



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO  
1ª VARA DO TRABALHO DE CANOAS  
ACPCiv 0020332-33.2020.5.04.0201  
AUTOR: SINDICATO DOS PETROLEIROS DO RIO GRANDE DO SUL  
RÉU: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

**VISTOS ETC.**

Narra, o sindicato-autor, que a empresa demandada, no dia 1º de abril de 2020, após prévia adoção de algumas medidas de contenção em razão da pandemia do corona vírus, como implementação de regime de teletrabalho em nível local, e corte de horas extras e postergação de recolhimento do FGTS em nível nacional, adotou “novas ações de resiliência”, dentre elas a redução da jornada de 8 para 6 horas, com respectiva redução salarial em 25%, para os empregados do regime administrativo que trabalham, no Rio Grande do Sul, na REFAP, na UTE ou terminais de dutos. Sustenta que, ao assim agir, a reclamada violou a lei, o acordo coletivo e a Constituição Federal, além de incorrer em quebra da isonomia, em razão do tratamento diferenciado outorgado às chefias. Refere que a MP 936/2020 expressamente não se aplica à demandada, enquanto que na MP 927/2020 não há previsão de redução de jornada e salarial, que só pode ocorrer pela via da negociação coletiva. Afirmo que o artigo 503 da CLT está revogado pela Lei 4.923/65. Aponta que o acordo coletivo já prevê a possibilidade de redução proporcional da jornada e salário, desde que com a concordância expressa do empregado. Ainda, diz que há quebra de isonomia porque a redução salarial do pessoal administrativo será definitiva, enquanto que a redução dos cargos de chefia será reposta no mês de setembro. Invoca o princípio da inalterabilidade contratual – artigo 468 da CLT. Assim, pede o deferimento de tutela de urgência a fim de que seja à ré determinada a manutenção integral da remuneração mensal dos substituídos, incluídas todas as parcelas remuneratórias, conforme praticadas em março de 2020, tais como salário básico, adicional de periculosidade, complemento de RMNR, anuênio, FGTS, recolhimento ao INSS, horas extras, férias e gratificação de férias (100% conforme cláusula 6ª do ACT 2019-2020), 13º salário, bem como contribuições feitas à Petros, tanto da parte do empregador como do empregado.

Em manifestação preliminar, a demandada sustenta que as medidas adotadas são imprescindíveis para a sustentação da empresa e, por consequência, da sua empregabilidade, em razão da crise sem precedentes que atingiu o setor de óleo e gás, agravada pela pandemia do corona vírus. Refere ter procurado conciliar, com as medidas de resiliência adotadas, a drástica redução da atividade produtiva, a redução de receita e a inadimplência dos clientes com a preservação dos empregos. Salienta o caráter temporário das medidas. Argumenta ter havido tentativa frustrada de negociação com as entidades sindicais pertinentes. Diz que o artigo 3º da MP 927/2020 autoriza as medidas adotadas, mesmo que sem negociação coletiva, já que não fixa rol taxativo, mas meramente exemplificativo de ações que podem ser realizadas durante a crise. Aduz que há que se ter por prevalente o interesse público, como vem decidindo o STF. Invoca a hipótese de força maior e o disposto no artigo 8º da CLT. Argumenta que não há violação ao acordo coletivo, porque se cuida de situação temporária e excepcional. Ainda, nega esteja agindo em quebra de isonomia no que diz com as funções de chefia, porque estas não estão sujeitas a controle de horário, sendo insuscetíveis de redução de jornada. Sustenta não estarem preenchidos os requisitos para a tutela de urgência, que requer seja indeferida. Sucessivamente, para o caso de deferimento, pede que este não alcance o mês de abril, porque já vencido quando do ajuizamento da ação, tampouco as verbas FGTS, INSS, horas extras, férias e gratificação de férias.

Examino.

Cuida-se, na espécie, de perquirir, em juízo sumário, acerca da validade da medida emergencial adotada pela reclamada, dentre várias, em meio à pandemia do corona vírus e crise econômica atuais, que determinou a redução temporária (por três meses) da jornada do pessoal administrativo de 8h para 6h, com redução dos respectivos salários em 25%.

A propósito, não se olvida a crise econômica e de saúde que, como bem apontado pela ré em sua manifestação preliminar, é sem precedentes, e reclama a colaboração de todos os partícipes da teia social com vista à sua superação da maneira menos traumática à coletividade.

De todo modo, tal não implica a superação, pura e simples, dos parâmetros constitucionais e legais, que haverão sempre de nortear a solução dos conflitos existentes na sociedade civil, dentre eles os estabelecidos entre capital e trabalho.

Sob esse prisma, o artigo 7º da Constituição Federal, nos seus incisos VI e XIII, consagra a garantia da **irredutibilidade dos salários e da jornada de trabalho por meio outro que não o da negociação coletiva**.

A própria Constituição, portanto, não prevê uma garantia absoluta, imune a períodos de crise. Pelo contrário, antecipa essa possibilidade e expressamente já estabelece o meio jurídico a ser utilizado quando da necessidade de se rever jornada e salário – o da negociação coletiva.

E isso tem uma razão de ser: flagrante a desigualdade na relação individual entre empregado e empregador, a negociação de matéria tão relevante só pode assumir caráter equitativo no plano do direito coletivo e sindical, em que mitigada, se não suprimida, a assimetria verificada no contrato individual de emprego.

Na espécie, não há dúvida de que a demandada não chegou a acordo com o sindicato profissional para a redução de jornada e salário perpetrada, tendo tal medida sido imposta de maneira unilateral. Por conseguinte, semelhante alteração importa em violação direta da Constituição Federal.

Não se diga que, no caso, as entidades sindicais profissionais é que deram causa à frustração da negociação coletiva, já que nenhum dos documentos que acompanham a manifestação ID eff82bb permite convicção segura nesse sentido, tampouco de que todas as tentativas de negociação tenham sido esgotadas, ainda que emergencialmente, antes da adoção unilateral, pela ré, da medida aqui questionada.

Ainda, não se diga que as normas emergenciais editadas pelo Poder Executivo para minimizar os efeitos da pandemia no contexto das relações de trabalho autorizem a redução salarial da forma em que estabelecida pela ré. Em primeiro lugar, sinalo que, por óbvio, as medidas provisórias 927 e 936/2020 só podem ser interpretadas à luz da CF, que não autoriza a medida unilateralmente imposta pela demandada. De toda sorte, sequer a leitura apartada de tais dispositivos legais autoriza a conduta adotada pela demandada. Não há qualquer previsão na MP 927/2020 quanto à possibilidade de redução de jornada e salário pelo empregador. E, no tocante à MP 937/2020, além de não se aplicar, **expressamente**, a entidades integrantes da administração pública indireta, como a demandada, tampouco autoriza qualquer medida restritiva que não seja pela via do acordo individual com o empregado. Ainda, tais medidas restritivas são acompanhadas de suporte governamental, com pagamento de auxílio emergencial e garantia de emprego, o que não constato das medidas unilaterais aplicadas pela demandada em relação ao seu pessoal administrativo. Noto que, embora as medidas de resiliência adotadas tenham por pressuposto a garantia da empregabilidade, como sustentado pela ré, não verifico, da documentação dos autos, nenhuma garantia efetiva de manutenção do emprego dos trabalhadores afetados pelas medidas de redução de jornada e salário.

Ainda, à luz da CF, não é admitida a redução salarial e de jornada, à míngua de negociação coletiva, mesmo quando caracterizada hipótese legal de força maior.

Nesse passo, reputo nula, em juízo sumário, a alteração contratual temporária questionada na inicial, cumprindo acolher, por conseguinte, a tutela de urgência requerida, em sendo evidente o caráter emergencial do postulado, já que se cuida de direito à manutenção de patamar salarial - portanto, pretensão de natureza tipicamente alimentar, cujo não-deferimento poderá acarretar, logicamente, dano irreparável aos substituídos.

O acolhimento se dá apenas em parte, não havendo como deferi-lo em relação às parcelas FGTS, INSS, horas extras, férias e gratificação de férias, na esteira do quanto bem fundamentado nos itens 106 a 109 da manifestação patronal sob o ID eff82bb, já que o objeto da inicial é restrito e não traz fundamentos suficientes a assegurar tais adimplementos ainda no período de abril a junho de 2020, presente o contexto excepcional da pandemia. Finalmente, não verifico que a redução imposta pela empregadora acarrete qualquer prejuízo ao 13º salário, já que restrita ao período de três meses a contar de abril, restando inócuo o vindicado, no aspecto.

Determino, pois, pelo exposto, que a reclamada retome, a partir da folha de maio/2020 (a ação ingressou quando já fechada a folha de abril/2020, pelo que não há como o pedido antecipado incidir sobre ela), o pagamento, aos substituídos integrantes do regime administrativo que trabalham, no Rio Grande do Sul, na REFAP, na UTE ou terminais de dutos, a remuneração mensal tal como praticada em março de 2020, abrangendo não só o salário básico como o adicional de periculosidade, o complemento de RMNR e o anuênio, com as respectivas contribuições feitas à Petros, sob pena de multa diária no valor de R\$500,00 por substituído para o caso de descumprimento.

Notifiquem-se as partes por meio de seus advogados e pelo meio mais célere, sendo a ré inclusive para que conteste a ação, querendo, no prazo de quinze dias.

Cientifique-se o Ministério Público do Trabalho, ante a relevância da matéria.

Nada mais.

CANOAS/RS, 01 de maio de 2020.

JOSE FREDERICO SANCHES SCHULTE  
Juiz do Trabalho Titular