

Vistos etc.

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA impetra **MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO**, com pedido de liminar, contra ato do **MM JUIZ(A) DA 22ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR**, praticado nos autos da Ação Civil Coletiva de Nº **0000200-77.2020.5.05.0022**, em que figura como litisconsorte a **PETROLEO BRASILEIRO S.A. – PETROBRAS**.

Verifico que a ação mandamental foi tempestivamente ajuizada.

O sindicato autor impetra o presente *mandamus* contra a decisão exarada pelo MM. Juízo da 22ª Vara Trabalho de Salvador, que, nos autos da referida ação civil coletiva, denegou a antecipação de tutela, que tinha como objetivo a manutenção do pagamento integral da remuneração mensal dos substituídos, incluídas todas as parcelas remuneratórias, conforme praticado no mês de março de 2020.

O impetrante narra que em 01/04/2020 a PETROBRAS comunicou a seus empregados que *“Como parte das ações destinadas a promover o corte anunciado de US\$ 2 bilhões de gastos operacionais em 2020, foram tomadas decisões de poupar aproximadamente R\$ 700 milhões em despesas com pessoal”*, dentre as quais estaria a redução temporária da jornada de trabalho, de 8 para 6 horas diárias, para os empregados submetidos ao regime administrativo de trabalho e que não exercem função gratificada. Aduz que a alteração imposta pela empresa ré foi ilegal, porque realizada de forma unilateral, sem qualquer participação do sindicato da categoria.

Argumenta o impetrante que o ato investido fere direito líquido e certo dos substituídos na medida em que, ao indeferir a tutela de urgência requerida, manteve os efeitos da redução na remuneração imposta unilateralmente pela PETROBRAS, em flagrante violação aos princípios constitucionais da irredutibilidade salarial e da isonomia.

Assevera ainda que ao amparar sua decisão no art. 3º, II, da MP 936, de 01/04/2020, a autoridade coatora estendeu à PETROBRAS os efeitos de Medida Provisória que a ela não se aplica.

Sustenta também que a medida implementada pela PETROBRAS encontra óbice no art. 7º, VI, XIII e XXVI da Carta Magna, na medida em que a redução salarial anunciada não encontra amparo em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Decido.

A Tutela de Urgência está prevista no art. 300 do NCPC: *“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.”*

O ato investido, exarado pela MM. Juízo impetrado, possui o seguinte teor:

“Vistos, etc.

Sustenta a parte autora que a Reclamada (PETROBRAS), unilateralmente, se utilizando da pandemia do COVID-19, decidiu pela redução do salário de parte de seus empregados, especificamente daqueles sujeitos ao regime administrativo de trabalho e que não exercem função gratificada, sem comprovação de estar enfrentando qualquer dificuldade econômica.

Postula, em sede de tutela de urgência, que seja determinada a manutenção integral da remuneração mensal dos substituídos.

Analise-se.

Diante da modificação do cenário atual, com o avanço da pandemia do COVID-19, entende este Juízo que é temerária a concessão da medida sem prévia oitiva da parte reclamada, em especial considerando-se o teor do art. 3º, II, da MP 936, de 01/04/2020, que chancela a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários

Dessa forma, INDEFERE-SE a antecipação dos efeitos da tutela. Considerando o quanto disposto no ATO CR TRT5 Nº 21, de 27 de abril de 2020; no artigo 3º, parágrafo terceiro, da Resolução 314 do Conselho Nacional de Justiça, assim como no artigo 6º do Ato 11 do Tribunal Superior do Trabalho, dispense a audiência dita inaugural.

Notifique-se a reclamada para que apresente defesa e documentos em 15 dias, sob pena de revelia e confissão.

Com o advento da defesa e documentos colacionados pela parte ré, deverá parte autora se manifestar no prazo de 10 (dez) dias a contar do primeiro dia útil subsequente ao término do prazo concedido à(s) Reclamada(s) no item anterior.

Decorrido os prazos acima, deverão as partes informar, em 05 dias, se há possibilidade de conciliação (apresentando proposta de acordo, com valores e condições de pagamento, interpretando-se o silêncio como falta de interesse em aceder à primeira tentativa de conciliação), bem como se possuem interesse na produção de prova oral, com indicação expressa acerca de sua disponibilidade de ordem técnica para participação na audiência telepresencial, notadamente quanto ao acesso à internet e às ferramentas eletrônicas previstas no ATO CR TRT5 Nº 21, de 27 de abril de 2020.

Saliente-se que cumprirá aos litigantes, em igual oportunidade, manifestarem-se acerca do eventual interesse na produção de prova pericial, bem como de prova testemunhal, devendo, no último caso,

informar ao Juízo a qualificação das testemunhas inseridas no rol por si apresentado, com expressa indicação do endereço atualizado, contato telefônico e respectivo endereço de e-mail.

Caso as partes manifestem interesse na realização de prova oral, inclua-se o feito em pauta para audiência de instrução telepresencial, quando as partes deverão trazer suas testemunhas independentemente de notificação. Caso negativo, façam-se os autos conclusos para julgamento.”

A Lei nº 12.016/09, em seu art. 1º, prevê a concessão da segurança “*para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.*” A expressão “direito líquido e certo” deve ser percebida como aquele direito que pode ser comprovado de plano, que está evidente à primeira vista, sem requerer dilação probatória.

É de suma relevância, neste caso, observar que, nos termos do art. 1º da Lei 12.016/2009, “*Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.*”

Já o art. 7º, inciso III, da citada norma impõe ao juiz “*que se suspenda o ato que deu motivo ao pedido, quando houver fundamento relevante e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso seja finalmente deferida, sendo facultado exigir do impetrante caução, fiança ou depósito, com o objetivo de assegurar o ressarcimento à pessoa jurídica.*”

Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2015, páginas 961), tratando do conceito de liminar, a descrevem como “*uma ordem judicial proferida prontamente, mediante um juízo sumário, porém precário (ou seja, não definitivo), de plausibilidade das alegações e de risco de que a demora na prestação jurisdicional ocasione dano de difícil reparação.*”

São, pois, pressupostos para o deferimento de uma liminar: a plausibilidade jurídica do pedido (*fumus boni juris*) e o risco de dano irreparável ou de difícil reparação em decorrência da demora na prestação jurisdicional definitiva (*periculum in mora*). Ressalta-se que, para a concessão do provimento liminar há que se constatar a ocorrência simultânea de ambos os requisitos, não bastando apenas um deles.

Assinalam, outrossim, os referidos doutrinadores (2015, p. 962) que o Magistrado pode conceder a liminar antes da oitiva da autoridade impetrada, sendo que, na hipótese de dúvida acerca da plausibilidade jurídica do pedido “*ele pode – e é prudente que o faça – aguardar as informações da autoridade impetrada para formar a sua convicção sobre o cabimento, ou não, da medida.*” É relevante ressaltar que a concessão da medida liminar não envolve um prejulgamento, mas apenas suspensão do ato impugnado, “*para evitar, temporariamente, lesão irreparável a eventual direito do impetrante*”, nas palavras dos mesmos autores.

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 7º, inc. VI, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre outros que visem à melhoria de sua condição social, a irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo.

Pois bem. O Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020 celebrado entre o sindicato impetrante e a PETROBRAS, dispôs expressamente na cláusula 56 sobre a redução da jornada e remuneração dos empregados submetidos ao regime administrativo e sem função gratificada, nos seguintes termos:

Cláusula 56. Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração

A Companhia manterá a possibilidade de redução de jornada de trabalho, **por opção do empregado**, para os empregados do regime administrativo e sem função gratificada, mediante redução proporcional da remuneração.

Parágrafo 1º - A Companhia manterá para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível e sem função gratificada a opção de redução de jornada de trabalho de 8 (oito) para 6 (seis) horas mediante redução proporcional de 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração.

Parágrafo 2º - A Companhia disponibilizará ainda para os empregados do regime administrativo e do regime administrativo categoria diferenciada (Assistente Social), vinculados tanto ao horário flexível quanto ao horário fixo, que não possuam função gratificada, a opção de redução de 5 (cinco) para 4 (quatro) dias de trabalho semanais, mantendo a jornada diária de trabalho original, mediante redução proporcional de 20% (vinte por cento) da remuneração.

Parágrafo 3º - **Os ajustes ou alterações no Regramento de Redução de Jornada (anexo XI) serão tratados na Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.** (destaquei).

Como extrai-se da cláusula supratranscrita, o instrumento normativo da categoria dos substituídos veda a redução unilateral da jornada de trabalho dos empregados e condiciona que nos ajustes ou alterações sobre redução de jornada, esteja presente a Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

Nenhuma das duas condicionantes ocorreu no caso em exame, tendo em vista que a redução da jornada de trabalho e do salário ocorreu sem a manifestação de vontade dos

empregados, bem assim não houve participação da Comissão supra mencionada.

E nem se diga que o Governo Federal, com a edição das Medidas Provisórias 927/2000 e 936/2000, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, autorizaram a redução da jornada de trabalho e dos salários dos empregados de forma indistinta, ante a pandemia causada pelo COVID-19, tendo em vista que o artigo 3º da referida MP exclui a aplicabilidade de tais medidas às sociedades de economia mista, o que é o caso da PETROBRÁS. Vejamos:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. **O disposto no caput não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedade de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.**

Assim sendo, vê-se que a redução salarial perpetrada pela ré não está amparada nas normas jurídicas vigentes, quer nas normas constitucionais, quer naquelas editadas pelo governo federal em razão da crise causada pela pandemia do COVID-19 (MP 927/2020 e MP 936/2020).

A imposição unilateral das mudanças nas relações trabalhistas pela PETROBRÁS fere não só os supracitados comandos insertos no art. 7º, incisos VI, XIII e XXVI da Constituição Federal, mas também os postulados da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, constantes no art. 1º, incisos III e IV da Lei Maior, fundamentos da República Federativa do Brasil.

Nesse passo, percebendo a presença do *fumus boni iuris*, consoante fundamentação acima delineada, e o *periculum in mora*, este consubstanciado na privação do empregado de receber verba de natureza alimentar na sua integralidade, entendo ser cabível, *in casu*, o deferimento do pedido liminar constante da peça inicial desta ação mandamental, no sentido de que a PETROBRÁS mantenha o pagamento integral do salário (não da “remuneração”) dos substituídos, inclusive todas as parcelas remuneratórias habituais, contratuais e normativas.

Desta forma, presentes os fundamentos apontados pelo impetrante para a oposição do *writ*, com escopo no art. 7º, III, da Lei 12.016/09, **CONCEDO A LIMINAR** para determinar que a PETROBRÁS mantenha o pagamento integral do salário dos substituídos, inclusive todas as parcelas remuneratórias habituais, contratuais e normativas, sob pena de incidência de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Notifiquem-se o impetrante.

Cite-se o litisconsorte passivo para vir integrar a lide, querendo.

Atribuo a esta decisão força de Ofício para que autoridade impetrada preste as informações de lei.

SALVADOR/BA, 12 de maio de 2020.

RUBEM DIAS DO NASCIMENTO JUNIOR
Desembargador(a) do Trabalho