



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
8ª Vara do Trabalho de Salvador
ACC 0000213-21.2020.5.05.0008
AUTOR: SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA
RÉU: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

DECISÃO

Vistos, etc.,

Sindicato dos Petroleiros do Estado da Bahia – SINDIPETRO, nos autos em que litiga com Petróleo Brasileiro S/A. - PETROBRAS, requer, em tutela de urgência, que a reclamada se abstenha de alterar as condições de trabalhos previstos em sua norma interna, pelos fundamentos indicados na petição inicial de id 1c9643b.

A reclamada se manifestou no id 2bf6a13, explicando os motivos pelos quais devem ser mantidas as alterações promovidas nas condições de trabalho dos substituídos.

Os autos vieram conclusos.

DECIDO

Alegou o Sindicato que a Petrobras comunicou a seus empregados que haveria um corte nas despesas com pessoal, dentre elas, postergação de pagamento da remuneração mensal do empregado com função gratificada e mudança temporária de regime especial de trabalho para regime administrativo, medida voltada apenas aos empregados que não estiverem cumprindo as escalas de trabalho.

Diz, ainda, que essas medidas seriam necessárias para assegurar a sustentabilidade da companhia, mas que essa decisão foi feita de forma unilateral pela reclamada, com drástica redução da remuneração, o que afronta as garantias constitucionais de irredutibilidade salarial e isonomia.

Afirma, ainda, que a requerida possui norma interna, denominada padrão normativo interno PP-1PBR-00515, que estabelece regras sobre o processo Gerir Regimes e Condições de Trabalho, e que essas regras introduzidas adquirem, indiscutivelmente, natureza de cláusula contratual, amalgamada aos contratos individuais de trabalho, não podendo, assim, suprimir parcelas remuneratórias em razão da mudança temporária do regime de trabalho.

Prossegue dizendo que a conduta patronal implica em inegável redução salarial, o que é vedado pelo art. 7º, VI, da Constituição Federal, salvo se previsto em convenção ou acordo coletivo, e que a alteração desse regime foi feita de forma unilateral pela reclamada, sem qualquer negociação com a entidade sindical representante de seus empregados.

Afirma, ainda, que não foi afastada a exigência de negociação coletiva pelo STF, pois a MP 936/2020 não se aplica à demandada, destacando que sequer houve negociação individual.

Aduz também que a reclamada violou o princípio da isonomia, pois a perda remuneratória atingiu apenas parte dos empregados, uma vez que os empregados com função gratificada (gerentes, coordenadores, consultores e supervisores) não terão perda salarial, mas apenas a postergação do pagamento e que a conduta patronal não está amparada pelos artigos 503 da CLT e 2º da Lei 4.923/65, os quais não foram recepcionados pela Constituição Federal.

Por fim, alega que a reclamada não comprovou estar enfrentando qualquer dificuldade econômica a justificar a alteração do regime de trabalho com consequente redução salarial, aproveitando-se do delicado momento de pandemia para adotar medidas restritivas aos empregados, sem apresentar qualquer contrapartida a essas medidas.

Diante do exposto, presente os requisitos da probabilidade do direito e do perigo do dano, requer, em caráter liminar, seja à Ré condenada à obrigação de não fazer, para que se abstenha de alterar as condições de trabalho previstas em sua norma interna empresarial PP-1PBR-00515, sendo declarado, assim, o direito dos substituídos à manutenção dos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas inerentes aos regimes especiais que os trabalhadores estão implantados quando ativos em regime administrativo/teletrabalho, nos meses de abril, maio e junho de 2020, ou eventuais períodos subsequentes nas mesmas condições.

A reclamada afirma que estava em negociação coletiva com o sindicato, nos autos da Notícia de Fato n. 001846.2020.01.000/0, buscando negociar as medidas necessárias ao enfrentamento da crise atual e que inexistiu interesse dos representantes sindicais em negociar as medidas para remediar a crise que a empresa vivencia.

Diz, ainda, que para reduzir a presença do empregado no local de trabalho, planejou diversas medidas e uma delas era a alteração do regime de trabalho de 08 horas para o regime de trabalho de 12 horas, e, como não teve sucesso com a negociação com o sindicato, adotou a medida independente da assinatura do acordo.

Alega, ainda, a existência de um cenário de crise da indústria do petróleo em razão da pandemia do covid-19, sendo esta a pior crise dos últimos 100 anos, cujas consequências são imprevisíveis, mas são drásticas, considerando a queda abrupta do preço do petróleo, a diminuição significativa da demanda do combustível, a inadimplências de seus clientes aliada a manutenção das suas despesas fixas e ao acréscimo de custos adicionais..

E, para preservar a sustentabilidade da empresa e, em última análise, a empregabilidade que depende dessa fonte de custeio, adotou medidas emergenciais, dentre elas a alteração do regime de trabalho dos empregados.

Afirma que a Medida Provisória 927 autoriza as alterações efetuadas em caráter provisório, ainda que sem negociação coletiva, tal como a MP 936/20, considerando a situação de exceção em que se encontram a saúde e economia nacionais, adotadas em prol de bem maior de interesse público.

Por fim, afirma que a mudança da regra durante o período de pandemia está amparada pelos artigos 501, da CLT, 3º da MP 927 e 9º da lei 5.811/72, e é provisória, sendo adotada em prol do interesse público.

A tutela de urgência, espécie de tutela provisória, subdivide-se em tutela de urgência antecipada e tutela de urgência cautelar, que podem ser requeridas e concedidas em caráter antecedente ou incidental (art. 294, parágrafo único).

Mas, na forma do art. 300, caput, do Novo Código de Processo Civil, os requisitos comuns para a concessão da tutela provisória de urgência, seja ela antecipada ou cautelar são os seguintes: probabilidade do direito (*fumus boni iuris*) e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (*periculum in mora*).

No *fumus boni iuris*, analisa-se a plausibilidade do direito substancial, ou seja, se é possível a existência do direito material invocado pela parte e se há justificativa para sua proteção, o que está amplamente comprovado, conforme análise a seguir.

O art. 7º, incisos VI, da Constituição Federal garante aos trabalhadores a intervenção das entidades sindicais para que, por meio de concessões mútuas, se chegue a um acordo de vontades em relação à redução salarial dos integrantes da categoria.

Incontroverso que a Petrobrás implantou medidas que modificam as condições de trabalho e salariais dos seus empregados, e especificadas no documento de id 4aa0f6d (fls. 178/179) para reforçar a resiliência da companhia,.

Contudo, não há prova de qualquer negociação com o sindicato da categoria anterior ao estabelecimento dessas medidas restritivas. Ao contrário, a reclamada afirma, em diversas oportunidades, não ser necessária essa negociação, decorrente dos normativos citados.

Aliás, nos autos da NF 001846.202001.000/0, está também registrado que a decisão da reclamada de alterar condições de trabalho, com redução salarial, foi unilateral, o que motivou a designação de reuniões emergenciais, com os Procuradores do Trabalho, representantes sindicais e da reclamada para discussão da situação, as quais não lograram êxito. Pontuo, ainda, que, em razão da redução de direitos dos trabalhadores realizada pela Petrobras, foi constituído um Grupo de Trabalho pela PGT, com o objetivo de monitorar, centralizar, definir estratégias e promover ações de natureza extrajudicial e/ou judicial acerca da conduta da

empresa, o que demonstra a ilegalidade da medida da reclamada. (documentos de fls. 315/319 – id 6c2688e, id e0dc35b e id 2a088ab).

Por outro lado, não há prova da alegada resistência do sindicato em negociar. Ao contrário, há prova contundente de que houve uma imposição unilateral da alteração das condições de trabalho pela reclamada (ofício RH/RSGE/RSIND 0048/2020 – fl. 321 – id 9f055e2), conduta que fere as disposições insertas no art. 7º, incisos VI, XIII e XXVI da Constituição Federal.

A edição da MP 927/2020 também não socorre a reclamada, pois, além de não haver previsão de redução de jornada em seu artigo 3º, estabelece em seu art. 2º a necessidade de acordo individual entre empregador e empregado, desde que respeitados os limites da Constituição Federal. E, no caso, não houve também negociação individual com os empregados, tendo sido a decisão, repita-se, unilateral da reclamada. Já a MP 936/2020 não se aplica à reclamada, na forma do seu artigo 3º, parágrafo único.

Há de se registrar que a norma interna PP-1PBR-00515 (documento de id c3615c8) assegura a manutenção das parcelas remuneratórias dos substituídos em razão da mudança temporária de regime especial de trabalho (turno e sobreaviso) para administrativa, o que não foi respeitado pela PETROBRAS.

Houve também violação ao princípio da isonomia, pois essa redução salarial foi imposta a uma parte dos seus empregados, protegendo a reclamada seus gestores com a postergação do pagamento da gratificando e favorecendo os altos empregados, com o aumento do seu bônus remuneratório (documentos de id b986271 e id 091e0f8).

Aliás, esse aumento do bônus afasta qualquer alegação de crise ou dificuldade financeira da reclamada em razão da pandemia que assola o país e o mundo.

Presente também o requisito *periculum in mora*, considerando que a redução de jornada imposta unilateralmente pela Ré reduz a qualidade de vida de milhares de trabalhadores, por decorrência do corte de até 50% (cinquenta por cento) de suas remunerações, em um momento de dificuldades e incertezas que as famílias passam.

Isto posto **CONCEDO** o pedido de tutela de urgência para determinar que a reclamada se abstenha de alterar as condições de trabalho previstas em sua norma interna empresarial PP-1PBR-00515, sendo declarado, assim, o direito dos substituídos à manutenção dos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas inerentes aos regimes especiais que os trabalhadores estão implantados (Turno e Sobreaviso, tais quais: adicional de periculosidade, complemento da RMNR, anuênio, horas extras, sobreaviso, adicional noturno, dobra de turno, adicional de confinamento, adicional de permanência Amazonas, adicional de sobreaviso, AHRA e RSR), mesmo quando ativos em regime administrativo/teletrabalho, nos meses de abril, maio e junho de 2020, ou eventuais períodos subsequentes nas mesmas condições, nos termos da fundamentação supra.

Considerando que já foram realizados os descontos nos meses de abril e maio de 2020, determino que os valores descontados nesses meses sejam depositados na folha de adiantamento salarial do mês junho/2020,

devendo a reclamada efetuar o pagamento integral do salário do mês de junho/2020.

Impõe-se uma multa diária no valor de R\$10.000,00, na hipótese de descumprimento de quaisquer determinações.

Expeça-se mandado de citação para a Reclamada, que deverá cumprir as determinações acima no prazo de 10 dias ou até o pagamento do adiantamento salarial do mês de junho/2020, o que ocorrer primeiro.

Tratando-se de cumprimento de urgência, o Oficial de Justiça deverá proceder à diligência com a efetividade máxima possível.

Notifique-se o Sindicato Autor.

Após cumprimento da tutela, voltem conclusos para saneamento do processo.

Salvador, em 27 de maio de 2020.

Giselli Gordiano

Juíza do Trabalho

SALVADOR/BA, 27 de maio de 2020.

GISELLI GORDIANO
Juiz(a) do Trabalho Titular