

CORONA VÍRUS

AÇÕES JUDICIAIS DOS PETROLEIROS
DO PARANÁ E SANTA CATARINA NO
CONTEXTO DA PANDEMIA

AGOSTO 2020



SIDNEI
MACHADO
Advogados Associados

SUMÁRIO

03 APRESENTAÇÃO
POR DR. SIDNEI MACHADO

04 REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO
REPAR

05 REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO
SIX

06 REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO
ITAJAÍ

07 SUPRESSÃO DOS ADICIONAIS DE TURNO
REPAR

08 SUPRESSÃO DOS ADICIONAIS DE TURNO
SIX

09 DEVER DE INFORMAÇÃO
SOBRE CASOS DE COVID-19

10 CUSTEIO DA AMS
PARANÁ E SANTA CATARINA

12 DECISÕES JUDICIAIS
ANEXAS



APRESENTAÇÃO

No contexto da grave crise da Covid-19, a Petrobrás lançou um intenso ataque aos salários e aos direitos dos petroleiros. Para salvar a saúde financeira da empresa na crise do mercado mundial de petróleo, o plano de resiliência da empresa se traduz numa desastrosa política de corte de gastos com pessoal, com redução de salário e jornada, retirada de adicionais de turno.

Em meio ao processo de venda de refinarias e de outros ativos, valendo-se do ambiente de crise generalizada, as medidas de resiliência provocaram um insustentável clima de aguda instabilidade no emprego.

“O direito dos trabalhadores foi a vítima principal das medidas de resiliência. Em decisões unilaterais, sem negociação coletiva com os sindicatos, as sucessivas medidas implantadas desde março de 2020, representaram um verdadeiro pacote contra os direitos salariais básicos

”

Diante da ilegalidade flagrante das medidas, e sem espaço para negociação coletiva com os sindicatos, as entidades sindicais não tiveram outra alternativa senão recorrer à Justiça do Trabalho para barrar a implementação das medidas.

O Sindipetro PR/SC promoveu sete ações coletivas nos Estados do Paraná e Santa Catarina. As decisões judiciais, em forma de liminares, asseguraram a manutenção dos salários para toda a categoria. A batalha judicial se mantém, com o enfrentamento de defesas e recursos nos tribunais, mas foi uma grande vitória a manutenção dos salários e reconhecimento da ilegalidade das medidas.

Esse boletim, de caráter informativo, preparado pelo corpo jurídico do escritório Sidnei Machado Advogados, contém a relação das demandas judiciais e os conteúdos das decisões proferidas. É uma ferramenta de divulgação para consulta dos petroleiros do Paraná e Santa Catarina.

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO REPAR

PROCESSO 0000393-14.2020.5.09.0594

Redução de jornada e remuneração de 25% para os empregados do regime administrativo. Deferida a liminar do Sindipetro para que a Petrobrás se abstenha de implementar as medidas de redução de jornada e remuneração, bem como restituir os valores já descontados. Aguarda sentença.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)



MANDADO DE SEGURANÇA 0001216-24.2020.5.09.0000

Deferida parcialmente a liminar requerida pela Petrobrás apenas para suspender a restituição dos valores já descontados, cabendo a discussão no processo principal. Aguarda julgamento.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)



REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO SIX

PROCESSO 0000603-23.2020.5.09.0026

Redução de jornada e remuneração de 25% para os empregados do regime administrativo. Deferida a liminar do Sindipetro para que a Petrobrás se abstenha de implementar as medidas de redução de jornada e remuneração, bem como restituir os valores já descontados. Aguarda sentença.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)



MANDADO DE SEGURANCA 0001159-06.2020.5.09.0000

Deferida parcialmente a liminar requerida pela Petrobrás apenas para suspender a restituição dos valores já descontados, cabendo a discussão no processo principal. Aguarda julgamento.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)



REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO ITAJAÍ

PROCESSO 0000443-48.2020.5.12.0047

Redução de jornada e remuneração de 25% para os empregados do regime administrativo (Edisc). Deferida a liminar do Sindipetro para que a Petrobrás se abstenha de implementar as medidas de redução de jornada e remuneração, bem como restituir os valores já descontados. Aguarda sentença.

CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO



MANDADO DE SEGURANÇA 0001326-23.2020.5.09.0000

Rejeitada a liminar pretendida pela Petrobrás, mantendo a decisão liminar de primeiro grau. Aguarda julgamento.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)



PROCESSO 0000462-46.2020.5.09.0594

Supressão de adicionais de turno dos empregados que trabalham em turno de revezamento (REPAR). Deferida a liminar para que a Petrobrás se abstenha de implementar as medidas de redução de remuneração (supressão de adicionais). Aguarda sentença.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)





ADICIONAIS DE TURNO SIX

PROCESSO 0000633-58.2020.5.09.0026

Supressão de adicionais de turno dos empregados que trabalham em turno de revezamento (REPAR). Deferida a liminar para que a Petrobrás se abstenha de implementar as medidas de redução de remuneração (supressão de adicionais), bem como restituir os valores já descontados. Aguarda sentença.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)



SUPRESSÃO DOS

MANDADO DE SEGURANÇA 0001375-64.2020.5.09.0000

Deferida parcialmente a liminar requerida pela Petrobrás apenas para suspender a restituição dos valores já descontados, cabendo a discussão no processo principal. Aguarda julgamento.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)



DEVER DE INFORMAÇÃO SOBRE A SAÚDE DOS TRABALHADORES DA REPAR

PROCESSO

0000511-87.2020.5.09.0594

Liminar indeferida, onde Sindipetro requereu que a Petrobrás apresentasse o efetivo número de trabalhadores testados para o Covid-19, realizasse a testagem em massa dos trabalhadores, e fornecesse apoio e suporte médico e social aos trabalhadores que testaram positivo, durante todo o tratamento, com a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Aguarda a apresentação de defesa pela empresa.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)



CUSTEIO DA AMS PARANÁ E SANTA CATARINA

PROCESSO 0000570-08.2020.5.09.0002

Ação discute a forma de custeio da AMS. Liminar deferida para determinar que a Petrobrás restabeleça a forma anterior de cobrança do custeio da AMS. Aguarda sentença.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)



MANDADO DE SEGURANÇA 0001331-45.2020.5.09.0000

Rejeitada a liminar pretendida pela Petrobrás, mantendo a decisão liminar de primeiro grau. Aguarda julgamento.

[CLIQUE AQUI PARA LER AS DECISÕES DESSE PROCESSO](#)



AÇÕES JUDICIAIS DOS PETROLEIROS DO PARANÁ E SANTA CATARINA NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID-19

RELATÓRIO DE AGOSTO DE 2020

CONTEÚDO

Sidnei Machado

Christian Marcello Mañas

ARTE

Natalia Regina de Carvalho Mikos



SIDNEI
MACHADO
Advogados Associados

Todos os direitos reservados[©]

DECISÕES JUDICIAIS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
02ª VARA DO TRABALHO DE ARAUCÁRIA

ATOrd 0000393-14.2020.5.09.0594

AUTOR: SINDICATO TRAB IND REFINDEST EXPL PETROLEO EST PARANA

RÉU: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

Autos: **0000393-14.2020.5.09.0594**

Autor: **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE
REFINAÇÃO, DESTILAÇÃO, EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DE PETRÓLEO NOS ESTADOS
DO PARANÁ E SANTA CATARINA – SINDIPETRO PR/SC**

Ré: **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS**

DECISÃO RESOLUTIVA DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

Alega o autor que a ré adotou política de redução de salários e jornada em 25%, unilateralmente, aos empregados não detentores de cargos gerenciais, a ser implementada nos meses de abril, maio e junho de 2020. Postula a antecipação de tutela do provimento jurisdicional de mérito, com o propósito de determinar que a ré se abstenha de promover a redução de jornada e, conseqüentemente, a de salários.

Em um breve resumo, passa-se a expor as razões da ré.

A ré inicia sua manifestação alegando (sic): "... é necessário contextualizar a situação vivenciada pela PETROBRAS nesse cenário de crise sem precedentes que se instalou no país a partir da pandemia do novocoronavírus (COVID-19) e, também, dos acontecimentos que paralelamente atingiram a indústria do petróleo ao mesmo tempo".

Prossegue a ré (sic): "Voltando um pouco no tempo, vale lembrar que a PETROBRAS soerguia-se de um cenário bastante adverso a partir de um aumento exponencial de sua dívida combinado com retornos abaixo do seu custo de capital e da indústria. Nesse esforço, a partir de 2016 estabeleceu em seu Plano de Negócios como uma das principais métricas a redução do seu endividamento e vinha energeticamente trabalhando e entregando resultados nessa direção. Não obstante, como também é público e notório, o setor de óleo e gás deparou-se com uma crise sem precedentes no primeiro trimestre deste ano".

Aduz (sic): "Primeiramente, dois dos maiores países produtores de petróleo do mundo, Arábia Saudita e Rússia, deflagraram um movimento de guerra de preços no cenário internacional, envolvendo não apenas o aumento de oferta da commodity mas também a prática de descontos, após falharem em negociações de definição de cotas de produção. As consequências graves dessa crise, a despeito de medidas mitigadoras que vêm sendo buscadas no cenário mundial, definitivamente concretizaram-se e produziram prejuízos severos. Somado a esse fator específico da indústria de óleo e gás, que evidentemente atingiu também a PETROBRAS, sucedeu o agravamento do surto do novo coronavírus, que foi elevado ao grau de pandemia por declaração da Organização Mundial de Saúde, gerando gravíssimos impactos não mais somente no setor de óleo e gás, que foi especial e duramente impactado como se verá adiante, mas atingindo a economia como um todo e, obviamente, afetando fortemente a PETROBRAS. A duração e os efeitos dessa pandemia são ainda bastante imprevisíveis. O mundo da energia vive uma crise sem precedentes. É verdade que já houve momentos nos quais a demanda por petróleo sofreu uma queda brusca, como após a crise financeira de 2008, e isso puxou para baixo os preços. Também já ocorreram períodos de produção global em alta, como em 2014, o que também causou queda nos preços. Em 2020, pela primeira vez, essas situações estão ocorrendo ao mesmo tempo, por motivos diferentes. A combinação de uma forte diminuição de demanda e um excedente de produtos no mercado causou um verdadeiro colapso na indústria de petróleo. É a pior crise nos últimos 100 anos¹".

Segue expondo as quedas dos preços do barril de petróleo e a (sic): "diminuição significativa da demanda de combustíveis para transporte, indústria e serviços decorrentes da necessidade de isolamento social, medida central no combate ao vírus, levando a abruptas reduções da demanda nacional e internacional de petróleo e seus derivados."

Argumenta ainda (sic): "a PETROBRAS já vem enfrentando a inadimplência de parte dos seus clientes, também afetados pela redução do consumo dos derivados de petróleo e, também, pela própria inadimplência dos seus consumidores; •manutenção das obrigações fixas de pagamento como custo de pessoal, leasing de equipamentos, custo de operação de plataformas e refinarias, dívidas e investimentos; •custos adicionais e perdas de produtividade oriundas da necessidade de isolamento social da força de trabalho; e, •aumento da percepção de risco pelo mercado, com possível aumento do custo da dívida e do custo de capital".

Afirma que (sic): "Como resultado da redução abrupta dos preços e da demanda de petróleo e combustíveis, a Requerida vem adotando uma série de medidas para redução de desembolso e preservação do seu caixa neste cenário de grandes incertezas, a fim de reforçar sua solidez financeira e resiliência dos seus negócios, preservando a sustentabilidade da empresa e, em última análise, a empregabilidade que depende dessa fonte de custeio⁵.

E para justificar as medidas restritivas de salário impostas alega que (sic): "Entre as medidas emergenciais adotadas nesse período de calamidade e força maior⁶, destacam-se⁷: •redução de 200 mil barris⁸ de petróleo na produção diária devido à menor demanda,

acompanhada de extremos desafios logísticos, em especial os relativos à estocagem; •redução dos investimentos programados para 2020 de US\$ 12 bilhões para US\$ 8,5 bilhões (sendo US\$ 7 bilhões na visão caixa)⁹; •necessidade de novas captações e aumento do endividamento, para assegurar liquidez durante a crise, no montante de cerca de US\$ 8 bilhões e de mais duas novas linhas que somam R\$ 3,5 bilhões¹⁰; •postergação para 15/12/2020 do pagamento de dividendos anunciado em 19/02/2020 com base no resultado anual de 2019¹¹; •menores gastos com intervenções em poços e otimização da logística de produção¹²; •adiamento para dezembro do pagamento do Programa de Prêmio por Performance 2019 aos empregados¹³. •postergação de novas contratações relevantes pelo prazo de 90 dias¹⁴; •redução de jornada dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas, com o equivalente ajuste na remuneração, mas mantendo o mesmo valor hora de trabalho¹⁵; •postergação do recolhimento de FGTS conforme autorização legal¹⁶; •suspensão de todos os treinamentos presenciais¹⁷; •postergação de parte da remuneração dos empregados que ocupam função gratificada¹⁸; •hibernação das plataformas em operação em campos de águas rasas, com custo de extração por barril mais elevado, que em virtude da queda dos preços do petróleo passaram a ter fluxo de caixa negativo¹⁹".

Continua a ré (sic): "Mas, ao lado disso, não se pode perder de vista a sustentabilidade da empresa, de forma a assegurar, em última análise, a fonte de custeio e sustento de todos os seus empregados. As alternativas encontradas até momento buscaram justamente atingir esse equilíbrio, conciliar a drástica redução das atividades operacionais e produtivas da empresa, a redução de receita advinda da brusca diminuição de operações comerciais – leia-se venda de produtos e a inadimplência dos seus clientes –, com a preservação dos empregos".

Quanto ao fato de ter tomado as medidas sem prévia negociação, prossegue referindo (sic): Era necessário agir para preservar e garantir a sobrevivência e a continuidade da PETROBRAS. Não havia e não há tempo a perder, uma vez frustrada a tentativa de negociação com as entidades sindicais. As análises persistem e se continua a avaliar a situação diuturnamente".

Alega também (sic): "estava realizando reuniões sobre o tema, com a mediação do Ministério Público do Trabalho, nos autos da Notícia de Fato n. 001846.2020.01.000/0, inclusive com a participação da CONALIS".

Sustenta, entre outros tantos dispositivos legais, que a medida é autorizada pelas MP 927 e 936, e se justifica diante do quadro de crise financeira causada pelas quedas da demanda, em virtude da pandemia da COVID-19, e do preço do barril do petróleo, no mercado externo.

Analiso.

Com o advento do Novo Código de Processo Civil, estruturou-se a tutela provisória abarcando a tutela de urgência e a tutela de evidência, observando-se que a tutela de

urgência divide-se em satisfativa (antecipada) e cautelar. Os artigos 300 e seguintes, do CPC/15, passaram a tratar da tutela de urgência e de evidência com o objetivo de que a tutela jurisdicional fosse prestada de uma forma tempestiva, célere e efetiva.

A tutela de urgência de natureza satisfativa, ante a apresentação de uma alegação verossímil e prova inequívoca do direito alegado, visa evitar que o titular do direito material, em razão do decurso do tempo, sofra um dano irreparável ou de difícil reparação, durante a tramitação processual.

De acordo com o §3º do art. 300 do CPC/15, *“A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão”*. Ou seja, a cognição para a concessão de tutela antecipatória deve possibilitar a constatação de um nexo de pertinência entre o direito aparente e o direito real muito próximo à situação de certeza.

De início, é importante que se frise que o Juízo não é insensível à grave situação atual mundial decorrente da pandemia reconhecida, a qual gerou impacto negativo significativo para muitas empresas, entre elas a ré - notadamente pela crise mundial deflagrada no mercado do petróleo em geral.

A MP 927, editada para fazer frente à paralisação do mercado decorrente das medidas impostas em prol do isolamento social como medida de prevenção ao contágio do coronavírus, estipula, em seu art. 3º, diversos mecanismos que as empresas podem adotar durante o período em questão, explicitando se tratar de rol não exaustivo. Não obstante, contudo, essa previsão, o texto da MP não admite interpretação extensiva que autorize a redução de jornada e de salários, visto que foi editada a MP 936 para tratar do tema de forma específica.

As disposições concernentes à redução da jornada e dos salários trazidas pela MP 936, a seu tempo, não são aplicáveis a ré, sociedade de economia mista, por expressa previsão contida em seu art. 3º, § 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 sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.”*).

Cabe ressaltar, de igual forma, que tal medida foi imposta pela ré aos empregados, sem qualquer negociação, o que afronta o disposto no art. 56 do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020 (fl. 652), e também não foi objeto de apreciação pela Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho estipulada no §3º do mesmo artigo.

Ademais, observo que, ainda que o STF, na ADIn 6.363, tenha referendado a possibilidade de acordo individual reduzir jornada e salário prevista na MP 936, e não obstante sua inaplicabilidade à ré, esta sequer observou a exigência de acordo individual prévio, expressamente prevista no art. 7º, *caput* da referida MP.

As alegações da ré acerca de eventos ocorridos há tempo, como crise econômica que resultou em seu elevado endividamento a partir de 2016, também não encontram melhor sorte em justificar a redução de salários e de jornada, porque indicam que a ré pretende amenizar os efeitos de situações adversas anteriores com a imposição unilateral de medida extrema aos seus empregados, olvidando que a CLT expressamente preceitua, em seu art. 2º, *caput* que é do empregador o ônus da atividade econômica, com todos os riscos inerentes.

Vale reforçar que a ré se trata de sociedade de economia mista, portanto, excluída das medidas de enfrentamento reguladas pelas MPs já referidas.

E das razões expostas pela ré, resta claro que o estado de calamidade pública declarado foi apenas o estopim para que a ré tomasse medidas extremas, mas com o intuito de remediar crises anteriores, e não com o objetivo de preservar empregos, conforme assegura a MP 927/2020, mas sim se reforçar a sua solidez financeira e amenizar perdas anteriores, ainda que agravadas pela situação atual.

A força maior alegada não socorre a ré, porque não observou a regra constitucional de negociação prévia à redução salarial, prevista também no ACT firmado entre as partes.

Diante do exposto, portanto, DEFIRO a antecipação dos efeitos da tutela pleiteada e DETERMINO, por conseguinte, a intimação da ré, para que se abstenha de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência, segundo comunicado aos sindicatos no documento nº RH/RSGE/RSIND 0092/2020, mantendo os substituídos empregados na unidade REPAR em Araucária a percepção de igual remuneração equivalente a 8(oito) horas diárias de trabalho, sob pena de multa no valor de R\$ 500.000,00.

Caso já tenha havido a implementação da medida, deverá a ré restituir os valores, mediante folha suplementar, ou outro meio menos oneroso, no prazo de cinco dias, também sob pena de multa diária, no valor de R\$ 10.000,00, por empregado cujo salário tenha sido descontado e não restituído.

Intimem-se as partes.

ARAUCARIA/PR, 05 de maio de 2020.

MARCELLO DIBI ERCOLANI
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: MARCELLO DIBI ERCOLANI - Juntado em: 05/05/2020 11:47:29 - 9ce4450
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20050416345188000000075671387?instancia=1>
Número do processo: 0000393-14.2020.5.09.0594
Número do documento: 20050416345188000000075671387



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
Seção Especializada
GAB. DES. ADILSON LUIZ FUNEZ
MSCiv 0001216-24.2020.5.09.0000
IMPETRANTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS
AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 2ª VARA DO TRABALHO DE ARAUCÁRIA

Vistos etc.

Com o escopo de facilitar a compreensão das remissões presentes nesta decisão, haja vista a tramitação do processo no sistema PJ-E, observo que a numeração dos documentos ora referidos é obtida por meio da conversão do processo para o formato PDF, em ordem crescente.

1. Trata-se de Mandado de Segurança, com pedido liminar, impetrado por **PETRÓLEO BRASILEIRO S/A - PETROBRAS** contra ato do Exmo. Juiz do Trabalho **MARCELL O DIBI ERCOLANI**, em exercício na 2ª Vara do Trabalho de Apucarana/PR, que, nos autos nº 0000393-14.2020.5.09.0594, deferiu o pleito de tutela de urgência, determinando que a empresa "se abstenha de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência, segundo comunicado aos sindicatos no documento nº RH/RSGE/RSIND 0092/2020, mantendo os substituídos empregados na unidade REPAR em Araucária na a percepção de igual remuneração equivalente a 8 (oito) horas diárias de trabalho, sob pena de multa no valor de R\$500.000,00" e que, "caso já tenha havido a implementação da medida, deverá a ré restituir os valores, mediante folha suplementar, ou outro meio menos oneroso".

Apresenta as razões para a concessão da segurança às fls. 2-30.

A parte aponta a seguinte decisão como ato coator (fls. 997-1001):

"(...) Com o advento do Novo Código de Processo Civil, estruturou-se a tutela provisória abrangendo a tutela de urgência e a tutela de evidência, observando-se que a tutela de urgência divide-se em satisfativa (antecipada) e cautelar. Os artigos 300 e seguintes, do CPC/15, passaram a tratar da tutela de urgência e de evidência com o objetivo de que a tutela jurisdicional fosse prestada de uma forma tempestiva, célere e efetiva.

A tutela de urgência de natureza satisfativa, ante a apresentação de uma alegação verossímil e prova inequívoca do direito alegado, visa evitar que o titular do direito material, em razão do decurso do tempo, sofra um dano irreparável ou de difícil reparação, durante a tramitação processual.

De acordo com o §3º do art. 300 do CPC/15, "A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da Ou seja, a cognição para a concessão de tutela antecipatória decisão". deve possibilitar a constatação de um nexo de pertinência entre o direito aparente e o direito real muito próximo à situação de certeza.

De início, é importante que se frise que o Juízo não é insensível à grave situação atual mundial decorrente da pandemia reconhecida, a qual gerou impacto negativo significativo para muitas empresas, entre elas a ré - notadamente pela crise mundial deflagrada no mercado do petróleo em geral.

A MP 927, editada para fazer frente à paralisação do mercado decorrente das medidas impostas em prol do isolamento social como medida de prevenção ao contágio do coronavírus, estipula, em seu art. 3º, diversos mecanismos que as empresas podem adotar durante o período em questão, explicitando se tratar de rol não exaustivo. Não obstante, contudo, essa previsão, o texto da MP não admite interpretação extensiva que autorize a redução de jornada e de salários, visto que foi editada a MP 936 para tratar do tema de forma específica.

As disposições concernentes à redução da jornada e dos salários trazidas pela MP 936, a seu tempo, não são aplicáveis a ré, sociedade de economia mista, por expressa previsão contida em seu art. 3º, § 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 sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.").

Cabe ressaltar, de igual forma, que tal medida foi imposta pela ré aos empregados, sem qualquer negociação, o que afronta o disposto no art. 56 do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020 (fl. 652), e também não foi objeto de apreciação pela Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho estipulada no §3º do mesmo artigo.

Ademais, observo que, ainda que o STF, na ADIn 6.363, tenha referendado a possibilidade de acordo individual reduzir jornada e salário prevista na MP 936, e não obstante sua inaplicabilidade à ré, esta sequer observou a exigência de acordo individual prévio, expressamente prevista no art. 7º, caput da referida MP.

As alegações da ré acerca de eventos ocorridos há tempo, como crise econômica que resultou em seu elevado endividamento a partir de 2016, também não encontram melhor sorte em justificar a redução de salários e de jornada, porque indicam que a ré pretende amenizar os efeitos de situações adversas anteriores com a imposição unilateral de medida extrema aos seus empregados, olvidando que a CLT expressamente preceitua, em seu art. 2º, caput que é do empregador o ônus da atividade econômica, com todos os riscos inerentes.

Vale reforçar que a ré se trata de sociedade de economia mista, portanto, excluída das medidas de enfrentamento reguladas pelas MPs já referidas.

E das razões expostas pela ré, resta claro que o estado de calamidade pública declarado foi apenas o estopim para que a ré tomasse medidas extremas, mas com o intuito de remediar crises anteriores, e não com o objetivo de preservar empregos, conforme assegura a MP 927/2020, mas sim se reforçar a sua solidez financeira e amenizar perdas anteriores, ainda que agravadas pela situação atual.

A força maior alegada não socorre a ré, porque não observou a regra constitucional de negociação prévia à redução salarial, prevista também no ACT firmado entre as partes.

Diante do exposto, portanto, DEFIRO a antecipação dos efeitos da tutela pleiteada e DETERMINO, por conseguinte, a intimação da ré, para que se abstenha de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência, segundo comunicado aos sindicatos no documento nº RH/RSGE/RSIND 0092/2020, mantendo os substituídos empregados na unidade REPAR em Araucária a percepção de igual remuneração equivalente a 8(oito) horas diárias de trabalho, sob pena de multa no valor de R\$ 500.000,00.

Caso já tenha havido a implementação da medida, deverá a ré restituir os valores, mediante folha suplementar, ou outro meio menos oneroso, no prazo de cinco dias, também sob pena de multa diária, no valor de R\$ 10.000,00, por empregado cujo salário tenha sido descontado e não restituído" (destaquei).

Contextualiza às fls. 3-4 sobre a crise instalada no país em virtude da pandemia.

Discorre às fls. 11-14 sobre a necessidade da ponderação da irredutibilidade salarial com outros princípios e valores constitucionais, destacando, por exemplo, o princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Afirma que, "em momentos de crise como esse, caracterizada que está hipótese legal de força maior, o princípio da empregabilidade e de garantia do próprio salário, que se vê

espraiado em inúmeros outros direitos sociais constantes dos incisos do art. 7º, da Constituição da República, assume posição de relevo que não pode ser abjurada no exercício da ponderação de princípios, a qual indica que a irredutibilidade definitiva prevista no art. 7º, VI, CRFB/88, admite, em tese, ceder à excepcionalidade autorizada pela MPV 927, art. 3º, sob os auspícios de princípios outros de estirpe igualmente constitucional, até porque se trata de situação emergencial não definitiva e de caráter provisório para fazer frente ao regime de calamidade e força maior e enquanto ele durar”.

Insiste que, “a Carta Constitucional traz, como direito dos trabalhadores, a irredutibilidade salarial, mas, ao mesmo tempo, o direito ao trabalho como direito social (art. 6º, caput); a busca do pleno emprego, como princípio da Ordem Econômica (art. 170, VIII); o primado do trabalho como base da Ordem Social; a importância indiscutível do trabalho para a consecução dos Objetivos Fundamentais da República, de erradicação da pobreza e redução de desigualdades sociais (art. 3º, III)”.

Cita decisão proferida no julgamento da ADI 6363, noticiada no informativo 973 do STF.

Defende que “não se trata propriamente de redução salarial, porquanto os empregados sujeitos à medida – empregados engajados no regime administrativo – trabalharão temporariamente por menos horas (jornada de 6hs em lugar de 8hs) e a sua remuneração manterá o mesmo valor por hora trabalhada”.

Às fls. 14-24, preleciona acerca da possibilidade de redução de jornada frente à situação de força maior decorrente da pandemia de Covid-19.

Relata que, “por força do estado de calamidade e força maior declarados no País (Decreto Legislativo nº 06/2020 e art. 501, CLT), a PETROBRAS, durante os meses de abril, maio e junho ou enquanto durar a pandemia, instituiu como medida temporária e emergencial que o regime de redução de jornada dos empregados do regime administrativo sem função, hipótese já prevista e difundida na Companhia, seja aplicado de forma geral e uniforme a todos os empregados desse regime. Ou seja, aqueles que já praticam a redução, permanecem sem alteração”.

Destaca que “as medidas de resiliência adotadas pela Impetrante, entre as quais a da redução de jornada e salário, tem por objetivo garantir a sustentabilidade da empresa nesse período de calamidade, a fim de assegurar, em última análise, a fonte de custeio e sustento de todos os seus empregados. Tanto é a assim, que a redução de jornada e salário, como já explicado, é medida temporária, prevista para durar nos meses de abril, maio e junho”.

Defende que “tal mudança nesse período de turbulência encontra guarida na Medida Provisória (MPV) 927, de 22/03/2020, em seu art. 3º, que autoriza o empregador a adotar outras medidas além daquelas que esse artigo enumera de forma exemplificativa”.

Diz ser equivocada a conclusão de que "a existência de disposições sobre redução de jornada na MPV 936/2020 não permitiria admitir a redução de jornada, pela Impetrante, com fundamento no art. 3º da MPV 927/2020".

Sustenta que "parece evidente que a decisão atacada destoaria constitucionalidade reconhecida e da interpretação dada pela mais alta Corte Jurisdicional à MPV 927/2020, tida como adequada às regras celetistas e aos limites constitucionais".

Assevera que, "no tocante à obrigatoriedade de que houvesse prévia negociação coletiva para a implementação da medida emergencial, não obstante o Julgador de origem tenha entendido esta como uma condição absoluta, cuja ausência implicaria à Constituição Federal, sem temperamentos, mais uma vez cumpre destacar que o entendimento está na contramão do entendimento majoritário do Plenário do E. STF, que, negou referendo à decisão liminar concedida pelo Min. Ricardo Lewandowski na ADI 6.363, afastando a necessidade de aval dos Sindicatos acerca de acordos individuais firmados com fundamento na MP 936/2020, conforme consta do já referido Informativo 973 do STF".

Às fls. 24-25, discorre sobre a ilegalidade da decisão que condenou a impetrante, em cognição sumária, à restituição de valores, esclarecendo que a "a medida judicial foi proposta pela entidade sindical somente no dia 28/04/2020. E a intimação da r. decisão de tutela de urgência foi em 06/05/2020".

Obtempera que referida decisão somente poderia ser tomada em cognição exauriente.

Requer, liminarmente, a suspensão integral dos "efeitos da r. decisão impetrada até julgamento final do presente writ, intimando-se a d. autoridade apontada como coatora e o terceiro interessado pela forma mais expedita possível".

Subsidiariamente, pugna pela "suspensão parcial, no que toca à determinação de restituição de valores, independentemente de qual seja a retroatividade que o comando de origem pretenda dar, de modo que a tutela concedida tenha efeitos estritamente a partir da data da intimação da Impetrante, não tendo efeitos retroativos".

Apresenta procuração e documentos às fls. 31-1142.

Decido.

O mandado de segurança é garantia constitucional prevista no artigo 5º, inciso LXIX, da Carta Magna, destinada à tutela de direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público.

A Lei 12.016/09 (que rege o remédio constitucional no âmbito infraconstitucional), em seu artigo 7º, inciso III, faculta ao juiz, ao despachar a inicial, suspender o ato que deu motivo à impetração do remédio constitucional, quando houver **fundamento relevante** e do ato impugnado puder resultar a **ineficácia da medida**, circunstâncias que, a meu juízo, **se fazem apenas parcialmente presentes no caso em análise**.

Prevalece nesta E. Seção Especializada o entendimento de que somente é possível a concessão de segurança para modificar decisões em sede de tutela provisória quando se verificar, na sua concessão ou indeferimento, ilegalidade ou abusividade, pois o mandado de segurança possui seu cabimento restrito a essas hipóteses.

Preleciona Felipe Bernardes (*in* Manual de Processo do Trabalho, Editora Juspodivm, 2018, fl. 755) acerca da excepcionalidade do *mandamus*:

"(...) o cabimento de mandado de segurança contra decisão judicial é excepcional, restringindo-se às situações em que os recursos previstos em lei não sejam hábeis a evitar a geração de danos irreparáveis ou de difícil reparação para o impetrante.

De fato, a jurisprudência mais recente tem admitido o mandado de segurança contra ato judicial somente em casos excepcionalíssimos, como nas hipóteses de flagrante ilegalidade, de ato abusivo ou em situações teratológicas, cabendo à parte demonstrar a plausibilidade do direito e o perigo de demora. Essa postura mais rigorosa é justificável, sob pena de banalizar o uso do writ e desvirtuar o sistema recursal através da utilização do mandado de segurança como medida substitutiva de recurso não previsto em lei (destaquei).

a) Possibilidade de redução de jornada e salário dos empregados

Destaco, primeiramente, que, não obstante o esforço argumentativo da impetrante, não há como se concluir que não houve uma redução salarial. Parece-me óbvio que, com a medida adotada no "programa de resiliência", há uma diminuição da remuneração total dos empregados, ainda que precedida de uma redução da carga horária.

Acrescento, ainda, inadequado se falar em risco de "falência" da própria fonte de salário, haja vista que a Lei de Falência (lei 11.101/2005) exclui expressamente as sociedades de economia mista do seu âmbito de aplicação (art. 2º, I).

Ao se partir dessas premissas, passo ao exame detido da questão.

Em um exame apriorístico, entendo que inexistente direito líquido e certo da impetrante na obtenção do provimento requerido, mormente porque a decisão atacada está bem e devidamente fundamentada na legislação vigente, o que afasta eventual ilegalidade ou arbitrariedade.

Note-se que a autoridade coatora traz as razões que justificariam a concessão da tutela, não se vislumbrando, *prima facie*, a existência de irregularidade na decisão *sob judice*.

Ao contrário do que insiste a demandante, não há, a meu ver, previsão legal em nosso ordenamento jurídico que autorize a imposição pela empresa, ao seu alvedrio e de forma unilateral, de diminuição de salários de seus empregados.

A MP 927/2020, que fundamenta as alegações da impetrante, não traz referida previsão, conforme se percebe facilmente da leitura, em conjunto, dos arts. 2º e 3º da referida medida provisória:

Art. 2º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador **poderão celebrar acordo individual escrito**, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º. Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, **dentre outras, as seguintes medidas:** (...)"

Nesse sentido, o próprio ato apontado como coator destacou que *"ainda que o STF, na ADIn 6.363, tenha referendado a possibilidade de acordo individual reduzir jornada e salário prevista na MP 936, e não obstante sua inaplicabilidade à ré, esta sequer observou a exigência de acordo individual prévio, expressamente prevista no art. 7º, caput da referida MP"*.

A análise da decisão proferida pelo STF na ADI 6.363 (informativo 973 do STF) se mostra irrelevante no presente caso, uma vez que a impetrante sequer demonstra que celebrou acordos individuais com seus empregados, requisito para aplicação da MP 927/2020.

Nesse particular, destaco que o julgamento da ADI 6363 partiu da premissa de que haveria ao menos acordo individual entre empregado e empregador, o que não ocorre no caso em análise.

De mais a mais, a própria extensão da MP 927/2020 a empresas públicas suscita dúvidas, sobretudo quando se percebe que referidas entidades, embora de personalidade de direito privado, são submetidas a determinadas regras de direito público, a exemplo da realização de concurso público e licitação. Tal insegurança reforça que não há, *prima facie*, direito líquido e certo a justificar o uso da medida excepcional do mandado de segurança.

Considero, ainda, ser desnecessário o exame, nesse primeiro momento, sobre os questionamentos relacionados à MP 936/2020, haja vista que a impetrante não demonstra que cumpre os requisitos do diploma legal que, segundo ela, justificariam a sua conduta relacionada à diminuição de salário e jornada (MP 927/2020).

Nesse diapasão, não verifico, em um exame perfunctório, ilegalidade ou arbitrariedade, estando a decisão atacada devidamente fundamentada.

b) Determinação de pagamento de valores

Conforme se observa, a ação originária somente foi ajuizada em **28/04/2020**, sendo que a decisão que deferiu a tutela provisória (ato coator) foi proferida em **14/05/2020**.

Entendo, em cognição sumária, ser ilegal a determinação judicial de pagamento de valores retroativos, sobretudo quando se percebe que se trata de uma decisão precária, proferida em sede de tutela provisória, que pode eventualmente ser modificada em julgamento futuro.

Nesse sentido, o art. 300, § 3º, do CPC é expresso ao dispor que *"a tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão"*.

Assim, ante a própria irrepitibilidade da verba de natureza salarial, reputo haver, em tese, risco de irreversibilidade dos efeitos da decisão, o que justifica o não pagamento de forma apriorística de valores pretéritos.

Há de se acrescentar, ainda, que a ação originária somente foi ajuizada em 28/04/2020, não obstante as medidas tenham sido anunciadas pela impetrante em março/2020, o que corrobora a inviabilidade de se determinar de forma irrestrita o pagamento de valores anteriores.

Considero, por tal motivo, que deve ser considerado para fins de cumprimento da tutela provisória a data da intimação da impetrante acerca do deferimento da tutela provisória, sendo indevido o pagamento de valores retroativos.

Além da probabilidade do direito, verifico que existe risco de dano a justificar a concessão da liminar requerida, haja vista a eventual irrepitibilidade de valores pagos pela impetrante em virtude de decisão proferida em tutela provisória, sem cognição exauriente.

Estão preenchidos, portanto, os requisitos para a concessão da tutela provisória pleiteada.

3. Assim, DEFIRO PARCIALMENTE a medida liminar pleiteada para suspender, até decisão final a ser proferida no presente *mandamus*, a determinação, existente no ato coator, para que a impetrante restitua "valores, mediante folha suplementar, ou outro meio menos oneroso" anteriores à data de sua intimação para que se abstinhasse de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência.

4. Oficie-se à autoridade coatora, com urgência, sobre o deferimento da ordem e para que, no prazo de 10 (dez) dias, preste informações, na forma do artigo 7º, inciso I, da Lei 12.016/09.

5. Notifique-se o litisconsorte (fl. 2) para, querendo, manifestar-se no prazo legal.

6. Decorrido o prazo para informações, abra-se vista ao MPT (artigo 12 da Lei 12.016/2009).

7. Após, voltem conclusos.

CURITIBA/PR, 15 de maio de 2020.

ADILSON LUIZ FUNEZ
Desembargador do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ADILSON LUIZ FUNEZ - Juntado em: 15/05/2020 08:45:56 - efd56f
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20051411543442600000029350849?instancia=2>
Número do processo: 0001216-24.2020.5.09.0000
Número do documento: 20051411543442600000029350849



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE UNIÃO DA VITÓRIA
ATOrd 0000603-23.2020.5.09.0026
AUTOR: SINDICATO TRAB IND REFINDEST EXPL PETROLEO EST PARANA
RÉU: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

Vistos etc.

Pretende a entidade sindical autora a concessão de liminar em sede de tutela de urgência de natureza antecipada, para que seja determinado à Petrobrás, imediatamente, a partir do mês de abril/2020, abster-se de implementar medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência, mantendo os substituídos na percepção de igual remuneração equivalente a oito horas diárias. Pretende, ainda, que tendo ocorrido os "descontos" nos salários, sejam eles imediatamente restituídos aos substituídos em folha complementar ou outro meio.

Para fundamentar a pretensão, alega o autor que a reclamada, não obstante não tenha paralisado suas atividades(eis que mantém atividades essenciais), implementou medidas unilaterais sem relação com a emergência sanitária, medidas estas insertas no denominado "Plano de Resiliência", iniciadas, inclusive, antes da decretação do estado de calamidade do COVID-19, com o objetivo, dentre outros, de diminuição de gastos operacionais e cortes de gastos com pessoal.

Afirma que dentre as medidas impostas pela ré, encontra-se a redução de 25% de salário e jornada para os empregados do regime administrativo que não detentores de cargo gerencial ou supervisores, durante três meses(abril, maio e junho de 2020), o que constaria do documento RH /RSGE/RSIND 0092/2020.

Refere que há ilicitude da medida, eis que: não foi pactuada através de negociação coletiva, nos termos exigidos no art. 7º. VI, XIII e XIV da CF, e da cláusula 56 do ACT 2019/2020(que exige interveniência da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho); detém natureza discriminatória, na medida em que trata de forma diferenciada os trabalhadores da área administrativa e os trabalhadores que recebem gratificações; não houve consentimento individual dos empregados.

Não obstante sequer notificada ou intimada a ré, esta compareceu espontaneamente nos Autos e apresentou manifestação, fls. 763 e seguintes, e juntou vários documentos.

Através da manifestação, alega a ré a existência de precedente jurisprudencial sobre a matéria, emanado do TRT 2ª. Região, que indeferiu pedido de concessão de liminar em Autos com igual objeto. Também, fez considerações acerca dos prejuízos que vem suportando em razão da grave crise mundial suportada pelas indústrias de óleo e gás e dos efeitos da pandemia do novo

coronavirus(COVID–19). Afirma que se trata da “pior crise nos últimos 100 anos” e em razão disto, *“para redução de desembolso e preservação do seu caixa neste cenário de grandes incertezas, a fim de reforçar sua solidez financeira e resiliência de seus negócios”*(fl. 767) vem adotando medidas emergenciais, dentre elas a *“redução de jornada dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas, com o equivalente ajuste na remuneração, mas mantendo o mesmo valor hora de trabalho”*(fl. 768).

Relata a ré que existem tratativas em curso, com mediação do MPT, sobre a referida medida, nos Autos da Notícia de Fato No. 001846.2020,01.000/0, inclusive com a participação da CONALIS.

Também, aduz a ré que a medida relativa à redução da jornada e remuneração encontra amparo no art. 3º. da MP 927/2020, ainda que “sem negociação coletiva”, tal como prevista na MP 936 /2020, diante da *“situação de exceção em que se encontram a saúde e economia nacionais”* em *“ prol de bem maior de interesse público, qual seja a sustentabilidade das empresas e dos empregos”*(fls. 771 e 772). Traz Decisões monocráticas do C. STF nas ADIs 6346-MC e ADI 6344-MC, que entenderam que a MP 927/2020 buscou *“preservar bem maior do trabalhador, ou seja, a fonte do próprio sustento”*(fl. 772), bem como menciona que o Plenário da Corte, em 29.04.2020, suspendeu a eficácia tão somente dos artigos 29 e 31 da MP 927/2020, reconhecendo a constitucionalidade dos demais dispositivos. Também, fez referência à Decisão do STF, relativa à MP 936/2020, que por maioria entendeu por superável a exigência de negociação coletiva para aplicação das alternativas estabelecidas nela. Invoca as disposições contidas nos arts. 501 e 503 da CLT, também a regra de hermenêutica estabelecida no art. 8º. da CLT, no sentido de que *“nenhum interesse individual ou coletivo prevalecerá sobre o interesse público”* e, ainda o conteúdo dos artigos 20 e 22 da LINDT. Nega a ré que a redução de jornada e remuneração implementadas afrontem a cláusula 56 do ACT, argumentando que se trata de medida excepcional e temporária, adotada em razão de estado de calamidade pública e força maior. Por fim, nega afronta ao princípio da isonomia e aduz que não estão presentes os requisitos para a concessão da liminar vindicada.

Pois bem. Primeiramente, tem-se como indene de dúvida a legitimidade ativa da entidade sindical, a teor do art. 8º, III da CF e art. 82, IV do CDC.

Prosseguindo. Do que se extrai dos Autos, resta o Juízo convencido que a reclamada efetivamente implementou para seus empregados do regime administrativo que não detentores de cargo gerencial ou supervisores, durante três meses, redução de 25% de jornada e, proporcionalmente, de salário, mantido o valor hora. Isto restou incontroverso.

Após análise detida do conteúdo dos Autos(alegações das partes e documentos), conclui o Juízo, ainda que em cognição não exauriente, que a medida está eivada de ilicitude.

É necessário dizer que este Juízo não desconhece a crise mundial que afeta o mercado de petróleo, diante da ampla divulgação nos órgãos de imprensa, assim como não desconhece a

crise econômica e social (pois pública e notória) decorrente da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). Aliás, a pandemia ensejou o advento do Decreto 06 de 20.03.2020, que reconheceu o estado de calamidade pública (exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, com efeitos até 31 de dezembro de 2020).

Não obstante, a medida de redução temporária de jornada e salário dos trabalhadores do regime administrativo, na ré, decorre do seu plano de resiliência e das dificuldades decorrentes da pandemia, pois houve retração do consumo. Esta conclusão decorre do conteúdo dos documentos juntados com a inicial e defesa, em especial fl.40, que refere que a medida, dentre outras, seria implementada pela ré como resultado da redução abrupta dos preços e demanda de petróleo e combustíveis, com o objetivo de redução de desembolso e previsão de caixa, " *a fim de reforçar sua solidez financeira e resiliência de seus negócios*".

Portanto, de plano, denota-se que a ré, a qual se trata de sociedade de economia mista, encontra-se em situação diversa de outras pessoas jurídicas de direito privado não integrantes da administração pública indireta. O documento é claro, pois o objetivo da ré ao implementar várias medidas (dentre as quais aquela que reduz jornada e salário) não é "sobreviver" (até porque está sob o controle da União), mas sim, "reforçar" sua solidez financeira e a resiliência dos seus negócios.

Não obstante as "razões" da ré, o fato é que a medida de redução de jornada e salários ao substituídos processuais integrantes do seu regime administrativo, ao ver deste Juízo, mesmo que se entenda não derogado e aplicável o art. 503 da CLT, se trata de hipótese restrita de flexibilização e, à luz da Constituição Federal de 1988 (art. 7º. VI), condicionada à negociação coletiva, a qual não ocorreu. Não é possível a aplicação do referido dispositivo a revelia da disposição constitucional referida (art. 7º. VI), bem como diante de outros dispositivos que estabelecem os valores sociais do trabalho (Art. 1º, IV, da CF), a valorização do trabalho humano (Art. 170, caput, da CF), e o primado do trabalho (Art. 193, da CF).

Através da negociação coletiva, todas as particularidades aventadas pela ré em sede de manifestação, como as dificuldades por ela enfrentadas, poderiam ser sopesadas nas tratativas, assim como todas as dificuldades suportadas pelos trabalhadores.

Da forma como agiu, a ré considerou apenas as suas dificuldades, desconsiderando por completo aquelas vivenciadas pelos seus empregados do regime administrativo.

Também, entende-se que a medida de redução de jornada e salário perpetradas pela ré não encontra amparo na MP 927/2020. Tal MP dispôs sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade previsto no Decreto 06 de 20.03.2020. Ainda que no art. 3º. da MP 927/2020 conste que para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do

estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores as medidas ali especificadas, dentre outras, não há que se reconhecer que isto se refira, também, à hipótese de redução de jornada e salário. Isto é bastante claro e óbvio, tanto que OUTRA MEDIDA PROVISÓRIA foi editada disciplinando a redução de jornada e salário, qual seja, a MP 936/2020.

Contudo, conforme consta expressamente da MP 936/2020(art. 3º.), ela não é aplicável à administração pública indireta, como é o caso da ré, sociedade de economia mista.

De todo modo, ainda que se pudesse entender que a MP 927/2020 trouxe apenas medidas exemplificativas e, portanto, tenha possibilitado, também, a redução de jornada e salário, necessária, para tanto, ao menos, em interpretação sistemática com a MP 936/2020, a pactuação individual a respeito, a qual inexistiu.

Deve ser atentado que o C. STF, por maioria, entendeu desnecessária a pactuação coletiva para a redução de jornada e salário fundada no art. 7º. da MP 936/2020. No entanto o artigo indicado é claro ao estabelecer que tal medida(redução de jornada e salário) é dependente de “acordo” entre o empregador e empregado:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:...”

Não obstante muito pudesse ser dito a respeito do conteúdo deste artigo, diante da desconsideração da assimetria existente entre as partes no contrato de emprego, uma vez que houve pronunciamento do C. STF a respeito, na ADI 6363, chancelando-o, este Juízo se limitará a dizer que nem mesmo a exigência nele contida foi observada pela ré. Em outras palavras: a redução da jornada e salário não foi “acordada”, sequer individualmente entre empregador (reclamada) e empregados do regime administrativo.

Se não bastasse, tem-se que a ré inobservou o ACT por ela firmado com a entidade representativa da categoria profissional, em especial a cláusula 56 do ACT 2019/2020, que trata da temática “redução de jornada e salário”. Dispõe a cláusula do instrumento normativo referido, que somente é possível ocorrer redução de jornada e salário mediante “opção” dos trabalhadores.

Extrai-se do art. 56 do ACT:

“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....”

Não se constata(sequer isto foi alegado pela ré, em sua manifestação) que tenha sido possibilitada tal “opção” aos empregados do regime administrativo da ré. Ao contrário, a ré implementou unilateralmente a redução da jornada e salários, conforme reconheceu.

Também, o parágrafo 3º. da cláusula 56 do ACT 2019/2020(vigente até agosto de 2020) dispõe expressamente que os **ajustes ou alterações** no Regramento de Redução de Jornada, este integrante do anexo XI do mesmo instrumento, deveriam ser tratados na Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

Portanto, inegável que a situação **excepcional momentânea** tinha seara própria para ser debatida e disciplinada, o que também não foi observado pela ré, que preferiu ignorar a disposição contida no ACT.

Diante da integralidade do exposto, este Juízo tem como ilícita a implementação da medida de redução da jornada e salários dos trabalhadores substituídos processuais, empregados da ré do regime administrativo lotados na sede da ré(SIX) em São Mateus do Sul, a qual revela, em última análise, a ocorrência de alteração contratual unilateral “in pejus” aos trabalhadores, o que afronta princípio basilar do Direito do Trabalho, qual seja, da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT).

A empresa ré, como dito, se trata de sociedade de economia mista sob controle da União(*que nos termos do art. 3º. de seu estatuto, fl. 733, tem como objeto a pesquisa, a lavra, a refinação, o processamento, o comércio e o transporte de petróleo proveniente de poço, de xisto ou de outras rochas, de seus derivados, de gás natural e de outros hidrocarbonetos fluidos, além das atividades vinculadas à energia, podendo promover a pesquisa, o desenvolvimento, a produção, o transporte, a distribuição e a comercialização de todas as formas de energia, bem como quaisquer outras atividades correlatas ou afins e que as desenvolve em caráter de livre competição com outras empresas, segundo as condições de mercado, observados os demais princípios e diretrizes da Lei nº 9.478, de 6 de agosto de 1997 e da Lei nº 10.438, de 26 de abril de 2002*) e, uma vez ausente amparo constitucional, legal e convencional, entende este Juízo que as eventuais dificuldades momentâneas por ela suportadas não podem ser unilateralmente transferidas para “parte” de seus empregados.

A atitude da ré, ao implementar unilateralmente a medida de redução de jornada e salário a parte de seu quadro de empregados, afeta de forma incisiva a “estabilidade” financeira destes e, ainda

que temporária, compromete a manutenção deles e de seus dependentes. Recorda-se que a redução dos valores dos salários dos trabalhadores implicará, como consequência, na redução de outras verbas pagas a eles, cuja base de cálculo é o salário(a exemplo do adicional de periculosidade).

Em decorrência, tem-se como presentes os requisitos para a concessão da medida liminar em sede de tutela de urgência de natureza antecipada(art. 294 c/c art. 300, parágrafo segundo do CPC), correspondente à probabilidade do direito e risco de dano aos substituídos, pelo que se determina:

A intimação da ré para que cumpra a obrigação de se abster de implementar a medida de redução de jornada e salário (comunicada aos sindicatos através do documento No. RH/RSGE /RSIND 0092/2020) aos seus empregados(substituídos processuais) do regime administrativo não detentores de cargo gerencial ou supervisores, que lotados na unidade da SIX(São Mateus do Sul). Se já implementada a medida, determina-se que seja cessada no prazo de cinco dias, retornando a situação ao estado imediatamente anterior(retorno à jornada de oito horas e salário correspondente a esta). O descumprimento ensejará aplicação de astreintes no importe de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), podendo ser majorada na hipótese de persistência(art. 139, IV CPC). Havendo descumprimento, este Juízo comunicará o fato ao Ministério Público Federal, para ciência e providências cabíveis, inclusive, se for o caso, aferição da prática do crime de desobediência.

Se já houver sido implementada a medida deverá a ré restituir aos trabalhadores substituídos (SIX - São Mateus do Sul), até o dia 10.05.2020, através de folha suplementar, as diferenças salariais(salários em sentido estrito e demais verbas vinculadas a esta base de cálculo), estas calculadas entre os valores pagos em razão da redução da jornada(para 6 horas) e os valores devidos para uma jornada de 8 horas, sob pena de imediata execução e multa no importe de R\$ 5.000,00(cinco mil reais) por trabalhador atingido, a teor do art. 139, IV CPC.

Notifique-se a ré para que apresente resposta e documentos, no prazo de 20 dias, querendo.

Intime-se a parte autora, para ciência, por seu procurador.

UNIAO DA VITORIA/PR, 03 de maio de 2020.

ANGELICA CANDIDO NOGARA SLOMP
Juíza Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ANGELICA CANDIDO NOGARA SLOMP - Juntado em: 03/05/2020 22:04:32 - 86eb15d
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20050321050803600000075629158?instancia=1>
Número do processo: 0000603-23.2020.5.09.0026
Número do documento: 20050321050803600000075629158



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
Seção Especializada
GAB. DES. RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA
MSCiv 0001159-06.2020.5.09.0000
IMPETRANTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS
AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA VARA DO TRABALHO DE UNIÃO DA
VITÓRIA

DECISÃO LIMINAR

I. RELATÓRIO

Cuidam os autos de MANDADO DE SEGURANÇA impetrado por PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS contra decisão do JUÍZO DA VARA DO TRABALHO DE UNIÃO DA VITÓRIA, da lavra da Exma. Juíza Titular de Vara do Trabalho Angélica Cândido Nogara Slomp, proferida na ATOrd 0000603-23.2020.5.09.0026, ajuizada por SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFINAÇÃO, DESTILAÇÃO, EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DE PETRÓLEO NOS ESTADOS DO PARANÁ E SANTA CATARINA – SINDIPETRO PR/SC, aqui litisconsorte passivo necessário, em face da impetrante, que concedeu a tutela provisória de urgência de natureza antecipada consistente em obrigações de fazer e pagar.

Requer, em sede liminar, a revogação integral da decisão impetrada e, subsidiariamente, que se considere para fins do termo inicial da obrigação de pagar a data da intimação para cumprimento.

Embora não citado formalmente, o litisconsorte necessário, doravante Sindicato litisconsorte, apresentou-se nos autos, com procurador já regularmente constituído; indeferi o seu requerimento de manifestação prévia antes da presente decisão, conforme fundamentos de ID c459b7e.

II. FUNDAMENTAÇÃO

Transcrevo a decisão impetrada, ID cce0240, integrada pela de ID 0651fa5:

Vistos etc.

Pretende a entidade sindical autora a concessão de liminar em sede de tutela de urgência de natureza antecipada, para que seja determinado à Petrobrás, imediatamente, a partir do mês de abril/2020, abster-se de implementar medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência, mantendo os substituídos na percepção de

igual remuneração equivalente a oito horas diárias. Pretende, ainda, que tendo ocorrido os "descontos" nos salários, sejam eles imediatamente restituídos aos substituídos em folha complementar ou outro meio.

Para fundamentar a pretensão, alega o autor que a reclamada, não obstante não tenha paralisado suas atividades (eis que mantém atividades essenciais), implementou medidas unilaterais sem relação com a emergência sanitária, medidas estas inseridas no denominado "Plano de Resiliência", iniciadas, inclusive, antes da decretação do estado de calamidade do COVID-19, com o objetivo, dentre outros, de diminuição de gastos operacionais e cortes de gastos com pessoal.

Afirma que dentre as medidas impostas pela ré, encontra-se a redução de 25% de salário e jornada para os empregados do regime administrativo que não detentores de cargo gerencial ou supervisores, durante três meses (abril, maio e junho de 2020), o que constaria do documento RH/RSGE/RSIND 0092/2020.

Refere que há ilicitude da medida, eis que: não foi pactuada através de negociação coletiva, nos termos exigidos no art. 7º. VI, XIII e XIV da CF, e da cláusula 56 do ACT 2019 /2020 (que exige interveniência da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho); detém natureza discriminatória, na medida em que trata de forma diferenciada os trabalhadores da área administrativa e os trabalhadores que recebem gratificações; não houve consentimento individual dos empregados.

Não obstante sequer notificada ou intimada a ré, esta compareceu espontaneamente nos autos e apresentou manifestação, fls. 763 e seguintes, e juntou vários documentos.

Através da manifestação, alega a ré a existência de precedente jurisprudencial sobre a matéria, emanado do TRT 2ª. Região, que indeferiu pedido de concessão de liminar em autos com igual objeto. Também, fez considerações acerca dos prejuízos que vem suportando em razão da grave crise mundial suportada pelas indústrias de óleo e gás e dos efeitos da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). Afirma que se trata da *"pior crise nos últimos 100 anos"* e em razão disto, *"para redução de desembolso e preservação do seu caixa neste cenário de grandes incertezas, a fim de reforçar sua solidez financeira e resiliência de seus negócios"* (fl. 767) vem adotando medidas emergenciais, dentre elas a *"redução de jornada dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas, com o equivalente ajuste na remuneração, mas mantendo o mesmo valor hora de trabalho"* (fl. 768).

Relata a ré que existem tratativas em curso, com mediação do MPT, sobre a referida medida, nos Autos da Notícia de Fato No. 001846.2020,01.000/0, inclusive com a participação da CONALIS.

Também, aduz a ré que a medida relativa à redução da jornada e remuneração encontra amparo no art. 3º. da MP 927/2020, ainda que "sem negociação coletiva", tal como prevista na MP 936/2020, diante da *"situação de exceção em que se encontram a saúde e economia nacionais"* em *"prol de bem maior de interesse público, qual seja a sustentabilidade das empresas e dos empregos"* (fls. 771 e 772). Traz Decisões monocráticas do C. STF nas ADIs 6346-MC e ADI 6344-MC, que entenderam que a MP 927/2020 buscou *"preservar bem maior do trabalhador, ou seja, a fonte do próprio sustento"* (fl. 772), bem como menciona que o Plenário da Corte, em 29.04.2020, suspendeu a eficácia tão somente dos artigos 29 e 31 da MP 927/2020, reconhecendo a constitucionalidade dos demais dispositivos. Também, fez referência à Decisão do STF, relativa à MP 936/2020, que por maioria entendeu por superável a exigência de negociação coletiva para aplicação das alternativas estabelecidas nela. Invoca as disposições contidas nos arts. 501 e 503 da CLT, também a regra de hermenêutica estabelecida no art. 8º. da CLT, no sentido de que *"nenhum interesse individual ou coletivo prevalecerá sobre o interesse e, ainda o conteúdo dos artigos 20 e 22 da LINDT. Nega a ré que a redução de jornada público"* e remuneração implementadas afrontem a cláusula 56 do ACT, argumentando que se trata de medida excepcional e temporária, adotada em razão de estado de calamidade pública e força maior. Por fim, nega afronta ao princípio da isonomia e aduz que não estão presentes os requisitos para a concessão da liminar vindicada.

Pois bem. Primeiramente, tem-se como indene de dúvida a legitimidade ativa da entidade sindical, a teor do art. 8º, III da CF e art. 82, IV do CDC.

Prosseguindo. Do que se extrai dos Autos, resta o Juízo convencido que a reclamada efetivamente implementou para seus empregados do regime administrativo que não detentores de cargo gerencial ou supervisores, durante três meses, redução de 25% de jornada e, proporcionalmente, de salário, mantido o valor hora. Isto restou incontroverso.

Após análise detida do conteúdo dos Autos (alegações das partes e documentos), conclui o Juízo, ainda que em cognição não exauriente, que a medida está eivada de ilicitude.

É necessário dizer que este Juízo não desconhece a crise mundial que afeta o mercado de petróleo, diante da ampla divulgação nos órgãos de imprensa, assim como não desconhece a crise econômica e social (pois pública e notória) decorrente da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). Aliás, a pandemia ensejou o advento do Decreto 06 de 20.03.2020, que reconheceu o estado de calamidade pública (exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, com efeitos até 31 de dezembro de 2020).

Não obstante, a medida de redução temporária de jornada e salário dos trabalhadores do regime administrativo, na ré, decorre do seu plano de resiliência e das dificuldades decorrentes da pandemia, pois houve retração do consumo. Esta conclusão decorre do conteúdo dos documentos juntados com a inicial e defesa, em especial fl. 40, que refere que a medida, dentre outras, seria implementada pela ré como resultado da redução abrupta dos preços e demanda de petróleo e combustíveis, com o objetivo de redução de desembolso e previsão de caixa, *"a fim de reforçar sua solidez financeira e resiliência de seus negócios"*.

Portanto, de plano, denota-se que a ré, a qual se trata de sociedade de economia mista, encontra-se em situação diversa de outras pessoas jurídicas de direito privado não integrantes da administração pública indireta. O documento é claro, pois o objetivo da ré ao implementar várias medidas (dentre as quais aquela que reduz jornada e salário) não é "sobreviver" (até porque está sob o controle da União), mas sim, "reforçar" sua solidez financeira e a resiliência dos seus negócios.

Não obstante as "razões" da ré, o fato é que a medida de redução de jornada e salários ao substituídos processuais integrantes do seu regime administrativo, ao ver deste Juízo, mesmo que se entenda não derogado e aplicável o art. 503 da CLT, se trata de hipótese restrita de flexibilização e, à luz da Constituição Federal de 1988 (art. 7º. VI), condicionada à negociação coletiva, a qual não ocorreu. Não é possível a aplicação do referido dispositivo a revelar da disposição constitucional referida (art. 7º. VI), bem como diante de outros dispositivos que estabelecem os valores sociais do trabalho (Art. 1º, IV, da CF), a valorização do trabalho humano (Art. 170, caput, da CF), e o primado do trabalho (Art. 193, da CF).

Através da negociação coletiva, todas as particularidades aventadas pela ré em sede de manifestação, como as dificuldades por ela enfrentadas, poderiam ser sopesadas nas tratativas, assim como todas as dificuldades suportadas pelos trabalhadores.

Da forma como agiu, a ré considerou apenas as suas dificuldades, desconsiderando por completo aquelas vivenciadas pelos seus empregados do regime administrativo.

Também, entende-se que a medida de redução de jornada e salário perpetradas pela ré não encontra amparo na MP 927/2020. Tal MP dispôs sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade previsto no Decreto 06 de 20.03.2020. Ainda que no art. 3º da MP 927/2020 conste que para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores as medidas ali especificadas, dentre outras, não há que se reconhecer que isto se refira, também, à hipótese de redução de jornada e salário. Isto é bastante claro e óbvio, tanto que OUTRA MEDIDA PROVISÓRIA foi editada disciplinando a redução de jornada e salário, qual seja, a MP 936/2020.

Contudo, conforme consta expressamente da MP 936/2020 art. 3º.), ela não é aplicável à administração pública indireta, como é o caso da ré, sociedade de economia mista.

De todo modo, ainda que se pudesse entender que a MP 927/2020 trouxe apenas medidas exemplificativas e, portanto, tenha possibilitado, também, a redução de jornada e salário, necessária, para tanto, ao menos, em interpretação sistemática com a MP 936/2020, a pactuação individual a respeito, a qual inexistiu.

Deve ser atentado que o C. STF, por maioria, entendeu desnecessária a pactuação coletiva para a redução de jornada e salário fundada no art. 7º. da MP 936/2020. No entanto o artigo indicado é claro ao estabelecer que tal medida (redução de jornada e salário) é dependente de "acordo" entre o empregador e empregado:

"Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:..."

Não obstante muito pudesse ser dito a respeito do conteúdo deste artigo, diante da desconsideração da assimetria existente entre as partes no contrato de emprego, uma vez que houve pronúncia do C. STF a respeito, na ADI 6363, chancelando-o, este Juízo

se limitará a dizer que nem mesmo a exigência nele contida foi observada pela ré. Em outras palavras: a redução da jornada e salário não foi "acordada", sequer individualmente entre empregador(reclamada) e empregados do regime administrativo.

Se não bastasse, tem-se que a ré inobservou o ACT por ela firmado com a entidade representativa da categoria profissional, em especial a cláusula 56 do ACT 2019/2020, que trata da temática "redução de jornada e salário". Dispõe a cláusula do instrumento normativo referido, que somente é possível ocorrer redução de jornada e salário mediante dos "opção"trabalhadores.

Extrai-se do art. 56 do ACT:

"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...."

Não se constata (sequer isto foi alegado pela ré, em sua manifestação) que tenha sido possibilitada tal "opção" aos empregados do regime administrativo da ré. Ao contrário, a ré implementou unilateralmente a redução da jornada e salários, conforme reconheceu.

Também, o parágrafo 3º. da cláusula 56 do ACT 2019/2020 (vigente até agosto de 2020) dispõe expressamente que os ajustes ou alterações no Regramento de Redução de Jornada, este integrante do anexo XI do mesmo instrumento, deveriam ser tratados na Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

Portanto, inegável que a situação tinha seara própria para ser excepcional momentânea debatida e disciplinada, o que também não foi observado pela ré, que preferiu ignorar a disposição contida no ACT.

Diante da integralidade do exposto, este Juízo tem como ilícita a implementação da medida de redução da jornada e salários dos trabalhadores substituídos processuais, empregados da ré do regime administrativo lotados na sede da ré(SIX) em São Mateus do Sul, a qual revela, em última análise, a ocorrência de alteração contratual unilateral "in pejus" aos trabalhadores, o que afronta princípio basilar do Direito do Trabalho, qual seja, da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT).

A empresa ré, como dito, se trata de sociedade de economia mista sob controle da União (que nos termos do art. 3º. de seu estatuto, fl. 733, tem como objeto a pesquisa, a lavra, a refinação, o processamento, o comércio e o transporte de petróleo proveniente de poço, de xisto ou de outras rochas, de seus derivados, de gás natural e de outros hidrocarbonetos fluidos, além das atividades vinculadas à energia, podendo promover a pesquisa, o desenvolvimento, a produção, o transporte, a distribuição e a comercialização de todas as formas de energia, bem como quaisquer outras atividades correlatas ou afins e que as desenvolve em caráter de livre competição com outras empresas, segundo as condições de mercado, observados os demais princípios e diretrizes da Lei nº 9.478, de 6 de agosto de 1997 e da Lei nº 10.438, de 26 de abril de 2002) e, uma vez ausente amparo constitucional, legal e convencional, entende este Juízo que as eventuais dificuldades momentâneas por ela suportadas não podem ser unilateralmente transferidas para "parte" de seus empregados.

A atitude da ré, ao implementar unilateralmente a medida de redução de jornada e salário a parte de seu quadro de empregados, afeta de forma incisiva a "estabilidade" financeira destes e, ainda que temporária, compromete a manutenção deles e de seus dependentes. Recordar-se que a redução dos valores dos salários dos trabalhadores implicará, como consequência, na redução de outras verbas pagas a eles, cuja base de cálculo é o salário (a exemplo do adicional de periculosidade).

Em decorrência, tem-se como presentes os requisitos para a concessão da medida liminar em sede de tutela de urgência de natureza antecipada(art. 294 c/c art. 300, parágrafo segundo do CPC), correspondente à probabilidade do direito e risco de dano aos substituídos, pelo que se determina:

A intimação da ré para que cumpra a obrigação de se abster de implementar a medida de redução de jornada e salário (comunicada aos sindicatos através do documento No. RH /RSGE/RSIND 0092/2020) aos seus empregados (substituídos processuais) do regime administrativo não detentores de cargo gerencial ou supervisores, que lotados na unidade da SIX (São Mateus do Sul). Se já implementada a medida, determina-se que seja cessada

no prazo de cinco dias, retornando a situação ao estado imediatamente anterior (retorno à jornada de oito horas e salário correspondente a esta). O descumprimento ensejará aplicação de astreintes no importe de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), podendo ser majorada na hipótese de persistência (art. 139, IV CPC). Havendo descumprimento, este Juízo comunicará o fato ao Ministério Público Federal, para ciência e providências cabíveis, inclusive, se for o caso, aferição da prática do crime de desobediência.

Se já houver sido implementada a medida deverá a ré restituir aos trabalhadores substituídos (SIX - São Mateus do Sul), até o dia 10.05.2020, através de folha suplementar, as diferenças salariais (salários em sentido estrito e demais verbas vinculadas a esta base de cálculo), estas calculadas entre os valores pagos em razão da redução da jornada (para 6 horas) e os valores devidos para uma jornada de 8 horas, sob pena de imediata execução e multa no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador atingido, a teor do art. 139, IV CPC.

Notifique-se a ré para que apresente resposta e documentos, no prazo de 20 dias, querendo.

Intime-se a parte autora, para ciência, por seu procurado

Decisão resolutiva de embargos de declaração

(...)

Razão assiste à embargante, sendo certo que a Decisão não especificou o período relativamente ao qual a ré deveria restituir o valor descontado, caso já houvesse implementado a medida de redução de jornada e salário quando intimada da Decisão liminar.

Visando sanar a omissão, manifesta-se o Juízo no sentido de determinar o pagamento das diferenças salariais/valores descontados, apuradas no período a contar da implementação da medida pela ré, ou seja (nos moldes contidos nos Embargos de Declaração), desde 01.04.2020, pois a partir de então praticou a ré a ilicitude, e os efeitos devem ser imediatamente reparados. Não há justificativa para o Juízo aferir a ilicitude praticada desde 01.04.2020 e determinar aos trabalhadores que "aguadem" sentença futura para o recebimento de verbas alimentares que certamente fazem diferença em seu orçamento pessoal. Justamente em razão da existência, também, de risco de dano, é que a liminar foi concedida.

Ainda, considerando-se as alegações da ré, os departamentos/setores envolvidos para o cumprimento da liminar, assim como as dificuldades para gerar a folha suplementar, defiro a ampliação do prazo para pagamento da obrigação contida na liminar, ampliando-o para o dia 25.05.2020.

Assim sendo, visando sanar a omissão e evitar outras discussões, assim como a ampliação do prazo, determina-se que a redação da liminar, no item específico, passe a ser:

"Se já houver sido implementada a medida deverá a ré restituir aos trabalhadores substituídos (SIX - São Mateus do Sul), até o dia 25.05.2020, através de folha suplementar, as diferenças salariais (salários em sentido estrito e demais verbas vinculadas a esta base de cálculo) desde quando implementada a medida, diferenças estas calculadas entre os valores pagos em razão da redução da jornada (para 6 horas) e os valores devidos para uma jornada de 8 horas, sob pena de imediata execução e multa no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador atingido, a teor do art. 139, IV CPC."

ACOLHEM-SE.

DISPOSITIVO.

Diante do exposto, a Vara do Trabalho de União da Vitória conhece os Embargos de Declaração apresentados por PETRÓLEO BRASILEIRO S/A PETROBRAS e, no mérito, ACOLHE-OS, tudo nos moldes da fundamentação, que passa a integrar este dispositivo.

O art. 5º, LXIX, da CF assegura o mandado de segurança como remédio para "*proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público*".

A Lei 12.016/2009, que disciplina o mandado de segurança, no art. 1º, prevê que se concederá "*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*".

A concessão de decisão liminar para suspender o ato atacado dependerá do preenchimento dos requisitos do art. 7º, III, da Lei 12.016/2009: a) fundamento relevante; e b) ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso seja finalmente deferida.

Por se tratar de mandado de segurança, cumpre o estrito exame de ilegalidade ou abuso imputado à Autoridade dita coatora, aptos a violar, em concreto, direito líquido e certo sustentado pela parte impetrante. Não é possível, ademais, utilizar o *writ* para verificar acerto ou erro da decisão impetrada.

Segundo o doutor Júlio César Bebber, "*a liquidez e a certeza exigidas dizem respeito ao fato alegado, e não ao direito invocado*" (Mandado de segurança individual e coletivo na Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2013.p. 36).

Não se admite, por isso, a dilação probatória na via do *mandamus*, porque os fatos carecem de prova pré-constituída, inequívoca e incontroversa, decorrente do exame dos documentos encartados com a petição inicial.

Para figurar a compreensão, assento que se mostra imprescindível a existência de prova pré-constituída no mandado de segurança apta a revelar, de modo irrefutável, os fatos sustentados no processo.

Não vislumbro, nesse sentido, em sede de cognição sumária, ato ilegal ou abusivo da Autoridade dita coatora, ou mesmo decisão teratológica, matéria possível de exame por mandado de segurança.

Os fatos em discussão no processo matriz, já consignados na decisão impetrada, são reafirmados pela Impetrante no mandado de segurança.

Trata-se da adoção pela Impetrante, desde 01/04/2020, de medidas integrantes do nominado "plano de resiliência", que importaram, pelo prazo de 03 meses, na redução 25% de jornada e, proporcionalmente, do respectivo salário dos empregadores do regime administrativo e não ocupantes de cargo gerencial ou supervisores.

A discussão cinge-se, no caso, ao direito a ser aplicado, sobre o qual ressalto que se mostra pertinente o debate proposto pela Impetrante acerca do Direito do Trabalho contemporâneo, em que se observa nova forma de resolução dos pontos de tensão entre capital e trabalho.

No mandado de segurança é, no entanto, limitada, como destaquei, em razão do bem que se busca assegurar com a ação mandamental.

Por esse fundamento que a juntada pela Impetrante, a título de subsídio jurisprudencial, de decisão que lhe seria favorável, proferida em outro mandado de segurança, não torna a decisão impetrada ilegal ou abusiva.

A partir desse cenário, desde já destaco, sem a pretensão de examinar erro ou acerto da decisão impetrada, que os argumentos postos na reclamação trabalhista matriz e reiterados no mandado de segurança não revelam ilegalidade ou abuso praticados pela Autoridade dita coatora ao não os convalidar em sede provisória. A normativa existente lastreia firmemente a decisão, a indicar que não sobeja abuso ou ilegalidade na decisão atacada.

Há, no caso concreto, acordo coletivo de trabalho firmado entre o Impetrante e o Sindicato litisconsorte, ACT 2019/2020, ainda vigente, em que as partes pactuaram a redução de salário e respectiva contraprestação por meio de opção (assentimento) pelo próprio empregado substituído (*caput* da cláusula 56) e se comprometeram, ademais, a negociar a redução de jornada e do respectivo salário para aplicação em situação diversa da enumerada (§ 3º).

A Impetrante sequer pretende, ademais, interpretar a norma coletiva, mas afastar de plano e por completo a sua incidência, com amparo no art. 8º da CLT.

A modificação unilateral do contrato de trabalho pela Impetrante mostra-se nula de pleno direito, consoante previsão expressa do art. 619 da CLT, no sentido de que "*Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.*"

A presente decisão não está a ignorar o cenário atual, mas suscita que as partes unam forças para que cheguem a um concerto, sem a prevalência de interesses.

Ainda assim, embora invoque decisão do Supremo Tribunal Federal para legitimar sua conduta, não observou o comando da Suprema Corte, ao não firmar ajuste individual com os substituídos.

Ressalto, por oportuno, que os fatos em discussão não se amoldam ao decidido pelo STF acerca da constitucionalidade de dispositivos da MP 936/2020, ao dispensar a chancela sindical prévia, que seria imperativa segundo o art. 7º, VI e XIII, da CF, e entender bastante o acordo individual, conforme prevê o ato normativo editado pelo Poder Executivo, porque, na hipótese sob

juízo no *writ*, há cláusula expressa em ACT, a atrair, por conseguinte, a prevalência do negociado sobre o legislado, conforme art. 611-A, § 3º, da CLT, dispositivo festejado pela Lei 13.467/2017.

Aliás, pela leitura do referido dispositivo ("*Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo*"), impõe-se a pactuação por norma coletiva para a adoção de medidas exatamente como as empreendidas pela Impetrante, não observada, no entanto.

Mesmo pela ótica da MP 927/2020, que ampara o pedido da Impetrante, não haveria como se esquivar da necessidade de negociação coletiva, mormente porque o STF flexibilizou a Constituição Federal apenas quando o ato legislativo (MP 936/2020) assim o fez, situação distinta da medida provisória em comento. Mostra-se imperiosa, ademais, consoante essa medida provisória, o ajuste individual com o empregador.

Não constato, ademais, também em juízo sumário, violação a direito líquido da Impetrante, assim considerado aquele cuja existência é estreme de dúvida, em razão de a prova pré-constituída não amparar o direito que se alega; e certo, que é constatado pela ausência de qualquer condicionante para o seu exercício, porquanto, no caso concreto, acordo coletivo de trabalho prevê balizas em sentido diverso do direito em voga, posto a exame no *mandamus*.

No que diz respeito ao perigo da demora, se deferida a segurança apenas ao final, não remanesce, outrossim, em juízo de verossimilhança, indicação de necessidade premente, mas de estudo de resiliência econômica, tanto que os estudos pela Impetrante iniciaram antes da pandemia.

Quanto à obrigação de pagar objeto da tutela provisória deferida pela Autoridade dita coatora, para que a Impetrante efetue o pagamento dos valores já descontados dos empregados substituídos, conquanto entenda que, a rigor, não esteja caracterizada a irreversibilidade do provimento, sob pena de, ao assim entender, inviabilizar a tutela antecipada em favor de trabalhador hipossuficiente, a cizânia que se instaura e o fato de que a quitação não decorre de trabalho efetivamente prestado, como efetiva contraprestação ao labor, justificam a concessão parcial da liminar apenas para suspender a restituição dos valores descontados, além da incidência de astreinte para essa medida, até a decisão final do processo matriz, em cognição exauriente.

III. DISPOSITIVO

Posto isso, **CONCEDO EM PARTE** a liminar para, no bojo da ATOrd 000603-23.2020.5.09.0026, suspender os efeitos da decisão impetrada apenas quanto à obrigação de restituir aos

empregados substituídos as diferenças salariais decorrentes das medidas implementadas para reduções de jornada e salário, além de suspender a determinação de incidir astreinte para essa medida.

Publique-se.

Oficie-se à Autoridade dita coatora para cumprir imediatamente a presente decisão, bem como prestar informações que entender necessárias, no prazo de 10 dias, nos termos do art. 7º, I, da Lei 12.016/2009.

Já ciente da existência da presente ação, o que surte os efeitos da citação, **intime-se** o Sindicato litisconsorte, por meio do procurador constituído, para, caso queira, manifestar no prazo de 10 dias.

Encaminhem-se os autos ao Ministério Público do Trabalho, após, para, no prazo de 10 dias, elaborar parecer, consoante art. 12 da Lei 12.016/2009.

CURITIBA/PR, 18 de maio de 2020.

RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA
Desembargador do Trabalho



Assinado eletronicamente por: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA - Juntado em: 18/05/2020 15:10:26 - 630be80
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20051310063848700000029309898?instancia=2>
Número do processo: 0001159-06.2020.5.09.0000
Número do documento: 20051310063848700000029309898



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE ITAJAÍ
ATOrd 0000443-48.2020.5.12.0047
RECLAMANTE: SINDICATO TRAB IND REFINDEST EXPL PETROLEO EST PARANA
RECLAMADO: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

DECISÃO

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFINAÇÃO, DESTILAÇÃO, EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DE PETRÓLEO NOS ESTADOS DO PARANÁ E SANTA CATARINA – SINDIPETRO PR/SC, nos autos da *AÇÃO TRABALHISTA*, com *PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA DE NATUREZA ANTECIPADA* que move contra **PETROBRÁS - PETRÓLEO BRASILEIRO S/A**. Pleiteia seja deferida tutela de urgência com determinação à ré para, a partir de maio/2020, abster-se de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência, segundo comunicado aos sindicatos no documento RH/RSGE/RSIND 0092/2020, de 01/04/2020, mantendo aos substituídos a percepção de igual remuneração equivalente a oito horas diárias de trabalho. Em havendo descontos nos salários, sejam imediatamente restituídos aos trabalhadores, sob pena de aplicação de multa.

Juntou documentos.

A reclamada, em manifestação, argumentou que as medidas tomadas derivam de grave crise financeira que enfrenta, seja pela queda do preço do óleo e gás no mercado internacional, seja pela inadimplência de grande parte de clientes, seja ainda pela crise derivada pela pandemia do novo coronavírus - Covid19.

Sustenta que adotou medidas para atingir equilíbrio financeiro e a preservação dos empregos, conciliando a redução das suas atividades operacionais e produtivas.

As medidas envolveram não só despesas de pessoal, mas de vários outros segmentos da companhia, e foram implementadas para este período de calamidade e força maior declarado no país.

A situação é temporária, e tão logo a pandemia seja suspensa, as atividades se normalizarão, e a redução de jornada será revertida ao estado anterior.

Informa que estava realizando reuniões sobre o tema com mediação do MPT. Reporta-se às Medidas Provisórias 927/20 e 936/20 e a decisões do STF sobre as mesmas. Menciona a força maior e o estado de calamidade. Juntou jurisprudência e documentos.

Os autos vieram conclusos.

Decido.

O art. 8º, III, da CRFB/88 expressa que incumbe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

O fato questionado no presente processo refere-se à redução da jornada de trabalho dos empregados administrativos da reclamada de 08h para 06h diárias, com redução proporcional do salário mensal.

O documento informativo ID f3268f2, juntado pela reclamada, dispõe:

“Como parte das ações destinadas a promover o corte anunciado de US\$ 2 bilhões de gastos operacionais em 2020, foram tomadas decisões para poupar aproximadamente R\$ 700 milhões em despesas com pessoal:

- Postergação do pagamento, entre 10% a 30%, da remuneração mensal de demais empregados com função gratificada (gerentes, coordenadores, \as consultores e supervisores);

- Mudança temporária de regimes de turno e de sobreaviso para regime administrativo de cerca de 3,2 mil empregados;

- Redução temporária da jornada de trabalho, de 8 horas para 6 horas, de cerca de 21 mil empregados.”

Desta forma, incontestável que esta situação ocorreu, e foi aplicada pela Petrobrás de forma unilateral e sem acordo coletivo firmado com o Sindicato da categoria, ou acordo individual com cada trabalhador.

Inaplicável no presente caso a MP 927/2020, pois a redução de jornada com redução proporcional de salário não encontra previsão neste diploma legal. Esta possibilidade é ventilada na MP 936/2020, que prevê no artigo 3º:

“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 sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.”

Tratando-se a reclamada de sociedade de economia mista, a ela não se aplicam as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Desta forma, a **Redução temporária da jornada de trabalho, de 8 horas para 6 horas** dos empregados administrativos não encontra qualquer amparo nas MPs mencionadas pela Petrobrás.

Passo à análise do Acordo Coletivo de Trabalho vigente até 31/08/2020 (ID adc18b9) (trechos grifados por mim).

“Cláusula 55. Jornada de Trabalho Administrativo

A Companhia garante a jornada de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, não sendo permitida qualquer tolerância de horário suas unidades, mantidas, apenas, as tolerâncias normativas.

(...)

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.

(...)

Cláusula 85. Comissões Permanentes

A Companhia e as Entidades sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS) e AMS Assistência Multidisciplinar de Saúde, que se reunirão a cada 3 (três) meses.

Parágrafo 1º - A Companhia garantirá a realização de reuniões periódicas entre as gerências de Recursos Humanos das Unidades e as respectivas Entidades Sindicais, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

(...)

Cláusula 96. Revisão, Denúncia, Revogação

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, salvo acordo entre as partes.”

Por sua vez, o artigo 615 da CLT prevê:

“Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612 (...)”

Não sendo aplicáveis as Medidas Provisórias mencionadas pela reclamada, e estando vigente o ACT com as cláusulas acima transcritas, é certo que a Petrobrás não pode, unilateralmente, reduzir a jornada de trabalho e reduzir proporcionalmente, os salários dos empregados administrativos.

Assim, verifico presentes os requisitos para a concessão da medida de urgência postulada pelo Sindicato autor e, por isso, determino:

1) Que a reclamada Petrobrás, no âmbito desta jurisdição (unidade Edisc), abstenha-se de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração conforme plano de resiliência (ID 0b18327) a partir de maio/2020;

2) Mantenha aos empregados substituídos a percepção de igual remuneração equivalente a oito horas diárias de trabalho independentemente da jornada que já tenham cumprido até a presente data;

3) Caso já tenha ocorrido desconto/redução nos salários, deverá ocorrer a imediata restituição dos valores aos trabalhadores mediante folha suplementar ou outra medida que seja efetiva;

4) O descumprimento pela Petrobrás da presente medida implicará na aplicação de multa diária no valor de 10.000,00 (dez mil reais), até o limite do pedido, de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), a ser revertida em favor do Sindicato requerente, dos substituídos e também de entidade a ser definida pelo Juízo oportunamente, após o trânsito em julgado.

Oficie-se ao MPT para, querendo, intervir no presente processo.

Intime-se as partes.

Designa-se audiência inicial, oportunidade em que será concedido prazo à reclamada para apresentação de contestação, caso não haja conciliação.

ITAJAI/SC, 09 de junho de 2020.

ANDREA CRISTINA DE SOUZA HAUS WALDRIGUES
Juiz(a) do Trabalho Titular



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
02ª VARA DO TRABALHO DE ARAUCÁRIA
ATOrd 0000462-46.2020.5.09.0594
AUTOR: SINDICATO TRAB IND REFINDEST EXPL PETROLEO EST PARANA
RÉU: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

Autos: 0000462-46.2020.5.09.0594

Autor: SINDICATO TRAB IND REFINDEST EXPL PETROLEO EST PARANA

Rés: PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. PETROBRAS

DECISÃO RESOLUTIVA DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

Alega o requerente que a requerida adotou, unilateralmente, política de mudança de turno para os empregados que trabalham sob regime de turno de revezamento, alocando-os sob horário e regime administrativos. Tal fato teria ocasionado redução salarial, mediante supressão do pagamento de adicional de trabalho noturno (ATN) e adicional de hora de repouso alimentação (AHRA), além de redução da parcela do complemento de RMNR (Remuneração Mínima por Nível e Regime), da hora extra residual de troca de turno e de horas extras 100%; por fim, teria resultado, também, em troca do divisor (THM), de 168 para 200. Postula a antecipação de tutela do provimento jurisdicional de mérito, com o propósito de determinar que a requerida se abstenha de promover a mudança de turno e, conseqüentemente, a redução salarial.

Intimada, a ré se manifestou.

Analiso.

Com o advento do Novo Código de Processo Civil, estruturou-se a tutela provisória abarcando a tutela de urgência e a tutela de evidência, observando-se que a tutela de urgência divide-se em satisfativa (antecipada) e cautelar. Os artigos 300 e seguintes, do CPC /2015, passaram a tratar da tutela de urgência e de evidência com o objetivo que a tutela jurisdicional fosse prestada de uma forma, tempestiva, célere e efetiva.

A tutela de urgência de natureza satisfativa, ante a apresentação de uma alegação verossímil e prova inequívoca do direito alegado, visa evitar que o titular do direito material, em razão do decurso o tempo, sofra um dano irreparável ou de difícil reparação, durante a tramitação processual.

Entretanto, de acordo com o §3º do art. 300 do CPC/2015, não será concedida a tutela de urgência quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão. Ou seja, a cognição para a concessão de tutela antecipatória deve possibilitar a constatação de um nexo de pertinência entre o direito aparente e o direito real muito próximo à situação de certeza.

A requerida alega que a mudança de turno se deu de forma temporária, no bojo das prerrogativas que são conferidas ao empregador mediante poder diretivo, e que, cessada a condição que justifica o pagamento dos adicionais - turno de revezamento -, é lícita a modificação remuneratória dos empregados.

De início, observo que, de acordo com o art. 3º da Lei 5.811/72, as condições remuneratórias especiais são devidas *“Durante o período em que o empregado permanecer no regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas (...)”*. Trata-se, portanto, de verdadeira parcela a título de salário-condição, grupo no qual se incluem, por exemplo, adicional noturno, de insalubridade e de transferência.

Cessada a condição que determina o pagamento do salário nesses termos, em princípio, seria lícita a supressão do adicional. O fato de a lei prever indenização, no caso de supressão do turno de revezamento, apenas confirmaria que a mudança é possível, a exemplo do que ocorre com outras parcelas cuja natureza é de salário-condição, como adicional noturno (Súmula 265 do TST) e horas extras (Súmula 291 do TST).

Ademais, o art. 10 da lei 5.811/72 positiva que *“A variação de horários, em escalas de revezamento diurno, noturno ou misto, será estabelecida pelo empregador com obediência aos preceitos desta lei”*, deixando claro que se trata de uma possibilidade abarcada pelo poder diretivo conferido à requerida. Não bastasse, o § único do mesmo artigo arremata a questão nos seguintes termos: *“Não constituirá alteração ilícita a exclusão do empregado do regime de revezamento, cabendo-lhe exclusivamente, nesta hipótese o pagamento previsto no art. 9º”*.

Não obstante, contudo, tais disposições, a Norma Interna PP-1 BR 00515, que trata acerca dos regimes e condições de trabalho, disciplina, em 2.1, alíneas 'd' e 'e', que, caso os empregados em regime de trabalho especial eventualmente sejam remanejados para horário administrativo, é-lhes devida a manutenção de certos adicionais que antes percebiam, conforme o caso, a saber: Adicional de Regime Especial de Campo, Adicional de Sobreaviso, Adicional de Hora de Repouso e Alimentação, Adicional de Trabalho Noturno, Adicional Regional de Confinamento, dentre outros.

A própria requerida afirma que se trata de mudança temporária, o que permite inferir que o trabalho em regime administrativo será eventual, não definitivo (grifos originais): *“Tem-se, no entanto, que a alteração implementada pela medida do Plano de Resiliência – mudança temporária do regime especial para o administrativo – não é definitiva (...)”* e *“(...) a alteração dos regimes especiais de trabalho terá caráter temporário e os empregados a eles retornarão tão logo se encerre o período de calamidade pública (...)”*.

Muito embora, portanto, à luz da Lei 5.811/72, a mudança de turno com redução salarial seja, de início, lícita, a própria norma regulamentadora da requerida desautoriza que a mudança se dê com prejuízo do pagamento dos referidos adicionais. Aplica-se, portanto, em decorrência do princípio da norma mais favorável ao empregado, a regulamentação da Companhia.

Considero, portanto, num juízo de cognição sumária, que é lícita a mudança de turno, mas ilícita a supressão dos adicionais referidos supra aos empregados que os recebiam.

Destarte, concedo parcialmente a antecipação dos efeitos da tutela pleiteada e **DETERMINO** que a requerida se abstenha de implementar as medidas de redução de remuneração, na forma do plano de resiliência, segundo comunicado aos sindicatos no documento nº RH/RSGE/RSIND 0092/2020 com data de 01/04/2020, mantendo os substituídos na percepção dos mesmos direitos, sob pena de multa de R\$ 500.000,00.

Caso tenham sido os descontos já efetuados, deverá a requerida proceder à devolução aos empregados, em folha complementar ou meio menos oneroso, no prazo de quarenta e oito horas a partir da ciência da decisão, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por empregado cujo salário tenha sido descontado e não restituído neste prazo.

Quanto ao termo inicial de devolução dos valores, a requerida, em outro feito de tema semelhante, impetrou Mandado de Segurança perante o E. TRT9 (autos nº 0001216-24.2020.5.09.0000), no qual se concedeu liminar nos seguintes termos: *“Considero, por tal motivo, que deve ser considerado para fins de cumprimento da tutela provisória a data da intimação da impetrante acerca do deferimento da tutela provisória, sendo indevido o pagamento de valores retroativos”*.

Para evitar, portanto, discussão perante o Tribunal, e tendo em vista que a presente antecipação de tutela se dá, como por natureza, em caráter precário, determino que a devolução dos descontos efetuados tenha como termo inicial a intimação da presente decisão.

Intimem-se as partes.

ARAUCARIA/PR, 22 de maio de 2020.

MARCELLO DIBI ERCOLANI
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: MARCELLO DIBI ERCOLANI - Juntado em: 22/05/2020 18:08:46 - e4213f7
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20052214272080900000076389911?instancia=1>
Número do processo: 0000462-46.2020.5.09.0594
Número do documento: 20052214272080900000076389911



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
Seção Especializada
GAB. DES. MARCO ANTONIO VIANNA MANSUR
MSCiv 0001326-23.2020.5.09.0000
IMPETRANTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS
AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 2ª VARA DO TRABALHO DE ARAUCÁRIA

PETRÓLEO BRASILEIRO S.A – PETROBRAS impetrou MANDADO DE SEGURANÇA, com pedido de liminar, contra ato do **MM. JUIZ DA 2ª VARA DO TRABALHO DE ARAUCÁRIA**, que nos autos **0000462-46.2020.5.09.0594**, concedeu parcialmente a antecipação dos efeitos da tutela pleiteada (ID. 4596908).

Alegou, em síntese, que: implementou Plano de Resiliência para fazer frente à crise do petróleo, sucedida pela pandemia do coronavírus; medidas relacionadas a pessoal foram divulgadas em 01/04/2020; foi implementada uma mudança temporária do regime especial de trabalho de turno e sobreaviso para regime administrativo, aos empregados que não estivessem participando os processos produtivos, nos meses de abril a junho de 2020; a decisão da autoridade coatora de entender lícita a mudança de turno, mas ilícita a supressão dos adicionais impede que a companhia prossiga com a medida emergencial; a medida adotada encontra amparo no poder diretivo do art. 2º da CLT, nos arts. 9º e 10º da Lei 5.811/72 (lei específica aplicável aos petroleiros), no art. 3º da MPV 927/2020, bem como em seu próprio normativo interno; a lei prevê o pagamento de uma indenização, mas só se a mudança fosse definitiva e por interesse e conveniência da empresa; a alteração vai abranger somente o período de calamidade e força maior, declarado pelo Decreto Legislativo 6/2020; manter o pagamento dos adicionais a quem não exerce a atividade, ofende os princípios da moralidade, economicidade e eficiência (art. 37 da CF); a alteração diminui a circulação e reduz a exposição das pessoas à disseminação da COVID-19; as decisões judiciais devem se pautar pelas suas consequências concretas, como se infere dos artigos 20 e 22 da LIND; o empregado deixou de laborar naquelas condições especiais; trata-se de salário condição; há flagrante quebra do princípio da isonomia em relação aos empregados que continuaram nas frentes operacionais; o caso configura enriquecimento sem causa; o Plano de Resiliência é necessário e indispensável para prover a sustentabilidade da Petrobrás nesse momento de crise; a tutela inviabiliza parcela expressiva destinada ao fortalecimento do caixa da companhia.

Pediu, liminarmente, a suspensão dos efeitos da tutela deferida. Ao final, a concessão da segurança em definitivo, pela confirmação da liminar.

Deu à causa o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

No entendimento da Seção Especializada deste TRT, imprescindível demonstração de ato abusivo ou de clara ilegalidade na decisão de antecipação de tutela. Não cabe em sede de mandado de segurança apreciar o mérito da ação trabalhista. Ainda que o entendimento adotado pela autoridade apontada como coatora não coincida com o do Regional, não se concede liminar tampouco a segurança, se a decisão for razoável. Ressalvo que no meu particular entendimento, a concessão ou não da liminar não é ato discricionário do juiz. Se presentes os pressupostos para a concessão, esta não pode ser negada.

Adotando-se o entendimento da Seção Especializada, é de se indeferir a liminar.

O pedido de tutela de urgência foi formulado na inicial da ação trabalhista (ID. ec1bfdf - Págs. 2 /20), que após oitiva da impetrante (ID. 339bb00 - Págs. 2/23), foi deferida parcialmente, nos seguintes termos (ID. 4596908 - Págs. 2/4):

Alega o requerente que a requerida adotou, unilateralmente, política de mudança de turno para os empregados que trabalham sob regime de turno de revezamento, alocando-os sob horário e regime administrativos. Tal fato teria ocasionado redução salarial, mediante supressão do pagamento de adicional de trabalho noturno (ATN) e adicional de hora de repouso alimentação (AHRA), além de redução da parcela do complemento de RMNR (Remuneração Mínima por Nível e Regime), da hora extra residual de troca de turno e de horas extras 100%; por fim, teria resultado, também, em troca do divisor (THM), de 168 para 200. Postula a antecipação de tutela do provimento jurisdicional de mérito, com o propósito de determinar que a requerida se abstenha de promover a mudança de turno e, conseqüentemente, a redução salarial. Intimada, a ré se manifestou. Análise. Com o advento do Novo Código de Processo Civil, estruturou-se a tutela provisória abarcando a tutela de urgência e a tutela de evidência, observando-se que a tutela de urgência divide-se em satisfativa (antecipada) e cautelar. Os artigos 300 e seguintes, do CPC/2015, passaram a tratar da tutela de urgência e de evidência com o objetivo que a tutela jurisdicional fosse prestada de uma forma, tempestiva, célere e efetiva. A tutela de urgência de natureza satisfativa, ante a apresentação de uma alegação verossímil e prova inequívoca do direito alegado, visa evitar que o titular do direito material, em razão do decurso do tempo, sofra um dano irreparável ou de difícil reparação, durante a tramitação processual. Entretanto, de acordo com o §3º do art. 300 do CPC/2015, não será concedida a tutela de urgência quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão. Ou seja, a cognição para a concessão de tutela antecipatória deve possibilitar a constatação de um nexo de pertinência entre o direito aparente e o direito real muito próximo à situação de certeza. A requerida alega que a mudança de turno se deu de forma temporária, no bojo das prerrogativas que são conferidas ao empregador mediante poder diretivo, e que, cessada a condição que justifica o pagamento dos adicionais - turno de revezamento -, é lícita a modificação remuneratória dos empregados. De início, observo que, de acordo com o art. 3º da Lei 5.811/72, as condições remuneratórias especiais são devidas "Durante o período em que o empregado permanecer no regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas (...)". Trata-se, portanto, de verdadeira parcela a título de salário-condição, grupo no qual se incluem, por exemplo, adicional noturno, de insalubridade e de transferência. Cessada a condição que determina o pagamento do salário nesses termos, em princípio, seria lícita a supressão do adicional. O fato de a lei prever indenização, no caso de supressão do turno de revezamento, apenas confirmaria que a mudança é possível, a exemplo do que ocorre com outras parcelas cuja natureza é de salário-condição, como adicional noturno (Súmula 265 do TST) e horas extras (Súmula 291 do TST). Ademais, o art. 10 da lei 5.811/72 positiva que "A variação de horários, em escalas de revezamento diurno, noturno ou misto, será estabelecida pelo empregador com obediência aos preceitos desta lei", deixando claro que se trata de uma possibilidade abarcada pelo poder diretivo conferido à requerida. Não bastasse, o § único do mesmo artigo arremata a questão nos seguintes termos: "Não constituirá alteração ilícita a exclusão do empregado do regime de revezamento, cabendo-lhe exclusivamente, nesta hipótese o pagamento previsto no art. 9º". Não obstante, contudo, tais disposições, a Norma Interna PP-1 BR 00515, que trata acerca dos regimes e condições de trabalho, disciplina, em 2.1, alíneas 'd' e 'e', que, caso os empregados em regime de trabalho especial eventualmente sejam remanejados para horário administrativo, é-lhes devida a manutenção de certos adicionais que antes percebiam, conforme o caso, a saber: Adicional de Regime Especial de Campo, Adicional de Sobreaviso, Adicional de Hora de Repouso e Alimentação, Adicional de Trabalho Noturno, Adicional Regional de Confinamento, dentre outros. A própria requerida afirma que se trata de mudança temporária, o que permite inferir que o trabalho em regime administrativo será eventual, não definitivo (grifos originais): "Tem-se, no entanto, que a

alteração implementada pela medida do Plano de Resiliência – mudança **temporária** do regime especial para o administrativo – não é definitiva (...)” e “(...) a alteração dos regimes especiais de trabalho terá caráter temporário e os empregados a eles retornarão tão logo se encerre o período de calamidade pública (...)”. Muito embora, portanto, à luz da Lei 5.811/72, a mudança de turno com redução salarial seja, de início, lícita, a própria norma regulamentadora da requerida desautoriza que a mudança se dê com prejuízo do pagamento dos referidos adicionais. Aplica-se, portanto, em decorrência do princípio da norma mais favorável ao empregado, a regulamentação da Companhia. Considero, portanto, num juízo de cognição sumária, que é lícita a mudança de turno, mas ilícita a supressão dos adicionais referidos supra aos empregados que os recebiam. Destarte, concedo parcialmente a antecipação dos efeitos da tutela pleiteada e **DETERMINO** que a requerida se abstenha de implementar as medidas de redução de remuneração, na forma do plano de resiliência, segundo comunicado aos sindicatos no documento nº RH/RSGE/RSIND 0092/2020 com data de 01/04/2020, mantendo os substituídos na percepção dos mesmos direitos, sob pena de multa de R\$ 500.000,00. Caso tenham sido os descontos já efetuados, deverá a requerida proceder à devolução aos empregados, em folha complementar ou meio menos oneroso, no prazo de quarenta e oito horas a partir da ciência da decisão, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por empregado cujo salário tenha sido descontado e não restituído neste prazo. Quanto ao termo inicial de devolução dos valores, a requerida, em outro feito de tema semelhante, impetrou Mandado de Segurança perante o E. TRT9 (autos nº 0001216-24.2020.5.09.0000), no qual se concedeu liminar nos seguintes termos: “Considero, por tal motivo, que deve ser considerado para fins de cumprimento da tutela provisória a data da intimação da impetrante acerca do deferimento da tutela provisória, sendo indevido o pagamento de valores retroativos”. Para evitar, portanto, discussão perante o Tribunal, e tendo em vista que a presente antecipação de tutela se dá, como por natureza, em caráter precário, determino que a devolução dos descontos efetuados tenha como termo inicial a intimação da presente decisão.

Não há abusividade tampouco clara ilegalidade no ato coator.

A própria Petrobrás defende o caráter temporário do trabalho em horário administrativo (de abril a junho do ano corrente). A despeito dos fundamentos alegados, não nega a previsão de sua Norma Interna PP-1 BR 00515 que assegura a manutenção de adicionais quando o regime especial de trabalho é alterado para horário administrativo, em caráter temporário.

A autoridade coatora, portanto, agiu com razoabilidade ao manter a remuneração dos empregados do regime especial.

Indefere-se a liminar.

Dê-se ciência à impetrante.

Notifique-se a autoridade apontada como coatora, para que, no prazo de 10 (dez) dias, preste as informações que julgar necessárias.

Notifique-se, ainda, o litisconsorte para que, querendo, integre a lide e se manifeste acerca da pretensão, no prazo de 10 (dez) dias.

Após, conclusos.

CURITIBA/PR, 29 de maio de 2020.

MARCO ANTONIO VIANNA MANSUR
Desembargador do Trabalho



Assinado eletronicamente por: MARCO ANTONIO VIANNA MANSUR - Juntado em: 29/05/2020 16:02:03 - 80b646b
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20052913520279200000030081689?instancia=2>
Número do processo: 0001326-23.2020.5.09.0000
Número do documento: 20052913520279200000030081689



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE UNIÃO DA VITÓRIA
ATOrd 0000633-58.2020.5.09.0026
AUTOR: SINDICATO TRAB IND REFINDEST EXPL PETROLEO EST PARANA
RÉU: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

Vistos etc.

Pretende a entidade sindical autora a concessão de liminar em sede de tutela de urgência de natureza antecipada, para que seja determinado à Petrobrás que se abstenha de implementar as medidas de redução de remuneração em razão da mudança do regime de turno ininterrupto de revezamento para regime administrativo. Afirma que a mudança resultará, para os substituídos, na supressão das parcelas adicional de trabalho noturno, adicional de hora de repouso e alimentação e conseqüente redução da verba complemento RMNR. Afirma o autor que tal medida consta no denominado Plano de Resiliência da ré, contido no documento RH/RSGE /RSIND 0092/2020, o qual foi encaminhado às entidades sindicais. Também, pretende que na hipótese de já ter sido implementada a medida e terem sido procedidos os descontos daquelas verbas, sejam elas imediatamente restituídas aos trabalhadores substituídos.

Para fundamentar a pretensão, alega o autor que a reclamada, não obstante não tenha paralisado suas atividades(até porque essenciais), implementou medidas unilaterais sem relação com a emergência sanitária. Refere que as medidas estão inseridas no denominado "Plano de Resiliência", iniciadas, inclusive, antes da decretação do estado de calamidade do COVID-19, com o objetivo, dentre outros, de diminuição de gastos operacionais e cortes de gastos com pessoal.

Afirma que dentre as medidas impostas pela ré a partir de 01.04.2020, encontra-se a de **"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"**, conforme Documento RH/RSGE/RSIND 0092/2020.

A alegação da inicial é de que a medida padece de ilicitude, pois: a Lei 5811/72 não permite supressão de vantagens na hipótese de mudança provisória de regime de trabalho; a MP 927 /2020 não autoriza redução salarial; a MP 936 não é aplicável à ré, por se tratar de sociedade de economia mista; norma interna(PP-1PBR-00515, item 2.1 "d" e "e") estabelece a manutenção das verbas remuneratórias na hipótese de alteração de regime; não houve consentimento dos trabalhadores, para a alteração; a medida não foi pactuada através de negociação coletiva, nos termos exigidos no art. 7º. VI, XIII e XIV e da cláusula 56 do ACT 2019/2020; há expressa

previsão em cláusulas do ACT 2019/2020 de que somente é possível a redução de salário mediante redução de jornada, aplicável especificamente aos trabalhadores do regime administrativo; há expressa previsão em cláusulas do ACT 2019/2020, de manutenção de vantagens aos trabalhadores na hipótese de alteração de regime de trabalho.

Diante de requerimento da ré, formulado antes mesmo de ser notificada, este Juízo lhe oportunizou manifestação, a qual consta de fls. 818 e seguintes, acompanhada de documentos.

Através da manifestação, a ré teceu considerações acerca dos prejuízos que vem suportando em razão da grave crise mundial enfrentada pelas indústrias de óleo e gás e em razão dos efeitos da pandemia do novo coronavírus(COVID-19). Afirma que se trata da *"pior crise nos últimos 100 anos"* e em razão disto, *"vem adotando uma série de medidas para redução de desembolso e preservação do seu caixa, neste cenário de grandes incertezas, a fim de reforçar sua solidez financeira e resiliência dos seus negócios, preservando a sustentabilidade da empresa e, em última análise, a empregabilidade que depende dessa fonte de custeio"*(fl. 822). Reconhece a ré que, dentre as medidas adotadas, para uma parcela dos empregados que atuam em regime de Turno Ininterrupto de Revezamento(TIR) houve mudança de regime para Administrativo, com a conseqüente perda temporária dos adicionais específicos do trabalho em TIR. Justifica a supressão de verbas, aduzindo que tal ocorreu eis que aqueles trabalhadores deixaram de atuar em área operacional e foram remanejados para o regime administrativo durante um período de três meses, a partir de abril(fl. 835/826).

Afirma a ré que também adotou tais medidas a fim de reduzir a circulação e diminuir a exposição das pessoas, seguindo as orientações da OMS, Ministério da Saúde e demais órgãos sanitários.

Integra a manifestação da reclamada, ainda, a alegação de que tal alteração realizada(mudança de regime TIR para regime Administrativo) além de abarcada pelo poder diretivo do empregador, encontra amparo nos arts. 9 e 10 da Lei 5811/72, e na seção 5 da norma interna PP-1PBR-00515 e no art. 3º. da MP 927.

Repisa a ré a alegação de que atuando em regime Administrativo, os empregados que antes atuavam em TIR não mais estão exercendo atividades que demandam o pagamento dos adicionais relativos a este regime especial, e que inexistente direito adquirido a tal regime.

Pois bem. Primeiramente, tem-se como indene de dúvida a legitimidade ativa da entidade sindical, a teor do art. 8º, III CF e art. 82, IV do CDC.

Em segundo lugar, se extrai dos Autos que a reclamada efetivamente implementou para parte de seus empregados do regime de turnos ininterruptos de revezamento(TIR) a mudança temporária para o regime Administrativo. Estes regimes de trabalho encontram especificação na NI PP-1PBR-00515, item 1.1, id dadb39b.

Em terceiro lugar, após análise detida do conteúdo dos Autos(alegações de ambas as partes e documentos), conclui o Juízo, ainda que em cognição não exauriente, que a medida perpetrada pela reclamada está eivada de ilicitude.

Prosseguindo. Este Juízo não desconhece a crise mundial que envolve o mercado de petróleo, diante da ampla divulgação respectiva nos órgãos de imprensa, assim como não desconhece a crise econômica e social(pois pública e notória) decorrente da grave pandemia do novo coronavírus(COVID-19). Aliás, a pandemia ensejou a publicação do Decreto 06 de 20.03.2020, que reconheceu o estado de calamidade pública, esta exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, com efeitos até 31 de dezembro de 2020.

Ao que tudo indica, a medida implementada pela ré, portanto, decorreu do denominado Plano de Resiliência e das dificuldades decorrentes da pandemia (ainda que a ré mantenha suas atividades, eis que essenciais). Os documentos juntados com a inicial, em especial aqueles referentes aos ids b24c905 e 403c9d0, deixam isso claro. Os documentos indicam que a medida, dentre outras, seria implementada como resultado da redução abrupta dos preços e demanda de petróleo e combustíveis, com o objetivo, pela ré, de redução de desembolso e previsão de caixa, *" a fim de reforçar sua solidez financeira e resiliência de seus negócios"*.

Portanto, denota-se que a ré(a qual se trata de sociedade de economia mista) encontra-se em situação diversa e melhor que outras pessoas jurídicas de direito privado não integrantes da administração pública indireta. O documento é claro, pois o objetivo da ré ao implementar as várias medidas(dentre as quais aquela que altera temporariamente o regime de turno para o regime administrativo) não é "sobreviver" (até porque está sob o controle da União), mas sim, "reforçar" sua solidez financeira e a resiliência dos seus negócios

A medida de alteração do regime de turnos(TIR) para regime Administrativo não implicou em redução de jornada diária(em ambos os regimes os trabalhadores estão submetidos à jornada diária de oito horas), contudo implicou, via transversa, em redução remuneratória e em ampliação da jornada mensal.

Isto porque, passando a laborar em turno Administrativo, aqueles trabalhadores antes sujeitos a turnos de revezamento(TIR) deixaram de receber várias parcelas específicas a este regime, quais sejam, o adicional noturno(ATN) e o adicional de hora de repouso alimentação(AHRA), o que implicou, também, na redução da verba RMNR(isto porque as verbas ATN e AHRA integram a base de cálculo do RMNR conforme se verifica de fl. 64). Também, os trabalhadores passaram a laborar em jornada de 200 horas mensais, ao passo que estavam antes submetidos à jornada de 168 horas mensais. Em outras palavras: **houve majoração da jornada e redução de remuneração.**

Os "holerites" de pagamentos da substituída processual, id 63ff049 e d2e2f14 não deixam dúvidas acerca da abrupta e significativa redução suportada

Não obstante as "razões" da ré, o fato é que a medida de alteração do regime de turno(TIR) para regime Administrativo dos substituídos processuais, ao ver deste Juízo, mesmo que se entenda não derogado e aplicável o art. 503 da CLT(e foi derogado), se trata de hipótese restrita de flexibilização e, à luz da Constituição Federal de 1988(art. 7º. VI), **era condicionada à negociação coletiva, a qual não ocorreu**. Não é possível a aplicação do referido dispositivo legal à revelia da disposição constitucional referida (art. 7º. VI), bem como diante de outros que estabelecem os valores sociais do trabalho (Art. 1º, IV, da CF), a valorização do trabalho humano (Art. 170, caput, da CF), e o primado do trabalho (Art. 193, da CF).

Através da negociação coletiva todas as particularidades aventadas pela ré em sede de manifestação, como as dificuldades por ela enfrentadas, poderiam ser sopesadas nas tratativas, assim como todas as dificuldades suportadas pelos trabalhadores.

Da forma como agiu, a ré considerou apenas as suas dificuldades, desconsiderando por completo aquelas vivenciadas pelos seus empregados, também afetados pela pandemia.

Ainda, se observa da legislação aplicável aos petroleiros(Lei 5811/72) que ela não permite a alteração do regime(TIR para administrativo) temporariamente, tanto que ela dispõe que se isto ocorrer, com a conseqüente redução ou supressão das vantagens inerentes ao regime, necessário é o pagamento de indenização correspondente. Extrai-se do art. 9o. da Lei 5811/72):

Art. 9º Sempre que, por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado, com redução ou supressão das vantagens inerentes aos regimes instituídos nesta lei, ser-lhe-á assegurado o direito à percepção de uma indenização.

Parágrafo único. A indenização de que trata o presente artigo corresponderá a um só pagamento igual à média das vantagens previstas nesta lei, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência do regime de revezamento ou de sobreaviso.

Não obstante o contido na legislação, denota-se que a norma interna da ré dispõe sobre alteração temporária do regime de trabalho por turno(TIR) para regime Administrativo, contudo ela também impõe, no período, o pagamento das mesmas verbas.

"SEÇÃO 2. TRABALHO EVENTUAL

2.1. Trabalho Eventual em Horário Administrativo.

a. O Trabalho Eventual em Horário Administrativo acontece quando o empregado engajado em Regime Especial de Trabalho deixa de realizar, em caráter temporário, as atividades de seu Regime Especial de Trabalho para realizar outras atividades em Horário Administrativo.

b. O Trabalho Eventual em Horário Administrativo pode ocorrer simultaneamente com uma movimentação de empregado. Nesse caso, devem ser observadas as orientações constantes no PP-1PBR-00517 de Gerir Compensação de Movimentações e de DRH e no PP-1PBR-00480 de Gerir Transferências.

c. O Trabalho Eventual em Horário Administrativo deve ser realizado quando houver expectativa de retorno do empregado às atividades de seu Regime Especial de Trabalho ou quando houver expectativa de engajamento em um outro Regime Especial de Trabalho.

d. A realização de Trabalho Eventual em Horário Administrativo por até 30 (trinta) dias implica na manutenção das parcelas remuneratórias descritas na Tabela 1 e deve ser aprovada por seu Gerente Imediato.

e. A realização de Trabalho Eventual em Horário Administrativo a partir de 31 (trinta e um) dias implica na manutenção das parcelas remuneratórias descritas na Tabela 1 e deve ser aprovada pelo Titular da Estrutura Geral ou pelo Gerente Geral." (fl. 102/103)

Também, a medida implementada de mudança do regime de turno(TIR) para regime administrativo, ao que tudo indica, não encontra amparo na MP 927/2020. Tal MP dispôs sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade previsto no Decreto 06 de 20.03.2020. Ainda que no art. 3º. da referida MP conste que para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores as medidas ali especificadas, dentre outras, não há que se reconhecer que isto se refira, também, à hipótese de alteração/"ampliação" de jornada(de 168 horas para 200 horas) e **redução de salário**(em sentido amplo).

A MEDIDA PROVISÓRIA que disciplinou a redução salário(vinculada à redução de jornada) é a MP 936/2020, contudo o parágrafo único do seu art. 3º é expresso em estabelecer que ela não é aplicável à administração pública indireta, como é o caso da ré, sociedade de economia mista.

De todo modo, ainda que se pudesse entender que a MP 927/2020 trouxe apenas medidas exemplificativas e, portanto, tenha possibilitado, também, a "ampliação de jornada" e **redução de salário**, necessária para tanto, ao menos, em interpretação sistemática com a MP 936/2020, a pactuação individual a respeito, a qual inexistiu.

Deve ser atentado que o C. STF, por maioria, entendeu desnecessária a pactuação coletiva para a redução de jornada e salário fundada no art. 7º. da MP 936/2020. No entanto o artigo

indicado é claro ao estabelecer que tal medida(redução de jornada e salário) é dependente de “acordo” entre o empregador e empregado:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:...”

Não obstante muito pudesse ser dito a respeito da redação deste dispositivo da MP(eis que ele desconsidera a assimetria existente entre as partes no contrato de emprego), uma vez que houve pronunciamento a respeito, pelo C. STF, na ADI 6363, chancelando-o, este Juízo se limitará a dizer que nem mesmo a exigência nele contida foi observada pela ré.

Em outras palavras: a mudança de regime de turnos(TIR) para o regime administrativo, com redução de salário em sentido amplo, diante da supressão e redução de verbas salariais, não foi “acordada” sequer individualmente entre empregador(reclamada) e empregados.

Diante da integralidade do exposto, este Juízo **tem como ilícita** a implementação da medida de mudança de regime especial de turnos(TIR) para regime Administrativo dos empregados lotados ou que trabalham na sede da ré em São Mateus do Sul(SIX), a qual revela, em última análise, alteração contratual unilateral “in pejus” aos trabalhadores, que afronta princípio basilar do Direito do Trabalho, qual seja, da inalterabilidade contratual lesiva(art. 468 da CLT).

A empresa ré, como dito, se trata de sociedade de economia mista sob controle da União(*nos termos do art. 3º. de seu estatuto, tem como objeto a pesquisa, a lavra, a refinação, o processamento, o comércio e o transporte de petróleo proveniente de poço, de xisto ou de outras rochas, de seus derivados, de gás natural e de outros hidrocarbonetos fluidos, além das atividades vinculadas à energia, podendo promover a pesquisa, o desenvolvimento, a produção, o transporte, a distribuição e a comercialização de todas as formas de energia, bem como quaisquer outras atividades correlatas ou afins e que as desenvolve em caráter de livre competição com outras empresas, segundo as condições de mercado, observados os demais princípios e diretrizes da Lei nº 9.478, de 6 de agosto de 1997 e da Lei nº 10.438, de 26 de abril de 2002*) e, uma vez ausente amparo constitucional, legal e contratual, entende este Juízo que as eventuais dificuldades momentâneas por ela suportadas não poderiam ser unilateralmente transferidas para “parte” de seus empregados.

A atitude da ré, ao implementar unilateralmente a medida, afeta de forma incisiva a “estabilidade” financeira dos substituídos, ainda que temporariamente, comprometendo a subsistência deles e de seus dependentes.

Em decorrência, uma vez presentes os requisitos legais correspondentes à probabilidade do direito e risco de dano aos substituídos, concede-se a medida liminar em sede de tutela de urgência de natureza antecipada(art. 294 c/c art. 300, parágrafo segundo do CPC) e se determina:

a) A intimação da ré para que, em relação ao mês de junho/2020, na folha de pagamento respectiva, cumpra a obrigação de se abster de implementar a medida de redução de remuneração decorrente da mudança unilateral do regime de trabalho especial de turnos(TIR) para regime Administrativo noticiada no documento RH/RSGE/RSIND 0092/2020, mantendo o recebimento, pelos substituídos processuais(empregados da ré lotados ou que trabalham na SIX, em São Mateus do Sul), dos mesmos direitos, quais sejam, adicional noturno(ATN), adicional de hora de repouso alimentação(AHRA) e diferença respectiva da RMNR. Para fins de cálculo devem ser observados os valores pagos aos substituídos, aos títulos, no mês de março de 2020. O descumprimento ensejará a execução e aplicação de multa no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador atingido, por dia de descumprimento, a teor do art. 139, IV CPC.

b) Uma vez que já foi implementada a medida a partir de abril/2020, deverá a ré pagar aos trabalhadores substituídos, até o dia 15.06.2020, através de folha suplementar, os valores inadimplidos(suprimidos/reduzidos) nos meses de abril e maio/2020, a título de adicional noturno (ATN), adicional de hora de repouso alimentação(AHRA) e diferença respectiva de RMNR. Para fins de cálculo devem ser observados os valores pagos, aos títulos, no mês de março de 2020. O descumprimento ensejará execução imediata e multa no importe de R\$ 500,00(quinhentos reais) por trabalhador atingido, por dia de descumprimento, a teor do art. 139, IV CPC.

Intime-se a ré para cumprimento e, simultaneamente notifique-se a mesma para apresentar resposta, em 15 dias, acompanhada de outros documentos, querendo.

Cientifique-se o Ministério Público do Trabalho, nos termos dia art. 129, III CF e arts. 83 e 84 da LC 75/1993.

UNIAO DA VITORIA/PR, 25 de maio de 2020.

ANGELICA CANDIDO NOGARA SLOMP
Juíza Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ANGELICA CANDIDO NOGARA SLOMP - Juntado em: 25/05/2020 09:56:26 - f63d55e
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20052509000683200000076430606?instancia=1>
Número do processo: 0000633-58.2020.5.09.0026
Número do documento: 20052509000683200000076430606



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
Seção Especializada
GAB. DES. ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR
MSCiv 0001375-64.2020.5.09.0000
IMPETRANTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS
AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA VARA DO TRABALHO DE UNIÃO DA
VITÓRIA

Vistos, etc.

Trata-se de Mandado de Segurança impetrado por **PETRÓLEO BRASILEIRO S. A - PETROBRÁS**, em face decisão proferida pelo Juízo da Vara do Trabalho de União da Vitória /PR, nos autos da **Ação Civil Coletiva n. 0000633-58.2020.5.09.0026**, que deferiu em favor do autor - SINDIPETRO PR/SC, antecipação de tutela, nos seguintes termos:

Pretende a entidade sindical autora a concessão de liminar em sede de tutela de urgência de natureza antecipada, para que seja determinado à Petrobrás **que se abstenha de implementar as medidas de redução de remuneração em razão da mudança do regime de turno ininterrupto de revezamento para regime administrativo. Afirma que a mudança resultará, para os substituídos, na supressão das parcelas adicional de trabalho noturno, adicional de hora de repouso e alimentação e consequente redução da verba complemento RMNR.** Afirma o autor que tal medida consta no denominado Plano de Resiliência da ré, contido no documento RH/RSGE/RSIND 0092 /2020, o qual foi encaminhado às entidades sindicais. Também, pretende que na hipótese de já ter sido implementada a medida e terem sido procedidos os descontos daquelas verbas, sejam elas imediatamente restituídas aos trabalhadores substituídos.

Para fundamentar a pretensão, alega o autor que a reclamada, não obstante não tenha paralisado suas atividades (até porque essenciais), implementou medidas unilaterais sem relação com a emergência sanitária. Refere que as medidas estão inseridas no denominado "Plano de Resiliência", iniciadas, inclusive, antes da decretação do estado de calamidade do COVID-19, com o objetivo, dentre outros, de diminuição de gastos operacionais e cortes de gastos com pessoal.

Afirma que dentre as medidas impostas pela ré a partir de 01.04.2020, encontra-se a de "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", conforme Documento RH/RSGE /RSIND 0092/2020.

A alegação da inicial é de que a medida padece de ilicitude, pois: a Lei 5811/72 não permite supressão de vantagens na hipótese de mudança provisória de regime de trabalho; a MP 927 /2020 não autoriza redução salarial; a MP 936 não é aplicável à ré, por se tratar de sociedade de economia mista; norma interna (PP-1PBR-00515, item 2.1 "d" e "e") estabelece a manutenção das verbas remuneratórias na hipótese de alteração de regime; não houve consentimento dos trabalhadores, para a alteração; a medida não foi pactuada através de negociação coletiva, nos termos exigidos no art. 7º. VI, XIII e XIV e da cláusula 56 do ACT 2019/2020; há expressa previsão em cláusulas do ACT 2019/2020 de que somente é possível a redução de salário mediante redução de jornada, aplicável especificamente aos trabalhadores do regime administrativo; há expressa previsão em cláusulas do ACT 2019/2020, de manutenção de vantagens aos trabalhadores na hipótese de alteração de regime de trabalho.

Diante de requerimento da ré, formulado antes mesmo de ser notificada, este Juízo lhe oportunizou manifestação, a qual consta de fls. 818 e seguintes, acompanhada de documentos.

Através da manifestação, a ré teceu considerações acerca dos prejuízos que vem suportando em razão da grave crise mundial enfrentada pelas indústrias de óleo e gás e em razão dos efeitos da pandemia do novo coronavírus(COVID-19). Afirma que se trata da "pior crise nos últimos 100 anos" e em razão disto, "vem adotando uma série de medidas para redução de desembolso e preservação do seu caixa, neste cenário de grandes incertezas, a fim de reforçar sua solidez financeira e resiliência dos seus negócios, preservando a sustentabilidade da empresa e, em última análise, a empregabilidade que depende dessa fonte de custeio"(fl. 822).

Reconhece a ré que, dentre as medidas adotadas, para uma parcela dos empregados que atuam em regime de Turno Ininterrupto de Revezamento(TIR) houve mudança de regime para Administrativo, com a consequente perda temporária dos adicionais específicos do trabalho em TIR. Justifica a supressão de verbas, aduzindo que tal ocorreu eis que aqueles trabalhadores deixaram de atuar em área operacional e foram remanejados para o regime administrativo durante um período de três meses, a partir de abril(fls. 835/826).

Afirma a ré que também adotou tais medidas a fim de reduzir a circulação e diminuir a exposição das pessoas, seguindo as orientações da OMS, Ministério da Saúde e demais órgãos sanitários.

Integra a manifestação da reclamada, ainda, a alegação de que tal alteração realizada (mudança de regime TIR para regime Administrativo) além de abarcada pelo poder diretivo do empregador, encontra amparo nos arts. 9 e 10 da Lei 5811/72, e na seção 5 da norma interna PP-1PBR- 00515 e no art. 3º. da MP 927.

Repisa a ré a alegação de que atuando em regime Administrativo, os empregados que antes atuavam em TIR não mais estão exercendo atividades que demandam o pagamento dos adicionais relativos a este regime especial, e que inexistente direito adquirido a tal regime.

Pois bem. Primeiramente, tem-se como indene de dúvida a legitimidade ativa da entidade sindical, a teor do art. 8º, III CF e art. 82, IV do CDC.

Em segundo lugar, **se extrai dos Autos que a reclamada efetivamente implementou para parte de seus empregados do regime de turnos ininterruptos de revezamento (TIR) a mudança temporária para o regime Administrativo. Estes regimes de trabalho encontram especificação na NI PP- 1PBR-00515, item 1.1, id dadb39b.**

Em terceiro lugar, após análise detida do conteúdo dos Autos (alegações de ambas as partes e documentos), conclui o Juízo, ainda que em cognição não exauriente, que a medida perpetrada pela reclamada está eivada de ilicitude.

Prosseguindo. Este Juízo não desconhece a crise mundial que envolve o mercado de petróleo, diante da ampla divulgação respectiva nos órgãos de imprensa, assim como não desconhece a crise econômica e social(pois pública e notória) decorrente da grave pandemia do novo coronavírus (COVID-19). Aliás, a pandemia ensejou a publicação do Decreto 06 de 20.03.2020, que reconheceu o estado de calamidade pública, esta exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, com efeitos até 31 de dezembro de 2020.

Ao que tudo indica, a medida implementada pela ré, portanto, decorreu do denominado Plano de Resiliência e das dificuldades decorrentes da pandemia (ainda que a ré mantenha suas atividades, eis que essenciais). Os documentos juntados com a inicial, em especial aqueles referentes aos ids b24c905 e 403c9d0, deixam isso claro. Os documentos indicam que a medida, dentre outras, seria implementada como resultado da redução abrupta dos preços e demanda de petróleo e combustíveis, com o objetivo, pela ré, de redução de desembolso e previsão de caixa, " a fim de reforçar sua solidez financeira e resiliência de seus negócios".

Portanto, denota-se que a ré(a qual se trata de sociedade de economia mista) encontra-se em situação diversa e melhor que outras pessoas jurídicas de direito privado não integrantes da administração pública indireta. O documento é claro, pois o objetivo da ré ao implementar as várias medidas(dentre as quais aquela que altera temporariamente o

regime de turno para o regime administrativo) não é "sobreviver" (até porque está sob o controle da União), mas sim, "reforçar" sua solidez financeira e a resiliência dos seus negócios

A medida de alteração do regime de turnos (TIR) para regime Administrativo não implicou em redução de jornada diária (em ambos os regimes os trabalhadores estão submetidos à jornada diária de oito horas), contudo implicou, via transversa, em redução remuneratória e em ampliação da jornada mensal.

Isto porque, passando a laborar em turno Administrativo, aqueles trabalhadores antes sujeitos a turnos de revezamento (TIR) deixaram de receber várias parcelas específicas a este regime, quais sejam, o adicional noturno (ATN) e o adicional de hora de repouso alimentação (AHRÁ), o que implicou, também, na redução da verba RMNR (isto porque as verbas ATN e AHRÁ integram a base de cálculo do RMNR conforme se verifica de fl. 64). Também, os trabalhadores passaram a laborar em jornada de 200 horas mensais, ao passo que estavam antes submetidos à jornada de 168 horas mensais. Em outras palavras: houve majoração da jornada e redução de remuneração.

Os "holerites" de pagamentos da substituída processual, id 63ff049 e d2e2f14 não deixam dúvidas acerca da abrupta e significativa redução suportada

Não obstante as "razões" da ré, o fato é que a medida de alteração do regime de turno (TIR) para regime Administrativo dos substituídos processuais, ao ver deste Juízo, mesmo que se entenda não derogado e aplicável o art. 503 da CLT (e foi derogado), se trata de hipótese restrita de flexibilização e, à luz da Constituição Federal de 1988 (art. 7º. VI), era condicionada à negociação coletiva, a qual não ocorreu. Não é possível a aplicação do referido, dispositivo legal à revelia da disposição constitucional referida (art. 7º. VI), bem como diante de outros que estabelecem os valores sociais do trabalho (Art. 1º, IV, da CF), a valorização do trabalho humano (Art. 170, caput, da CF), e o primado do trabalho (Art. 193, da CF).

Através da negociação coletiva todas as particularidades aventadas pela ré em sede de manifestação, como as dificuldades por ela enfrentadas, poderiam ser sopesadas nas tratativas, assim como todas as dificuldades suportadas pelos trabalhadores.

Da forma como agiu, a ré considerou apenas as suas dificuldades, desconsiderando por completo aquelas vivenciadas pelos seus empregados, também afetados pela pandemia.

Ainda, se observa da legislação aplicável aos petroleiros (Lei 5811/72) que ela não permite a alteração do regime (TIR para administrativo) temporariamente, tanto que ela dispõe que se isto ocorrer, com a consequente redução ou supressão das vantagens inerentes ao regime, necessário é o pagamento de indenização correspondente. Extrai-se do art. 9o. da Lei 5811/72):

Art. 9º Sempre que, por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado, com redução ou supressão das vantagens inerentes aos regimes instituídos nesta lei, ser-lhe-á assegurado o direito à percepção de uma indenização.

Parágrafo único. A indenização de que trata o presente artigo corresponderá a um só pagamento igual à média das vantagens previstas nesta lei, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência do regime de revezamento ou de sobreaviso.

Não obstante o contido na legislação, denota-se que **a norma interna da ré dispõe sobre alteração temporária do regime de trabalho por turno (TIR) para regime Administrativo, contudo ela também impõe, no período, o pagamento das mesmas verbas.**

"SEÇÃO 2. TRABALHO EVENTUAL

2.1. Trabalho Eventual em Horário Administrativo.

a. O Trabalho Eventual em Horário Administrativo acontece quando o empregado engajado em Regime Especial de Trabalho deixa de realizar, em caráter temporário, as atividades de seu Regime Especial de Trabalho para realizar outras atividades em Horário Administrativo.

b. O Trabalho Eventual em Horário Administrativo pode ocorrer simultaneamente com uma movimentação de empregado. Nesse caso, devem ser observadas as orientações constantes no PP-1PBR-00517 de Gerir Compensação de Movimentações e de DRH e no PP-1PBR-00480 de Gerir Transferências.

c. O Trabalho Eventual em Horário Administrativo deve ser realizado quando houver expectativa de retorno do empregado às atividades de seu Regime Especial de Trabalho ou quando houver expectativa de engajamento em um outro Regime Especial de Trabalho.

d. A realização de Trabalho Eventual em Horário Administrativo por até 30 (trinta) dias implica na manutenção das parcelas remuneratórias descritas na Tabela 1 e deve ser aprovada por seu Gerente Imediato.

e. A realização de Trabalho Eventual em Horário Administrativo a partir de 31 (trinta e um) dias implica na manutenção das parcelas remuneratórias descritas na Tabela 1 e deve ser aprovada pelo Titular da Estrutura Geral ou pelo Gerente Geral." (fl. 102/103)

Também, a medida implementada de mudança do regime de turno (TIR) para regime administrativo, ao que tudo indica, não encontra amparo na MP 927/2020. Tal MP dispôs sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade previsto no Decreto 06 de 20.03.2020. Ainda que no art. 3º. da referida MP conste que para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores as medidas ali especificadas, dentre outras, não há que se reconhecer que isto se refira, também, à hipótese de alteração/"ampliação" de jornada(de 168 horas para 200 horas) e redução de salário(em sentido amplo).

A MEDIDA PROVISÓRIA que disciplinou a redução salário (vinculada à redução de jornada) é a MP 936/2020, contudo o parágrafo único do seu art. 3º é expresso em estabelecer que ela não é aplicável à administração pública indireta, como é o caso da ré, sociedade de economia mista.

De todo modo, ainda que se pudesse entender que a MP 927/2020 trouxe apenas medidas exemplificativas e, portanto, tenha possibilitado, também, a "ampliação de jornada" e redução de salário, necessária para tanto, ao menos, em interpretação sistemática com a MP 936/2020, a pactuação individual a respeito, a qual inexistiu.

Deve ser atentado que o C. STF, por maioria, entendeu desnecessária a pactuação coletiva para a redução de jornada e salário fundada no art. 7º. da MP 936/2020. No entanto o artigo indicado é claro ao estabelecer que tal medida(redução de jornada e salário) é dependente de "acordo" entre o empregador e empregado: Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá ac a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus ordar empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:..."

Não obstante muito pudesse ser dito a respeito da redação deste dispositivo da MP (eis que ele desconsidera a assimetria existente entre as partes no contrato de emprego), uma vez que houve pronunciamento a respeito, pelo C. STF, na ADI 6363, chancelando-o, este Juízo se limitará a dizer que nem mesmo a exigência nele contida foi observada pela ré.

Em outras palavras: a mudança de regime de turnos (TIR) para o regime administrativo, com redução de salário em sentido amplo, diante da supressão e redução de verbas salariais, não foi "acordada" sequer individualmente entre empregador (reclamada) e empregados.

Diante da integralidade do exposto, este Juízo tem como ilícita a implementação da medida de mudança de regime especial de turnos(TIR) para regime Administrativo dos empregados lotados ou que trabalham na sede da ré em São Mateus do Sul (SIX), a qual revela, em última análise, alteração contratual unilateral "in pejus" aos trabalhadores, que afronta princípio basilar do Direito do Trabalho, qual seja, da inalterabilidade contratual lesiva(art. 468 da CLT).

A empresa ré, como dito, se trata de sociedade de economia mista sob controle da União (nos termos do art. 3º. de seu estatuto, tem como objeto a pesquisa, a lavra, a refinação, o processamento, o comércio e o transporte de petróleo proveniente de poço, de xisto ou de outras rochas, de seus derivados, de gás natural e de outros hidrocarbonetos fluidos, além das atividades vinculadas à energia, podendo promover a pesquisa, o desenvolvimento, a produção, o transporte, a distribuição e a comercialização de todas as formas de energia, bem como quaisquer outras atividades correlatas ou afins e que as desenvolve em caráter de livre competição com outras empresas, segundo as condições de mercado, observados os demais princípios e diretrizes da Lei nº 9.478, de 6 de agosto de 1997 e da Lei nº 10.438, de 26 de abril de 2002) e, uma vez ausente amparo constitucional, legal e contratual, entende este Juízo que as eventuais dificuldades momentâneas por ela suportadas não poderiam ser unilateralmente transferidas para "parte" de seus empregados.

A atitude da ré, ao implementar unilateralmente a medida, afeta de forma incisiva a “estabilidade” financeira dos substituídos, ainda que temporariamente, comprometendo a subsistência deles e de seus dependentes.

Em decorrência, uma vez presentes os requisitos legais correspondentes à probabilidade do direito e risco de dano aos substituídos, concede-se a medida liminar em sede de tutela de urgência de natureza antecipada(art. 294 c/c art. 300, parágrafo segundo do CPC) e se determina:

a) A intimação da ré para que, em relação ao mês de junho/2020, na folha de pagamento respectiva, cumpra a obrigação de se abster de implementar a medida de redução de remuneração decorrente da mudança unilateral do regime de trabalho especial de turnos (TIR) para regime Administrativo noticiada no documento RH /RSGE/RSIND 0092/2020, mantendo o recebimento, pelos substituídos processuais (empregados da ré lotados ou que trabalham na SIX, em São Mateus do Sul), dos mesmos direitos, quais sejam, adicional noturno (ATN), adicional de hora de repouso alimentação(AHRA) e diferença respectiva da RMNR. Para fins de cálculo devem ser observados os valores pagos aos substituídos, aos títulos, no mês de março de 2020. O descumprimento ensejará a execução e aplicação de multa no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador atingido, por dia de descumprimento, a teor do art. 139, IV CPC.

b) Uma vez que já foi implementada a medida a partir de abril/2020, deverá a ré pagar aos trabalhadores substituídos, até o dia 15.06.2020, através de folha suplementar, os valores inadimplidos(suprimidos/reduzidos) nos meses de abril e maio/2020, a título de adicional noturno (ATN), adicional de hora de repouso alimentação(AHRA) e diferença respectiva de RMNR. Para fins de cálculo devem ser observados os valores pagos, aos títulos, no mês de março de 2020. O descumprimento ensejará execução imediata e multa no importe de R\$ 500,00(quinhentos reais) por trabalhador atingido, por dia de descumprimento, a teor do art. 139, IV CPC.

Intime-se a ré para cumprimento e, simultaneamente notifique-se a mesma para apresentar resposta, em 15 dias, acompanhada de outros documentos, querendo.

Cientifique-se o Ministério Público do Trabalho, nos termos dia art. 129, III CF e arts. 83 e 84 da LC 75/1993.

UNIAO DA VITORIA/PR, 25 de maio de 2020.

ANGELICA CANDIDO NOGARA SLOMP

Juíza Titular de Vara do Trabalho".

Conforme a impetrante, *“A controvérsia diz respeito à validade ou não de medida emergencial e temporária adotada pela Impetrante, a partir de 01/04/2020, em tempos de COVID-19, consistente na 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”.*

Após tecer considerações acerca dos prejuízos advindos da crise econômica sobre a indústria de petróleo, agravada pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19), alega a licitude da alteração temporária de regime e supressão de adicionais.

Aduz que *“a medida de resiliência contestada na ação de origem, qual seja, a mudança temporária de regime especial de trabalho (turno ininterrupto de revezamento) para regime administrativo, pelos meses de abril, maio e junho, para os empregados que não estiverem cumprindo as escalas de trabalho, ou seja, não estiverem participando dos processos produtivos da Companhia – vertiginosamente reduzidos que foram em razão da pandemia/crise mundial do petróleo – além de estar totalmente abarcada pelo poder diretivo da empresa (art. 2º*

CLT), conta com previsão legal disposta nos arts. 9º e 10 da Lei 5.811/72, cujo teor expressamente possibilita a alteração do regime de trabalho do empregado por iniciativa do empregador”, conforme transcreve:

“Art. 9º Sempre que, por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado, com redução ou supressão das vantagens inerentes aos regimes instituídos nesta lei, ser-lhe-á assegurado o direito à percepção de uma indenização.

“Art. 10. A variação de horários, em escalas de revezamento diurno, noturno ou misto, será estabelecida pelo empregador com obediência aos preceitos desta lei.

Parágrafo único. Não constituirá alteração ilícita a exclusão do empregado do regime de revezamento, cabendo-lhe exclusivamente, nesta hipótese o pagamento previsto no art. 9º”.

Refere que “*o padrão normativo interno da Impetrante PP-1PBR-00515 – em consonância com a legislação de regência, igualmente prevê a possibilidade de alteração do regime”, segundo aponta:*

SEÇÃO 5. INDENIZAÇÕES

5.1. Indenização por Alteração de Regime de Trabalho

a. A Indenização por Alteração de Regime de Trabalho ocorre quando houver a supressão ou redução dos Adicionais ou Vantagens do empregado que esteja engajado em Regime Especial de Trabalho por, no mínimo, 12 (doze) meses consecutivos e houver a ocorrência de:

- Alteração de Regime de Trabalho por interesse da Companhia”.

Argumenta que a lei e a norma interna preveem expressamente a possibilidade de alteração de regime e, no que diz respeito à eventual indenização, pressupõe alteração definitiva e por interesse da companhia; no entanto “*a alteração implementada pela medida do Plano de Resiliência – mudança temporária do regime especial para o administrativo – não é definitiva e, ainda, não se dá por interesse e conveniência da empresa, mas, sim, por imposição da crise que se instalou no país e, como é notório, que se abate não só sobre a Impetrante, mas ao mercado como um todo (art. 374, CPC)”.*

Entende, assim, “*equivocada a r. decisão impetrada ao entender que teria havido ofensa ao art. 468 da CLT ou que seria necessário acordo prévio para tal mudança”,* ressaltando que, no caso concreto, “*tais alterações ocorreram por conta e somente durante o estado de calamidade e força maior, declarado pelo Decreto Legislativo 6/2020 e assim considerado pela própria legislação consolidada (art. 501, CLT), período este em que esse contingente não estará em atividade operacional’;* e que “*manter-se o pagamento dos adicionais a quem não exerce atividade que os pressupõe, configura flagrante ofensa aos princípios constitucionais da moralidade, economicidade e eficiência (art. 37, caput, da CRFB), uma vez que a alteração dos regimes especiais de trabalho terá caráter temporário e os empregados a eles retornarão tão logo se encerre o período de calamidade pública”.*

Prossegue a impetrante, argumentando que segundo “*o Decreto 10.282/20, as atividades desempenhadas pela Impetrante são consideradas essenciais (art. 3º, incs. X e XXVII), sendo que o parágrafo 7º desse mesmo artigo determina que, na execução de tais*

atividades, deve-se adotar todas as medidas com o objetivo de evitar a propagação da COVID-19.6", ou seja, "também por esse ângulo, a alteração não é arbitrária e atende à disposição cogente e específica do ordenamento, eis que a alteração de regime decorreu da pandemia não apenas pela redução das atividades, mas, também, para diminuir a circulação e reduzir a exposição das pessoas à disseminação do COVID-19"; e, ainda, que a medida está respaldada pelo art. 3º, da MP 927/20, que estabelece um rol meramente exemplificativo de medidas, abrindo ao empregador a possibilidade de adotar outra em plena consonância com o espírito de referida Medida Provisória".

Aduz que "não só por causa da drástica diminuição da demanda reflexo da pandemia e da crise que se estabeleceu no País, mas também para reduzir a circulação e diminuir a exposição das pessoas seguindo as orientações e recomendações da Organização Mundial de Saúde, do Ministério da Saúde e demais órgãos de fiscalização sanitária, eventuais interrupções de operações e atividades podem, sim, ter como consequência mudanças de regime e o não recebimento de adicionais devidos pela atividade operacional, eis que o empregado deixou de laborar naquelas condições especiais", sendo que "essa situação não configura redução salarial, mas, sim, a observância do princípio do salário-condição", de modo que "ausente a condição de trabalho de turno que demanda pagamento de adicionais relativos ao exercício específico da atividade nestas condições, não há justificativa para pagamento desses adicionais"; sob pena de enriquecimento sem causa do trabalhador, o que é vedado pelo art. 884, do Código Civil.

Quanto à **determinação de pagamento de valores retroativos**, afirma que "a retroatividade dos efeitos da r. decisão a 01.04.2020, neste momento processual, acaba por cercear à embargante a efetiva garantia ao devido processo legal, à ampla defesa e ao contraditório, além do risco de irreversibilidade por conta de possível irrepetibilidade dos valores", citando outras decisões proferidas por esta Seção Especializada, em sede de Mandado de Segurança, nesse sentido.

Pelos fundamentos apresentados, requer seja **deferida liminar** para fins de: "a. 1) *suspender integralmente os efeitos da r. decisão impetrada até julgamento final do presente writ, intimando-se a d. autoridade apontada como coatora e o terceiro interessado pela forma mais expedita possível; a.2) na eventualidade de não se suspender a r. decisão judicial na sua totalidade, requer-se sua suspensão parcial, no que toca à determinação de pagamento retroativo de valores, de modo a que a tutela concedida na origem tenha efeitos estritamente a partir da data da intimação da Impetrante, não tendo efeitos retroativos"; e, ao final, seja deferida a segurança, para cassar integralmente a tutela deferida.*

Pois bem.

Destaca-se desde logo, que o remédio processual utilizado presta-se a corrigir ilegalidade ou abuso de poder (art. 1º, da Lei 12.016/2009), impondo-se perquirir, portanto, se o ato que motivou a presente ação mandamental foi praticado em flagrante ilegalidade ou abuso de

poder, de modo a justificar a sua revisão para restabelecer o equilíbrio entre as partes. Não se constitui a presente medida, no entanto, meio processual adequado para dirimir controvérsia instalada em procedimento próprio.

Cumprido o entendimento desta Seção Especializada, no sentido de que, em ação mandamental impetrada contra decisão proferida em sede de antecipação de tutela (deferindo ou indeferindo esta) "a análise está restrita à verificação de ilegalidade ou abusividade do ato, risco de perecimento do direito ou decisão flagrantemente teratológica" (MS 00284-2009-909-09-02, Rel.Des. Neide Alves dos Santos, j. 21.06.2010). Nesse sentido:

MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA INDEFERIDA EM RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. AUSÊNCIA DE MANIFESTA ILEGALIDADE. Esta Seção Especializada entende que em mandado de segurança não é possível acolher pedido de antecipação de tutela, ou suspender tutela concedida no primeiro grau, a não ser que reste evidente a arbitrariedade do magistrado que analisou o pedido nos autos de origem, o que não se verifica na hipótese. Segurança denegada" (MS 0000061-88.2017.5.09.0000 - Relatora Desembargadora Thereza Cristina Gosdal - publ. 29/06/2017).

No caso, a tutela provisória requerida foi devidamente analisada pelo Juízo de origem sob os pressupostos do art. 300 e ss., do CPC, fundada em razoável interpretação da legislação específica aplicável aos petroleiros (**Lei 5811/72, art. 9º**) e normativos internos que, no entendimento do juízo, em análise sumária, observando ainda a disposição do art. 468, da CLT, orientam no sentido da **ilicitude da alteração temporária do regimento de turno ininterrupto de revezamento (TIR) para o regimento administrativo**, cujo prejuízo salarial é incontroverso (além da majoração da jornada) ponderando que *"A atitude da ré, ao implementar unilateralmente a medida, afeta de forma incisiva a 'estabilidade' financeira dos substituídos, ainda que temporariamente, comprometendo a subsistência deles e de seus dependentes"*.

A MP 927/2020, que *"dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020"*, como também ponderado pela autoridade nominada coatora, não traz disposição expressa a respeito da alteração unilateral promovida pela reclamada, a qual, como apontado na decisão impugnada, implica majoração da jornada e prejuízo salarial.

Por esse aspecto, não se há se falar em direito líquido e certo da impetrante e, assim, ilegalidade ou abusividade da decisão.

Em situação similar, observa-se decisão liminar proferida pelo **e. Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, em 18.05.2020, nos autos do Mandado de Segurança 0001159-06.2020.5.09.0000**, envolvendo discussão sobre medidas adotadas pela mesma impetrante, no nominado "Plano de Resiliência" por essa instaurado:

Trata-se da adoção pela Impetrante, desde 01/04/2020, de medidas integrantes do nominado "plano de resiliência", que importaram, pelo prazo de 03 meses, na redução 25% de jornada e, proporcionalmente, do respectivo salário dos empregadores do regime administrativo e nãoocupantes de cargo gerencial ou supervisores.

A discussão cinge-se, no caso, ao direito a ser aplicado, sobre o qual ressalto que se mostra pertinente o debate proposto pela Impetrante acerca do Direito do Trabalho contemporâneo, em que se observa nova forma de resolução dos pontos de tensão entre capital e trabalho.

No mandado de segurança é, no entanto, limitada, como destaquei, em razão do bem que se busca assegurar com a ação mandamental. Por esse fundamento que a juntada pela Impetrante, a título de subsídio jurisprudencial, de decisão que lhe seria favorável, proferida em outro mandado de segurança, não torna a decisão impetrada ilegal ou abusiva.

A partir desse cenário, desde já destaco, sem a pretensão de examinar erro ou acerto da decisão impetrada, que os argumentos postos na reclamação trabalhista matriz e reiterados no mandado de segurança não revelam ilegalidade ou abuso praticados pela Autoridade dita coatora ao não os convalidar em sede provisória.

A normativa existente lastreia firmemente a decisão, a indicar que não sobeja abuso ou ilegalidade na decisão atacada. Há, no caso concreto, acordo coletivo de trabalho firmado entre o Impetrante e o Sindicato litisconsorte, ACT 2019/2020, ainda vigente, em que as partes pactuaram a redução de salário e respectiva contraprestação por meio de opção (assentimento) pelo próprio empregado substituído (da cláusula 56) e se comprometeram, ademais, a negociar a redução de caput jornada e do respectivo salário para aplicação em situação diversa da enumerada (§ 3º).

A Impetrante sequer pretende, ademais, interpretar a norma coletiva, mas afastar de plano e por completo a sua incidência, com amparo no art. 8º da CLT. A modificação unilateral do contrato de trabalho pela Impetrante mostra-se nula de pleno direito, consoante previsão expressa do art. 619 da CLT, no sentido de que "Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

A presente decisão não está a ignorar o cenário atual, mas suscita que as partes unam forças para que cheguem a um concerto, sem a prevalência de interesses.

Ainda assim, embora invoque decisão do Supremo Tribunal Federal para legitimar sua conduta, não observou o comando da Suprema Corte, ao não firmar ajuste individual com os substituídos.

Ressalto, por oportuno, que os fatos em discussão não se amoldam ao decidido pelo STF acerca da constitucionalidade de dispositivos da MP 936/2020, ao dispensar a chancela sindical prévia, que seria imperativa segundo o art. 7º, VI e XIII, da CF, e entender bastante o acordo individual, conforme prevê o ato normativo editado pelo Poder Executivo, porque, na hipótese sob julgamento no writ, há cláusula expressa em ACT, a atrair, por conseguinte, a prevalência do negociado sobre o legislado, conforme art. 611-A, § 3º, da CLT, dispositivo festejado pela Lei 13.467/2017.

Aliás, pela leitura do referido dispositivo ("Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou ajornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos"), empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo impõe-se a pactuação por norma coletiva para a adoção de medidas exatamente como as empreendidas pela Impetrante, não observada, no entanto.

Mesmo pela ótica da MP 927/2020, que ampara o pedido da Impetrante, não haveria como se esquivar da necessidade de negociação coletiva, mormente porque o STF flexibilizou a Constituição Federal apenas quando o ato legislativo (MP 936/2020) assim o fez, situação distinta da medida provisória em comento. Mostra-se imperiosa, ademais, consoante essa medida provisória, o ajuste individual com o empregador.

Não constato, ademais, também em juízo sumário, violação a direito líquido da Impetrante, assim considerado aquele cuja existência é estreme de dúvida, em razão de a prova pré-constituída não amparar o direito que se alega; e certo, que é constatado pela ausência de qualquer condicionante para o seu exercício, porquanto, no caso concreto, acordo coletivo de trabalho prevê balizas em sentido diverso do direito in voga, posto a exame no mandamus.

No que diz respeito ao perigo da demora, se deferida a segurança apenas ao final, não remanesce, outrossim, em juízo de verossimilhança, indicação de necessidade premente, mas de estudo de resiliência econômica, tanto que os estudos pela Impetrante iniciaram antes da pandemia.

Quanto à obrigação de pagar objeto da tutela provisória deferida pela Autoridade dita coatora, para que a Impetrante efetue o pagamento dos valores já descontados dos empregados substituídos, conquanto entenda que, a rigor, não esteja caracterizada a

irreversibilidade do provimento, sob pena de, ao assim entender, inviabilizar a tutela antecipada em favor de trabalhador hipossuficiente, a cizânia que se instaura e o fato de que a quitação não decorre de trabalho efetivamente prestado, como efetiva contraprestação ao labor, justificam a concessão parcial da liminar apenas para suspender a restituição dos valores descontados, além da incidência de astreinte para essa medida, até a decisão final do processo matriz, em cognição exauriente.

III. DISPOSITIVO

Posto isso, **CONCEDO EM PARTE** a liminar para, no bojo da ATOrd 000603-23.2020.5.09.0026, suspender os efeitos da decisão impetrada apenas quanto à obrigação de restituir aos empregados substituídos as diferenças salariais decorrentes das medidas implementadas para reduções de jornada e salário, além de suspender a determinação de incidir astreinte para essa medida"

Também em situação análoga, decisão liminar proferida pelo **Desembargador Adilson Luiz Funez, nos autos do Mandado de Segurança n. 0001216-24.2020.5.09.0000**, cujos fundamentos transcrevo e acrescento como razões de decidir:

1. Trata-se de Mandado de Segurança, com pedido liminar, impetrado por PETRÓLEO BRASILEIRO S/A - PETROBRAS contra ato do Exmo. Juiz do Trabalho MARCELL O DIBI ERCOLANI, em exercício na 2ª Vara do Trabalho de Apucarana/PR, que, nos autos nº0000393-14.2020.5.09.0594, deferiu o pleito de tutela de urgência, determinando que a empresa "se abstenha de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência, segundo comunicado aos sindicatos no documento nº RH/RSGE/RSIND0092/2020, mantendo os substituídos empregados na unidade REPAR em Araucária na apercepção de igual remuneração equivalente a 8 (oito) horas diárias de trabalho, sob pena de multa no valor de R\$500.000,00" e que, "caso já tenha havido a implementação da medida, deverá a ré restituir os valores, mediante folha suplementar, ou outro meio menos oneroso".

(...)

O mandado de segurança é garantia constitucional prevista no artigo 5º, inciso LXIX, da Carta Magna, destinada à tutela de direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público.

A Lei 12.016/09 (que rege o remédio constitucional no âmbito infraconstitucional), em seu artigo 7º, inciso III, faculta ao juiz, ao despachar a inicial, suspender o ato que deu motivo puder resultar a circunstâncias que, a meu juízo, ineficácia da medida, se fazem apenas parcialmente presentes no caso em análise.

Prevalece nesta E. Seção Especializada o entendimento de que somente é possível a concessão de segurança para modificar decisões em sede de tutela provisória quando se verificar, na sua concessão ou indeferimento, ilegalidade ou abusividade, pois o mandado de segurança possui seu cabimento restrito a essas hipóteses.

(...)

a) Possibilidade de redução de jornada e salário dos empregados

Destaco, primeiramente, que, não obstante o esforço argumentativo da impetrante, não há como se concluir que não houve uma redução salarial. Parece-me óbvio que, com a medida adotada no "programa de resiliência", há uma diminuição da remuneração total dos empregados, ainda que precedida de uma redução da carga horária.

Acrescento, ainda, inadequado se falar em risco de "falência" da própria fonte de salário, haja vista que a Lei de Falência (lei 11.101/2005) exclui expressamente as sociedades de economia mista do seu âmbito de aplicação (art. 2º, I).

Ao se partir dessas premissas, passo ao exame detido da questão.

Em um exame apriorístico, entendo que inexistente direito líquido e certo da impetrante na obtenção do provimento requerido, mormente porque a decisão atacada está bem e devidamente fundamentada na legislação vigente, o que afasta eventual ilegalidade ou arbitrariedade. Note-se que a autoridade coatora traz as razões que justificariam a concessão da tutela, não se vislumbrando, prima facie, a existência de irregularidade na decisão sob judge

Ao contrário do que insiste a demandante, não há, a meu ver, previsão legal em nosso ordenamento jurídico que autorize a imposição pela empresa, ao seu alvedrio e de forma unilateral, de diminuição de salários de seus empregados.

A MP 927/2020, que fundamenta as alegações da impetrante, não traz referida previsão, conforme se percebe facilmente da leitura, em conjunto, dos arts. 2º e 3º da referida medida provisória:

Art. 2º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador, a fim de garantir a permanência poderão celebrar acordo individual escrito do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º. Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: (...)

Nesse sentido, o próprio ato apontado como coator destacou que "ainda que o STF, na ADIn 6.363, tenha referendado a possibilidade de acordo individual reduzir jornada e salário prevista na MP 936, e não obstante sua inaplicabilidade à ré, esta sequer observou a exigência de acordo individual prévio, expressamente prevista no art. 7º, caput da referida MP.

A análise da decisão proferida pelo STF na ADI 6.363 (informativo 973 do STF) se mostra irrelevante no presente caso, uma vez que a impetrante sequer demonstra que celebrou acordos individuais com seus empregados, requisito para aplicação da MP 927/2020.

Nesse particular, destaco que o julgamento da ADI 6363 partiu da premissa de que haveria ao menos acordo individual entre empregado e empregador, o que não ocorre no caso em análise.

De mais a mais, a própria extensão da MP 927/2020 a empresas públicas suscita dúvidas, sobretudo quando se percebe que referidas entidades, embora de personalidade de direito privado, são submetidas a determinadas regras de direito público, a exemplo da realização de concurso público e licitação. Tal insegurança reforça que não há, prima facie, direito líquido e certo a justificar o uso da medida excepcional do mandado de segurança.

Considero, ainda, ser desnecessário o exame, nesse primeiro momento, sobre os questionamentos relacionados à MP 936/2020, haja vista que a impetrante não demonstra que cumpre os requisitos do diploma legal que, segundo ela, justificariam a sua conduta relacionada à diminuição de salário e jornada (MP 927/2020). Nesse diapasão, não verifico, em um exame perfunctório, ilegalidade ou arbitrariedade, estando a decisão atacada devidamente fundamentada.

b) Determinação de pagamento de valores

Conforme se observa, a ação originária somente foi ajuizada em 28/04/2020, sendo que a decisão que deferiu a tutela provisória (ato coator) foi proferida em 14/05/2020.

Entendo, em cognição sumária, ser ilegal a determinação judicial de pagamento de valores retroativos, sobretudo quando se percebe que se trata de uma decisão precária, proferida em sede de tutela provisória, que pode eventualmente ser modificada em julgamento futuro.

Nesse sentido, o art. 300, § 3º, do CPC é expresso ao dispor que "a tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão".

Assim, ante a própria irrepetibilidade da verba de natureza salarial, reputo haver, em tese, risco de irreversibilidade dos efeitos da decisão, o que justifica o não pagamento de forma apriorística de valores pretéritos.

Há de se acrescentar, ainda, que a ação originária somente foi ajuizada em 28/04/2020, não obstante as medidas tenham sido anunciadas pela impetrante em março/2020, o que corrobora a inviabilidade de se determinar de forma irrestrita o pagamento de valores anteriores.

Considero, por tal motivo, que deve ser considerado para fins de cumprimento da tutela provisória a data da intimação da impetrante acerca do deferimento da tutela provisória, sendo indevido o pagamento de valores retroativos.

Além da probabilidade do direito, verifico que existe risco de dano a justificar a concessão da liminar requerida, haja vista a eventual irrepetibilidade de valores pagos pela impetrante em virtude de decisão proferida em tutela provisória, sem cognição exauriente.

Estão preenchidos, portanto, os requisitos para a concessão da tutela provisória pleiteada.

3. Assim, DEFIRO PARCIALMENTE a medida liminar pleiteada para suspender, até decisão final a ser proferida no presente *mandamus* a determinação, existente no ato coator, para que a impetrante restitua "valores, mediante folha suplementar, ou outro meio menos oneroso" anteriores à data de sua intimação para que se abstinhasse de implementar as medidas de redução de jornada e de remuneração na forma do plano de resiliência.

Tais decisões, assim como corroboram a conclusão pelo indeferimento da liminar em relação à determinação para que a reclamada/impetrante se abstenha de implementar a alteração do regime de trabalho especial de turnos para o regime administrativo, **também amparam o acolhimento da liminar requerida no presente Mandado de Segurança quanto à determinação de restituição/pagamento de valores já descontados, decorrentes das medidas implementadas, face o risco de irreversibilidade da decisão, nesse particular** (art. 300, § 3º, do CPC).

Assim, no âmbito da cognição sumária, analisado o pleito liminar à luz dos pressupostos legais - relevância do fundamento e ineficácia da medida (Lei 12016/2009, art.7º) - **DEFIRO PARCIALMENTE** a liminar requerida, para fins de suspender, até decisão final do presente *mandamus*, a determinação de pagamento aos trabalhadores substituídos dos valores inadimplidos, anteriores à decisão, bem como a multa diária em caso de descumprimento.

Intime-se a Impetrante.

Notifique-se a autoridade apontada como coatora para observância da decisão e para, querendo, prestar as informações que julgar necessárias.

Intime-se o litisconsorte para, querendo, integrar a lide na condição de assistente litisconsorcial.

CURITIBA/PR, 10 de junho de 2020.

ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR
Desembargador do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR - juntado em: 10/06/2020 17:39:37 - 7872b98
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20060922394239600000030676517?instancia=2>
Número do processo: 0001375-64.2020.5.09.0000
Número do documento: 20060922394239600000030676517



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
02ª VARA DO TRABALHO DE ARAUCÁRIA
ACPCiv 0000511-87.2020.5.09.0594
AUTOR: SINDICATO TRAB IND REFINDEST EXPL PETROLEO EST PARANA
RÉU: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

Autos: 0000511-87.2020.5.09.0594

Autor: SINDICATO TRAB IND REFINDEST EXPL PETROLEO EST PARANA

Ré: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

DECISÃO RESOLUTIVA DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

Alega o requerente que a requerida teria procedido à testagem, para COVID-19, de cerca de noventa empregados da unidade da REPAR, e que, após os resultados, o médico responsável teria violado sigilo ao transmitir os resultados a gerentes, supervisores e diretores. O requerente, então, teria oficiado a requerida, a fim de que informasse com clareza quantos funcionários foram testados e, destes, quais resultaram positivo para COVID-19, no que não teria sido atendido. Alega, por fim, que, com indícios de que alguns trabalhadores, cujos testes teriam acusado contaminação pelo novo coronavírus, a requerida deveria ter imediatamente emitido CAT, o que não teria ocorrido. Postula a antecipação de tutela do provimento jurisdicional de mérito, com o propósito de determinar que a requerida informe, no prazo de 48 horas, o efetivo número de trabalhadores testados na unidade REPAR em Araucária-PR, com a indicação completa, por setor da empresa, de casos positivos, suspeitos, afastados, investigados e descartados, incluindo trabalhadores próprios e terceirizados, com a obrigação de fornecer os resultados dos exames a todos os trabalhadores testados, que realize testagem em massa de todos os trabalhadores da REPAR, e a repita a cada 14 dias, informando ao sindicato periodicamente os resultados, que forneça suporte médico e social aos empregados que testaram positivo para SARS-CoV-2, bem como que emita CAT, ante a indicação de que a contaminação se teria dado em ambiente de trabalho, e, por fim, que determine que o setor de saúde e segurança da empresa se abstenha de transmitir a informação do diagnóstico dos resultados dos exames, positivos ou negativos, às gerências, limitando-se a compartilhar a informação ao trabalhador e às autoridades sanitárias.

Intimada, a ré se manifestou. Em breve síntese, argumentou que, por questão de sigilo e respeito à intimidade, não poderia divulgar, especificamente, quais empregados foram

testados positivos para COVID-19 por setor e cargo, visto que, mediante tal informação, seria facilitada a identificação do referido trabalhador, além de que a Lei 13.979/20 teria determinaria a *“(...) obrigatoriedade, por parte das pessoas jurídicas de direito privado, de compartilhamento de informações apenas com as autoridades sanitárias de dados essenciais (...)”* (fl. 232, grifos originais). Também aduz que já tem procedido a testes, para COVID-19, dos trabalhadores, sendo, contudo, que a testagem estaria adstrita à disponibilidade dos insumos no mercado; especificamente em relação à REPAR, afirma que *“(..) iniciou, no dia 14 de maio do corrente ano, os testes do tipo rápido de seus colaboradores, com o objetivo de testar todos os colaboradores que prestam serviços presencialmente na unidade”* (fl. 235, grifos originais). Alega que tem disponibilizado suporte médico e assistencial a todos os empregados, em especial para os que testaram positivamente para SARS-CoV-2, mas que não poderia fazê-lo em relação aos terceirizados, visto que não possuiria ingerência em relação a estes. Argumenta, de igual forma, que não seria possível expedir CAT a todos os trabalhadores contaminados pelo novo coronavírus, uma vez que não haveria comprovação de que a infecção se deu em ambiente de trabalho, ou em decorrência das condições nas quais o labor é exercido, ou mesmo em virtude deste, tendo em vista o caráter pandêmico da doença. Por fim, afirma que *“Nenhum resultado de teste é repassado aos gestores da Ré pelo setor de saúde”* (fl. 247, grifos originais), sendo que os exames dos empregados cujo teste foi negativo para COVID-19 estariam disponíveis para retirada pelo respectivo trabalhador no ambulatório, ao passo que os exames que acusam positivo são entregues aos médicos da unidade, *“(...) que se encarregam de realizar as orientações aos empregados, podendo ser de forma presencial ou por telefone”* (fl. 247).

O requerente, então, apresentou excerto de notícia (fls. 409-410), a qual, segundo este, *“(...) reforça a veracidade dos fatos já narrados na inicial de ocultação de informação e da existência de elevado número de casos de contaminação na empresa”*. Alegou que *“A empresa não divulga os dados circunstanciados de contaminados na REPAR, embora tenha realizado testagens. Os dados gerais e nacionais divulgados notoriamente não cumprem a função de informar (...)”* e que (sic) *“(...) o quadro atual na empresa é que ela, internamente, adota procedimentos com protocolos próprios, e restringe a divulgação de informações (...)”*.

A requerida, ato contínuo, manifestou-se, afirmando que (grifos originais) *“(...) não o se recusa a fornecer informações aos Sindicatos. Pelo contrário, toda semana, nas quartas-feiras, repassa o número geral de casos confirmados de empregados e formaliza através das Cartas mencionadas”* e que *“(...) que não é o mero fato de o trabalhador testar positivo que permitiria concluir que o contato com vírus teria ocorrido na empresa, uma vez que, no estado pandêmico, as contaminações ocorrem no próprio âmbito social”*. Argumentou que a (grifos originais) *“(...) medida, de testagem ampla de todos os colaboradores, com vistas ao aperfeiçoamento da prevenção à Covid-19, não pode ser vista de forma negativa, tampouco ser distorcida (...)”*.

Analiso.

Com o advento do Novo Código de Processo Civil, estruturou-se a tutela provisória abarcando a tutela de urgência e a tutela de evidência, observando-se que a tutela de urgência divide-se em satisfativa (antecipada) e cautelar. Os artigos 300 e seguintes, do CPC/15, passaram a tratar da tutela de urgência e de evidência com o objetivo que a tutela jurisdicional fosse prestada de uma forma, tempestiva, célere e efetiva.

A tutela de urgência de natureza satisfativa, ante a apresentação de uma alegação verossímil e prova inequívoca do direito alegado, visa evitar que o titular do direito material, em razão do decurso o tempo, sofra um dano irreparável ou de difícil reparação, durante a tramitação processual.

Conforme o art. 300 do novo CPC os pressupostos para a concessão da *tutela de urgência são: a) a probabilidade do direito; b) o perigo de dano* (irreparável ou de difícil reparação, na lição de Manoel Antônio Teixeira Filho. Comentários ao Novo Código de Processo Civil, sob a perspectiva do processo do trabalho. São Paulo: LTr; 2015), ou *c) o risco ao resultado útil do processo*.

Ainda, de acordo com o § 3º do art. 300 *"A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão"*. Ou seja, a cognição para a concessão de tutela antecipatória deve possibilitar a constatação de um nexo de pertinência entre o direito aparente e o direito real muito próximo à situação de certeza.

O art. 6º, §1º da Lei 13.979/20 determina que as pessoas jurídicas de direito privado têm a obrigação de compartilhar dados referentes a contaminações por COVID-19 *"(...) quando os dados forem solicitados por autoridade sanitária"*. Não há, portanto, determinação de que sejam também os sindicatos informados, pormenorizadamente, dos trabalhadores que teriam sido testados positivos para a doença.

A despeito desse fato, contudo, observo que a requerida tem prestado informações gerais à FUP (fls. 377, 378, 382, 383, 384 e 385) e também ao requerente, especificamente em relação à REPAR (fl. 386). Ademais, o próprio trabalhador, interessado direto, recebe seu diagnóstico, conforme afirma o próprio requerente (*"Vários trabalhadores receberam telefonemas da empresa no dia seguinte ao teste, com a informação de que o resultado foi positivo (...)"*; fl. 07).

Quanto às ACT's, observo que a cláusula 73, §2º determina que os riscos ambientais do trabalho serão informados, pela Companhia, aos trabalhadores, o que, de fato, vem ocorrendo, como o próprio requerente confirma. A cláusula 79 traz, por sua vez, em seu *cap ut*, que *"A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças (...)"*, sendo que no, parágrafo primeiro, tem-se determinação de que *"A Companhia informará as Entidades Sindicais, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (...)"*. Verifico que o acordo também tem sido

cumprido, nesse particular, uma vez que, conforme exposto mais acima, a requerida tem divulgado o número de trabalhadores que testaram positivo, ainda que não especificamente por setor – o que não é imprescindível, pois a cláusula apenas determina que se informe o número de casos, não sendo imprescindível a pormenorização. Também observo que são disponibilizadas informações, no sítio eletrônico da requerida, acerca das formas de prevenção ao novo coronavírus (fls. 319, 323, 332-333), além de uma página específica que trata sobre a notificação de casos (fl. 329).

De igual forma, não merece prosperar a alegação do requerente de que (sic, fl. 418) *“A divulgação dos dados pelo município de Araucária, e a negativa de a empresa em confirmá-los, é um novo fator que reforça e intensifica a insegurança para os trabalhadores de Araucária”*, visto que, conforme exposto supra, a requerida não tem se recusado a informar os dados, pelo contrário: há prova nos autos de que os números têm sido comunicados às autoridades sanitárias e ao sindicato, bem como à FUP, ainda que não da estrita maneira como o requerente entende ser devido. Saliento que, por serem informações médicas, trazidas à tona num ambiente de incerteza e medo, deve-se prezar ainda mais pelo respeito à intimidade e ao sigilo de dados médicos de cada empregado eventualmente infectado, sem que isso, por óbvio, seja interpretado como “negativa de fornecimento de dados”.

Com relação à testagem, a requerida afirma que já iniciou a disponibilização de testes aos empregados, fato que inclusive consta de seu sítio eletrônico (fls. 330-331), sendo que, até 06/05/2020, teriam sido realizados mais de seis mil testes (fl. 347), e até 22/05/2020, mais de quinze mil (fls. 368-369), conforme também informado ao requerente mediante ofício (fl. 390). Ademais, é notória e de conhecimento comum a dificuldade em se adquirirem testes no mercado, visto que a oferta é fortemente afetada pela enorme demanda. Vale dizer, os insumos disponíveis, hoje, não são suficientes à quantidade de consumidores, o que vai ao encontro da alegação (fl. 235, grifos originais) da ré de que *“(...) a testagem de colaboradores da Ré está condicionada à capacidade de atendimento do mercado à demanda pelos referidos testes (...)”*. Ressalto que o próprio requerente confirma que a requerida tem procedido a testagens dos empregados *“(...) embora tenha realizado testagens.”*, fl. 418).

Vale frisar que, embora a “testagem” em massa da população em geral - e não somente de determinados grupos, seja uma medida inclusive recomendada pela OMS, a realidade demonstra a incapacidade logística para a implementação dessa medida, inclusive em países mais ricos, como os EUA e alguns da Europa.

De igual forma, observo que medidas de prevenção foram adotadas, conforme comprova a requerida em diversos documentos colacionados aos autos (cito, por exemplo, fls. 321-322 e 324-325), com destaque para o afastamento de empregados testados positivo para o SARS-CoV-2, conforme garante a requerida em ofício encaminhado ao requerente (fl. 388: *“Os empregados com confirmação de COVID-19 foram colocados em quarentena e orientados por profissional médico sobre as medidas a serem tomadas.”*). A própria notícia trazida aos autos

pelo requerente confirma esse fato (*“De acordo com a SMSA, a Repar tem realizado semanalmente [e por conta] a testagem em seus trabalhadores para verificar se eles, em algum momento, já foram expostos ao Covid-19. [...] é importante lembrar que todos não apresentavam sintomas quando foram testados e, conforme o tipo do teste realizado, podem ter tido contato com o vírus há muito tempo. Por precaução da empresa, todos esses trabalhadores foram afastados por alguns dias.”*, fl. 409, grifos meus). Nessa seara, também destaco que houve a implementação de um *callcenter* destinado especificamente ao apoio dos empregados durante a pandemia do novo coronavírus, conforme se verifica de notícia no sítio da requerida: *“(...) uma iniciativa com foco exclusivo no momento de crise que estamos vivendo”*. (fl. 345).

Quanto à expedição de CAT, ponto que não é possível afirmar que todos os trabalhadores eventualmente contaminados o foram em virtude das condições de trabalho, uma vez que muitos se encontram há tempo em teletrabalho, e que as instalações da REPAR são terrestres, não marítimas. O contato dos trabalhadores com o vírus SARS-CoV-2 se dá potencialmente também fora das dependências da reclamada, sobretudo diante do aspecto de fácil contágio do vírus. Deve ser analisado, portanto, caso a caso, sendo descabida, por que açada, a determinação de que a requerida emita CAT para todo e qualquer trabalhador testado positivo. Reforço que a requerida tem procedido à mais importante das medidas em época de pandemia: o afastamento e colocação em quarentena dos empregados cujo teste acusou positivo para a contaminação pelo coronavírus, conforme referido supra.

Por fim, a requerida nega que os resultados dos exames sejam comunicados aos gerentes, alegando que somente o são aos médicos responsáveis pelo acompanhamento dos empregados no ambiente de trabalho.

Não obstante o requerente afirme, em específico, que um médico teria vazado informações a setores administrativos, não faz prova de suas alegações, o que, por si só, retira o caráter de direito provável, essencial na análise da tutela de urgência.

Considero, portanto, num juízo sumário, que não estão presentes, por ora, os requisitos autorizativos da concessão de antecipação dos efeitos da tutela, sem prejuízo, por óbvio, de eventual modificação de entendimento no decorrer do feito, sobretudo após dilação probatória.

Indefiro, por ausência de probabilidade do direito alegado, a antecipação dos efeitos da tutela.

Intimem-se as partes acerca desta decisão.

MARCELLO DIBI ERCOLANI

Juiz do Trabalho

ARAUCARIA/PR, 16 de junho de 2020.

MARCELLO DIBI ERCOLANI
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: MARCELLO DIBI ERCOLANI - juntado em: 16/06/2020 16:33:02 - 18e5a31
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20061616151749000000077394458?instancia=1>
Número do processo: 0000511-87.2020.5.09.0594
Número do documento: 20061616151749000000077394458



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
02ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA
ACPCiv 0000570-08.2020.5.09.0002
AUTOR: SINDICATO TRAB IND REFINDEST EXPL PETROLEO EST PARANA
RÉU: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

DECISÃO – ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

Postula-se, em tutela antecipada, que se determine ao réu que “que mantenha a cobrança do custeio da AMS nos mesmos moldes até então praticados, mediante desconto em folha de pagamento, em benefício de todos os substituídos, assim entendidos os aposentados, pensionistas, dependentes e incapacitados para o trabalho, nos Estado do Paraná e Santa Catarina, sob pena de multa diária de R\$ 500.000,00” (fl. 10).

Tratando-se de questão já apreciada no âmbito de outros estados, peço vênica para citar, adotando como razões de decidir, a r. decisão proferida nos autos 0100340-21.2020.5.01.0026, pelo Exmo. Juiz do Trabalho Marcelo Segal:

“Parece-me incontroverso que a participação no sistema de saúde de aposentados, pensionistas e incapacitados para o trabalho da Petrobrás sempre foi feita mediante dedução em contracheque, sendo que essa subtração deixou de ser realizada a partir de abril de 2020, conforme noticiado pela própria reclamada às fls. 216/217 - e que pode ser confirmado pelos documentos de fls. 213/214, que são boletos bancários, como exsurge de fl. 215. A justificativa para a alteração seria o término do convênio com o INSS que propiciava o desconto no contracheque (vulgarmente dito “em folha”).

Pois bem, há 2 aspectos que devem ser analisados para a decisão provisória.

A 1ª é que, com o sistema de emissão de boletos, os beneficiários precisarão realizar uma atividade - o próprio pagamento - que outrora não realizavam. É bem verdade que atualmente as pessoas realizam regularmente o pagamento de contas e compromissos por meio eletrônico, mercê de programas e aplicativos próprios, inclusive de seus telefones celulares, mas não se pode generalizar e dizer que rigorosamente todos tenham acesso a essa tecnologia e habilidade para manuseio desses sistemas, mormente quando se considera o público de aposentados e pensionistas, que não raras vezes têm dificuldade nesse manejo e nem sempre conseguem auxílio de familiares ou amigos para efetuar este pagamento.

Consequentemente, parte desses beneficiários necessariamente teria que se deslocar até a rede bancária credenciada para efetuar o pagamento do boleto, o que é de todo desaconselhável diante da situação de pandemia em que se vive, no qual é público e notório que o isolamento social é a recomendação, mais ainda para pessoas com idade avançada – que certamente é parte dos aposentados e pensionistas de ex-empregados da ré. Assim, a preocupação vertida pelo sindicato não é mero capricho, mas real preocupação com a saúde e vida de uma parcela significativa dos beneficiários da assistência multidisciplinar de saúde. Na verdade, o aumento da possibilidade de contaminação é um problema que acaba atingindo também o Estado, que terá de prestar a assistência aos atingidos.

Mas não é só. O segundo argumento, tão ou mais relevante, é que existe norma coletiva (acordo coletivo) prevendo a forma de pagamento da participação dos empregados e pensionistas na assistência à saúde.

Ei-la:

'Cláusula 33. Da Margem Consignável

Os valores referentes à participação no custo dos atendimentos dos empregados, aposentados e pensionistas serão descontados em folha de pagamento/proventos de aposentadoria e pensão e limitados pela margem de desconto de 13% (treze por cento), desde que não haja previsão de desconto integral para o beneficiário utilizar a cobertura, observados critérios normativos da AMS.' (fl. 69)

A norma coletiva em questão está em vigor, conforme cláusula abaixo:

'Cláusula 97. Vigência

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2019 até 31 de agosto de 2020, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.' (fl. 101)

Então, a alteração não só inspira preocupação porque potencializa a circulação de pessoas na sociedade, como viola a norma coletiva retromencionada, pelo que outra não pode ser a conclusão senão a de que a alteração imposta pela empresa, ao menos neste momento histórico e enquanto vigorar a norma coletiva (portanto até 31 de agosto de 2020), é inválida porque prejudicial aos beneficiários. Afrontados estão os artigos 70, XXVI da CF/88 e 468 e 611-A, da CLT."

Por tais fundamentos, defiro o pedido de tutela antecipada, para determinar que o réu restabeleça a forma anterior de cobrança do custeio da AMS, de aposentados, pensionistas, dependentes e incapacitados para o trabalho, como realizada até março/2020 (ou seja, implementando a cobrança mediante desconto em folha, e, não, mediante emissão de boleto).

A presente decisão não atinge o modo de cobrança da parcela em relação à qual já se emitiu boleto com vencimento para 10/05/2020, mas sim as parcelas subsequentes.

Em caso de descumprimento desta decisão, estabelece-se aplicação de multa de R\$ 2.000,00 por trabalhador prejudicado, por mês, revertendo-se em seu benefício.

Ante o disposto na Portaria Presidência-Corregedoria nº 7/2020 do TRT 9ª Região, aliada às restrições sanitárias decorrentes da pandemia Coronavírus – Covid-19, determina-se: a) a intimação da parte ré, para que dê cumprimento à decisão acima, e para que, no prazo de cinco dias, apresente resposta e documentos; b) após, vista à parte autora por igual prazo, independentemente de nova intimação. Deverão as partes informar, justificadamente, se têm ou não interesse na produção de prova oral - no silêncio, presumir-se-á o desinteresse.

CURITIBA/PR, 19 de maio de 2020.

FELIPE ROTHENBERGER COELHO
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: FELIPE ROTHENBERGER COELHO - Juntado em: 19/05/2020 02:37:34 - c5e1380
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20051902370120700000076200030?instancia=1>
Número do processo: 0000570-08.2020.5.09.0002
Número do documento: 20051902370120700000076200030



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
Seção Especializada
GAB. DES. ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR
MSCiv 0001331-45.2020.5.09.0000
IMPETRANTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS
AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 2ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA

Vistos, etc.

Trata-se de Mandado de Segurança impetrado por **PETRÓLEO BRASILEIRO S. A.- PETROBRÁS**, contra ato judicial praticado pelo Excelentíssimo Juiz da 02ª Vara do Trabalho de Curitiba/PR, que nos autos da **ACP n. 0000570-08.2020.5.09.0002**, deferiu em favor do autor - **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFINAÇÃO, DESTILAÇÃO, EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DE PETRÓLEO NOS ESTADOS DO PARANÁ E SANTA CATARINA**, antecipação de tutela, nos seguintes termos:

Postula-se, em tutela antecipada, que se determine ao réu que **“que mantenha a cobrança do custeio da AMS nos mesmos moldes até então praticados, mediante desconto em folha de pagamento, em benefício de todos os substituídos, assim entendidos os aposentados, pensionistas, dependentes e incapacitados para o trabalho, nos Estado do Paraná e Santa Catarina, sob pena de multa diária de R\$ 500.000,00”** (fl. 10).

Tratando-se de questão já apreciada no âmbito de outros estados, peço vênica para citar, adotando como razões de decidir, a r. decisão proferida nos autos 0100340-21.2020.5.01.0026, pelo Exmo. Juiz do Trabalho Marcelo Segal:

“Parece-me incontroverso que a participação no sistema de saúde de aposentados, pensionistas e incapacitados para o trabalho da Petrobrás sempre foi feita mediante dedução em contracheque, sendo que essa subtração deixou de ser realizada a partir de abril de 2020, conforme noticiado pela própria reclamada às fls. 216/217 - e que pode ser confirmado pelos documentos de fls. 213/214, que são boletos bancários, como exsurge de fl. 215. A justificativa para a alteração seria o término do convênio com o INSS que propiciava o desconto no contracheque (vulgarmente dito “em folha”).

Pois bem, há 2 aspectos que devem ser analisados para a decisão provisória.

A 1ª é que, com o sistema de emissão de boletos, os beneficiários precisarão realizar uma atividade - o próprio pagamento - que outrora não realizavam. É bem verdade que atualmente as pessoas realizam regularmente o pagamento de contas e compromissos por meio eletrônico, mercê de programas e aplicativos próprios, inclusive de seus telefones celulares, mas não se pode generalizar e dizer que rigorosamente todos tenham acesso a essa tecnologia e habilidade para manuseio desses sistemas, mormente quando se considera o público de aposentados e pensionistas, que não raras vezes têm dificuldade nesse manejo e nem sempre conseguem auxílio de familiares ou amigos para efetuar este pagamento.

Consequentemente, parte desses beneficiários necessariamente teria que se deslocar até a rede bancária credenciada para efetuar o pagamento do boleto, o que é de todo desaconselhável diante da situação de pandemia em que se vive, no qual é público e

notório que o isolamento social é a recomendação, mais ainda para pessoas com idade avançada – que certamente é parte dos aposentados e pensionistas de ex-empregados da ré. Assim, a preocupação vertida pelo sindicato não é mero capricho, mas real preocupação com a saúde e vida de uma parcela significativa dos beneficiários da assistência multidisciplinar de saúde. Na verdade, o aumento da possibilidade de contaminação é um problema que acaba atingindo também o Estado, que terá de prestar a assistência aos atingidos.

Mas não é só. O segundo argumento, tão ou mais relevante, é que existe norma coletiva (acordo coletivo) prevendo a forma de pagamento da participação dos empregados e pensionistas na assistência à saúde.

Ei-la:

'Cláusula 33. Da Margem Consignável

Os valores referentes à participação no custo dos atendimentos dos empregados, aposentados e pensionistas serão descontados em folha de pagamento/proventos de aposentadoria e pensão e limitados pela margem de desconto de 13% (treze por cento), desde que não haja previsão de desconto integral para o beneficiário utilizar a cobertura, observados critérios normativos da AMS.' (fl. 69)

A norma coletiva em questão está em vigor, conforme cláusula abaixo:

'Cláusula 97. Vigência

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2019 até 31 de agosto de 2020, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.' (fl. 101)

Então, a alteração não só inspira preocupação porque potencializa a circulação de pessoas na sociedade, como viola a norma coletiva retromencionada, pelo que outra não pode ser a conclusão senão a de que a alteração imposta pela empresa, ao menos neste momento histórico e enquanto vigorar a norma coletiva (portanto até 31 de agosto de 2020), é inválida porque prejudicial aos beneficiários. Afrontados estão os artigos 70, XXVI da CF /88 e 468 e 611-A, da CLT."

Por tais fundamentos, defiro o pedido de tutela antecipada, para determinar que o réu restabeleça a forma anterior de cobrança do custeio da AMS, de aposentados, pensionistas, dependentes e incapacitados para o trabalho, como realizada até março /2020 (ou seja, implementando a cobrança mediante desconto em folha, e, não, mediante emissão de boleto).

A presente decisão não atinge o modo de cobrança da parcela em relação à qual já se emitiu boleto com vencimento para 10/05/2020, mas sim as parcelas subsequentes.

Em caso de descumprimento desta decisão, estabelece-se aplicação de multa de R\$ 2.000,00 por trabalhador prejudicado, por mês, revertendo-se em seu benefício.

Ante o disposto na Portaria Presidência-Corregedoria nº 7/2020 do TRT 9ª Região, aliada às restrições sanitárias decorrentes da pandemia Coronavírus – Covid-19, determina-se: a) a intimação da parte ré, para que dê cumprimento à decisão acima, e para que, no prazo de cinco dias, apresente resposta e documentos; b) após, vista à parte autora por igual prazo, independentemente de nova intimação. Deverão as partes informar, justificadamente, se têm ou não interesse na produção de prova oral - no silêncio, presumir-se-á o desinteresse".

A impetrante alega que a **Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS)** é um Programa de Autogestão em Saúde, um benefício concedido pela Impetrante, o qual oferece serviços de assistência à saúde nas áreas médica, hospitalar, odontológica e farmacêutica aos empregados e ex-empregados aposentados que aderiram ao benefício, bem como respectivos dependentes que obedeçam aos critérios normativos do programa; **que dentro da autogestão do plano por parte da Impetrante foi necessário alterar a forma de recolhimento da contribuição da AMS pelos aposentados e pensionistas, passando-se da atual modalidade**

de desconto em folha para o pagamento mediante boleto, da mesma forma como já acontecia para diversas categorias de beneficiários aposentados e pensionistas; a referida modificação não implica em qualquer violação ao Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) em vigor (em anexo), encontrando pleno respaldo no Regulamento da AMS (também ora anexado); que a autoridade coatora parte de premissa equivocada de que a cláusula 33 do ACT impediria a adoção da cobrança da mensalidade do benefício pela via do boleto bancário; que referida cláusula se restringe a regular a margem consignável, ou seja, o percentual máximo de desconto sobre a folha de pagamento/proventos de aposentadoria *“sem descurar da competência da AMS para fixar os respectivos critérios de cobrança”*, conforme dispõe a cláusula 101ª do Regulamento da AMS; referido regulamento possui diversos comandos que autorizam o pagamento pela via do boleto bancário, tanto assim que atualmente cerca de 6.000 beneficiários já operacionalizam o pagamento dessa forma. Em contrariedade aos demais fundamentos da decisão, argumenta:

"(...) sob um viés consequencialista, a autoridade coatora alega que a mudança na forma de pagamento potencializaria a circulação de pessoas em meio à pandemia do novo coronavírus (COVID-19), eis que parte dos beneficiários, especialmente o grupo formado por aposentados e pensionistas, teria que se deslocar até a rede bancária credenciada para efetuar o pagamento do boleto. De plano, vale esclarecer que, no mês de alteração foi dado um prazo maior para pagamento das mensalidades por meio de boleto bancário, a saber: o vencimento, que ocorria no dia 25, passou para o dia 10 do mês seguinte, ou seja, foi concedido um prazo adicional de 15 dias para efetivação do pagamento. A nova forma de cobrança também proporciona mais agilidade ao processo de reembolso, que será creditado diretamente na conta corrente cadastrada do beneficiário. De outro lado, e esse é um ponto relevante a ser destacado, a alegada necessidade de deslocamento de grande número de pessoas às agências bancárias deve ser melhor contextualizada e compreendida. É cediço que, hodiernamente, as instituições financeiras viabilizam inúmeras opções de atendimento remoto. Assim, a obrigação poderia ser cumprida por meio de internet banking, por cadastro de débito automático junto à instituição financeira do beneficiário, por via telefônica, entre outros. Inclusive, os impactos advindos da pandemia de Covid-19 reforçaram este movimento de "digitalização", não sendo raros os casos de estabelecimentos bancários que se propõem a ter uma plataforma integralmente virtual, sem agências físicas (a exemplo das chamadas "fintechs"). Ainda assim, mesmo que sopesadas as particularidades inerentes a uma reduzidíssima minoria de beneficiários que não dispõem ou não sabem lidar com as vias alternativas de pagamento acima listadas, parece deveras exagerado atribuir a necessidade de deslocamento físico, única e exclusivamente, à mudança que será operada pela AMS na forma de pagamento. Ora, se tais beneficiários não utilizam esses recursos digitais, por certo também deles não se valem para cumprir as outras obrigações mensais que precisam, igualmente, ser quitadas, a exemplo das contas de energia, água e gás, produtos essenciais a qualquer um. Assim, a rotina de deslocamentos já se mostraria presente no dia-a-dia dessas pessoas, não sendo o pagamento da sua contribuição para a AMS a motivação para o deslocamento às agências bancárias. Somado aos itens mencionados, a AMS está realizando ampla companhia de comunicação aos seus beneficiários sobre a nova forma de cobrança e disponibilizou canais dedicados ao esclarecimento de dúvidas. A Impetrante entende o difícil momento de pandemia da COVID-19 e está atenta e envidando todos os esforços para mitigar os impactos aos seus beneficiários. **Contudo, a suspensão da nova forma de cobrança da AMS, além de representar ingerência sobre o poder diretivo da Impetrante, na qualidade de atual gestora do programa, não denota qualquer proveito aos seus beneficiários, sendo ainda, à toda vista, ilegal, desproporcional e indevida.**

Argumenta, ainda, que a decisão impugnada representa indevida interferência estatal em matéria afeta ao poder diretivo inerente à Petrobrás, em violação ao artigo 1º, IV e 170, caput, da CF; assim como ao impedir a aplicação do regulamento e, por decorrência, da cláusula 33ª do ACT, negou vigência ao acordo coletivo de trabalho, desafiando os termos do inciso XXVI, do art. 7º, da CRFB/88; além de violar o princípio da legalidade, insculpido no art. 5º, II, da CF.

Quanto ao **perigo de dano irreparável**, a sustentar a pretensão liminar, argumenta que:

Por conta desse episódio, inclusive, fica prejudicada a implementação do novo modelo de gestão da AMS, o qual trará ganhos em tecnologia, governança e compliance, em alinhamento às melhores práticas de mercado e de acordo com as exigências da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). Com a mudança, já aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em 28 de abril de 2020, a AMS poderá melhorar a qualidade dos serviços prestados e tornar mais ágil o atendimento aos beneficiários. Estima-se ainda que, nos próximos 10 (dez) anos, haja uma redução de custos da ordem de R\$ 6,2 bilhões. Imperioso salientar que, com a transferência para o novo modelo de gestão, não haverá alteração do benefício, tampouco da sua cobertura ou abrangência.

Por tais fundamentos, requer a impetrante:

Concessão de liminar "inaudita altera pars", no sentido de suspender a decisão impetrada proferida no processo nº 0000570- 08.2020.5.09.0002, para, em sede mandamental, revogar a ordem que obsteu mudança implementada pela Impetrante na forma de contribuição mensal dos substituídos para o custeio do programa AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde), assegurando-se à Impetrante a tutela legal a que tem direito até o julgamento final do presente mandamus;

Pois bem.

Destaca-se desde logo, que o remédio processual utilizado presta-se a corrigir ilegalidade ou abuso de poder (art. 1º, da Lei 12.016/2009), impondo-se perquirir, portanto, se o ato que motivou a presente ação mandamental foi praticado em flagrante ilegalidade ou abuso de poder, de modo a justificar a sua revisão para restabelecer o equilíbrio entre as partes. Não se constitui a presente medida, no entanto, meio processual adequado para dirimir controvérsia instalada em procedimento próprio.

Cumpra ressaltar entendimento desta Seção Especializada, no sentido de que, em ação mandamental impetrada contra decisão proferida em sede de antecipação de tutela (deferindo ou indeferindo esta) *"a análise está restrita à verificação de ilegalidade ou abusividade do ato, risco de perecimento do direito ou decisão flagrantemente teratológica"* (MS 00284-2009-909-09-02, Rel.Des. Neide Alves dos Santos, j. 21.06.2010). Nesse sentido:

MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA INDEFERIDA EM RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. AUSÊNCIA DE MANIFESTA ILEGALIDADE. Esta Seção Especializada entende que em mandado de segurança não é possível acolher pedido de antecipação de tutela, ou suspender tutela concedida no primeiro grau, a não ser que reste evidente a arbitrariedade do magistrado que analisou o pedido nos autos de origem, o que não se verifica na hipótese. Segurança denegada" (MS 0000061-88.2017.5.09.0000 - Relatora Desembargadora Thereza Cristina Gosdal - publ. 29/06 /2017).

No caso, a tutela provisória requerida foi devidamente analisada pelo Juízo de origem sob os pressupostos do art. 300 e ss., do CPC, entendendo, em Juízo de ponderação, atendendo a critério de razoabilidade, pela manutenção da forma de cobrança do custeio da AMS, nos moldes até então praticados (ou seja, mediante desconto em folha), até que analisado o mérito, não se cogitando, assim, de ilegalidade ou abusividade da decisão.

Ainda que aceite o argumento de que a cláusula 33ª da ACT (transcrita na decisão), por si, não garanta aos beneficiários a forma de pagamento mediante desconto em folha, tal cláusula tampouco garante expressamente à empregadora (impetrante) o direito de cobrança via boleto bancário, **tratando-se, de qualquer forma, de questão a ser discutida nos autos principais.**

De outra parte, observa-se que os dispositivos do regulamento da AMS invocados pela impetrante apontam que, como regra geral, o custeio será quitado mediante desconto em folha de pagamento, e, em casos específicos, mediante boleto bancário, conforme observa-se:

Cláusula 92ª - A contribuição do Grande Risco de cada beneficiário da AMS (titular e respectivos dependentes) **será cobrada mensalmente ao beneficiário titular, mediante desconto no contracheque, ou em casos específicos, mediante emissão de boleto bancário.**"

"Cláusula 93ª - Na situação AMS 28 Anos, a contribuição mensal por dependente, cujo valor é fixado pela Companhia e validado pelos Acordos Coletivos de Trabalho, independe da classe de renda do Beneficiário Titular e da idade do Beneficiário Dependente, **sendo cobrada mensalmente ao Beneficiário Titular, independente da Margem de Desconto da AMS, através de desconto no contracheque ou, em casos específicos, mediante emissão de boleto bancário.**"

"Cláusula 101ª - **Em situações específicas, quando não for possível efetuar o desconto das despesas de AMS em folha de pagamento do beneficiário titular, a Petrobras emitirá boleto bancário de cobrança das referidas despesas.**"

Do exposto, não se verifica, desde logo, direito líquido e certo à alteração da forma de cobrança, e, assim, ilegalidade ou abusividade da decisão impugnada.

Observa-se, ainda, que a parte impetrante apresenta argumentos genéricos acerca da necessidade de alteração na forma de cobrança e "*perigo de dano irreparável*", aludindo, com relação a tal aspecto, à estimativa de redução de custos da ordem de R\$ 6,2 bilhões em 10 anos, **sem nenhuma indicação concreta a respeito de eventual prejuízo imediato.**

Assim, no âmbito da cognição sumária, com vistas à liminar requerida, não verifico, portanto, presentes os pressupostos legais - relevância do fundamento e ineficácia da medida (Lei 12016/2009, art.7º) - pelo que, **INDEFIRO** a liminar requerida.

Intime-se a impetrante.

Notifique-se a autoridade apontada como coatora para, querendo, prestar as informações que julgar necessárias.

Intime-se a litisconsorte para, querendo, integrar a lide na condição de assistente litisconsorcial.

CURITIBA/PR, 02 de junho de 2020.

ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR
Desembargador do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR - Juntado em: 02/06/2020 16:49:21 - a5eb824

<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/20060214410394700000030226773?instancia=2>

Número do processo: 0001331-45.2020.5.09.0000

Número do documento: 20060214410394700000030226773