



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Ação Civil Pública Cível 0000383-28.2020.5.11.0007

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/04/2020

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

REQUERENTE: SINDICATO DOS TRAB INDUST DE PETROLEO DERIV EST DO AM

ADVOGADO: ALINE MARIA PEREIRA MENDONCA

REQUERIDO: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

7ª Vara do Trabalho de Manaus

ACPCiv 0000383-28.2020.5.11.0007

REQUERENTE: SINDICATO DOS TRAB INDUST DE PETROLEO DERIV EST DO AM

REQUERIDO: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

DECISÃO PJe-JT

Vistos etc.

Comparece o reclamante SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E DERIVADOS DO ESTADO DO AMAZONAS – SINDIPETRO/AM, perante esta Justiça Especializada para o fim de postular, em sede de antecipação de tutela, a nulidade de pleno direito do plano de resiliência instituído pela reclamada PETRÓLEO BRASILEIRO S. A. - PETROBRÁS, com restabelecimento de todos os alegados direitos, vantagens e benefícios dos substituídos suprimidos no referido plano. Requer ainda, no caso da reclamada ter implementado o plano de resiliência, a restituição de valores em decorrência da política de redução salarial constante no instrumento normativo.

O sindicato autor narra que os empregados foram comunicados por meio de ofício (Ofício RH/RSGE/RSIND 0092/2020) datado de 01/04/2020 sobre a adoção do denominado Plano de Resiliência, que abrange medidas de redução de jornada e de salário, bem como de mudança de regime de turnos e sobreaviso para o regime administrativo com perda de todos os adicionais, entre outras medidas a serem implementadas nos meses de abril, maio e junho de 2020. Sustenta a invalidade das medidas determinadas pelo réu sem prévia negociação coletiva e em afronta ao ACT em vigor, postulando o deferimento de tutela de urgência para que o réu se abstenha de adotar as medidas indicadas no referido plano de resiliência.

O reclamante alegou que o plano de resiliência instituído pela reclamada contém as seguintes irregularidades, entre outras: não se encontra amparado pelas medidas provisórias editadas Governo Federal, pela Constituição Federal, pela CLT, não observa a orientação emanada do princípio da vedação da alteração contratual lesiva, motivo pelo qual, requereu no mérito, a nulidade do plano de resiliência. Postula ainda seja intimado o Ministério Público do Trabalho para que apresente manifestação sobre o objeto da presente ação trabalhista.

É o relatório.

Para análise do pedido de antecipação de tutela impõe-se, entretanto, verificar o que dispõe o art. 300, do CPC/2015:

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

§ 1º Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2º A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

§ 3º A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.

No caso vertente, da análise dos autos, verifico que o autor produziu prova documental por meio da juntada do comunicado RH/RSGE/RSIND 0092/2020 (id. 958b8f9), no qual é informada a adoção das seguintes medidas, tidas pela reclamada como “necessárias para assegurar a sustentabilidade da Companhia” em razão da crise de energia vivida pela indústria de petróleo:

“Postergação do pagamento, entre 10% a 30%, da remuneração mensal de empregados com função gratificada (gerentes, coordenadores, consultores e supervisores), referentes aos meses de abril, maio e junho de 2020, com a devida restituição no mês de setembro de 2020, Consulto Master 30%, Gerente/Assistente /Consultor Sênior 25%, Gerente Setorial/Coordenador/Consultor 20%, Supervisor 10% e Assessor 10 a 30%.

Mudança temporária de regime especial de trabalho (Turno e Sobreaviso) para regime administrativo - medida voltada apenas aos empregados que não estiverem cumprindo as escalas de trabalho, ou seja, não estejam participando dos processos produtivos da companhia, nos meses de abril, maio e junho de 2020.

Redução temporária da jornada de trabalho dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas diárias, com a consequente redução proporcional da remuneração em 25%, nos meses de abril, maio e junho de 2020. Essa redução não se aplica aos empregados que tiverem alteração do regime especial de trabalho para o regime administrativo e aos ocupantes de função gratificada, considerando que a remuneração desses empregados já terá sido impactada com as medidas citadas acima.”

Ademais, o sindicato autor produziu prova por meio da juntada do documento intitulado “Perguntas e Respostas” (id. 12f3c91), com esclarecimentos sobre as medidas previstas no citado Plano de Resiliência, a corroborar a ausência de negociação coletiva prévia às alterações determinadas pela reclamada. É o que conclui a partir da análise da seguinte pergunta e resposta:

“A empresa pode reduzir a jornada de trabalho de forma unilateral?”

Todas as ações tomadas pela companhia para reforçar sua saúde financeira, inclusive as medidas de RH, estão em conformidade com os preceitos legais.”

Da análise dos documentos supramencionados, resta provado que a reclamada adotou medidas de políticas de redução remuneratória e de jornada para reduzir os custos com a força de trabalho com o objetivo de diminuir os impactos sofridos em decorrência da profunda crise vivenciada pela indústria de petróleo.

Contudo, não celebrou negociação com o sindicato da categoria profissional, colidindo com o que dispõe o art. 7º, inciso VI, que prevê a vedação da redução salarial, salvo se

houver negociação coletiva nesse sentido, o que não é o caso dos autos, tendo em vista que a reclamada apenas comunicou sua decisão de reduzir salários e jornada ao sindicato autor.

Assim agindo, a reclamada violou a exigência constitucional de prévia negociação coletiva constante dos artigos 7º, VI e XIII c/c art. 8º, III e VI, da Constituição Federal, e Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho, as quais fomentam a participação dos entes coletivos nas negociações com os empregadores.

Além disso, a reclamada afrontou o art. 468 da CLT, o qual consagra o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, ao determinar unilateralmente alterações contratuais claramente prejudiciais aos seus empregados.

Destaco que a decisão do E. STF (ADI 6363) permitiu acordo individual de redução de salário e jornada de trabalho, com amparo na Medida Provisória 936/2020, a qual, contudo, em seu artigo 3º, parágrafo único, expressamente afasta sua aplicação para sociedades de economia mista, como é o enquadramento jurídico da reclamada.

Ainda que se aplicasse a Medida Provisória 936/2020, no caso concreto não houve acordo individual de redução de salário e de jornada de trabalho especificamente.

Além disso, há um acordo coletivo de trabalho anterior à pandemia do COVID-19 que permitia a redução de salários e de jornada de trabalho, desde que tenha um acordo individual que o empregado concordasse, no entanto, por enquanto, não se vê respeitada a referida cláusula normativa.

Acrescento ainda que a mudança temporária de regime especial de trabalho (Turno e Sobreaviso) para regime administrativo, que acarreta a perda dos adicionais ordinariamente recebidos pelos trabalhadores nessas condições, sem prévia negociação coletiva e individual, colide com o princípio da estabilidade financeira dos trabalhadores, tendo em vista que promove drástica perda remuneratória sem a previsão de qualquer compensação.

Portanto, as medidas determinadas pela reclamada no plano de resiliência constituem alteração unilateral lesiva aos contratos de trabalho dos seus empregados, efetuadas em clara violação ao disposto nos artigos. 7º, VI e XIII, e 8º, Constituição Federal, e Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho, sendo patente sua invalidade, violando ainda princípios da equivalência dos contratantes coletivos e autonomia sindical.

Por fim, afasto interpretação de que a reclamada utilizou-se do art. 503 da CLT como fonte normativa autorizante de sua conduta, tendo em vista que o preceito celetista deve ser interpretado à luz dos direitos fundamentais estampados no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, exigindo prévia negociação coletiva.

Por todo o exposto, considerando o descumprimento flagrante de normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, considero presentes os elementos que

concorrem para a concessão da antecipação de tutela requerida, nos termos do art. 300 e 301 do CPC, bem como art. 12, §1º da Lei de Ação Civil Pública, pelo que **DEFIRO em parte a antecipação da tutela de urgência requerida determinando à reclamada que:**

- Se abstenha de implementar e efetivar as medidas de redução de jornada e de salário previstas em seu Plano de Resiliência, sem alteração dos direitos e vantagens dos trabalhadores que atuam em regime de turno e dos trabalhadores que atuam em regime administrativo, ainda que lotados em regime de teletrabalho, o que deverá ser observado nos meses de abril, maio e junho de 2020 ou até que sobrevenha negociação coletiva dispondo de forma diversa, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por cada empregado substituído.

Indefiro o pedido constante do item 67.1.1. da petição inicial, uma vez que o próprio autor não apresenta certeza quanto ao implemento do regulamento, não produzindo provas de que as medidas questionadas já tenham sido efetivadas.

Expeça-se mandado de notificação da reclamada URGENTE para apresentar defesa no prazo de 15 (quinze) dias úteis a contar da intimação, bem como para cumprimento imediato dessa decisão.

Intime-se o autor desta decisão.

Intime-se o Ministério Público do Trabalho, via eletrônica, para ciência da presente ação, nos termos do art. 129, III, da Constituição Federal c /c arts. 83 e 84 da LC nº 75/93.

MANAUS/AM, 30 de abril de 2020.

GUSTAVO JACQUES MOREIRA DA COSTA
Juiz(a) do Trabalho Substituto

