato, alegando, em suma, que disponibilizou aos trabalhadores a assinatura, via sistema, da “*Notificação – Extensão de Teletrabalho*”, que estabelece uma "ajuda de custo", a todos os trabalhadores que estão em regime de teletrabalho, a ser paga em parcela única no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), assim como, estaria atendendo às exigências do art. 4º, §3º da MP 927/2020, razão pela qual, requereu, sem razão, não apenas o indeferimento da tutela de urgência, mas, também, a extinção do feito sem julgamento do mérito.

A análise conjunta da referida petição e dos documentos a ela anexados, especialmente da referida notificação, demonstra que a Petrobras não vem observando a legislação brasileira, nem mesmo as normas excepcionais deste período pandêmico, causando prejuízos aos substituídos que foram colocados em regime de teletrabalho, excepcionalmente e exclusivamente, como forma de enfrentamento à pandemia do novo coronavírus (covid-19).

Contudo, o mais gravoso neste momento e que justifica a interposição da presente petição, é que, a análise destes documentos, revela que a Petrobras pretende sanar as irregularidades até aqui cometidas através de outras irregularidades, agora, consubstanciadas na “*Notificação – Extensão de Teletrabalho*”, que está sendo disponibilizada a seus empregados, desde 01.07.2020, com data limite para adesão em 10.07.2020.



Se a tutela de urgência já era essencial à época da distribuição da ação, tornou-se vital com esta conduta arbitrária e o iminente risco de se consolidar prejuízos aos trabalhadores, aqui processualmente substituídos!

Assim vejamos.

I. **Do conteúdo arbitrário e ilegal da “Notificação – Extensão de Teletrabalho” e da tutela de urgência incidental para suspensão dos efeitos de alguns de seus itens:**

A Petrobras anexou aos autos um e-mail corporativo, enviado à força de trabalho em 29.06.2020 (Id 3507963), em que comunica a prorrogação do teletrabalho até 31.12.2020, como medida de manutenção do isolamento social e de enfrentamento à pandemia do novo coronavírus (covid-19).

Transcrevem-se alguns trechos do referido comunicado, *verbis*:

“(…) Reforçando o compromisso com a proteção à vida e à saúde, **prorrogamos preventivamente o teletrabalho até 31 de dezembro de 2020 para os empregados que hoje estão atuando nesta modalidade.**

A Petrobras, pensando na saúde de seus empregados, também **vai oferecer aos que estiverem em teletrabalho ajuda de custo no valor de R\$ 1 mil para compra de equipamentos ergonômicos, tais como cadeira, suporte para notebook, teclado e mouse.**

Esse momento evidencia que a transformação digital está ocorrendo de forma consistente e acelerada. **Estamos estudando a implantação permanente do teletrabalho até três dias por semana, observados os critérios de elegibilidade e mediante análise gerencial.**

O modelo permanente ainda está sendo elaborado e só terá início após a conclusão do presente modelo transitório regido em função da pandemia. Essa é mais uma frente da grande transformação cultural de nossa empresa. (...)” (grifos nossos)

Importante destacar, de plano, que o sindicato reconhece a importância do teletrabalho como medida de manutenção do isolamento social e necessária ao enfrentamento da pandemia pelo novo coronavírus (covid-19), razão pela qual, não se opõe à adoção do teletrabalho como medida excepcional e transitória. A oposição do sindicato é quanto a utilização da pandemia como uma "janela de oportunidades" para a implementação de medidas unilaterais, arbitrárias e prejudiciais aos seus empregados, inclusive, com efeitos para o período pós pandêmico.

E é neste sentido que, lamentavelmente, a Petrobras vem caminhando.



No referido documento, em que a empresa atrela a prorrogação do teletrabalho à pandemia do novo coronavírus (covid-19), a mesma informa, ainda, sobre a ajuda de custo de R\$ 1.000,00 (mil reais).

Contudo, a Petrobrás sinaliza e considera a possibilidade do teletrabalho ser aprovado de forma permanente, já lançando as bases desse modelo permanente (teletrabalho até três dias por semana) e afirma, ainda, que a transformação digital está ocorrendo de forma consistente e acelerada.

Poder-se-ia considerar este como um mero comunicado, sem efeitos práticos, uma vez que também é afirmado que o modelo permanente ainda está sendo elaborado. Porém, a “Notificação – Extensão de Teletrabalho”, apesar de também atrelar a prorrogação do teletrabalho à pandemia, confere, desde já, efeitos práticos ao modelo permanente, supostamente ainda em elaboração, na medida em que, ao assinar a notificação, o trabalhador dá a sua ciência e concordância de que nada mais será devido a título de ajuda de custo, mesmo no período pós pandêmico, pois “não haverá repetição do pagamento caso aprovado o modelo de teletrabalho para o “novo normal””.

A disponibilização conjunta de ambos os documentos à coletividade de trabalhadores, induz os empregados ao erro, facilitando a assinatura e adesão dos empregados, sendo absolutamente lamentável a propositura destes termos, neste momento e desta forma.

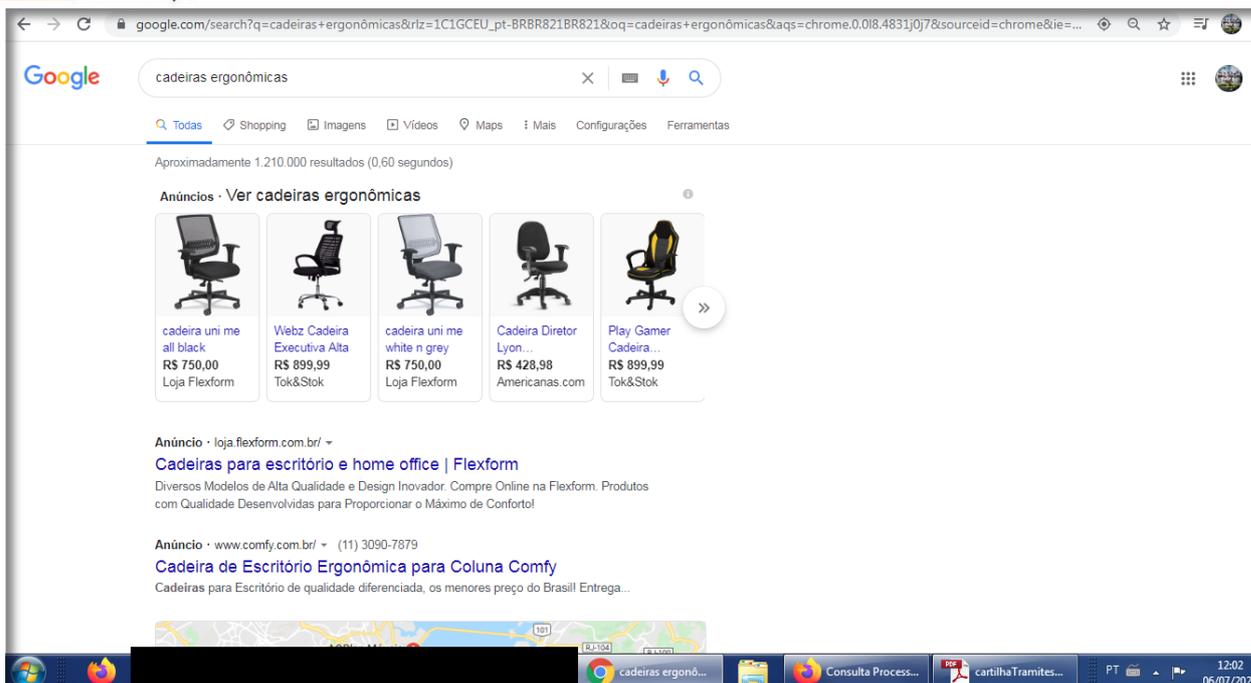
Entretanto, esta não é a única arbitrariedade contida na aludida notificação, sendo imperiosa uma análise mais detida de suas cláusulas.

A “Notificação – Extensão de Teletrabalho” foi anexada pela Petrobras (Id b313f33) e estabelece uma “Ajuda de Custo de Teletrabalho”, no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), destinada à compra de equipamentos ergonômicos, conforme consta em seu item 5 abaixo reproduzido:

5. Estou notificado e ciente que a Petrobras efetuará o pagamento de “Ajuda de Custo Teletrabalho” no valor de R\$ 1 mil para compra de equipamentos ergonômicos, tais como cadeira, suporte para notebook, teclado e mouse.

Ora, de plano, este valor não se revela suficiente para que o empregado adquira e mantenha equipamentos de informática, especialmente aqueles que atendam às especificações técnicas exigidas pela Companhia e, menos ainda, para adquirir equipamentos minimamente ergonômicos, especialmente, cadeiras.

Uma rápida busca na internet revela preços unitários que quase perfazem o valor ofertado para o custeio de todos os gastos - e não somente com cadeiras - sendo a cadeira mais barata na reprodução abaixo, totalmente inadequada para uma jornada de 8 (oito horas), e mesmo assim, ao custo de R\$ 428,98:



O exemplo acima se refere apenas a cadeiras, havendo outros equipamentos ergonômicos necessários, como suportes, mouses, telas, dentre outros, além de todas as especificações técnicas impostas pela empresa, notadamente quanto ao pacote de dados, cujo pagamento é mensal, e outros custos fixos, tais como despesas com eletricidade e telefonia fixa e móvel.

Este valor se revela ainda mais insuficiente quando observamos o expressamente contido no item 7 da notificação, *verbis*, onde consta que esta quantia será paga em parcela única, nada mais sendo devido, inclusive no caso de aprovação do teletrabalho no período pós pandemia, aquele que se convencionou chamar de “novo normal”:

7. Estou notificado e ciente de que o pagamento desta “Ajuda de Custo Teletrabalho” será feito uma única vez aos empregados que estejam efetivamente atuando em teletrabalho, bem como que não haverá repetição do pagamento caso aprovado o modelo de teletrabalho para o “novo normal”.

Assim, uma vez assinado o termo, o trabalhador estará concordando em receber uma "ajuda de custo" de valor irrisório, durante todo o período em que perdurar o teletrabalho, renunciando a pleitear qualquer ressarcimento futuro de gastos que venha a obter com o teletrabalho, independentemente das circunstâncias e do momento que originarem o gasto.



Importante destacar que o item 7, acima reproduzido, revela uma flagrante contradição com os demais itens do termo em comento, posto que, conforme já sinalizado, a empresa vinculou a adoção do teletrabalho à pandemia da COVID-19 (itens 1 e 2) e, contraditoriamente, admite a possibilidade de manutenção de tal modalidade de prestação de serviços após o fim da pandemia, deixando o trabalhador previamente "notificado e ciente" que "não haverá repetição do pagamento caso aprovado o modelo de teletrabalho para o "novo normal"". Deste modo, cria uma obrigação futura para o trabalhador, qual seja, a obrigação de não fazer, de não pleitear qualquer reembolso ou ajuda de custo.

Estamos aqui diante de uma clara violação ao Princípio da Boa-fé, pois em documento expressamente limitado a situação atípica da pandemia, apresentado em um momento em que os trabalhadores estão mais vulneráveis e voltados para a preservação da vida e saúde, suas e de seus familiares, a empresa disciplina acerca do período pós pandêmico, e, pior, em flagrante prejuízo da parte hipossuficiente, posto que impede que esta venha a pleitear o ressarcimento de gastos com teletrabalho no período pós pandêmico, em nítido repasse dos riscos do empreendimento ao trabalhador, em evidente afronta ao art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Importante destacar que a MP 927/2020, textualmente referida na notificação pela empresa, dispõe "*sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)*". Logo, não pode ser aplicada na hipótese de manutenção do teletrabalho após o fim do estado de calamidade decorrente da pandemia de COVID-19, sendo descabida a hipótese de regulação, neste momento, do teletrabalho no período pós pandêmico.

Ademais, uma vez afastada a incidência da referida MP 927/2020, deve ser aplicada a regra geral contida no art. 73-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).

Assim, situações de teletrabalho eventualmente celebradas no período pós pandemia serão regidos pelo dispositivo celetista, devendo constar de contrato escrito, não de um termo prévio, como o que agora se coloca aos trabalhadores, de forma ilegal e arbitrária.

O item 3 da notificação também chama a atenção, pois notifica o trabalhador de que o teletrabalho pode ser interrompido a qualquer momento pela Petrobras, conforme regras estabelecidas pela EOR (Estrutura Organizacional de Resposta).



3. Estou notificado e ciente de que o TELETRABALHO pode ser interrompido a qualquer momento pela PETROBRAS, respeitado o prazo de transição e conforme o cumprimento de todas as orientações de segurança trazidas pela EOR.

É bem verdade que o art. 75-C, §2º da CLT prevê que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial ocorra por determinação do empregado. Contudo, este dispositivo não pode ser aplicado ao teletrabalho firmado em caráter excepcional e transitório que está sendo tratado nesta ação, posto que a regra geral celetista pressupõe que a alteração entre regime presencial e de teletrabalho seja decorrente de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual (art. 75-C, §1º da CLT), não sendo essa a hipótese dos autos.

Neste ponto, convém destacar que, mesmo o comum acordo, neste caso, estaria prejudicado, pois resta evidente que os trabalhadores anuiriam com o teletrabalho, como forma de assegurar o isolamento social.

Assim, afastada esta hipótese, a interrupção do teletrabalho não deve ocorrer “a qualquer momento” conforme determinações da EOR (Estrutura Organizacional de Resposta), órgão interno da empresa, que vem adotando medidas unilaterais, muitas vezes destoada com aquelas que deveriam ser adotadas em prol da saúde dos trabalhadores.

O retorno ao trabalho deve ocorrer quando existirem condições para que os trabalhadores possam retornar em segurança, segundo critérios técnicos estabelecidos pelos órgãos de saúde e, mais, o processo de retorno ao trabalho deve ser negociado com o sindicato, a quem cabe a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, conforme estabelecido pelo art. 8º, inciso III da Constituição Federal, sobretudo o direito a vida, a saúde e, neste momento, o direito ao meio ambiente trabalho, seguro e higiênico.

Convém destacar que a luta pela defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores tem motivado esta entidade sindical a se contrapor a diversas medidas da companhia determinadas pela EOR ou por ela avalizadas, podendo ser citados como exemplos:

- (i) Ação Civil Pública n. 0100404-58.2020.5.01.0017, na qual foi concedida tutela de urgência no sentido de ser a empresa obrigada a apresentar boletins diários informando os casos suspeitos e confirmados de contaminação pelo novo coronavírus (covid-19) ocorridos na base territorial deste sindicato, conforme especificidades contidas na notificação, inclusive, com a identificação da unidade em que o trabalhador presta o serviço. Liminar esta que foi mantida pelo TRT 1ª Região, conforme decisão proferida nos autos do Mandado de Segurança n. 0101487-63.2020.5.01.0000, impetrado pela Petrobras com vistas a revogar a aludida liminar. **(Documentos em anexo)**
- (ii) Denúncia ao CEREST (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador) do protocolo de testagem que consta na Nota Técnica 28, permitindo a continuidade do trabalho de empregados com IgM positivo, desde que tenham IgG positivo, assim como outras medidas equivocadas que estão contribuindo para o aumento



da contaminação e morte de trabalhadores, próprios e terceirizados, no caso específico da referida denúncia no COMPERJ.

Nota Técnica 28 da Petrobras, convém destacar, que foi devidamente analisada pela Analista Pericial em Medicina do Trabalho do Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro, nos autos da PA-PROMO 001236.2020.01.000/0 – 28, tendo a mesma concluído pela inadequação da mesma quanto a liberação dos trabalhadores que apresentam IgM positivos, conforme depreendemos do trecho conclusivo transcrito: “Os estudos dos ilustres especialistas/pesquisadores, salvo melhor entendimento, indicam que enquanto houver IgM positivo, mesmo com IgG positivo, sem realização de PCR que se revele negativo, não há garantia de ausência de infectividade pelo coronavírus”. (Documentos em anexo)

- (iii) Distribuição de máscaras pelo Sindipetro-RJ e pela FNP (Federação Nacional dos Petroleiros), à qual este sindicato é filiado, aos trabalhadores que mantiveram-se em trabalho presencial nas unidades operacionais e plataformas, suprimindo assim a obrigação da empresa, já que esta entende que as máscaras não são essenciais. (<https://sindipetro.org.br/fnp-marca-presenca-para-distribuir-mascaras-e-fazer-esclarecimentos-no-aeroporto-de-jacarepagua/>)

Estes exemplos, não exaustivos, permitem concluir que permitir que a empresa defina unilateralmente o retorno ao trabalho presencial é extremamente temerário, pois as medidas por ela adotadas nem sempre são as melhores, sendo imperioso o diálogo com as entidades sindicais para que este retorno não cause danos a saúde e a vida dos trabalhadores.

Ademais, exigir que o trabalhador manifeste previamente sua anuência com esta unilateralidade, inclusive, dificultando que este venha a se beneficiar de eventual demanda coletiva proposta pelo sindicato, é absolutamente arbitrário.

A situação é, contudo, ainda mais gravosa, pois como não bastasse o até aqui relatado, a empresa busca eliminar eventual passivo quanto ao reembolso de despesas pretéritas decorrente do teletrabalho, conforme depreendemos do item 8 da notificação, abaixo transcrito:

8. Estou notificado e ciente que, conforme já informado pela Companhia no Regramento de Teletrabalho divulgado por e-mail no dia 17.04.2020 e ratificado na data de hoje, não haverá reembolso de despesas com energia elétrica, telefonia, banda larga e outras. O equipamento disponibilizado pela Petrobras deverá ser restituído ao final da utilização de acordo com as regras de custódia da companhia.



A intenção da Petrobrás é mais uma vez muito clara, posto que, ao ratificar o “Regramento de Teletrabalho”, por ela unilateralmente imposto, no qual a empresa determinou que as despesas com energia elétrica, telefonia, banda larga e outros seriam custeados exclusivamente pelo empregado, concorda o trabalhador que nada lhe será devido quanto aos gastos já realizados, suprimindo assim, a necessidade de ajuste quanto a este reembolso e, conseqüentemente, liberando a empresa de quaisquer ônus.

Oportuno recordar que os substituídos estão em teletrabalho desde 17.03.2020, conforme afirmado pela própria empresa, sem que qualquer ajuda de custo e reembolso tenham sido pagos. Assim, mais uma vez violando a boa-fé, a empresa atrela a concessão da ajuda de custo ínfima, à renúncia de reembolso de qualquer gasto já efetuado nestes mais de 03 (três) meses.

Ora, num cenário de “fato consumado” em que os gastos já foram feitos e na lógica do “menos mal”, que impera atualmente nas relações de trabalho, boa parte dos trabalhadores considerará “menos mal” abrir mão dos gastos já realizados, para assegurar, ao menos, a ajuda de custo de R\$ 1.000,00 (mil reais), em parcela única.

Esta lógica perversa não pode ser tolerada, se a considerarmos a luz das afirmações do presidente da Petrobras, divulgadas nos meios de comunicação e transcritas na inicial, quanto a enorme redução de custos que a companhia está obtendo com o teletrabalho, neste momento pandêmico.

Ponto relevante a ser considerando, ainda, é o disposto no item 4 do termo, abaixo transcrito:

4. Estou notificado e ciente do conteúdo da Cartilha e do Regramento sobre o Teletrabalho decorrente da Pandemia do COVID-19 e me comprometo a seguir as orientações contidas na mesma.

Mais uma vez, a empresa visa sanar arbitrariedades cometidas quando da imposição unilateral do teletrabalho, sinalizadas na inicial desta demanda, com o objetivo de se eximir de responsabilidade e custos futuros. Isto porque, ao implementar unilateralmente o teletrabalho, a empresa se restringiu a divulgar um “Regramento do Teletrabalho” e um “Guia do Teletrabalho”, violando assim, o disposto no parágrafo único do art. 74-E da CLT, *verbis*:

Art. 75-E. 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.



Assim, a empresa busca substituir o termo de responsabilidade aludido no texto legal pela notificação agora apresentada à categoria, buscando se eximir da responsabilidade quanto a eventuais acidentes de trabalho e doenças do trabalho ou ocupacionais.

Imprescindível destacar que, desde a distribuição da presente ação, nada foi alterado quanto às instruções dos trabalhadores para o teletrabalho, tampouco na participação do empregador na construção de condições ergonômicas de realização das atividades laborais – tanto assim que nada foi acrescentado pela empresa em sua manifestação – estando a Petrobras ainda limitada a divulgação do “Regramento de Teletrabalho” (Id 5b70bd6) e ao “Guia do Teletrabalho” (Id f92bc99), ambos, documentos que não possuem o condão de eximi-la de qualquer responsabilidade quanto a saúde dos trabalhadores.

Em verdade, a única alteração pretendida pela Petrobras é obter o “termo de responsabilidade” exigido pelo texto legal, não obtido ao longo destes mais de 03 (três) meses em que colocou os trabalhadores em teletrabalho. Pretensão esta que também tenta concretizar de forma transversa através da referida notificação.

Convém ressaltar que mesmo a assinatura deste termo não anula a responsabilidade do empregador. Porém, o compromisso expresso do empregado, em seguir as regras contidas na cartilha, apesar destas regras não serem esclarecidas e nem fiscalizadas, certamente será direcionada à alegação de que a empresa se desincumbiu do seu ônus.

A análise pormenorizada da “Notificação – Extensão de Teletrabalho” (Id b313f33) permite que se extraiam algumas conclusões indubitáveis:

- (i) disponibilizada à força de trabalho após a ciência da Ré da presente ação judicial, a notificação versa sobre as diversas ilegalidades e arbitrariedades cometidas pela empresa, em uma tentativa (vã) de esvaziar a presente ação, tanto assim, que é utilizada como fundamento para o requerimento de extinção do feito sem julgamento do mérito, o que é inadmissível tendo em vista a inexistência de quaisquer das situações previstas no art. 485 do Código de Processo Civil e;
- (ii) as cláusulas abusivas e ilegais contidas na referida notificação demonstram que a empresa ré busca consolidar as irregularidades até aqui cometidas e trazidas ao conhecimento do Judiciário com a presente ação, através da anuência dos trabalhadores que sequer foram esclarecidos a contento dos termos dúbios e nocivos da notificação e, lamentavelmente, vai além, criando obrigações prejudiciais aos trabalhadores para além do período pandêmico que justifica o teletrabalho atual.



As arbitrariedades e as ilegalidades acima referidas, que implicam em prejuízo aos trabalhadores, pela renúncia expressa de reembolso de custos pretéritos e futuros advindos do teletrabalho, assim como a evidente tentativa de burla aos dispositivos legais (art. 4º, §§ 2º e 3º da MP 927/2020; art. 75-D da CLT e art. 75-E da CLT), evidenciam a necessidade de tutela de urgência incidental, nos termos do parágrafo único do art. 294 do Código de Processo Civil, no sentido de ser suspensa a eficácia de todos os itens arbitrários da “Notificação – Extensão de Teletrabalho”, a saber: item 2, parte final (apenas no que concerne ao restabelecimento do trabalho presencial por critérios definidos exclusivamente pela Petrobras); item 3; item 4; item 7 e; item 8.

Quanto ao item 5, deixa-se de requerer a suspensão de sua eficácia, por se entender que o estabelecimento de uma "ajuda de custo", ainda que em módica quantia, por si só, não representa uma ilegalidade e, sobretudo, por considerar-se inadequado privar os trabalhadores desta quantia, posto que os mesmos estão há mais de 03 (três) meses arcando, de forma absolutamente unilateral, com todos os custos decorrentes do teletrabalho, ônus que incumbiria ao empregador.

Contudo, ressaltamos, a ilegalidade que justifica os pedidos anteriores consiste em vincular esta quantia (R\$ 1.000,00) a todas as renúncias já referidas, sobretudo, quando a notificação é, em verdade, um termo de adesão proposto pela Companhia, bem como, no fato da referida "ajuda de custo" ser estabelecida em parcela única, durante todo o período do teletrabalho, inclusive para efeitos pretéritos e futuros.

A ilegalidade consiste, ainda, no fato desta "ajuda de custo" ser disponibilizada sem qualquer relação fática com os efetivos gastos realizados pela força de trabalho em razão do teletrabalho e sem qualquer critério de razoabilidade.

E, por fim, a ilegalidade consiste na evidente burla aos dispositivos legais já referidos, especialmente, art. 4º, §§ 2º e 3º da MP 927/2020; art. 75-D da CLT e art. 75-E da CLT.

Ressalta-se, por fim, que dúvidas não existem quanto a presença de ambos os requisitos estabelecidos pelo art. 300 do Código de Processo Civil para a concessão da tutela de urgência.

Neste sentido, a probabilidade do direito está consubstanciada nos próprios termos da “Notificação – Extensão de Teletrabalho”, na literalidade dos dispositivos legais violados (art. 4º, §§ 2º e 3º da MP 927/2020; art. 75-D da CLT e art. 75-E da CLT), além do art. 37, caput da Constituição Federal, posto que está claro que os dispositivos legais não foram observados à época própria, assim como não estão sendo adequadamente observados agora e, ainda, na clara violação ao Princípio da Boa fé.



O perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo também se mostra evidente, pois este termo abusivo e ilegal já está disponibilizado aos empregados da Ré, conforme afirmado e demonstrado pela própria Petrobrás.

Deste modo, trabalhadores já estão aderindo ao referido termo, sobretudo como forma de minimizar os prejuízos que já estão amargando ao longo dos últimos 03 (três) meses e, desta forma, já estão atrelados aos efeitos nefastos desta notificação, sendo, inclusive, necessário que a tutela de urgência inclua a suspensão dos efeitos do itens mencionados também para aqueles que já aderiram a referida notificação.

II. Da reiteração do pedido de tutela de urgência requerido na inicial.

Em sua manifestação aqui em comento (Id 8967272), a empresa ré, Petrobras, deixa claro que não celebrou contrato escrito quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e, também, dispondo acerca do reembolso de despesas arcadas pelo empregado, conforme previsto pelo art. 4º, §3º da MP 927/2020 e pelo art. 75-D da CLT.

A malfadada notificação analisada no tópico anterior, deixa claro que a empresa não vem agindo com lisura e boa-fé com a coletividade de trabalhadores, pois insiste em burlar a legislação, disponibilizando este termo que nada mais é do que um termo de adesão e que em nada se confunde com o contrato escrito exigido pelos dispositivos legais já aduzidos (art. 4º, §3º da MP 927/2020 e pelo art. 75-D da CLT). Da mesma forma, em nada se confunde com o termo de responsabilidade exigido pelo art. 75-E da CLT.

E, ainda, a referida notificação deixa claro que as arbitrariedades contidas na notificação causam prejuízos aos substituídos, não apenas de ordem financeira.

Estes dados, analisados em conjunto, demonstram a necessidade do deferimento da tutela de urgência requerida, quanto a necessidade de se determinar que a empresa celebre os contratos escritos exigidos pela legislação e, ainda, que as condições destes acordos sejam objeto de negociação com o sindicato autor, pois só assim se pode evitar que novas ilegalidades sejam cometidas contra os trabalhadores, sobretudo se considerada a força que o "negociado sobre o legislado" assumiu no ordenamento jurídico laboral brasileiro, pós-reforma trabalhista.

É preciso que o sindicato possa agir, preventivamente, na proteção e defesa do direitos dos trabalhadores, sobretudo, diante da ausência de boa-fé demonstrada pela empresa. E, neste ponto, convém destacar que a Ré também assume que não celebrou o contrato escrito no prazo assinalado pelo art. 4º, §3º da MP 927/2020 (previamente ou no prazo de trinta dias), posto que os trabalhadores foram colocados em teletrabalho em razão da pandemia do novo coronavírus (covid-19) na data de 17.03.2020. Assim, sequer a alegação de necessidade urgente de celebração dos acordos pode ser considerada para o afastamento, inconstitucional, das entidades sindicais.



Em sua manifestação, a Petrobras não apenas afirma textualmente, como comprova através dos documentos que anexa (Id ef36c45 e 0621981), que o regramento do teletrabalho por ela estabelecido veda qualquer reembolso ou ajuda de custo para os trabalhadores colocados em regime de teletrabalho, confirmando assim, o alegado na inicial e justificando, uma vez mais, a necessidade de concessão da tutela de urgência quanto ao ressarcimento dos custos ilegalmente repassados aos trabalhadores e unilateralmente suportados pelos mesmos.

Importante destacar que, ao deixar de pedir a suspensão do item 5 da aludida notificação – o item que prevê a ajuda de custo no valor de R\$ 1.000,00 – não está a entidade sindical agindo em qualquer contradição, pois o pleito desta Ação Civil Pública é, em linhas gerais quanto a este item, que os custos sejam ressarcidos e previstos em contrato escrito. A adequação do valor, no caso em concreto, é matéria atinente aos direitos individuais destes trabalhadores e, por óbvio, impossível de ser abordada nesta demanda coletiva.

Assim, prossegue-se quanto a condenação da Ré, em sede de tutela antecipada e no mérito da ação, nos exatos termos em que requeridos pelo sindicato, devendo a adequação do valor apurado nos contratos a serem celebrados com os trabalhadores, conforme determinado pelo art. 4º, §3º da MP 927/2020 (e art. 475-D da CLT), sendo garantida a participação do sindicato pelo nos exatos termos em que determinado pelo com a participação do sindicato. Contudo, reafirmamos, sendo essa uma Ação Civil Pública, na qual não se busca tutelar direitos individuais, nos limitamos aos pleitos coletivos apostos na inicial.

A empresa também admite e comprova em sua manifestação (Id b764a5c e fe07723) que os trabalhadores foram coletivamente informados que seria adotado o regime de teletrabalho como medida de manutenção do isolamento social, através de comunicado em sua intranet, datado de 16.03.2020 e que os trabalhadores (90% segundo informações da própria empresa) foram colocados em regime de trabalho no dia 17.03.2020, comprovando assim que não observou o prazo de comunicação de 48h (quarenta e oito horas) exigido pelo §2º do art. 4º da MP 927/2020.

Reflexamente, comprova a absoluta impossibilidade destes trabalhadores terem se preparado ou estruturado, ainda que minimamente, para a alteração do regime de trabalho, de modo a propiciar condições ergonômicas adequadas.

A empresa confirma que as informações quanto aos procedimentos de saúde e segurança foram passados aos trabalhadores através dos já aduzidos “Regramento de Teletrabalho” e “Guia do Teletrabalho”, anexados aos autos, não restando dúvida quanto à violação ao art. 75-E da CLT. Neste ponto não se pode deixar de registrar o inconformismo com a afirmação dos patronos da parte ré, no trecho abaixo transcrito:

“Lembre-se novamente que o Sindicato não apresenta qualquer prova concreta acerca da existência de prejuízo a saúde dos empregados em razão da suposta falta de condições ergonômicas de trabalho. Em que pese alegue ser “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”, não apresenta qualquer elemento comprobatório desta alegação. **Trata-se, em verdade, de meras conjecturas para**



obter pretensão liminar abusiva e em desacordo com a realidade fática dos empregados, a legislação e a razoabilidade.

O Sindicato Autor, fundado em 23.03.1959, atua de forma combativa e leal, há mais de 61 (sessenta e um) anos, na luta pelos direitos e interesses dos trabalhadores da categoria petroleira por ele representada e com a experiência de conquistas e derrotas. Não faz conjecturas. Elabora pautas fundamentadas de reivindicações, judiciais e extrajudiciais, que podem ser deferidas ou indeferidas, mas jamais repudiadas por ilegalidade ou desarrazoabilidade. E assim ocorre na presente ação, em que a causa de pedir e os pedidos possuem fundamentos fáticos – confirmados pela ré – e jurídicos, conforme os indicados dispositivos da Constituição Federal, da CLT e até mesmo da MP 927/2020 – que a empresa afirma estar observando. Se a consequência jurídica será a pretendida pelo autor – concessão da tutela de urgência e procedência da demanda – somente os julgados dirão, porém, eventual improcedência não transforma a pretensão em abusiva, menos ainda, os fatos em meras conjecturas.

Ademais, frisamos uma vez mais, trata-se aqui de Ação Civil Pública, em que por óbvio não se pleiteiam direitos individuais, inexistindo fundamento jurídico para a exigência de comprovação de danos individuais.

Deste modo, reafirma-se que o 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 ao impor custos indevidos com a infraestrutura necessária ao exercício das atividades em teletrabalho, imposição esta que busca consolidar através da notificação a qual os trabalhadores irão aderir com suas assinaturas; 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.

O direito à saúde não pode esperar e os trabalhadores não podem continuar a exercer suas atividades em mobiliário não ergonômico, sujeitos a lesões e doenças demasiadamente prejudiciais, que podem, inclusive, criar limitações laborais que acompanharão o trabalhador por toda sua vida.

O direito à integridade de suas remunerações, protegidas contra o repasse indevido de custos inerentes ao empregador, também não pode esperar. E aqui reside o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, que agora se mostra potencializado pela “Notificação – Extensão de Teletrabalho” que formaliza estes prejuízos e ainda os estende para o período pós pandemia.

Por todos os motivos aqui elencados e justificados, imperiosa se faz a concessão da medida de urgência, que reiteramos em todos os seus termos.



III. Da condenação da empresa em litigância de má-fé.

O art. 80, inciso VI, do CPC determina que responde por litigância de má-fé a parte que provocar incidentes manifestamente infundados, tanto do ponto de vista formal, quanto do ponto de vista legal.

A palavra incidente, indicada nesse inciso, é utilizada de forma genérica, querendo referenciar, ainda, qualquer conduta ativa ou passiva das partes no objetivo de atrasar a prestação jurisdicional e foi exatamente isto que a empresa fez, ao se habilitar no feito antes da apreciação do pedido de tutela de urgência, sob o argumento de apresentar Justificativa Prévia, porém, em verdade de modo a ganhar tempo para elaborar a já aludida notificação, conforme resta evidenciado pela contextualização abaixo.

Em 10.06.2020, o sindicato ingressou com ação judicial almejando, em síntese e em sede de tutela de urgência, que a empresa seja compelida a fornecer mobiliário ergonômico compatível com as funções a serem exercidas remotamente pelos trabalhadores que estão em teletrabalho ou alternativamente reembolsasse as despesas realizadas com a aquisição deste mobiliário; a arcar com os custos com equipamentos de informática, pacotes de dados e energia elétrica e; a celebrar acordos individuais escritos com os empregados mantidos em teletrabalho, no qual sejam estabelecidas as condições de infraestrutura e ergonomia necessárias ao desempenho das funções laborativas e o 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 sindicato.

Em 12.06.2020, antes mesmo de ser citada, a Petrobras se habilitou nos autos através da petição de Id 6bfe36c, já analisada e requereu “*em homenagem ao princípio do contraditório e da ampla defesa*” a “*concessão do prazo de 10 dias para apresentar manifestação ao pedido de tutela de urgência formulado pela entidade sindical autora*”.

Em 01.07.2020, a Petrobras finalmente se manifestou quanto a tutela de urgência requerida pelo autor, conforme petição de Id 8967272 já aduzida, porém, sua manifestação extrapola o contraditório e a ampla defesa, posto que não está adstrita a refutar juridicamente os fatos alegados pelo autor.

Em verdade, a referida petição está precipuamente voltada a convencer este MM. Juízo que a malfadada e já comentada “*Notificação – Extensão de Teletrabalho*”, elaborada unilateralmente após a ciência desta ação judicial, disponibilizada aos trabalhadores através de mera adesão pelo sistema da empresa, eivada de cláusulas abusivas e ilegais, teria suplantado os pleitos desta ação, razão pela qual, a mesma deveria ser extinta sem julgamento do mérito, o que é uma grande falácia. Falácia, em primeiro lugar, porque na notificação não estão previstas nenhuma das hipóteses do art. 485 do CPC a justificar a extinção do feito sem julgamento do mérito e, em segundo lugar, porque como já analisado, a manifestação da Ré apenas evidencia a absoluta necessidade desta ação e da tutela de urgência requerida.



Chama atenção o fato da Petrobras utilizar o período requerido judicialmente para se manifestar quanto à tutela de urgência para, em verdade, elaborar o referido termo. Não pode ser ignorado o fato de que, durante todo este período, o processo ficou paralisado, sem que a tutela de urgência pudesse ser analisada, quando em verdade, a Ré já tinha pleno conhecimento de que tudo o que estava sendo alegado na inicial era verdadeiro, tanto assim, que elaborou o referido termo, através do qual pretende dar tratamento a diversas das ilegalidades apontadas pelo sindicato autor em sua inicial.

Oportuno que sejam trazidas à baila as lições de Cândido Rangel Dinamarco, segundo o qual, o Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho, se mostra particularmente empenhado em cultivar a ética no processo e traz normas explícitas quanto aos limites da combatividade permitida, impondo sanções à deslealdade; estando o dever de manter comportamentos condizentes com os mandamentos éticos está sintetizado na fórmula ampla e genérica proceder com lealdade e boa-fé. Aduz ainda que ao disciplinar a repressão à deslealdade das partes mediante normas referentes à litigância de má-fé e ao *contemp of court*, o CPC arrola algumas condutas ilícitas e estabelece sanções à sua prática, depreendendo-se de cada uma dessas figuras o dever de comportar-se de modo contrário, porque cada uma delas contém em si, pelo lado negativo, a especificação de um aspecto inerente ao dever de lealdade.¹

Estas normas de lealdade e boa-fé foram flagrantemente violadas pela Petrobras, conforme demonstrado, devendo a mesma ser condenada por litigância de má-fé, nos termos da lei processual vigente.

Não se pode deixar de considerar, ainda, que a má fé neste íterim, extrapola, inclusive os autos do processo, posto que apesar de paralisar o processo para de forma transversa e ilegal, elaborar um termo com o nítido condão de dar resposta à esta ação – resposta não aceita seja por sua ilegalidade, seja por sua insuficiência considerando toda a causa de pedir e os pedidos desta ação – a empresa se comunica diretamente com a força de trabalho, omitindo a existência dessa ação e a iminência da análise da tutela de urgência, justificando a concessão da tutela de urgência nos seguintes termos:

“A Petrobras, pensando na saúde de seus empregados, também vai oferecer aos que estiverem em teletrabalho ajuda de custo no valor de R\$ 1 mil para compra de equipamentos ergonômicos, tais como cadeira, suporte para notebook, teclado e mouse”. (grifamos)

Ora, os trabalhadores estão em regime de teletrabalho há aproximadamente 03 (três) meses e somente agora, com após o ajuizamento da presente ação judicial e no prazo de análise da tutela de urgência, é que a empresa pensou na saúde dos trabalhadores?

¹ DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de direito processual civil. 3. ed. São Paulo: Malheiros, v. 3, 2009. p. 265.



Se a Petrobrás realmente está pensando na saúde dos trabalhadores porque a recusa, ainda mantida, de celebrar acordo escrito que estabeleça cláusulas adequadas e razoáveis para aquisição e manutenção da infra estrutura e o reembolso de despesas?

A má-fé da interlocução destorcida entre a empresa e os trabalhadores e a interferência indevida no diálogo do sindicato com seus representados, que infelizmente tem sido a tônica da empresa nos últimos tempos, será tratada no momento oportuno, porém, a má-fé processual, requeremos e confiamos, seja coibida desde já.

Não se pode concluir a presente manifestação sem que se reporte a duas afirmações, irônicas, para dizer o mínimo, apostas pela empresa em sua petição, *verbis*:

“Note-se que a preocupação da empresa foi preservar a saúde dos trabalhadores, deixando as formalidades tão festejadas e anunciadas pelo Autor para o momento posterior”.

“Com a devida vênia, a representação sindical ou desconhece por completo o ambiente de trabalho (embora todos são ou foram empregados da Ré), ou realmente está querendo inviabilizar o teletrabalho”.

Em primeiro lugar, aquilo que a empresa denomina como "formalidades", são, em verdade, determinações legais, previstas mesmo pelas normas excepcionais deste momento pandêmico, especialmente a MP 927/2020, exatamente para evitar que os empregadores aproveitem este momento excepcional para impor prejuízos aos substituídos, como aliás, a empresa tenta fazer através desta notificação.

E, ainda, lamentavelmente, apesar de adotar um "discurso" de preservação a saúde dos trabalhadores, o que se viu e se confirmou com a manifestação da Ré, foi uma burla à legislação, mesmo a legislação excepcional, tanto assim que, passados mais de três meses, até o momento, nada de efetivo foi feito pela em prol dos trabalhadores, sendo os requisitos legais, estes sim festejados pelo sindicato, ainda não cumpridos.

Em segundo lugar, o sindicato não desconhece o ambiente de trabalho e tampouco está querendo inviabilizar o teletrabalho. Por óbvio, como está bastante claro em sua inicial, o sindicato não pretende que as estações de trabalho sejam transferidos para a casa dos trabalhadores, sendo desprezível querer reduzir o pleito autoral a algo do gênero, o que se pleiteia é um mobiliário ergonômico (cadeiras, suporte de computadores, dentre outros) ou o reembolso destes custos. Assim, não admitimos essa tentativa de redução equivocada e, mais uma vez, maliciosa.

E, por fim, impugna os documentos anexados referentes a comunicação e reuniões celebradas com a FUP (Federação Única dos Petroleiros), pois como de pleno conhecimento da empresa ré, o sindicato autor não integra esta federação, mas sim, a FNP (Federação Nacional dos Petroleiros) há mais de 10 (dez) anos! Fato este do qual a empresa tem plena ciência, pois por mais de uma década celebra acordos coletivos separadamente com cada uma das federações, dentre outras interlocuções impositivas, sempre em separado, com cada uma das federações. Mais uma atitude da Ré que tangencia a má-fé, sobretudo quando os documentos, já aqui impugnados, pretendem criar a ilusão de que houve algum diálogo com a entidade sindical, o que nunca ocorreu.

VI. Do pedido.



Diante de toso exposto, o sindicato autor requer a concessão da tutela de urgência, nos exatos termos em que formulados na petição inicial, bem como, requer a concessão de tutela de urgência incidental, para suspensão dos efeitos dos itens 2, parte final (apenas no que concerne ao restabelecimento do trabalho presencial por critérios definidos exclusivamente pela Petrobras); item 3; item 4; item 7 e; item 8 da “Notificação – Extensão de Teletrabalho” (Id b313f33) e, ainda, requer a condenação da ré em litigância de má-fé, nos termos da fundamentação fática e jurídica que passa a expor.

Nestes termos, pede deferimento.

Rio de Janeiro, 06 de julho de 2020.

KARINA DE MENDONÇA LIMA
OAB/RJ 133.475

LUIZ FERNANDO RODRIGUES CORDEIRO
OAB/RJ 91.043