



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE CANOAS
ACPCiv 0020319-31.2020.5.04.0202
AUTOR: SINDICATO DOS PETROLEIROS DO RIO GRANDE DO SUL
RÉU: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

Vistos, etc.

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO RIO GRANDE DO SUL, já qualificado nos autos em epígrafe, ajuíza “AÇÃO CIVIL PÚBLICA com pedido de TUTELA DE URGÊNCIA (COVID-19)” em face de **PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS**, também já qualificada, postulando, em antecipação de tutela, “Seja à Ré determinada a manutenção integral da remuneração mensal dos substituídos, incluídas todas as parcelas remuneratórias, conforme praticadas em Março de 2020, sem quaisquer reduções, bem como contribuições feitas á Petros tanto da parte do empregador como do empregado, eis que benefícios concedidos em função do contrato e ACT vigente”, sob pena de aplicação de multa diária pelo eventual descumprimento, e em tutela ordinária pede “Seja declarada a nulidade material absoluta da alteração contratual aqui atacada” e “seja a Ré condenada a pagar aos substituídos todas as verbas a que fariam jus, durante todo o período em que reduzidas, parcelas vencidas e vincendas”, tudo conforme a petição de Id. 0cac282, atribuindo à causa o valor de R\$ 50.000,00.

A reclamada vem espontaneamente nos autos (Id. 2db75b3) e tem deferido o prazo de três dias, independentemente de notificação, para se manifestar sobre o pedido liminar (despacho de Id. af821f7), apresentando a manifestação de Id. a075cb1.

Nos termos da decisão de Id. 344252d é deferida a tutela de urgência requerida pelo Sindicato autor, determinando-se que a empresa ré “mantenha o pagamento integral da remuneração mensal dos substituídos de grupo de risco empregados que foram deslocados para trabalharem em casa ou aguardar em casa em função de ter mais de 60 anos, de possuir alguma comorbidade – hipertensão, problemas cardíacos, respiratórios, suspeita de infecção pelo Covid -19, contato com pessoas em tal situação, situações que por orientação da empresa, normas e recomendações da OMS, das autoridades sanitárias e médicas, estivessem afastadas temporariamente, sem que se caracterize suspensão , bem como as do contrato de trabalho, inclusive os dirigentes sindicais demais vantagens e benefícios previstos em normas internas inerentes aos regimes especiais em que os trabalhadores colocados em quarentena, afastados do trabalho ou submetidos a regime de teletrabalho, estão inseridos, até negociação coletiva, sob pena de aplicação de multa diária de R\$ 200,00 à ré, por cada empregado substituído”.

A decisão é parcialmente suspensa, conforme acórdão do C. TST de ID. D336ffa, “especificamente no que diz com a determinação de preservação do pagamento dos adicionais inerentes ao labor em regime de turno ininterrupto àqueles trabalhadores do grupo de risco transferidos para o regime administrativo ou teletrabalho”.

O Sindicato autor informa o descumprimento parcial da tutela de urgência deferida (Id. c7828dc), restando determinado à reclamada que traga aos autos “relação contendo os empregados lotados na área de representação do sindicato-autor, cuja situação foi reconhecida ou atribuída como sendo de grupo de risco em função da pandemia do Covid-19, e, por isso, colocados em quarentena, afastados do trabalho ou submetidos a regime de teletrabalho, por sua determinação, e amostra dos contracheques destes empregados relativos aos meses de abril e maio” (despacho de Id. 50b6175).

A reclamada anexa os documentos solicitados, conforme petição de Id. a59459b e

documentos de Ids. dab0c1b e 1ae9ce8, sobre os quais manifesta-se a parte autora conforme Id. 77d7dd8.

Nos termos do despacho de Id. 702b643, com o objetivo de evitar eventual arguição de nulidade, defere-se o prazo de 15 dias para que a reclamada apresente contestação, contados da notificação, nos termos do caput do art. 335 do CPC, c/c art. 769 da CLT.

A empresa demandada apresenta a contestação de Id. fced94b.

O Sindicato autor manifesta-se acerca da defesa e documentos anexados pela demandada, conforme Id. 187a52c.

Em seguida, os autos vêm conclusos para a prolação da sentença, conforme determinado no despacho de Id. 1710670.

É o relatório. Passo a decidir.

Preliminarmente.

Carência de ação. Ilegitimidade ativa.

A reclamada, em contestação, “A fim de evitar-se desnecessária repetição de teses”, ratifica as preliminares apresentadas na manifestação de ID a075cb1 em relação à ilegitimidade passiva, à inépcia da inicial e à litispendência arguidas.

Acerca do tema epigrafado, a reclamada requer, em suma, “seja julgado extinto o processo, sem resolução do mérito, em face da evidente carência de ação decorrente da ausência de interesse processual sob o aspecto da impropriedade do meio eleito e da ilegitimidade ativa do Sindicato Reclamante no presente caso, nos termos dos artigos 17, 485, VI, 330, II e III, ambos do CPC”.

Não prospera a prefacial.

O Sindicato autor tem legitimidade ativa para atuar em nome próprio, postulando direito dos empregados integrantes da categoria profissional que representa.

Os contornos da substituição processual foram amplamente expandidos com o cancelamento da Súmula nº 310 do TST, cujo entendimento limitava a atuação sindical em substituição aos integrantes da categoria associados ou outorgantes de autorização expressa.

Tal cancelamento seguiu o entendimento adotado pela Suprema Corte que, reiteradamente, decidia pela ampliação da substituição processual pelo sindicato, até firmar o entendimento posto no seguinte sentido, verbis: "Esta Corte firmou o entendimento segundo o qual o sindicato tem legitimidade para atuar como substituto processual na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos da categoria que representa. (...) Quanto à violação ao artigo 5º, LXX e XXI, da Carta Magna, esta Corte firmou entendimento de que é desnecessária a expressa autorização dos sindicalizados para a substituição processual. (RE 555.720-AgR, voto do Min. Gilmar Mendes, julgamento em 30-9-08, DJE de 21-11-08)".

Diante do exposto, é legítima a substituição processual pelo sindicato, nos termos do que dispõe o art. 8º, III, da CF/88, bem como conforme art. 81 do CDC, independentemente de autorização dos substituídos, na defesa de direitos individuais homogêneos, comuns aos integrantes de sua categoria profissional.

Rejeito a prefacial arguída.

Inépcia da petição inicial.

A parte demandada ratifica, em defesa, a manifestação de Id. a075cb1 no sentido de que “a petição inicial deve ser reconhecida como inepta, porquanto sequer permite adequadamente depreender qual a pretensão pugnada e os exatos limites da lide”, sustentando que “o Autor formula requerimento genérico, para que seja 'determinada a manutenção integral da remuneração mensal dos substituídos, incluídas todas as parcelas remuneratórias', sequer deixando claro se o requerimento formulado se refere ao chamado “grupo de risco”.

Sem razão.

A inicial revela que o pedido se refere a “empregados que foram deslocados para trabalhar em casa ou aguardar em casa em função de ter mais de 60 anos, de possuir alguma comorbidade – hipertensão, problemas cardíacos, respiratórios, suspeita de infecção pelo Covid -19, contato com pessoas em tal situação, situações que por orientação da empresa, normas e recomendações da OMS, das autoridades sanitárias e médicas, estivessem afastadas temporariamente, sem que se caracterize suspensão do contrato de trabalho”.

Demais disso, conforme já referido na concessão da tutela de urgência, a inicial merece “interpretação restritiva no sentido de que a pretensão se refere a esse grupo específico de trabalhadores” e que trata da manutenção da remuneração praticada no mês de março de 2020, antes das reduções incontroversamente perpetradas pela empresa.

O parágrafo primeiro do art. 330 do CPC estabelece que a petição inicial será inepta quando lhe faltar pedido ou causa de pedir; quando o pedido for indeterminado, ressalvadas as hipóteses legais em que se permite o pedido genérico; quando da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão; ou quando os pedidos forem incompatíveis entre si.

Considerados os seus princípios informadores, o processo trabalhista é notadamente menos formal do que o processo civil, sendo que, no que diz respeito aos requisitos da petição inicial, estes restam atendidos, nos termos do art. 840, § 1º, da CLT, vigente à época da propositura da ação, pela existência de uma "breve exposição dos fatos da qual resulte o dissídio".

A petição inicial reúne todos os requisitos previstos no processo laboral para a análise da pretensão, o pedido formulado está compreensível e, demais disso, a parte reclamada não sofreu qualquer prejuízo na sua defesa, contestando todos os tópicos constantes na fundamentação da petição inicial.

Rejeito.

Litispêndência.

A reclamada, em contestação, invoca tese contida na manifestação de Id. A075cb1, de que “a pretensão ora formulada esbarra na litispêndência, porquanto encerra pedido igual ao formulado nos autos 0020332-33.2020.5.04.0201, em trâmite perante o MM. Juízo da 1ª. VT de Canoas”, defendendo que “evidente que a presente ação não pode ter prosseguimento, sob pena de duas tutelas jurisdicionais sobrepostas, quicá inclusive conflitantes, o que não tem espaço no ordenamento jurídico vigente, requerendo-se, pois, seja extinta a presente ação, sem resolução do mérito, com fundamento nos arts. 485, V, e 337, § 3º, do CPC”.

Não tem razão.

Ratifico o expendido por ocasião da análise da tutela de urgência requerida pela parte autora no sentido de que “muito embora naquela ação e na presente haja identidade de autor, não são idênticos os

pedidos. Com efeito, a causa de pedir e, portanto, o pedido da presente ação se refere à extensão da implementação das medidas de resiliência a empregados “cuja situação foi reconhecida ou atribuída pela própria ré como sendo de grupo de risco- empregados que foram deslocados para trabalharem casa ou aguardar em casa em função de ter mais de 60 anos, de possuir alguma comorbidade – hipertensão, problemas cardíacos, respiratórios, suspeita de infecção pelo Covid -19, contato com pessoas em tal situação, situações que por orientação da empresa, normas e recomendações da OMS, das autoridades sanitárias e médicas, estivessem afastadas temporariamente, sem que se caracterize suspensão do contrato de trabalho. Com absoluta surpresa, agora ao receber os salários no dia 25 de abril verificou-se que também estes empregados tiveram as reduções salariais citadas ” (sic), enquanto que a ação paradigma se refere aos contratos dos empregados que não ostentam esta condição. Assim, o pedido de manutenção integral da remuneração dos substituídos-licenciados, incluídas todas as parcelas remuneratórias, conforme praticadas em março de 2020, sem quaisquer reduções, bem como contribuições feitas a Petros, decorrentes do contrato e ACT vigente, sob pena de multa diária, tem como destinatários os empregados cuja situação funcional foi reconhecida ou atribuída como sendo grupo de risco ou equiparados. Diante desse panorama, inexistindo identidade de causa de pedir e de pedido, rejeito a preliminar suscitada.”.

Rejeito.

Conexão ou continência. Processo nº 0020341-92.2020.5.04.0201.

A demandada sustenta que “na presente ação, o sindicato Autor delimita os substituídos ao que chama de “grupos de risco”. Na ação paradigma, esses mesmos empregados estão abrangidos, quando o Autor se refere aos “empregados do regime de turno aos quais a empresa temporariamente, retirou os adicionais de turno e colocou-os no regime administrativo” (conforme cópia da petição inicial da ação continente ora juntada). Estão abrangidos porque o Autor não os excluiu na ação continente. Para não haver continência, deveria ter dito expressamente na ação continente que estavam excluídos do rol de substituídos aqueles empregados pertencentes ao que chamou de “grupos de risco”, mas não o fez”. Requer “seja reconhecida a continência, nos termos da lei processual civil, com a reunião dos processos para decisão simultânea perante o juízo prevento”, ou “sucessivamente, “acaso assim não entenda o MM. Juízo, há que se reconhecer, ao menos, a ocorrência de conexão entre as ações”.

Verifico, através de consulta ao sistema PJE deste E. TRT da 4ª Região, que, em 15.09.2020 foi publicada sentença nos autos do processo nº 0020341-92.2020.5.04.0201, estando o referido feito no prazo para interposição de recurso ordinário pelas partes.

Neste panorama, na medida em que já proferida sentença na ação anterior, resta prejudicada a alegação relativa à conexão ou continência, uma vez que inviabilizada a reunião e julgamento conjunto das ações.

Não acolho a preliminar.

Mérito.

Redução salarial. Ausência de negociação coletiva. Alteração contratual ilícita.

Trata-se de ação em que o Sindicato autor alega redução unilateral e ilícita da remuneração de empregados que, em face da pandemia da Covid-19, por determinação ou autorização da parte ré, estão em situação de quarentena, teletrabalho, “home office”, ou situação similar, por pertencerem a grupo de risco e estarem sob suspeita de infecção ou de convivência com familiares ou colegas infectados, ou ainda com sintomas não diagnosticados.

O Sindicato autor alega que em 26.03.2020 a reclamada anunciou “um conjunto de medidas

com o autoproclamado escopo de combater a pandemia e se adaptar a dificuldade de caixa”. Dentre as medidas, a “Mudança temporária de regimes de turno e de sobreaviso para regime administrativo de cerca de 3,2 mil empregados” e a “Redução temporária da jornada de trabalho, de 8 horas para 6 horas, de cerca de 21 mil empregados”, considerando que “Aos empregados do setor administrativo reduziu 25% da remuneração e a parte de empregados do turno retirou os adicionais de turno, em prejuízo que pode chegar a 40% da remuneração média, além dos prejuízos à Petros. Tudo isto de forma unilateral, sem observância das normas internas, do ACT, da CLT e muito menos da Constituição Federal”. Acrescenta que “não se cogitou que fossem estendidas aos empregados cuja situação foi reconhecida ou atribuída pela própria ré como sendo de grupo de risco - empregados que foram deslocados para trabalhar em casa ou aguardar em casa em função de ter mais de 60 anos, de possuir alguma comorbidade - hipertensão, problemas cardíacos, respiratórios, suspeita de infecção pelo Covid -19, contato com pessoas em tal situação, situações que por orientação da empresa, normas e recomendações da OMS, das autoridades sanitárias e médicas, estivessem afastadas temporariamente, sem que se caracterize suspensão do contrato de trabalho. Com absoluta surpresa, agora ao receber os salários no dia 25 de abril verificou-se que também estes empregados tiveram as reduções salariais citadas”. Ainda, afirma que “Os trabalhadores aqui substituídos embora incontestavelmente não estejam com seus contratos suspensos, a maior parte estão inclusive exercendo suas atividades na forma determinada pelo empregador, por conta da pandemia e da legislação e orientações médicas aplicáveis, tem o que se chama de falta autorizada e remunerada” e que “A redução de jornada e trabalho não está prevista no rol das medidas a que o empregador pode lançar mão de forma unilateral”, concluindo que “não poderia ser aplicado a grupo de trabalhadores cuja ausência ao trabalho ou alteração em sua forma se equipara ao afastamento por doença e tem previsão expressa na legislação extraordinária de combate a doença – lei 13.979/20, parágrafo 3º do artigo 3º”. Alega que a negociação coletiva de trabalho é imprescindível à redução da remuneração, invocando os arts. 7º, VI e XIII, da Constituição Federal, e 468 da CLT, bem como a Súmula nº 51 do TST. Postula “a manutenção integral da remuneração mensal dos substituídos, incluídas todas as parcelas remuneratórias, conforme praticadas em Março de 2020, sem quaisquer reduções, bem como contribuições feitas à Petros tanto da parte do empregador como do empregado, eis que benefícios concedidos em função do contrato e ACT vigente”, sob pena de aplicação de multa diária pelo eventual descumprimento.

A reclamada insurge-se contra a tutela de urgência pretendida pela parte autora, discorrendo que “por força do estado de calamidade e força maior declarados no país (art. 501, CLT), a Requerida adotou, para os meses de abril, maio e junho, a redução de jornada dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas, de forma geral, ressalvados os empregados da área de saúde, uma vez que estão sendo intensamente demandados nas ações de combate e prevenção ao COVID-19 no âmbito da PETROBRAS”. Invoca a MP nº 927/2020 e advoga que “é de se notar que a legislação vigente, a CLT com o conjunto normativo editado pelo Governo Federal para enfrentamento da pandemia de coronavírus, confere alternativas ao empresário para, dentro de um contexto excepcional que se vive nos dias atuais, assegurar a sobrevivência das empresas e, em última instância, a manutenção dos empregos”. Aduz que tais determinações valem “enquanto durar o estado de calamidade, após o que as jornadas retornam à normalidade” e que “uma parcela dos empregados que atuam em regime de Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR) tiveram mudança de regime, de TIR para Administrativo, com a consequente e lógica perda temporária dos adicionais específicos do trabalho de TIR, haja vista que, por conta das circunstâncias emergenciais, deixaram de atuar na área operacional e foram remanejados para o regime administrativo durante um período de três meses a partir de abril”. Assevera que “a alteração do regime de trabalho dos empregados, além de estar totalmente abarcada pelo poder diretivo da empresa (art. 2º CLT), conta com previsão legal disposta nos arts. 9º e 10 da Lei 5.811/72” e que “tais alterações ocorreram por conta e somente durante o estado de calamidade e força maior, declarado por Decreto (6/2020) e assim considerado pela própria legislação consolidada (art. 501, CLT), período este em que esse contingente não estará em atividade operacional.” Sustenta que esses empregados temporariamente realocados no regime administrativo deixam de perceber “apenas os adicionais devidos em contraprestação ao efetivo exercício em regime especial de turno ou sobreaviso, o que não estão fazendo”. Diz que “enquanto esses empregados não estão atuando em suas escalas de trabalho, considerada a Petrobras como um todo, quase 80% dos empregados que

atuam em regime especial permanecem trabalhando nessas frentes e percebendo os adicionais”, arrematando que “por esse aspecto, haveria também flagrante quebra do princípio da isonomia, pois injurídico se afiguraria que os que estão fora da escala continuem a receber os mesmos adicionais que àqueles que permanecem trabalhando nas frentes operacionais, mantendo as atividades essenciais para assegurar o abastecimento nacional e a segurança das operações, pessoas e instalações”.

Ao apresentar a contestação de Id. Fced94b, a parte ré noticia que a medida “de redução temporária da jornada e da remuneração dos empregados do regime administrativo findou-se, conforme previsão inicial, no final do mês de junho (evidência em anexo). Significa que, desde 01/07/2020, houve o retorno à normalidade em toda a PETROBRAS da jornada diária de 8h, com aumento proporcional da remuneração, para os empregados do regime administrativo que migraram para a jornada de 6h, em função da medida temporária de resiliência”. Refere que “a medida de alteração temporária do regime de trabalho especial para o administrativo permanece. Em princípio até esse mês de setembro, conforme o informe anexo referido. O efetivo operacional reduzido busca diminuir a exposição, protegendo a vida e a saúde dos empregados, bem como preservar a segurança operacional das atividades empresariais”. Sustenta que “nenhum empregado que está em isolamento, quarentena ou teletrabalho – ou qualquer outra situação que não caracterize falta ao trabalho, vale dizer, porquanto o Autor não é claro na delimitação do objeto da lide – está tendo os dias de isolamento, quarentena ou teletrabalho considerado como falta injustificada ou sofrendo qualquer sanção ou desconto”, repisando que “não tem cabimento a alegação de violação ao art. 3º, §3º, da Lei 13.979/2020, inaplicável ao caso em exame”. Pugna pela improcedência dos pedidos.

Aprecio.

Tal como detalhadamente referido na análise da tutela de urgência requerida pela parte autora (Id. 344252d), o conjunto probatório dos autos revela que a redução salarial perpetrada pela reclamada, em desfavor dos substituídos, é unilateral e não está autorizada por negociação coletiva ou acordo individual.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso VI, inclui no título dos direitos fundamentais dos cidadãos brasileiros, expressamente, o direito à irredutibilidade salarial, salvo disposição ajustada em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Trata-se de cláusula pétrea da nossa Constituição Federal, inafastável por qualquer outra regra emanada do nosso ordenamento jurídico.

Reconhecendo a desigualdade material dos sujeitos da relação de emprego, que não possuem a mesma força para a negociação, o legislador constituinte elegeu a via coletiva para que, em quaisquer crises conjunturais e econômicas, a pensada redução envolvendo a obrigação principal atribuída ao empregador, no contrato de emprego, fosse realizada por intermédio da negociação coletiva, sobretudo, como no caso, tratando-se de empregador público, ente cuja natureza híbrida implica, também, na observância de princípios próprios à administração pública, dentre os quais o da legalidade e o da isonomia.

O legislador constituinte protegeu e valorizou expressamente o bem jurídico trabalho, situando como fundamento da República “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art. 1º, item IV), como fundamento da ordem econômica “a valorização do trabalho humano” (art. 170), destacando ainda, e por fim, que a ordem social “tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar social” (art.193).

Dito isso, os empregadores, especialmente os públicos, a par de perseguirem seus objetivos sociais, cumprem, também, uma função social.

Dotado de eficácia erga omnes, o direito fundamental à irredutibilidade salarial, salvo autorização em sede de negociação coletiva é oponível contra todos, inclusive o Estado e integrantes da administração pública direta e indireta.

No caso, sujeitar à negociação privada de condições, empregados públicos sujeitos a plano de cargos e salários, implicaria na possibilidade de quebra da isonomia entre estes mesmos empregados.

Mesmo o recente julgamento da ADI 6363, que prevê a possibilidade de ajuste individual para a redução salarial, nos termos propostos pela Medida Provisória 936/2020, não afasta o fato de que está a reclamada excetuada do âmbito de aplicação do referido ato normativo, em virtude da sua natureza híbrida e da sua sujeição a princípios e estatuto próprios, assentada a distinção entre aquele caso e o julgado nestes autos.

O imperativo da força maior, nos moldes em que invocado pela ré, não prescinde da sua confrontação com o ordenamento jurídico posto, em especial o crivo de constitucionalidade, pois é justamente nos momentos de crise que se deve recorrer ao que o legislador constituinte entendeu como direito mínimo aos cidadãos.

No caso, o art. 503 da CLT foi derogado pelo art. 2º da Lei n. 4.923/1965 e, ambos, não foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988 quando tratam de medidas unilaterais ou acordos individuais tendentes à redução de jornada e salário, mesmo quando caracterizada a força maior.

A crise causada pela Pandemia COVID-19, note-se, é de ordem não apenas econômica, mas notadamente de ordem social e humanitária. Nesse panorama, permitir a redução unilateral do percebimento de verbas contraprestativas habituais aos empregados licenciados afronta o disposto no art. 3º, §3º, da lei 13.979/20 e sujeita-os a duplo prejuízo em momento de notada vulnerabilidade.

As Medidas Provisórias 927 e 936/2020, a propósito, não autorizam a redução unilateral perpetrada pela reclamada e, ainda, apontam para providências governamentais, como o auxílio emergencial e garantia de emprego, dois quais não se tem notícia nos normativos unilaterais da reclamada. Observe-se que não há qualquer previsão na MP 927/2020 quanto à possibilidade de redução de jornada e salário pelo empregador e as medidas ali mencionadas, por tratarem de regras de exceção, merecem interpretação restritiva. Nada obstante, a MP 936 exclui, de forma expressa do seu âmbito de aplicação, as entidades integrantes da administração pública indireta, caso da reclamada, nos termos do parágrafo único do art. 3º.

Diante de todo o exposto, tem-se que é ilícita a alteração contratual promovida pela reclamada, nos termos do disposto no art. 468 da CLT.

Nesse panorama, torno definitiva a decisão liminar concedida e declarando nulas as alterações contratuais perpetradas a partir de 1º.04.2020 e que atingiram os empregados de grupo de risco e que foram deslocados para trabalho ou espera em suas residências, com idade superior a 60 anos ou possuidores de alguma comorbidade, inclusive os dirigentes sindicais, e condeno a reclamada à manutenção da remuneração dos substituídos, com vantagens e benefícios previstos em normas internas inerentes aos regimes especiais (incluídos os adicionais de turno), mantido o patamar de pagamentos havidos em março de 2020, retificando-se apontamentos funcionais que tenham sido efetuados em decorrência, à manutenção do “status quo”, deferidas parcelas vincendas, vale dizer, até o restabelecimento dos pagamentos conforme ora determinado (pedidos d”, “e” e “f”).

Registro, por oportuno, quanto aos adicionais de risco, previstos em normativo interno, que a despeito de a decisão do TST ter suspenso a tutela provisória deferida na presente ação tão-somente em relação a determinação de preservação do pagamento de tais adicionais, inerentes ao labor em regime de turno ininterrupto àqueles trabalhadores do grupo de risco transferidos para o regime administrativo ou teletrabalho, a parcela é devida aos substituídos. A uma porque, embora a doutrina e a jurisprudência sejam, de fato, unânimes ao considerar a inexistência de direito adquirido aos adicionais devidos por força do exercício de atividades mais gravosas à saúde do trabalhador, caso do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, e na linha Súmula nº 391 do TST e arts. 9º e 10 da Lei nº 5.811/1972, trata-se, na hipótese dos

autos, de alterações contratuais unilaterais que afetam uma coletividade de trabalhadores e sem contrapartida de pagamento da indenização a que aludem os dispositivos legais precitados.

Demais disso, a hipótese dos autos atrai norma interna da reclamada em sentido contrário. Observo que a decisão de ID. 69B7b81 revela: “Aliás, especificamente quanto à mudança temporária de regime especial de trabalho (turno e sobreaviso) para o regime administrativo, tenho por relevante reproduzir os seguintes excertos do normativo PP-1PBR-00515 da impetrante, no ponto em que regulamenta o trabalho eventual em horário administrativo (ID 95b9ad9 - Pág. 3): *Seção 2. TRABALHO EVENTUAL 2.1. Trabalho Eventual em Horário Administrativo [...] d. A realização de Trabalho Eventual em Horário Administrativo por até 1 (um) mês implica na manutenção das parcelas remuneratórias descritas na Tabela 1 e deve ser aprovada por seu Gerente Imediato. e. A realização de Trabalho Eventual em Horário Administrativo que tenha duração superior a 1 (um) mês implica na manutenção das parcelas remuneratórias descritas na Tabela 1 e deve ser aprovada pelo Titular de Estrutura Geral ou Estrutura Básica (exceto gerente setorial). Além disso, deve atender aos seguintes requisitos: Respeitar o prazo máximo disposto na Tabela 1 deste padrão normativo; ou Apresentar um custo de manutenção das parcelas remuneratórias recebidas pelo empregado inferior ao custo de indenização por alteração de seu Regime de Trabalho, conforme demonstrativo constante no Anexo C deste padrão normativo.* Já a referida Tabela 1, segundo depreendo, revela que os empregados dos quadros de mar e de terra devem continuar a receber boa parte das parcelas remuneratórias pertinentes ao labor em regime especial de trabalho (turno e sobreaviso), enquanto estiverem cumprindo trabalho eventual em horário administrativo, durante ao menos 180 (cento e oitenta) dias (ID 01c2727 - Pág. 4). Logo, em juízo de plausibilidade, ainda que se compreenda que a impetrante possa efetuar mudanças no regime de trabalho (Lei nº 5.811/72, arts. 9º e 10; TST, Súmula 391), penso deva ser observado o regulamento interno da empresa, que aderiu aos contratos de trabalho dos substituídos (TST, Súmula 51), sobretudo no ponto em que disciplinou a manutenção das parcelas remuneratórias durante a mudança temporária para o regime administrativo.” (sem grifos no original).

2. Benefício da assistência judiciária gratuita. Honorários advocatícios.

O art. 5º, LXXIV, da CF/88, dispõe que: “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

No caso dos autos, o demandante constitui pessoa jurídica com renda própria e autonomia financeira, sendo inviável presumir sua condição de miserabilidade jurídica ou insuficiência econômica para arcar com as despesas processuais. Indefiro.

Lado outro, considerando que não se trata de típica ação trabalhista, aplica-se ao caso o disposto no art. 85 do CPC, conforme Súmula nº 219, IV, do TST. No mesmo sentido, inclusive, é a atual redação do art. 791-A da CLT.

Assim, diante da procedência da ação, condeno a demandada ao pagamento, em favor dos procuradores da parte autora, de honorários sucumbenciais, os quais fixo em 10% do valor bruto da condenação.

3. Descontos previdenciários e fiscais.

Dada a natureza jurídica da parcela pecuniária deferida (multa diária de R\$ 200,00 à ré, por cada empregado substituído), que depende, ainda, de eventual descumprimento, pela parte demandada, da obrigação de fazer ora imposta, não incidem contribuições previdenciárias e fiscais.

Dispositivo.

Ante o exposto, nos autos da ação trabalhista promovida por **SINDICATO DOS**

PETROLEIROS DO RIO GRANDE DO SUL, em face de **PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS**, **rejeito** as prefaciais arguídas e, no mérito, **julgo procedentes os pedidos** para, nos termos da fundamentação, cujos critérios integram o dispositivo, **declarando** nulas as alterações contratuais promovidas pela empresa reclamada a partir de 1º.04.2020, e **tornando definitiva** a decisão liminar que acolheu o requerimento de tutela de urgência, **determinar** que a empresa ré mantenha o pagamento integral da remuneração mensal dos substituídos de grupo de risco que foram deslocados para trabalhar em casa ou aguardar em casa, garantido o pagamento das vantagens e benefícios conforme satisfeitos em março de 2020, incluídos os adicionais de turno, sob pena de aplicação de multa diária de R\$ 200,00 por cada empregado substituído.

A reclamada deverá pagar honorários de sucumbência aos patronos da parte autora, à razão de 10% sobre o valor bruto da condenação, conforme for apurado em liquidação de sentença.

Custas de R\$ 1.000,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 50.000,00, complementáveis ao final, pela reclamada.

Determino o imediato cumprimento da presente sentença, independentemente do trânsito em julgado, quanto à obrigação de fazer imposta, forte no entendimento consubstanciado na Súmula nº 414, III, do TST.

Intimem-se as partes e o Ministério Público do Trabalho.

Nada mais.

CANOAS/RS, 27 de novembro de 2020.

ELIANE COVOLO MELGAREJO
Juíza do Trabalho Titular