

Rio de Janeiro, 22 de julho de 2020

De: NORMANDO RODRIGUES & ADVOGADOS

Para: COORDENAÇÃO GERAL - FUP



Prezados Companheiros,

Encaminhamos a Nota Técnica em anexo, sendo certo que, desde já, colocamo-nos à disposição para outros esclarecimentos que se fizerem necessários.

Cordialmente,

NORMANDO RODRIGUES & ADVOGADOS

CONSULTA

A assessoria jurídica da **FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS - FUP** foi instada a se manifestar, acerca da legalidade na implantação do turno de 12h proposta pela Petrobrás em diversas bases de terra.

RESPOSTA

1 - RÁPIDO HISTÓRICO

1.1. Desde 1990 os empregados da Petrobrás que prestam serviços em regimes de turno ininterrupto de revezamento de 8 horas, nas unidades de terra da empresa, o fazem:

- divididos em 5 grupos de turno;
- em regime no qual, a cada 3 jornadas de turno de 8 horas o empregado faz jus a 48 horas de folga em repouso remunerado.

1.2. Mantido por 30 anos, o regime de 3 dias de turnos de 8 horas por 2 dias de folga, em 5 grupos, resultou de negociação coletiva de trabalho, e a respectiva cláusula normativa sempre foi renovada, sendo a atual a de número 49 (ACT 19-20):

Cláusula 49. Jornadas de Trabalho

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas em tabelas.

2. A ALTERAÇÃO ILEGAL

2.1. Em face da pandemia de CoViD-19 a Petrobrás promoveu a alteração da jornada e da relação trabalho/folga de seus empregados.

2.2. Substancialmente, foi imposto o turno de 12h de modo unilateral.

2.3. É verdade que a norma coletiva vigente prevê a possibilidade do turno de 12h em terra, em locais de fácil acesso. No entanto, tal previsão é condicionada a nova e específica negociação coletiva de trabalho, a qual não ocorreu.

2.4. Leia-se, a propósito, o parágrafo único da Cláusula 50 do já invocado ACT:

Cláusula 50. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a carga semanal do pessoal engajado no esquema de turno ininterrupto de revezamento é de cinco grupos de turnos, com jornada de 8 (oito) horas diárias, perfazendo 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém, o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

Parágrafo único - A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 horas sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber, sendo que tal implantação se dará mediante negociação coletiva de trabalho com o respectivo sindicato local.

2.5. A despeito do pactuado, a alteração foi unilateral, absolutamente à revelia de qualquer entendimento com os sindicatos, por mínimo que fosse.

3. POR QUE ILEGAL?

3.1. Além da norma coletiva já referida, e INDEPENDENTEMENTE de existir ou não acordo coletivo a respeito, a imposição do turno de 12 horas fere a Lei 5.811/72, cujo artigo 2º, parágrafo 1º, o restringe a:

a) atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar;

b) atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso.

3.2. E nem se diga que a “nova” Consolidação das Leis do Trabalho permite a inovação em cheque, pois tal não é verdadeiro.

3.3. A reforma de 2016 trouxe com o artigo 59-A a possibilidade da jornada de 12 horas de trabalho, por 36 horas de descanso, porém tratando de uma jornada “comum”, ou seja, COM os intervalos legais de repouso e alimentação.

3.4. Este não é o caso do turno.

3.5. Não pode o ordinário instituído pelo artigo 59-A ser invocado para o extraordinário do regime de turno ininterrupto de revezamento.

3.6. Em suma, o turno de 12h em unidades terrestres de fácil acesso, cuja localização dispensa a necessidade de confinamento entre local de trabalho e alojamento, viola a Lei 5.811/72.



CONCLUSÃO

ANTE O EXPOSTO, o jurídico encerra a presente e reforça que permanece à disposição para discutir com a diretoria as implicações jurídicas e políticas.

Reiteramos que a implantação do turno de 12h em unidades terrestres de fácil acesso, cuja localização dispensa a necessidade de confinamento entre local de trabalho e alojamento, viola a Lei 5.811/72

Neste sentido, a assessoria jurídica conclui a presente. Esta é a análise, s.m.j.

Rio de Janeiro, 22 de julho de 2020

NORMANDO RODRIGUES & ADVOGADOS