



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
22ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ACC 1000442-03.2020.5.02.0022

AUTOR: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE EXPLORAÇÃO, PERFURAÇÃO, PRODUÇÃO, REFINO, DESTILAÇÃO, ARMAZENAMENTO, DISTRIBUIÇÃO E TRANSPORTE ATRAVÉS DE DUTOVIAS, E IMPORTAÇÃO DE PETRÓLEO, DERIVADOS E SIMILARES DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, GOIÁS E DISTRITO FEDERAL
RÉU: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

INTIMAÇÃO

Fica V. Sa. intimado para tomar ciência da Sentença ID 161346a proferida nos autos.

TERMO DE AUDIÊNCIA

Proc. 1000442-03.2020.5.02.0022

Aos 10 dias do mês de setembro do ano de 2.020, às 17:00 hs, na sala de audiência desta 22ª Vara do Trabalho, foram apregoados os litigantes SINDICATO UNIFICADO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE EXPLORAÇÃO, PERFURAÇÃO, PRODUÇÃO, REFINO, DESTILAÇÃO, ARMAZENAMENTO, DISTRIBUIÇÃO E TRANSPORTE ATRAVÉS DE DUTOVIAS, E IMPORTAÇÃO DE PETRÓLEO, DERIVADOS E SIMILARES DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, GOIÁS E DISTRITO FEDERAL), autor e PETRÓLEO BRASILEIRO S.A - PETROBRAS, ré.

Ausentes as partes.

Prejudicada a tentativa conciliatória.

Submetido o processo a julgamento, pelo MM. Juiz do Trabalho, Dr. **SAMIR SOUBHIA**, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

Trata-se de Ação Civil Coletiva ajuizada pelo Sindicato Unificado dos Petroleiros de São Paulo, com pedido de concessão de tutela de urgência, que visa a declaração de nulidade da redução unilateral e proporcional de remuneração e jornada promovida pela Petróleo Brasileiro SA (Petrobras) em caráter de “Medida de Resiliência”, na data de 01/04/2020, e especificamente em relação à remuneração dos empregados em regime administrativo e sem função gratificada, sob o argumento de que referido ato não pode prosperar em razão de demonstrar desigualdade em relação aos ocupantes de cargos em nomeação, por inobservar o princípio da inalterabilidade contratual consagrado pelo art. 468 da CLT, por não ter sido objeto de negociação coletiva, bem como por ferir a legislação trabalhista e o acordo coletivo da categoria. O sindicato-autor ainda postula a imposição de multa diária por eventual descumprimento de obrigação de fazer deferida em sede de antecipação de tutela, pagamento das verbas decorrentes da redução da remuneração, retificação do apontamento funcional dos substituídos, além de indenização por danos morais coletivos (vide petição inicial de

ID “2dab6b1”). Intimação da ré para manifestação sobre o pedido de tutela antecipada em 48 horas em despacho de 27/04/20 (ID “169ba61”). Em manifestação prévia de ID “2b2f047”, a Petrobrás rebate o sindicato-autor e assevera ter realizado tratativas junto à categoria e perante o Ministério Público do Trabalho sobre os temas objeto da ação por meio da “Notícia de Fato nº 001846.2020.01.000/0”, justifica a adoção das “Medidas de Resiliência” em decorrência da crise financeira sem precedentes decorrente da pandemia mundial ocasionada pelo Covid-19, destaca que a redução da jornada e da remuneração é temporária e que observa o valor do salário-hora, que as medidas foram adotadas em conformidade com o disposto nas MP’s nºs 927/20 e 936/20 e a fim de preservar o emprego de todos os trabalhadores substituídos, aduz que o sindicato-autor não percebeu a “realidade de exceção” do atual contexto ao ingressar com a presente ação, que há perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão caso a tutela de urgência seja concedida, e que a pretensão é improcedente. Antecipação de tutela indeferida no despacho de 30/04/20 (ID “6c253e6”). Pedido de reconsideração de decisão pelo sindicato-autor na peça processual de ID “d5fa95e”, alegando que o rol do art. 3º da MP nº 927/20 não admite interpretação extensiva, que a MP nº 936/20 não é aplicável a sociedades de economia mista, que a medida da ré viola cláusula normativa, e que não houve acordo individual prévio com os empregados substituídos. Colaciona aos autos decisões judiciais de casos similares reconhecendo a ilegalidade da prática adotada pela ré. Indeferimento de tutela mantido (vide ID “a3ffe1b” de 06/05/20). Comunicação de impetração de Mandado de Segurança Coletivo (Processo nº 1001595-25.2020.5.02.0000) pelo sindicato-autor (ID “2c62251”), com informações deste Juízo (ID “d4a176e”) e indeferimento do pedido liminar, ratificando a não concessão da tutela (ID “43504f2”). Defesa apresentada pela ré no ID “cb0f0cd”, ratificando os termos da manifestação prévia de ID “2b2f047”, bem como destacando a hipótese de enriquecimento ilícito caso sejam deferidas diferenças de remuneração sem a devida contraprestação laboral, além da inexistência do alegado dano moral coletivo. Réplica apresentada por meio do ID “c809ff6”. Apresentação de parecer pelo E. Ministério Público do Trabalho no ID “edcc04f”, dando razão ao ente sindical autor. Deram documentos. É o relatório.

Decido

Previamente à crise financeira sem precedentes decorrente da pandemia mundial ocasionada pelo Covid-19, a ré Petrobras adotou uma série de medidas restritivas visando minimizar os impactos oriundos do corte da produção de petróleo e da redução abrupta dos preços e da demanda de combustível ocorrida nos últimos anos. Com vistas à “preservação de seu caixa” (*grifei*), conforme dispõe o doc. de fl. 516 e ID “2b2f047”, bem como da sustentabilidade da empresa e, em última análise (*grifei*), da “empregabilidade que depende dessa fonte de custeio”, a Petrobras resolveu implementar ações de “resiliência” a fim de poupar aproximadamente R\$ 700 milhões em despesas com pessoal (vide doc. de fl. 61 e ID “0525592”). É certo que inexistem provas documentais cabais que comprovem as perdas financeiras alegadas na manifestação prévia e na defesa a justificar referidas medidas de austeridade, mas apenas matérias de revistas e jornais acerca da crise do setor petrolífero.

Dentre as ações anunciadas em 26/03/20 e adotadas a partir de 1º/04/20, a ré determinou a postergação (*grifei*) do pagamento de 10 a 30% da remuneração mensal dos empregados com função gratificada (gerentes, coordenadores, consultores e supervisores) nos meses de abril a junho/2020 (com a devida restituição (*grifei*) no mês de setembro de 2020), mudança temporária de regimes de turno e de sobreaviso para regime administrativo (atingindo cerca de 3,2 mil empregados) entre os meses de abril e junho/20, além de redução temporária da jornada de trabalho (*grifei*) dos empregados de regime administrativo de 8 para 6 horas diárias, com a consequente redução proporcional da remuneração em 25% (*grifei*), também nos meses de abril, maio e junho de 2.020, conforme doc. de fls. 63/64 e ID “e7f24d3”. Neste sentido, o sindicato-autor apontou em sua exordial a desigualdade de tratamento entre empregados com e sem função gratificada, uma vez que

o primeiro grupo teria parte do pagamento de sua remuneração postergada, enquanto os destituídos de gratificação sofreriam redução proporcional durante três meses sem direito a restituição futura, em flagrante violação ao princípio constitucional da isonomia.

Concomitantemente a estas medidas de “resiliência”, sobreveio a pandemia mundial do Covid-19, ocasionando uma série de impactos e desafios neste ano de 2020. No Brasil, foram editadas diversas leis e medidas provisórias a fim de reduzir as consequências econômicas decorrentes do isolamento social. Neste sentido, o Decreto Legislativo nº 06/20 de 20/03/20 reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública no território nacional. Dois dias depois, foi editada a Medida Provisória nº 927/20 (que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, equiparando-o, inclusive, às hipóteses de força maior), cuja vigência foi encerrada em 19/07/20. Ainda em 1º/04/20, foi editada a Medida Provisória nº 936/20 (atual Lei nº 14.020 de 06/07/20), instituindo o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, dispondo sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Já dentro deste contexto, a ré justificou a adoção de tais ações restritivas sem a realização de negociação individual ou coletiva com base no art. 501 da CLT, bem como em ambas as medidas provisórias supramencionadas em sua manifestação prévia de ID “2b2f047”.

Sensibilizado pelos desafios impostos pela pandemia do novo coronavírus a empregados e empregadores indistintamente, e considerando a excepcionalidade do momento, este Juízo acolheu as justificativas da ré por entender que as medidas adotadas não feriam a legislação trabalhista, tampouco prescindiam de negociação coletiva, conforme decisão de indeferimento da tutela de urgência de ID “6c253e6” de 30/04/2020.

No entanto, é certo que, muito embora o rol do art. 3º da MP nº 927/20 (que tratava de diversos mecanismos para enfrentamento dos efeitos econômicos do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda) não fosse exaustivo, razão assiste ao sindicato-autor quando assevera que não se admite a interpretação extensiva de tais medidas (tal qual a redução de jornada e salários) em razão da MP nº 936/20 tratar deste tema de forma expressa.

No entanto, embora o art. 3º da referida MP (convertida posteriormente na Lei nº 14.020/20) tenha a expressa previsão da “redução proporcional de jornada de trabalho e de salários” em seu inciso II, seu parágrafo único veda a aplicação das “medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como aos organismos internacionais, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista (grifei), incluindo suas subsidiárias. No caso em tela, a ré é, inequivocamente, uma sociedade de economia mista sob controle da União.

Ademais, vale destacar que, mesmo que se admitisse a aplicação dos termos da Lei nº 14.020/20 (antiga MP nº 936/20) para a Petrobras e seus empregados, ainda assim haveria a necessidade de acordo individual para a fixação da redução proporcional da jornada e do salário, conforme preleciona o *caput* do art. 7º da referida lei. Não sendo a hipótese de aplicação da Lei nº 14.020/20, subsistem os termos da cláusula 56ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-20 (fl. 352 dos autos e ID “8eb7399”), bem como os incisos VI e XIII do art. 7º da CF. No caso em tela, é incontroverso que as “medidas de resiliência” foram impostas pela ré sem qualquer tipo de negociação individual ou coletiva.

Sendo assim, considerando que o “Plano de Resiliência” foi elaborado previamente ao estado de calamidade pública decorrente da pandemia mundial do Covid-19, que as medidas adotadas pela ré feriram o princípio constitucional da isonomia ao estabelecer medidas restritivas de impactos

diversos entre seus empregados, que tais medidas não possuem a mesma motivação do “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, que os termos da Lei nº 14.020/20 (antiga MP nº 936/20) não se aplicam para a Petrobras e seus empregados (vide parágrafo único do art. 3º), e que não houve negociação individual ou coletiva para a redução proporcional da remuneração e da jornada de trabalho, declaro NULA a redução unilateral e proporcional de remuneração e jornada promovida pela Petróleo Brasileiro SA (Petrobras) em caráter de “Medida de Resiliência”, na data de 01/04/2020, especificamente em relação à remuneração dos empregados em regime administrativo e sem função gratificada.

Por consequência, condeno a Petrobras a pagar aos empregados em regime administrativo e sem função gratificada as diferenças de remuneração no importe de 25% devidas entre os meses de abril e junho/20, incluindo todas as verbas a que fariam jus relativas a salários, adicionais e demais vantagens e benefícios, incluindo férias+1/3 e sua gratificação normativa de 100%, 13º salários e os depósitos do FGTS e os recolhimentos previdenciários ao INSS e à Petros.

Não há que se falar em enriquecimento ilícito em razão do pagamento sem a contraprestação laboral, uma vez que a supressão da remuneração durante três meses decorre de imposição unilateral por parte da rda. e é incontroversa nos autos.

Tendo em vista que a redução foi promovida entre os meses de abril e junho/20 e que há notícia nos autos de que a situação provisória foi revertida ao *status quo ante* em julho/20 (vide fl. 689 e ID “0e529a4” das razões finais da ré), não há que se falar em imposição de astreintes, ficando a obrigação de fazer restrita à retificação dos apontamentos funcionais dos substituídos (em CTPS e ficha de registro), conforme item “f” do rol de pedidos da exordial.

Por fim, a redução da remuneração dos substituídos durante três meses resultou em inequívoco prejuízo material. No entanto, por se tratar de um grupo específico (empregados em regime administrativo e sem função gratificada da Petrobras) e tendo sido observada a proporcionalidade entre salário e jornada, reputo não configurado dano moral coletivo a ensejar o pagamento da indenização postulada pelo sindicato-autor, motivo pelo qual indefiro referida pretensão.

Os efeitos desta decisão abrangem todos os substituídos que integram a base territorial do sindicato-autor alcançados pela redução imposta pela rda.

PELO EXPOSTO, julgo **PROCEDENTE EM PARTE** a ação, nos termos da fundamentação, declaro NULA a redução unilateral e proporcional de remuneração e jornada promovida pela Petróleo Brasileiro SA (Petrobras) em caráter de “Medida de Resiliência”, na data de 01/04/2020, especificamente em relação à remuneração dos empregados em regime administrativo e sem função gratificada. A ré Petrobrás deverá cumprir a obrigação de fazer relativa à retificação dos apontamentos funcionais dos substituídos (em CTPS e ficha de registro), conforme item “f” do rol de pedidos da exordial.

No tocante às diferenças salariais, condeno a Petrobras a pagar aos empregados em regime administrativo e sem função gratificada as diferenças de remuneração no importe de 25% devidas entre os meses de abril e junho/20, incluindo todas as verbas a que fariam jus relativas a salários, adicionais e demais vantagens e benefícios, incluindo férias+1/3 e sua gratificação normativa de 100%, 13º salários e os depósitos do FGTS e os recolhimentos previdenciários ao INSS e à Petros. Juros e correção monetária (1º dia útil do mês subsequente – S. 381 do C. TST e aplicação do índice IPCA-E).

A listagem dos substituídos deverá ser apresentada em regular fase de liquidação, com a

devida comprovação da redução remuneratória durante os meses de abril e junho/20.

Custas processuais pela ré, calculadas sobre R\$ 70 mil, no importe de R\$ 1,4 mil.

Honorários advocatícios sucumbenciais: 5% para o patrono do sindicato-autor, cuja base de cálculo será o valor da condenação (quando homologado pelo Juízo).

Intimem-se.

SAO PAULO/SP, 22 de outubro de 2020.

SAMIR SOUBHIA
Juiz(a) do Trabalho Titular