

Vistos, etc.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS, PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS E COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, SINDIPETRO-RJ,**ajuíza ação civil pública em face de **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. PETROBRÁS,** alegando que, como uma das medidas de enfrentamento à pandemia de COVID-19, passou a ser observada escala especial para as equipes que continuarão embarcando, com isolamento prévio de 7 dias em hotel disponibilizado pela Petrobras, 21 dias a bordo e 14 dias de folga. Contudo, a reclamada informou que as horas extras decorrentes desse excesso de jornada seriam pagas no mês de setembro de 2020. Postula, portanto, o deferimento da tutela de urgência para determinar o pagamento, como jornada extraordinária, dos dias que excederem o limite fixado pelo art. 8º da Lei 5.811/72, remunerada nos moldes fixados pela norma coletiva em vigor, no mesmo contracheque em que remunerado o período regular de embarque, fixando-se *astreintes*.

Intimada a manifestar-se acerca da pretendida tutela, a ré confirma a alteração e a postergação do pagamento das horas extras, assim como tratar-se de uma entre outras medidas adotadas em seu plano de resiliência, que encontra respaldo na Medida Provisória 927/20, mais especificamente no art. 3º, inciso V. Ainda, em audiência, esclarece que essa situação excepcional "foi restrita aos meses de abril, maio e junho, pelo que a partir do mês de julho a compensação e pagamento de horas extras voltam a observar as regras normalmente adotadas pela empresa", confirmando "o pagamento das horas extras relativas ao período de abril, maio e junho no mês de setembro".

Ao contrário do que pode parecer desse esclarecimento da ré, a tutela de urgência não se esvazia com o decurso dos meses em que adotado o banco de horas por ela instituído unilateralmente. Exatamente por se estar diante de instituto que admite a extensão do período de compensação de horas extras trabalhadas, seus efeitos se prolongam no tempo, ultrapassando o limite temporal fixado pela empresa, qual seja, junho de 2020.

Conforme reconhecido pela ré, a partir de julho, volta a ser adotado o banco de horas previsto em acordo coletivo, com exclusão das horas extras trabalhadas nos meses de abril, maio e junho, que foram computadas em separado.

Ocorre que o referido banco de horas prevê um limite de 168 horas positivas acumuladas e o pagamento, no mês subsequente, das horas que ultrapassem esse limite.

Por certo, a exclusão das horas extras relativas aos meses de abril, maio e junho acaba por alterar esse sistema, alcançando a apuração das horas extras passíveis de compensação e postergando o pagamento das horas extras que ultrapassam aquele mencionado limite.

Afastado o esvaziamento da tutela, passamos a examiná-la, fixando a controvérsia à regularidade do banco de horas instituído por ato unilateral da empresa.

Pois bem, o regime de compensação de jornada está especificamente regulado pela Consolidação e pela Constituição Federal.

Nos termos do art. 59 da CLT:

“A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.” (grifo nosso)

Não há dúvida, a pactuação do regime compensatório do banco de horas tem que ser autorizada por instrumento coletivo. Essa evidente conclusão é reforçada pela literalidade do dispositivo constitucional que trata do tema:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;" (grifo nosso)

À toda evidência, o legislador constitucional reconheceu a imprescindibilidade da intervenção do sindicato, via negociação coletiva, por se estar diante de um regime de trabalho excepcional.

E, mesmo a Súmula 85 do TST, que admite a compensação de jornada por acordo individual escrito, excepciona o banco de horas:

"...

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva." (grifo nosso)

Inevitável reconhecer a excepcionalidade desses tempos de pandemia e a necessidade de implementação de medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública provocado pela COVID-19.

Contudo, ajustes circunstanciais não podem ser feitos à custa das conquistas do direito do trabalho, especialmente das constitucionalmente positivadas.

Nessa linha, é certo que, ao elencar a adoção de banco de horas entre as possíveis medidas de enfrentamento dos "efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda" (art. 3º, V), a Medida Provisória 927/20 não afasta os dispositivos legais e constitucionais que regulam esse instituto. Ao contrário, ao referi-lo, atrai a incidência dessas normas, em especial, a necessidade de negociação coletiva para a sua implementação.

Tivesse o referido diploma legal excluído essa exigência, e não o fez, repetimos, estaríamos diante de clara inconstitucionalidade, por afronta ao disposto no acima transcrito inciso XIII do art. 7º da Constituição.

Mas não é só. Não estamos diante da implementação de um banco de horas, mas da alteração das disposições de um banco já implementado.

Conforme esclarecido pela reclamada, já há acordo coletivo a regular regime compensatório, admitindo a implementação de banco de horas (Cláusula 11 - fls. 271 e 272) e estabelecendo os critérios para compensação e pagamento do excesso de jornada.

Então, temos que a reclamada alterou unilateralmente as condições pactuadas com seus empregados, devidamente representados pelo sindicato da categoria, agora ao arrepio dos institutos que regem os negócios jurídicos e do equilíbrio da norma coletiva, resultado de concessões recíprocas.

Por qualquer ângulo que se examine a questão posta na presente ação, conclui-se que a alteração das regras relativas ao banco de horas deveriam ter sido negociadas com o sindicato.

A medida implementada pela reclamada afronta não só as disposições legais e a específica imposição constitucional de negociação para adoção de sistema de compensação de jornada, mas também as demais normas constitucionais que tratam da participação obrigatória do sindicato na negociação coletiva, ressaltando a sua alta posição na função preventiva de conflitos e na formulação de soluções para a acomodação da relação empregador/empregado (CF, art. 8º, VI).

Não se pode perder de vista que o sindicato é representante do empregado, que, por seu intermédio, participa do dissídio coletivo, influenciando nas condições de trabalho, especialmente quando se examina regra de fixação de escala de trabalho que lhe é tão gravosa (isolamento prévio de 7 dias em hotel disponibilizado pela Petrobras, 21 dias a bordo e 14 dias de folga). Impensável possa ser tal jornada unilateralmente imposta pelo empregador.

Relevante lançar, como fundamento da presente decisão, ainda, os valores constantes dos itens 2.3, 2.5 e 2.6 do Código de Ética do Sistema Petrobrás, norma própria a que tivemos acesso em processo outro e que claramente incentivam a participação dos empregados nas condições de trabalho:

"...

2.3. disponibilizar canais formais de escuta para acolher e processar suas sugestões, visando melhoria dos processos internos de gestão;

...

2.5. reconhecer o direito de livre associação de seus empregados, respeitar e valorizar sua participação em sindicatos e não praticar qualquer tipo de discriminação negativa com relação a seus empregados sindicalizados;

2.6. busca a permanente conciliação de interesses e realização de direitos, por meio de canais institucionais de negociação, no seu relacionamento com as entidades sindicais representativas dos empregados;

..." (grifos nossos)

Inevitável, pois, concluir-se que deverão ser afastadas as disposições relativas ao banco de horas previsto no âmbito do plano de resiliência implementado pela reclamada.

Contudo, a consequência da invalidade do regime instituído unilateralmente pela reclamada não é a pretendida pelo sindicato autor: "determinar o pagamento, como jornada extraordinária, dos dias que excederem o limite fixado pelo art. 8º da Lei 5.811/72, remunerada nos moldes fixados pela norma coletiva em vigor, no mesmo contracheque em que remunerado o período regular de embarque".

Tendo em vista a já referida existência de regime compensatório do banco de horas, impõe-se a observância das respectivas regras, conforme previsto em norma coletiva da categoria, especialmente o pagamento das horas que ultrapassem o limite de 168 horas acumuladas.

Para que não parem dúvidas acerca dos critérios a serem observados para fins de pagamento das horas extras deverão ser observados todos os parâmetros vigentes até março de 2020 com relação: 1. ao limite de horas acumuladas; 2. às horas passíveis de compensação; 3. ao período de apuração; 4. à época do pagamento.

Ou seja, juntamente com o salário do mês de agosto de 2020, deverão ser pagas todas as horas extras que teriam sido quitadas a partir de abril de 2020, observadas as regras fixadas para o banco de horas previsto em norma coletiva da categoria e as condições vigentes até março de 2020.

É certo que estamos a tratar de medida que alcança inúmeros empregados que, em março de 2020, encontravam-se em situações distintas (horas positivas ou horas negativas acumuladas). E deve ser considerado que a reclamada, ao instituir a nova escala de trabalho, compromete-se ao pagamento das horas extras relativas aos meses de abril, maio e junho até setembro de 2020. Esse, portanto, é o mínimo a ser observado, pelo que, na hipótese de, observados dos critérios acima indicados, o empregado não ter recebido integralmente, em agosto de 2020, as horas extras laboradas em abril, maio e junho de 2020, o saldo ou sua integralidade deverá ser quitado até setembro de 2020.

Por fim, cumpre alertar para a infeliz constatação de que o dissídio em julgamento não traz fato isolado, episódico, mas se articula no bojo de diversos outros processos, nossos e de colegas, onde se verifica um esvaziamento dos canais de negociação, mediação e, sobretudo, dos meios de solução autônoma para os conflitos de interesses no âmbito da empresa ré, que, por seu tamanho e importância, remete a um problema nacional.

Isto posto, defiro, em parte, a tutela de urgência, para:

1. afastar a incidência das disposições relativas ao banco de horas previsto no âmbito do plano de resiliência implementado pela reclamada;

2. impôr a observância das regras do regime compensatório do banco de horas previsto em norma coletiva;

3. determinar o pagamento, juntamente com o salário do mês de agosto de 2020, de todas as horas extras que teriam sido quitadas a partir de abril de 2020, consideradas as regras fixadas no referido regime e as condições vigentes até março de 2020, assim como a observância desses critérios nos meses subsequentes;

4. observar o parâmetro mínimo de que todas as horas extras relativas aos meses de abril, maio e junho de 2020 deverão ser quitadas até setembro de 2020.

Intimem-se as partes, por seus patronos.

Juíza Rosane Ribeiro Catrib  
Titular da 56<sup>a</sup> Vara do Trabalho do Rio de Janeiro