



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

1ª VARA DO TRABALHO DE CANOAS

PROCESSO NÚMERO: 0020332-33.2020.5.04.0201

AUTOR: SINDICATO DOS PETROLEIROS DO RIO GRANDE DO SUL

RÉ: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO RIO GRANDE DO SUL ajuíza, em 27.04.2020, ação civil pública contra **PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS**, alegando redução unilateral e ilícita pela ré de 25% da remuneração dos empregados em regime de trabalho comum (administrativo) nos meses de abril, maio e junho de 2020, em inobservância dos acordos coletivos, da negociação coletiva, da negociação individual, da Constituição Federal e da isonomia. Após exposição fática, postula o seguinte, em sede de tutela de urgência: 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 de INSS, horas extras, férias e gratificação de férias, décimo terceiro salário, bem como contribuições à Petros, tanto da parte do empregador como do empregado; fixação de multa diária para eventual descumprimento, no valor da remuneração mensal do total de substituídos; manutenção da tutela de urgência até o trânsito em julgado da decisão de mérito que a consagre e incorpore. Em sede de tutela ordinária, postula o que segue: a declaração de nulidade material absoluta da alteração contratual atacada; em caso de ineficácia da tutela de urgência, e ao fim da lide, ainda que deferida a tutela de urgência, a condenação da reclamada a pagar aos substituídos todas as verbas a que fariam jus, não fosse a alteração atacada, conforme especificadas acima; retificação dos apontamentos funcionais, como CTPS e ficha de registro de empregado, caso alterados, em função da procedência dos itens anteriores; honorários advocatícios de 20% do valor total da condenação; juros e correção monetária. Atribui à causa o valor de R\$ 50.000,00.

É parcialmente concedida a tutela de urgência.

É deferida liminar em Mandado de Segurança, suspendendo integralmente os efeitos da decisão.

O Ministério Público do Trabalho apresenta parecer.

É acolhido pedido de reconsideração para cassar a liminar deferida no Mandado de Segurança, sendo restabelecida a decisão que concedeu parcialmente a tutela antecipada nestes autos.

A reclamada contesta, arguindo ilegitimidade ativa e impugnando, articuladamente, os pedidos da inicial, de modo a sustentar a improcedência da ação.

Na instrução, juntam-se documentos.

É homologada a desistência do Mandado de Segurança.

Encerra-se a instrução.

A conciliação resta inexitosa.

É o relatório.

ISTO POSTO, DECIDO:

PRELIMINARMENTE:

ILEGITIMIDADE ATIVA.

A reclamada argui ilegitimidade ativa do sindicato-autor. Sustenta que, no caso em tela, os direitos dos substituídos não são individuais homogêneos. Aduz que as parcelas vindicadas na ação envolvem condições peculiares dos trabalhadores, de modo que cada situação teria que ser analisada de forma autônoma. Requer, assim, a extinção do processo sem resolução de mérito, com fulcro no art. 485, IV, do CPC.

Sem razão.

A atuação do sindicato como substituto processual pressupõe a existência de direito individual homogêneo definido no inc. III do art. 81 da Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), que considera como tais aqueles "decorrentes de origem comum", podendo decorrer de fato ou de direito. Na hipótese dos autos, há uma homogeneidade consistente na origem comum de fato e de direito, que é a redução da remuneração dos empregados da ré em regime de trabalho comum (administrativo).

Logo, o sindicato-autor é parte legítima para o ajuizamento da ação em comento.

Rejeito.

MÉRITO:

1. REDUÇÃO SALARIAL E DE JORNADA. ALTERAÇÃO CONTRATUAL TEMPORÁRIA. NULIDADE.

Reporto-me, no tópico, aos fundamentos já expendidos em sede de tutela de urgência, que ora repiso como razões de decidir (ID. 31842c3):

“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. Afirma 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”.

Apresentada contestação pela reclamada, observo que apenas reforça os argumentos apresentados quando de sua manifestação preliminar, já apreciados anteriormente, conforme acima.

Assim, por seus próprios fundamentos, torno definitiva a decisão liminar que acolheu parcialmente o requerimento de tutela de urgência formulado na inicial e declaro nula a alteração contratual perpetrada pela ré de redução da jornada de 8 para 6 horas, com respectiva redução salarial em 25%, dos empregados do regime administrativo que trabalham, no Rio Grande do Sul, na REFAP, na UTE ou terminais de dutos, referente aos meses de abril, maio e junho de 2020.

Por conseguinte, por não abrangido pela decisão anterior, defiro aos substituídos integrantes do regime administrativo que trabalham, no Rio Grande do Sul, na REFAP, na UTE ou terminais de dutos, o pagamento de diferenças de remuneração referentes a abril de 2020, considerando o quanto efetivamente percebido no mês e a remuneração 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.

Indefiro a pretensão em relação às parcelas horas extras, férias e gratificação de férias, conforme já exposto na decisão colacionada acima, uma vez 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, reitero que 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.

O FGTS e as contribuições previdenciárias serão apreciados em itens próprios.

2. MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA DECISÃO.

Pretende o sindicato-autor a aplicação de multa pelo descumprimento da decisão judicial.

A demandada sustenta que jamais resistiu voluntária e injustificadamente ao cumprimento de decisão judicial, entendendo não se justificar a aplicação da multa requerida.

Analiso.

Os contracheques juntados por amostragem no ID d43d5c1 demonstram que a reclamada cumpriu o quanto determinado na decisão ID 31842c3 na data de 29.05.2020, consoante requerido na petição ID 1a86b38, prazo que tenho por razoável, considerando que a decisão, neste feito, após ter seus efeitos integralmente suspensos por liminar em Mandado de Segurança, somente foi restabelecida ao final do dia 15.05.2020 (sexta-feira).

No que tange ao não cumprimento apontado pelo sindicato em relação à substituída Jamila, tenho que se trata de um caso pontual, conforme justificativa apresentada pela ré, à vista da transferência da empregada a outra unidade, o que teria causado erro no sistema. Ademais, tão logo ciente da situação, a demandada providenciou sua regularização, como se verifica no contracheque ID 3c48fd3.

Por fim, sinalo que o sindicato-autor não demonstra que situação semelhante tenha se repetido com outros substituídos.

Indefiro, pois, o requerimento.

3. RETIFICAÇÃO DOS APONTAMENTOS FUNCIONAIS.

Na inicial, postula o sindicato-autor seja a reclamada condenada a retificar todos os apontamentos funcionais, tais como CTPS e ficha de registro de empregado, caso tenha alterado, em função da procedência dos itens anteriores.

Não verifico tenha a demandada alterado os registros funcionais dos substituídos por conta da medida de redução de salário e jornada questionada e ora declarada nula. A ré não refere qualquer ato nesse sentido, nem o sindicato-autor, à vista da defesa e documentos, inclusive contracheques, aponta ter ela assim procedido.

Indefiro.

4. FGTS.

À vista do disposto nos artigos 15 e 26, parágrafo único, da Lei 8.036/90, determino o recolhimento em conta vinculada dos substituídos do FGTS incidente sobre as parcelas de natureza

remuneratória ora deferidas.

Registro não se aplicar, no caso, a suspensão da exigibilidade prevista na MPV 927/2020 e invocada pela ré, uma vez que, para fazer jus à prerrogativa, era preciso declarar as informações até junho/2020, prazo este já superado.

5. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

A Lei nº 13.467/17, de 11.11.2017, inovou a sistemática de pagamento de honorários advocatícios no direito processual do trabalho (introduzindo o art. 791-A na CLT), impondo um ônus à parte vencida, ou seja, passando a adotar o princípio da sucumbência.

Por conseguinte, tem-se que a Lei nº 13.467/17 revogou tacitamente as disposições da Lei nº 5.584/70 quanto aos honorários assistenciais, na medida em que fixa o pagamento de honorários (de sucumbência) diretamente ao advogado, mesmo que atue em causa própria, o que, a toda evidência, não se coaduna com a previsão de assistência sindical antes vigente.

Nesse contexto, passa-se a adotar, em relação ao período anterior à vigência da nova lei, o pagamento de honorários assistenciais apenas nas hipóteses da Súmula 219 do TST.

Já para as ações ajuizadas a partir de 11.11.2017 (vigência da Lei nº 13.467/17), como no caso, são plenamente aplicáveis as disposições legais atinentes à nova sistemática dos honorários advocatícios, decorrentes da sucumbência no processo, sem a possibilidade de estabelecimento de honorários assistenciais.

Sinalo, por oportuno, não verificar nenhuma inconstitucionalidade no dispositivo em questão.

No caso, tenho que há sucumbência mínima do sindicato-autor, pelo que a demandada é integralmente responsável pela satisfação das despesas processuais.

Postos os parâmetros estabelecidos nos incisos I a IV do § 2º do art. 791-A da CLT (grau de zelo do profissional, lugar de prestação do serviço, natureza e importância da causa, trabalho realizado pelo advogado e tempo exigido para o seu serviço), condeno a parte reclamada ao pagamento dos honorários dos advogados do sindicato-autor, fixados em 15% sobre o valor da condenação bruto apurado ao final.

6. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS.

Das parcelas da condenação, integram o salário-de-contribuição as diferenças salariais referentes a abril de 2020.

Sobre tais parcelas incidem as contribuições previdenciárias, que devem ser recolhidas pela parte reclamada – quotas do empregado e do empregador, com comprovação nos autos em 15 dias, observado, em todo caso, o prazo para recolhimento previsto na Portaria 139/20 do Ministério da Economia.

Autorizo os descontos referentes à parcela de responsabilidade da parte reclamante, que deve ser por esta suportada, já que segurada obrigatória da Previdência Social.

Autorizo a parte ré, ainda, na forma da Lei 8.541/92, a realizar o desconto do imposto de renda incidente sobre parcelas da condenação, observado o fato gerador do tributo, devendo comprovar o recolhimento nos autos em 15 dias, conforme previsto na Lei 10.833/03.

7. JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA.

À condenação deverão ser acrescidos juros e correção monetária, na forma da lei vigente à época da liquidação, afigurando-se descabida, cumpre salientar, a definição de critérios de atualização já na fase de conhecimento do feito, que não se destina à apuração do *quantum debeat*.

ANTE O EXPOSTO, decido, nos termos da fundamentação, julgar **PROCEDENTE EM PARTE** a ação movida por **SINDICATO DOS PETROLEIROS DO RIO GRANDE DO SUL** contra **PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS** para condenar a ré a pagar aos substituídos processuais, em valores que se apurarem em liquidação de sentença, de acordo com os critérios determinados supra, acrescidos de juros e correção monetária, na forma da lei:

- diferenças de remuneração referentes a abril de 2020, considerando o quanto efetivamente percebido no mês e a remuneração 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.

Deve a demandada recolher à conta vinculada dos substituídos os valores referentes ao FGTS e comprovar os recolhimentos previdenciários e fiscais. Custas de R\$1.000,00 sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$50.000,00, pela reclamada, complementáveis ao final. Honorários advocatícios, pela reclamada, na forma supra definida. Cumpra-se após o trânsito em julgado. Intimem-se as partes e o Ministério Público do Trabalho. NADA MAIS.

CANOAS/RS, 11 de setembro de 2020.

JOSE FREDERICO SANCHES SCHULTE
Juiz do Trabalho Titular