



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Tutela Antecipada Antecedente 0100836-43.2020.5.01.0481

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/07/2020

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

REQUERENTE: SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUCÃO CIVIL

ADVOGADO: LEONARDO LESSA RABELLO

REQUERIDO: C.S.E. - MECANICA E INSTRUMENTACÃO LTDA.

ADVOGADO: EDSON FERNANDO HAUAGGE

TERCEIRO INTERESSADO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

1ª Vara do Trabalho de Macaé

TutAntAnt 0100836-43.2020.5.01.0481

REQUERENTE: SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUCAO
CIVIL

REQUERIDO: C.S.E. - MECANICA E INSTRUMENTACAO LTDA.

Relatório

SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUCAO CIVIL, através de advogado habilitado, ajuizou **TUTELA ANTECIPADA CAUTELAR** em face de **CSE MECÂNICA E INSTRUMENTAÇÃO LTDA**, em que busca as verbas descritas na inicial.

Notificada a Ré e o MPT para se manifestar sobre a tutela antecipada requerida.

Indeferida a tutela antecipada e intimada a parte autora para apresentação de emenda a inicial.

A parte autora apresentou emenda a inicial.

A Ré apresentou defesa em forma de contestação.

Audiência de instrução designada.

Colhido depoimento pessoal.

Concedido prazo para as partes apresentarem razões finais.

As partes apresentaram razões finais.

Vieram os autos conclusos para julgamento.

É o relatório.

Fundamentação

DA LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO AUTOR

Por força do disposto nos artigos 81, III e 82, IV da Lei nº 8.078/1990 (CDC), tratando-se de lide que versa sobre direitos coletivos e individuais homogêneos, conferindo-se legitimidade aos sindicatos para defesa de direitos e interesses coletivos, sendo certo que a denominada jurisdição metaindividual trabalhista não exige a apresentação de rol de substituídos tendo em vista que a individualização dos trabalhadores beneficiários de eventual decisão judicial favorável, em sede de execução, far-se-á na forma prevista nos artigos 94, 97 e 100 do CDC.

O STF já se pronunciou em relação à matéria, manifestando-se sobre a desnecessidade ou prescindibilidade de comprovação da situação funcional de cada substituído, na fase de conhecimento, nas ações em que os sindicatos agem como substituto processual (ex vi RE 363.860-AgR, Rel. Min. Cezar Peluso, julgamento em 25-9-2007, Segunda Turma, DJ de 19-10-2007.) No mesmo sentido: AI 760.327-AgR, Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 17-8-2010, Segunda Turma, DJE de 3-9-2010.

Nestes termos, declaro como legítimo o sindicato autor com fulcro nos artigos 8º, III da Constituição da República c/c artigos 81, III e 82, IV, 83 e 90 da Lei nº 8078/90.

Por fim, por se tratar de decisão genérica, a qual será em caso de procedência objeto de liquidação, poderá o Réu apresentar defesa em relação à questão individual de cada substituído.

PRELIMINAR FORÇA MAIOR – MP 927/2020 E LEI 13979/20

Alega a Ré que deve ser reconhecido o instituto de força maior advindo da pandemia COVID/19 com base na legislação supra.

Nesta toada, trazemos a lição de Georgenor de Sousa Franco Filho e Ney Maranhão no artigo COVID-19: FORÇA MAIOR E FATO DO PRÍNCIPE acessado pelo site <https://editorartm.com.br/covid-19-forca-maior-e-fato-do-principe/> em 24/12/2020 às 9:38, in verbis:

“Estabelecida essa premissa, vejamos a redação dessa disposição legal:

“Art. 501 – Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

- *1º – A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.*
- *2º – À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo”.*

Recorde-se, desde logo, que a CLT não se preocupa em distinguir caso fortuito de força maior. Ambos são subsumidos, pois, na expressão generalizante “força maior”, constituindo gênero a acomodar as seguintes espécies: força maior stricto sensu, caso fortuito e o polêmico fato do príncipe. Os arts. 501 a 504 da CLT versam sobre as duas primeiras hipóteses. A terceira recebe regramento diferenciado, a teor do art. 486 da CLT.

Pois bem. O art. 501 da CLT cuida da força maior em geral. Nele, temos três requisitos, pelo menos, todos focados no empregador. São dois requisitos objetivos: a inevitabilidade do evento e a impactação econômico-financeira substancial. O requisito subjetivo reside na completa ausência de culpa patronal. O primeiro e o último requisitos estão inscritos no caput do art. 501 da CLT. O outro requisito encontra-se no § 2º do citado preceito de lei.

*Logo, força maior, nessa acepção inicial, **traduz-se como episódio inevitável gerador de afetação substancial da saúde econômico-financeira da empresa**, para cujo*

acontecimento o empregador não deu qualquer causa, direta ou indireta. Esse último aspecto é reiterado no § 1º do mesmo artigo, ao dispor que “a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior”. Trata-se, enfim, de acontecimento completamente incontornável, expressivamente lesivo e inteiramente alheio à dinâmica empresarial.

Segundo a lei, essa moldura fática já é suficiente, por exemplo, para a excepcional exigência de prática de horas extras sem necessidade de anuência do empregado (CLT, art. 61), esterilizando, assim, a regência jurídica ordinária sobre o tema, que, salutarmente, exige tal concordância (CLT, art. 59, caput). Afinal, em linha de princípio, não é o empregador quem tem direito à prática de sobrelabor, mas o empregado quem tem o direito de não suplantiar sua jornada normal (CRFB, art. 7º, XIII).

No caso, porém, encara-se situação episódica e incontornável, verdadeiro fato imperioso que bagunça a organização empresarial e atropela a rotina obreira. Natural, pois, que a prática das horas extras se imponha como fato necessário para amenizar ou mesmo evitar considerável prejuízo patronal. Aqui, bem se vê, inverte-se a lógica, sendo direito do empregador invocar o dever de colaboração de seus obreiros em situação circunstancial e inevitável, como retirar produtos de um galpão repentinamente alagado. Estamos diante da força maior simples.” (grifo nosso)

No caso em tela, não há qualquer prova de que a alteração no regime de embarque dos empregados da Ré gerou impacto imensurável em sua situação econômica.

Ademais, a prestação de serviço advém de procedimento licitatório, que em regra permite a repactuação dos valores pagos pelos serviços prestados, o que poderia ter sido requerido pela Ré junto a sua contratante.

Outrossim, a MP 927/2020, em seu artigo 3º, assim permitia no caso de “utilização” por parte do Empregador de sua normas:

“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:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; (Vide ADI nº 6380)

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. “

Novamente, não vislumbro qualquer prova de que a Ré tenha agido nesse sentido, em relação aos trabalhadores que não estavam embarcados quando do início da pandemia ou outros que não laboraram na nova escala orientada (21x21).

Por fim, no que tange a Lei 13979/2020 esta disciplinou orientações a serem seguidas no que tange a evitar a propagação do vírus em toda a população, sendo ordem de saúde pública, aplicável tão somente ao modo de realização de labor em alguns pontos e não permissivo legal para o descumprimento da legislação em vigor.

Logo, rejeito a preliminar de reconhecimento de força maior.

-

DO MÉRITO – ALTERAÇÃO DE ESCALA – FORÇA MAIOR – PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A parte autora ajuizou tutela antecipada antecedente alegando:

“d) DA CAUTELAR-LIMINAR IMPRESCINDÍVEL PARA A GARANTIA JURÍDICA DO RECEBIMENTO DAS HORAS EXTRAS NA BASE 100% PARA TODOS AQUELES QUE PERMANECERAM EMBARCADOS APÓS O FIM DE SUA JORNADA DE 14 X 14, CONFORME PREVIA A CCT 2019/2020 QUE ENVOLVE APROXIMADAMENTE 400 TRABALHADORES SEM O NÃO PAGAMENTO e DECISÃO DE NÃO PAGAR DE FORMA UNILATERAL DA RECLAMADA SEM QUALQUER AJUSTE DE ACORDO SINDICAL, ACORDO INDIVIDUAL COM O TRABALHADOR, CONFORME PREVIA A CCT, bem como as MEDIDAS PROVIDÓRIAS EXPEDIDAS PELO GOVERNO FEDERAL. TRATA-SE DE UMA DECISÃO UNILATERAL da RECLAMADA, UTILIZANDO-SE DE INTERPRETAÇÃO PRÓPRIA, o que a CCT proíbe, a Legislação Pátria em vigor proíbe também.

Inicialmente é importante trazer à luz que estão preenchidos todos os requisitos necessários para a antecipação de tutela-CAUTELAR, tendo em vista que a Reclamada não PODE EM HIPÓTESE ALGUMA, ordenar o NÃO PAGAMENTO DOS VALORES PREVISTOS NA CCT 2019/2020, QUE SE ENCERROU EM 30-04-2020, conforme se observa na cláusula 38º, parágrafos §5º e §6º, A MESMA ESTABELECEIA ATÉ 30/04/2020 A OBRIGAÇÃO DOS PAGAMENTOS DE HORAS EXTRAS À BASE DE 100% AOS TRABALHADORES QUE PERMANECESSEM APÓS SUA JORNADA DE 14 DIAS, SENDO QUE PARA O NÃO PAGAMENTO, A EMPRESA DEVERIA CELEBRAR ACORDO INDIVIDUAL COM O TRABALHADOR PARA A COMPENSAÇÃO DOS DIAS E ETCC, DEIXANDO CLARO QUE NESTAS QUESTÕES EMERGENCIAIS, SOMENTE ACORDO COM O TRABALHADOR, OU COM O PRÓPRIO SINDICATO, PODERIA ISENTAR DE TAL PAGAMENTO, O QUE NÃO OCORREU, em desrespeito a CCT em vigor, as decisões do TRT 1ª região, bem como o TST que possui jurisprudência dominante que OBRIGA, a empresa negociar com os SINDICATOS, fato este que não aconteceu, tendo O SINTPICC sido informado através de uma Denúncia nos canais de comunicação, pelos trabalhadores, E APÓS EXPEDIR OFÍCIO (cópia anexa) solicitando esclarecimentos a reclamada, ESTA PROCEDEU com a RESPOSTA, negando o pagamento nos meses de MARÇO e ABRIL/2020, COM BASE EM FORÇA MAIOR.

Registre-se ainda que foram realizadas duas reuniões TELEPRESENCIAIS com os representantes da reclamada, porém sem êxito.

A Reclamada alega FORÇA MAIOR para descumprir a CCT 2019/2020, o que o Sindicato-Autor impugna de imediato, pois a própria CCT já previa estas situações emergenciais, conforme descrito no texto da mesma. Mesmo diante desta PANDEMIA, sempre houve um CONSENSO:

É OBRIGATÓRIO NEGOCIAÇÃO SINDICAL OU COM O PRÓPRIO TRABALHADOR ATRAVÉS DE ACORDO INDIVIDUAL, O QUE NÃO OCORREU, conforme se observa com a MANIFESTAÇÃO DA RECLAMADA em ofício endereçado ao SINTPICC.

Para todo lado que se olhe e para cada solução que se vislumbre NÃO HÁ NADA QUE POSSIBILITE DECISÃO UNILATERAL, SEMPRE HÁ A VISÃO PARA UM ACORDO INDIVIDUAL, COLETIVO, ENVOLVENDO OS SINDICATOS e pelo que se

observa a RECLAMADA DECIDIU REDUZIR/DESCUMPRIR sem qualquer negociação sindical.

Registre-se ainda que o mundo offshore adota medidas de contenção e garante o pagamento de salários e benefícios NO PERÍODO OBJETO DA LIDE, CONFORME OFÍCIO DA PETROBRÁS, cópia anexo, encaminhado a outra entidade sindical FUP.

Sendo assim, requer, em caráter de antecipação de tutela e inaudita altera pars, SEJA EXPEDIDO O COMPETENTE MANDADO LIMINAR PARA OBRIGAR A RECLAMADA AO PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS REALIZADAS PELA FORÇA DE TRABALHO NOS MESES DE MARÇO E ABRIL DE 2020 NA BASE DE 100% A TODOS AQUELES FUNCIONÁRIOS QUE PERMANECERAM ACIMA DE SUA JORNADA DE 14 X 14, PERMANCENDO EMBARCADOS OU SENDO OBRIGADOS A CUMPRIR A JORNADA DE 21 X 21 OU 28 X 28 SEM PRÉVIA NEGOCIAÇÃO SINDICAL, SEM ACORDOS INDIVIDUAIS COM AJUSTES EM RELAÇÃO A JORNADA DE TRABALHO, SEM ACORDOS INDIVIDUAIS PARA COMPENSAÇÃO, SEM ACORDOS INDIVIDUAIS PARA REDUÇÃO DE PERCENTUAL DE HORAS EXTRAS, A EMPRESA DESCUMPRE DE FORMA UNILATERAL.

Urge trazer à baila que, MANIFESTAÇÕES ESTÃO SENDO PROGRAMADAS PELOS TRABALHADORES A BORDO, O QUE TRAZ AINDA MAIS INSEGURANÇA NAS PLATAFORMAS MARÍTIMAS DA PETROBRÁS, BACIA DE CAMPOS, DEVIDO A GRANDE INSATISFAÇÃO PELA NEGATIVA NO CUMPRIMENTO DA CCT NOS MESES DE MARÇO E ABRIL DE 2020.

Ressalta-se ainda que deverá ser expedido o determinado ofício deste Juízo, liminarmente, para obrigar o pagamento já nesta folha de julho/2020 as horas extras previstas na cláusula 38ª, parágrafos §5º e §6º, os pagamentos ora determinados pela mesma, conforme segue a letra da CCT 2019/2020, SOBE PENA DE MULTA DE R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por empregado:

...

É destarte registrar que que o SINTPICC, emitiu em 01/04/2020, ORIENTAÇÃO/RECOMENDAÇÃO AO SETOR PATRONAL-SINDEMON, e empresas para O DEVIDO CUMPRIMENTO DA CCT 2019/2020 ATÉ 30/04/2020, devendo ser cumprido os

preceitos já negociados e esculpidos, deixando ainda a possibilidade de negociação em aberto.

OBSERVE QUE O TEMA DA RECOMENDAÇÃO está ligado diretamente a cláusula em debate, a qual obriga as empresas ao cumprimento da mesma.

É cediço informar que a partir de 01/05/2020, a nova CCT 2020/2021, prevê a flexibilização, porém até 30/04/2020 não havia flexibilização, nem qualquer negociação com o SINTPICC, bem como a empresa não celebrou acordos individuais, o que previa da CCT, bem como as MP'S editadas pelo Governo Federal.

NÃO HÁ POSSIBILIDADE DE DECISÃO UNILATERAL DA EMPRESA, DESRESPEITANDO QUALQUER NORMA VIGENTE.

NÃO HÁ AMPARO LEGAL”.

Após manifestação da parte Ré e do Ministério Público do Trabalho este MM Juízo proferiu a seguinte decisão:

“Vistos, etc.

Trata-se de Tutela Antecipada Antecedente na qual o Sindicato da Categoria requer a concessão de liminar para obrigar a Ré ao pagamento de horas extraordinárias de 100% referente aos dias laborados após a escala de 14 dias embarcado, dos meses de março e abril de 2020, diante da Pandemia COVID/19.

Intimada a Ré e o MPT para se manifestarem acerca da pretensão liminar.

A Ré em breve síntese alega que a mudança de escala se deu por orientação do MPT e de outros Órgãos Governamentais, envolvidos na Operação Ouro Negro, e que a mudança se deu por força maior, sendo indevida a concessão da tutela.

O Il. Representante do Parquet afirmou que deve ser concedida a tutela, pois em que pese à orientação de medidas de segurança e saúde do trabalho, não recomendou a violação de qualquer legislação em vigor, assim como normas coletivas.

Vieram os autos conclusos para análise.

A Tutela Antecipada Antecedente é uma novação do CPC de 2015, que permite a concessão da liminar.

Ademais, a aferição da probabilidade do direito pleiteado, qual seja o pagamento de horas extraordinárias demanda cognição exauriente, haja vista, que há alegação de força maior, o que demanda análise quanto o ocorrido.

Outrossim, há risco de dano reverso, qual seja, deferido liminarmente a obrigação de pagar horas extraordinárias e após a instrução processual entender o MM Juízo que o exposto nas normas coletivas não restaram violados, poderá a Ré vir a sofrer prejuízo irreparável, diante de possível impedimento de restituição de tais valores pelos Empregados.

Posto isso, não concedo, por ora, o pedido de liminar requerido.

Assim, concedo o prazo de 5 dias para que a parte Autora apresente emenda a inicial nos termos do artigo 303, § 6º do CPC, sob pena de extinção do processo sem resolução do mérito.

Vindo a emenda, intime-se o Réu para apresentar defesa no prazo de 15 dias, informando ainda às provas que pretende produzir justificando-as. Poderá ainda oferecer proposta de acordo.

Com a defesa, intime-se o Autor para se manifestar no prazo de 5 dias, inclusive quanto às provas a serem produzidas, justificando-as.

Após, intime-se o MPT para se manifestar no prazo de 10 dias.

Transcorrido, venham os autos conclusos para análise.”

A parte autora apresentou emenda a inicial, nos termos do artigo 303, § 6º do CPC, com o seguinte fundamento:

“No caso em tela, restou comprovado que a empresa deixou de cumprir a norma coletiva firmada, tendo em vista que não remunerou as horas extras decorrentes dos dias que excederam à jornada estabelecida de seus empregados, que é de 14x14.

Nesse sentido, apesar de apresentar justificativa para a modificação unilateral da jornada, confessa a empresa que realmente alterou as escalas de seus empregados, sem realizar o pagamento das horas extras correspondentes.

*Não obstante a empresa ter justificado sua conduta na recomendação da Operação Ouro Negro, que tem o Ministério Público do Trabalho como coordenador, de reduzir o POB (pessoas a bordo) e flexibilizar os horários de trabalho, **em momento nenhum houve recomendação para alteração unilateral das escalas e/ou descumprimento da legislação ou instrumento coletivo em vigor no que se refere ao pagamento das horas extras eventualmente praticadas.***

Como forma de atender às recomendações da Operação Ouro Negro, evidentemente havia a opção de alargamento das escalas de trabalho para reduzir a circulação de pessoas, sendo que tal alargamento poderia ser compensado pelo simples pagamento das horas extras, como previsto no CCT 2019/2020, ou pela implementação de outras medidas compensatórias negociadas com a categoria profissional, como folgas

dobradas para o período que excedesse a escala legal de 14 dias, a fim de permitir a efetiva recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, tão ou mais necessária que o pagamento das dobras, ainda mais no cenário de tensão causada pela pandemia.

A empresa, todavia, decidiu enfrentar os desafios socioeconômicos oriundos da pandemia da Covid-19 adotando medidas unilaterais, deixando de realizar diálogo social com o sindicato para assinatura de acordo coletivo emergencial para regulamentar o direito a ser aplicado nesse período da pandemia. sequer firmou acordos individuais para prever a alteração da escala com eventuais medidas compensatórias, como estabilidade, por exemplo, ainda que fosse medida controversa prevista na MP 927 pela patente inconstitucionalidade e atualmente, inclusive, superada.

...

*O fato de os sindicatos patronal e profissional terem firmado o CCT 2020/2021 com vigência a partir de 1º de maio de 2020 contendo previsão de alargamento das escalas de trabalho de forma excepcional durante o período da pandemia para até 28 dias a bordo, sem que seja considerado regime extraordinário, ou seja, sem pagamento de horas extras, e com compensação simples de 1 (um) dia de folga remunerada para cada 1 (um) dia de trabalho embarcado, **não valida a prática empresarial anterior, não possuindo o condão de quitar os dias extras exigidos unilateralmente pela empresa, pelo contrário, demonstra que a negociação coletiva era possível já àquela época, mas não foi prestigiada pela empresa ré, preferindo o evidente descumprimento do instrumento coletivo vigente.***

Assim, tendo sido a petição inicial instruída com prova documental suficiente dos fatos constitutivos do direito dos trabalhadores substituídos pelo sindicato autor, a que a empresa ré não opôs prova capaz de gerar dúvida razoável, pelo contrário, confessou a prática da irregularidade, é cabível a concessão da tutela da evidência, que dispensa a demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, nos termos do art. 311 do CPC/2015.

...

Pelo exposto, considerando que a probabilidade do direito é patente, visto que não houve negociação coletiva ou individual que permitisse a aplicação das escalas praticadas pela empresa ré (21x21 ou 28x28) durante os meses de março e abril de 2020, tornando devido o pagamento dos dias extras, nos termos da cláusula 38ª, § § 5º e 6º da CCT 2019 /2020; que não há urgência no pagamento de verbas vencidas, mas que o princípio da

fungibilidade permite a concessão da tutela de evidência no caso concreto; e que o princípio da duração razoável do processo deve ser efetivado sempre que possível; o MPT opina pela concessão da tutela de evidência no caso concreto, com vistas a determinar à empresa ré que efetue o pagamento das horas extras devidas aos trabalhadores que laboraram embarcados por mais de 14 dias entre os meses de março e abril de 2020.

Com o propósito de permitir o equacionamento financeiro da empresa, o Parquet sugere a V. Ex.^a que determine à ré que os valores relativos ao mês de março de 2020 sejam quitados até o final de agosto de 2020 e de abril de 2020 até o final de setembro de 2020.”

A parte Ré apresentou defesa nos seguintes termos:

“Os empregados da ré trabalham, ordinariamente, em escala 14 x 14. Significa dizer que eles trabalham 14 dias embarcados, offshore, e permanecem outros 14 dias sem trabalhar.

....

Esse sistema foi alterado em 28 de março de 2020 em função da pandemia da COVID-19, seguindo determinações da CONATPA – Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário do Ministério Público do Trabalho; da Agência Nacional de Petróleo e da própria Petrobrás, cliente e responsável por toda a logística de pessoas até as plataformas marítimas.

*Em razão disso, foi realizada ação conjunta envolvendo a Marinha do Brasil, o Ministério da Economia, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), o Instituto Brasileiro do Meio-Ambiente (IBAMA) e a Agência Nacional de Petróleo (ANP), coordenado pelo Ministério Público do Trabalho, a qual foi denominada **Operação Ouro Negro**. Essa operação é responsável por estabelecer medidas de segurança e higiene aos empregados que atuam em operações de extração de petróleo e gás durante a pandemia.*

Consta na Recomendação da Operação Ouro Negro o seguinte:

RECOMENDAM às empresas operadoras/concessionárias da indústria de petróleo e gás e prestadoras de serviço que:

1. ESTABELEÇAM estrutura organizacional de resposta à emergência para prevenir o avanço do coronavírus (COVID-19) e mitigar suas consequências;

2. ESTABELEÇAM Procedimento para Operações Contingenciadas, que considere, no mínimo:

a. A manutenção da operação segura;

b. Controle dos riscos, contendo critérios claros para decisão de parada de produção;

c. Minimização da exposição dos trabalhadores, conduzindo um processo de gestão de mudança para alteração/redução de POB ou outras mudanças necessárias;

d. Treinamento mínimo dos trabalhadores para execução das suas atividades e de emergência de forma segura.

Como se denota, há indicação por parte das autoridades públicas acerca da necessidade de realização de operações contingenciadas, com redução de POB (“people on board”, pessoas a bordo, em tradução livre).

O estabelecimento de operações contingenciadas e a diminuição de trabalhadores a bordo possui uma implicação direta: o aumento da escala de trabalho, que passou a ser de 21 x 21 (21 dias de trabalho na plataforma e 21 dias sem trabalhar). Esse sistema permite duas situações importantes: que o trânsito de pessoas seja menos frequente e, portanto, torne as medidas de isolamento/distanciamento social mais eficazes; e que os empregados possam passar período superior a 14 dias para identificarem possíveis sintomas relacionados à COVID-19, conferindo maior segurança aos embarques futuros e à coletividade.

Importante destacar que a alteração da escala de trabalho dos empregados embarcados ocorreu após comunicação formal da Petrobrás, que encaminhou ofício à CSE em 23 de março de 2020, como se observa:

....

A mudança em questão não ocorreu apenas em sede da ora ré, mas praticamente em todo o setor, salvo poucas exceções. Observe-se o informativo⁵ disponibilizado pela Petrobrás em 19 de março (anexo):

“Adotamos novas medidas em plataformas para prevenção ao novo coronavírus Ampliamos a escala, adotamos quarentena antes do embarque e reduzimos o efetivo operacional nas nossas unidades offshore.

Como já informado anteriormente, a Petrobras vem monitorando continuamente o quadro de saúde mundial decorrente da pandemia de Covid-19 e adotando medidas para proteção de seus colaboradores (próprios e terceirizados), além de prevenção à disseminação nas regiões onde atua. Em complemento às medidas já adotadas - como intensificação do teletrabalho em atividades administrativas, monitoramento de casos suspeitos e ações preventivas pré-embarque - a companhia adotará imediatamente ações de redução segura de efetivo e ajustes na escala de trabalho em suas unidades marítimas.

São elas:

*- Escala especial para as equipes que continuarão embarcando, considerando isolamento prévio de 7 dias em hotel disponibilizado pela Petrobras, **21 dias a bordo e 14 dias de folga.** ”*

Além da mudança de escala, outras medidas foram tomadas pela ré para proteger a saúde dos empregados, sendo todas destacadas no “Plano de Prevenção do COVID-19” do Grupo Aker, conforme documento anexo.

*Ou seja, a mudança de escala, dentre outras medidas de segurança, **ocorreu como forma de proteção aos trabalhadores, obedecendo aos comandos do Ministério Público do Trabalho, não havendo que se falar em violação ao instrumento coletivo em questão.**”*

À análise.

No caso em tela, ultrapassada a alegação de força maior conforme enfrentado no tópico anterior.

Necessário então enfrentar a leitura dos termos da Convenção Coletiva firmado para o período de 2019/2020, que em sua Cláusula 38, §§ 5º e 6º determinam que no caso de labor acima dos 14 dias de embarque, será feito o pagamento de 100% dos dias trabalhados.

Incontroverso que houve o labor em escala diversa a contratada, ou seja, no período de 28/03/2020 a 30/04/2020 os empregados da Ré trabalharam 21 x 21 e não houve o pagamento de qualquer valor pelos 7 dias ou folga compensatória.

Neste espeque, não há que se falar que a norma coletiva firmada a partir de 1 /5/2020 pode ser aplicada retroativamente, ou quiça ser reconhecida como anuência da parte Autora em não pagamento dos haveres estipulados no CCT 2019/2020.

Ressalto ainda, que outras empresas aplicaram devidamente a norma coletiva em vigor no período de alteração da escala, conforme documentos juntados pela Autora às fls. 330 e seguintes.

Por fim, em momento algum o Ministério Público do Trabalho determinou a violação de haveres dos trabalhadores, em especial o não pagamento de normas coletivas, apenas recomendou a alteração da escala no momento especial, evitando-se com isso que houvesse uma maior circulação de pessoas a bordo e com isso a possibilidade de aumento da transmissão do vírus.

Logo, resta mais do que provado que a Ré não adotou qualquer medida que evita-se a obrigação de pagar o exposto na cláusula 38, §§ 5º e 6º do CCT 2019/2020, e quiça as medidas permitidas pela MP 927 de 2020.

Assim, julgo procedente o pedido e condeno a Ré a pagar aos substituídos os dias laborados acima do 14º de embarque, nos termos da cláusula 38, §§ 5º e 6º do CCT 2019 /2020.

DA TUTELA ANTECIPADA – EXECUÇÃO DA SENTENÇA

A parte autora requer o deferimento da tutela cautelar obrigando a Ré ao pagamento imediato de tais haveres aos substituídos.

Em que pese o deferimento do direito pleiteado, entendo que há risco de dano reverso da decisão.

É fato que no momento atual que vivemos há divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca do que seja força maior e sua aplicação ou não nas relações de emprego.

Nesta toada, há risco de uma possível reversão da decisão ora proferida, o que poderá causar prejuízo à ré no caso do adimplemento de tal obrigação e que tal valor não seja restituído àquela.

Assim, indefiro a tutela antecipada requerida, devendo-se aguardar o trânsito em julgado da presente decisão.

DO CRITÉRIO DE LIQUIDAÇÃO

Entendo que os cálculos de liquidação de sentença devem ser realizados mediante processos de liquidação individualmente ajuizadas pelos substituídos, ainda que vinculadas a este feito.

Note-se que a declaração de existência do direito é o que se busca na ação coletiva e não, necessariamente, a apuração dos valores devidos.

Isso porque a apuração coletiva dos valores é contraproducente, na medida em que não se constatou o número de substituídos, que acredita possa ser na casa de dezenas, em que pese nem todos fazerem jus a tal direito.

Assim, a execução nos próprios autos, dificulta sobremaneira a execução e prejudica a apuração do quantum debeatur, impedindo a administração adequada e célere do processo, eternizando o conflito entre os seres coletivos, o que vai de encontro à garantia fundamental da razoável duração do processo (art. 5º, inc. LXXVIII, da CRFB/88) e da própria exigência constitucional de pacificação dos conflitos.

A este respeito, note-se que o uso pouco frequente das ações coletivas deriva, justamente, da demora em apurar o valor devido aos empregados, motivo pelo qual bem se vê a necessidade de os operadores do Direito encontrarem, dentro do sistema, uma forma mais célere de dar vazão e resposta aos conflitos coletivos.

Assim, entendo que o meio mais adequado a prestigiar as ações coletivas (que potencialmente substituem milhares de ações individuais) é, na fase de conhecimento, reconhecer ou não reconhecer o direito vindicado e, de posse disso, permitir que cada substituído liquide o seu quinhão individualmente, viabilizando a celeridade, tanto da fase de conhecimento do direito, como na sua conseqüente execução, dentro de uma ótica mais realista do dia-a-dia do funcionamento do foro trabalhista.

Na mesma esteira, cito a seguinte decisão:

“AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXEQUENTE. AÇÃO INDIVIDUAL DE EXECUÇÃO DE TÍTULO JUDICIAL ORIGINADO EM AÇÃO COLETIVA. PROSSEGUIMENTO DO FEITO. Não há óbice para o prosseguimento de ação individual de execução de título

judicial originado em decisão transitada em julgado em Ação Coletiva, na qual a exequente figura como substituída processual, quando tal procedimento individual de execução foi autorizado pela própria decisão exequenda, estando presentes os pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, sem ofensa ao art. 586 do CPC. Provido. Acórdão do processo 0001322-53.2014.5.04.0802 (AP), Data: 29/09/2015, Órgão julgador: Seção Especializada Em Execução, Redator: Lucia Ehrenbrink, Participam: João Alfredo Borges Antunes De Miranda, Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, Luiz Alberto De Vargas, Vania Mattos, Rejane Souza Pedra, João Batista De Matos Danda.”

Dessa forma, determino que a execução se dê de forma individual, cabendo a cada substituído demonstrar que laborou acima da escala de 14 x 14, no período de 28/03/2020 a 30/04/2020.

DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA

Os benefícios da Justiça Gratuita encontram-se previstos no artigo 5º, inciso LXXIV, da Carta Magna, nos parágrafos 3º e 4º do artigo 790 da CLT, assim como o exposto no artigo 98, § 1º do CPC, aplicado subsidiariamente nos termos do artigo 769 da CLT.

Não atendidos os requisitos legais por parte da Autora, indefiro.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Antes da Reforma Trabalhista, na seara do direito processual trabalhista em regra a condenação em honorários advocatícios se dava nos casos previstos na Lei nº 5.584 /1970.

Nesse sentido o Colendo TST editou as súmulas 219 e 329, devendo estar assistida pelo Sindicato e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal

ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento.

Destaca-se que o novel artigo 791-A da CLT trouxe uma nova sistemática a tal instituto, diferente inclusive do regramento do CPC.

Nesta senda, não há que se falar em aplicação da reforma trabalhista, haja vista, que quando do ajuizamento da presente ação havia expectativa de direito ao recebimento e condenação aos honorários sucumbenciais, pois como regra, eles não eram devidos, e seu deferimento pode ser considerado decisão surpresa.

Nesse sentido a Diretriz 02/2018, aprovada no 8º Fórum Gestão Judiciária: Reforma Trabalhista e seu impacto na Jurisdição, realizado entre os dias 17 a 19 de janeiro de 2018, no C. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que assim dispõe:

“em relação aos honorários sucumbenciais, a fim de garantir a segurança jurídica e em respeito ao princípio processual da não surpresa, as novas regras incidirão apenas sobre as ações ajuizadas na vigência da Lei 13.467/2017, permanecendo os processos distribuídos até 10.11.2017 tramitando sob a regência das normas processuais anteriores.”

Da mesma forma, o Enunciado nº 98, da 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho, in verbis:

“Honorários de sucumbência. Inaplicabilidade aos processos em curso. Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da Lei 13.467/17, haja vista a garantia de não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação.”

Destaco que a Súmula 219 assim dispõe:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305da SBDI-I).

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

IV – Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90).

V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º).

VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.

Na espécie, o Autor é o Sindicato da Categoria que figura como substituto processual.

Assim, curvo-me ao entendimento do Eg. TST, fazendo jus aos honorários o Autor.

Considerando que a execução do julgado se fará de forma individualizada, que poderá ser feita tanto pelo Sindicato autor, ou pelo Substituído com advogado a sua

escolha, o que não permitirá apurar o valor econômico devido, necessário arbitrar um valor a tal título, observando o exposto no 85, § 2º do CPC c/c artigo 769 da CLT, diante do entendimento de inaplicabilidade da reforma trabalhista, conforme fundamentação supra.

Isso posto, condeno o Réu em honorários advocatícios no valor de R\$ 20.000,00.

DA COMPENSAÇÃO E DEDUÇÃO

Uma vez que o autor e o réu não são respectivamente devedores e credores de parcelas de cunho trabalhista, não há compensação a deferir.

Nada obstante, a fim de evitar enriquecimento sem causa, fica devidamente autorizada a dedução de parcelas pagas a idêntico título daquelas deferidas ao autor, desde que já comprovadas nos autos.

CORREÇÃO MONETÁRIA E DOS JUROS DE MORA

Juros e correção monetária segundo os índices legais vigentes, a serem definidos na fase de liquidação do julgado considerando o teor da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal em 27/06/2020, no âmbito da ADC 58 MC/DF, *in verbis*:

“ **Decisão:** O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo

Lewandowski e Marco Aurélio. Por fim, por maioria, modulou os efeitos da decisão, ao entendimento de que (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e (iii) igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais), vencidos os Ministros Alexandre de Moraes e Marco Aurélio, que não modulavam os efeitos da decisão. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 18.12.2020 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).”

DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIARIAS E DO IMPOSTO DE RENDA

Incidirá as contribuições previdenciárias sobre as parcelas deferidas nos termos do artigo 28 da Lei 8.121/91 e Súmula 368, III, com atualização de acordo com o artigo 879, § 4º da CLT.

Cálculo do imposto de renda pelo critério mensal e regime de competência observando os termos do artigo 12-A, § 1º da Lei 7713/88.

Aplica-se a OJ 400 do TST, no sentido de serem os juros de mora parcela indenizatória por constituírem perdas e danos, o que conclui-se pela não incidência de imposto de renda sobre os mesmos.

Dispositivo

Ante o exposto e tudo o mais que dos autos consta, nos termos e limite da fundamentação supra, que faz parte integrante deste dispositivo decido no mérito, julgar **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos da **TUTELA ANTECEDENTE CAUTELAR** ajuizada por **SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUCAO CIVIL** em face de **CSE MECÂNICA E INSTRUMENTAÇÃO LTDA.**

Juros e correção monetária na forma da fundamentação.

A Liquidação se dará de forma individual nos termos da fundamentação

As partes ficam expressamente advertidas de que eventual recurso de embargos declaratórios opostos que não aponte, expressamente, para a caracterização de contradição (entre os termos da própria decisão, e não entre a decisão e a prova dos autos), obscuridade (condição específica que impeça que a sentença seja inteligível) ou omissão (em relação aos pedidos formulados pelas partes, e não argumento das peças processuais que hajam sido rechaçados, de forma implícita, pelos fundamentos da sentença), caracterizará intuito procrastinatório e sujeitará a parte ao pagamento de **MULTA.**

-

Custas, pela ré, no montante de R\$ 1000,00, calculadas sobre R\$ 50.000,00, valor arbitrado à condenação, para os devidos fins.

Notifiquem-se as partes.

Intime-se o MPT.

MACAE/RJ, 26 de dezembro de 2020.

MARCELO RODRIGUES LANZANA FERREIRA
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: MARCELO RODRIGUES LANZANA FERREIRA - Juntado em: 26/12/2020 16:19:02 - 31b3e31
<https://pje.trt1.jus.br/pjekz/validacao/20122616174589200000124366720?instancia=1>
Número do processo: 0100836-43.2020.5.01.0481
Número do documento: 20122616174589200000124366720