



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

PROCESSO nº 0100915-83.2018.5.01.0063 (ROT)

RECORRENTE: SINDICATO TRABALHADORES EMPR PROPRIAS CONT IND TRANSPETROLEO GAS MAT PRIMAS DERIV PETROQ AFINS ENERG BIOMAS OUTR RENOV COMBUS ALTERN NO EST RJ, PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

RECORRIDO: SINDICATO TRABALHADORES EMPR PROPRIAS CONT IND TRANSPETROLEO GAS MAT PRIMAS DERIV PETROQ AFINS ENERG BIOMAS OUTR RENOV COMBUS ALTERN NO EST RJ, PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

RELATOR: ROSANA SALIM VILLELA TRAVESEDO

EMENTA

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PETROBRAS. EMPREGADOS ORIGINARIAMENTE ENGAJADOS EM REGIME ADMINISTRATIVO. LABOR EVENTUAL SOB REGIME ESPECIAL DE SOBREAVISO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. IMPOSSIBILIDADE. Se o empregador muda a "regra do jogo" no curso do contrato de trabalho, retirando vantagens anteriormente deferidas aos petroleiros originariamente engajados em regime administrativo que trabalhem eventualmente em condições especiais, transgride o artigo 468 da CLT, dando azo à declaração de nulidade da alteração. Apelos desprovidos.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recursos ordinário e adesivo, em que são partes: **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS 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** (adv. Luiz Fernando Rodrigues Cordeiro) e **PETRÓLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS** (adv. Mariana Florêncio da Rocha Lins), como recorrentes e recorridos.

Trata-se de recursos ordinário e adesivo respectivamente interpostos pela ré e pelo Sindicato-autor, objetivando a reforma da sentença de id. 255cae7, proferida pela MM. Juíza Anne Schwuanz Arremberger, da 63ª VT/RIO DE JANEIRO, que julgou procedente em parte o pedido.

O Sindicato-autor postula a condenação da ré em horas extraordinárias, concernentes ao período despendido pelos substituídos no deslocamento para embarque e desembarque.

A empresa, a seu turno, argui preliminar de falta de interesse processual e, no mérito, investe contra a sentença que declarou a nulidade da alteração empreendida nos contratos de trabalho dos empregados originariamente engajados em regime administrativo que trabalhem eventualmente em condições especiais.

Custas e depósito recursal sob ids. 08f36a9 e 964323f.

Contrarrazões sob ids. 9b9b414 (pela parte autora) e a330b70 (pela parte ré).

Parecer do Ministério Público do Trabalho sob id. 9f8a06c, mediante o qual o d. Procurador Fabio Goular Villela pronuncia-se pelo desprovimento dos apelos.

É o relatório.

V O T O:

Conhecimento:

Da preliminar de falta de interesse processual:

Argui a ré preliminar de falta de interesse processual, argumentando que, diante da superveniência de novos Acordos Coletivos de Trabalho - ACT's - e da redação do artigo 614, §3º, da CLT, não mais seria possível a aplicação das regras previstas no ACT 2017/2019.

Sem razão.

Deveras, a presente ação restou ajuizada na vigência do ACT 2017/2019, que vigorou de 01/09/2017 a 31/08/2019.

De outra parte, a alteração prejudicial sobre a qual se funda a presente ação ocorreu a partir de outubro de 2017 e a cláusula coletiva que fundamenta a decisão restou repetida nos acordos coletivos de trabalho posteriores, inclusive no atual ACT, vigente até 31/08/2022.

Dessarte, não se verifica a noticiada perda superveniente de interesse processual.

Rejeito.

Recursos ordinário e adesivo interpostos a tempo e modo. Conheço-os.

MÉRITO

Do julgamento conjunto dos apelos:

Do regime de sobreaviso / Das folgas / Do período de deslocamento:

Investe a empresa contra a sentença que declarou a nulidade da alteração empreendida nos contratos dos empregados originariamente engajados em regime administrativo que trabalhem eventualmente em condições especiais. Argumenta que *"o acordo coletivo assinado pelo sindicato assegura as folgas e a remuneração para o empregado engajados no regime especial, ainda que eventual"*, e que *"não fica ao alvitre da cada chefia imediata definir se o trabalho desenvolvido de forma eventual estaria ou não enquadrado no regime de sobreaviso, pois, quem define isso é a Norma Interna, o Acordo Coletivo e a Lei nº 5.811/72"*. Aduz, por fim, que *"não trouxe aos autos o sindicato uma única situação em que a Recorrente não teria concedido o repouso semanal e o sábado para os empregados em função do trabalho em regime administrativo"*.

O Sindicato-autor, a seu turno, pretende seja considerado como tempo de efetivo trabalho aquele despendido no deslocamento para embarque e desembarque, devidamente remunerado como extraordinário.

Para melhor compreensão da controvérsia, transcrevo trecho da sentença quanto ao particular, *verbis*:

"DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA DE NORMA COLETIVA

(...)

A requerimento do autor, foi deferida a produção de prova pericial, cujo laudo foi anexado no ID c72e6a6.

Para viabilizar a perícia, o sindicato-autor indicou cinco

empregados da ré, lotados no Centro de Pesquisas da Petrobras - CENPES, todos eles sendo do regime de trabalho administrativo.

Em síntese, exsurge do laudo pericial a informação, passada pela reclamada - porém, não referida na contestação, friso -, no sentido de que os gestores da empresa teriam cometido equívoco quando enquadraram os cinco empregados periciados no regime de sobreaviso - e, via de consequência, lhes concederam folgas e remuneração próprias dos regimes especiais de trabalho -, sob o argumento principal de que, não obstante tenham sido efetivamente deslocados para a prestação de labor eventual em embarcações, tais funcionários permaneceram exercendo atividade administrativa ('embarque administrativo').

Isso fica claro a partir dos seguintes trechos do laudo pericial e dos esclarecimentos prestados pelo Perito:

(...)

A ocorrência do dito equívoco também foi referida pela preposta da ré, quando, em seu depoimento, afirmou: "(...) que nunca houve alteração dessa norma, mas pode ter acontecido algum erro de interpretação da norma por parte da gestão local; que a norma diz respeito tanto a regulamento interno da ré quanto à norma derivada de negociação coletiva;".

Causa estranheza a este Juízo, porém - tal como restou referido no parecer do MPT - que a reclamada, em nenhum momento da sua contestação, tenha feito qualquer alusão à ocorrência do alegado equívoco por parte de seus gestores quando da interpretação/aplicação da norma coletiva e dos normativos internos.

Ao revés, limitou-se a reclamada a sustentar que tais normas sempre foram observadas e cumpridas pela empresa, e que não sofreram qualquer tipo de alteração. Ainda, a contestante defendeu que 'o acordo coletivo assinado pelo sindicato assegura as folgas e a remuneração para o empregado engajados no regime especial, ainda que eventual. Esse é o fato gerador.', - no sentido de afastar qualquer interpretação que abrangesse a atividade administrativa.

Ocorre, entretanto, que o sindicato-autor, desde a exordial - tal como referido no parecer do MPT -, deixa expresso que os empregados substituídos na presente ACP são aqueles do regime administrativo que, quando deslocados para prestar labor eventual em embarcações ou em viagens para áreas terrestres distantes ou de difícil acesso, exercem atividades de apoio operacional.

Isso fica claro a partir do seguinte trecho da exordial, in verbis:

'Destaque-se que os substituídos, ao embarcarem ou viajarem para áreas operacionais situadas em áreas

terrestres distantes ou de difícil acesso, executam tarefas de apoio operacional de que trata o já mencionado art. 5º da Lei 5.811/72.'

E assim dispõe o art. 5º da mencionada Lei nº 5.811/72:

(...)

De fato, o dispositivo legal supra transcrito reconhece o enquadramento no regime de sobreaviso àqueles empregados que realizam trabalhos de apoio operacional - o que, a toda evidência, rechaça a declaração da preposta de que 'a atividade de se prestar apoio à embarcação é de natureza administrativa e realizada na própria embarcação em então, não há alteração de regime.'

Inclusive, no aspecto, o Perito respondeu afirmativamente ao quesito 13 formulado pelo autor, a saber:

'Se, considerada a característica das atividades operacionais ocorrerem de forma ininterrupta, durante as 24 (vinte e quatro) horas do dia, podem ocorrer - como de fato ocorrem, incidentes operacionais que demandem a presença, in loco, do trabalhador de apoio operacional, a qualquer momento do dia ou da noite.' (ID c72e6a6 - Pág. 10)

Soma-se a isso, ainda, o quanto restou declarado pela preposta da ré em seu depoimento, in verbis:

'que geralmente o empregado da área administrativa é convocado para a embarcação para fazer o trabalho da área administrativa; que quando aparece na folha de ponto 'sobreaviso', significa, pela norma, que o profissional teria, naquele período, se ativado em atividade própria da área operacional; (...) que se o empregado administrativo trabalha embarcado em atividade operacional, terá seu regime alterado naqueles dias em que embarcado;' (ID 83ff633)

Consoante se vê, a preposta da ré confessou: 1) que existe possibilidade, sim, de que um empregado administrativo preste trabalho eventual em atividade própria da área operacional; 2) que quando aparece 'sobreaviso' na folha de ponto significa que o empregado, naquele período, exerceu atividade própria da área operacional - o que, por si, já fragiliza consideravelmente a alegação de suposto equívoco dos gestores quando do enquadramento dos empregados periciados no regime de sobreaviso - alegação, esta, que, repito, somente veio a aparecer nos autos a partir do laudo pericial, já que na contestação da ré tal tese não foi aventada.

Demais disso, mister ressaltar que a tese defensiva consubstanciada na necessidade de se fazer distinção entre as atividades efetivamente exercidas pelo empregado do regime administrativo quando embarcado para prestação de labor

eventual, para fins de enquadramento ou não no regime especial, sequer encontra amparo na norma coletiva e nem nos normativos internos juntados com a contestação.

(...)

Outrossim, a partir da prova pericial produzida nos autos, restou demonstrado que a reclamada, em momento posterior à reunião realizada em outubro /2017 para tratar sobre o alegado equívoco dos gestores quando do enquadramento dos cinco empregados periciados no regime de sobreaviso, editou novo normativo interno, o qual sequer foi juntado aos autos ou mesmo informado pela demandada.

O Juízo somente teve conhecimento do teor do novo ato normativo empresarial a partir da transcrição feita pelo Perito no bojo da sua peça de esclarecimentos, de ID 57d97c7a.

Trata-se do normativo interno PP-1PBR-00515, editado em 27/12/2018, o qual, dentre outras matérias, prevê:

(...)

O Perito também transcreveu a nova versão do referido normativo, editada em 14/10/2019, passando a ser denominado de PP-1PBR-00515-A, in verbis:

(...)

Denota-se, pois, que os dispositivos do ato normativo supra transcritos concretizam a principal tese de defesa da reclamada, no sentido de deixar expresso que, para ser enquadrado no regime especial, o empregado do regime administrativo deve, necessariamente, deixar de realizar, em caráter temporário, a sua atividade administrativa ordinária, para exercer, de forma eventual, atividades próprias dos regimes especiais de trabalho.

Chamo a atenção, ainda, para a seguinte referência feita pelo Perito na oportunidade em que prestou esclarecimentos às partes acerca do laudo pericial apresentado nos autos: **'A norma citada foi editada em 14/10/2019, portanto, após a reunião que orientou os gerentes a forma correta de enquadrar os funcionários, quando se deslocavam.'** ID 57d97c7 - Pág. 18

De todo o exposto, concluo que o que de fato ocorreu, no caso em concreto, não foi equívoco ou erro dos gestores da reclamada quando da aplicação da cláusula da norma coletiva transcrita mais acima. Mas, isto sim, alteração prejudicial das condições de trabalho dos substituídos, já que a reclamada, unilateralmente, decidiu alterar a sistemática de aferição de enquadramento ou não desses empregados no regime especial de sobreaviso. Tudo isso, em evidente afronta ao art. 468 da CLT e à Súmula 51 do TST.

Mas não é só: a alteração prejudicial feita unilateralmente pela reclamada também importou na total ausência de observância da cláusula da norma coletiva em questão - ou, em outras palavras, no seu próprio descumprimento -, já que tal cláusula não prevê interpretação restritiva.

Ora, cediço que não pode o empregador se valer do seu poder diretivo ou do seu jus variandi para restringir a eficácia de mandamento normativo preceituado em ACT, notadamente diante do que prevê ao art. 7º, XXVI, da CF/88. Farse-ia necessária, isto sim, nova negociação coletiva que, ao tratar da mesma matéria, estabelecesse expressamente nova disciplina.

Destarte, ante a inequívoca alteração prejudicial das condições de trabalho dos empregados substituídos, decorrente da nova interpretação patronal do ACT implementada unilateralmente pela ré a partir de outubro/2017 - e que, atualmente, se encontra inclusive materializada em novo ato normativo que sequer foi informado nos autos pela reclamada (PP-1PBR-00515-A) -, conluo que procede a pretensão autoral, neste particular.

Via de consequência, condeno a reclamada na obrigação de fazer constante do item 'd' da exordial, a ser cumprida no prazo de 48 horas a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa diária no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por dia de descumprimento, limitada a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

FOLGAS EM SÁBADOS E DOMINGOS

Ainda por conta da situação narrada no capítulo de sentença precedente, aduz o autor que a alteração in pejus promovida pela reclamada causou prejuízos aos trabalhadores substituídos quando da transição destes do regime especial de forma eventual para o regime originário administrativo.

No aspecto, assim narra a exordial:

'No regime regular, qual seja, o administrativo, os substituídos laboram de segunda a sexta-feira e folgam aos sábados e domingos. Contudo, ao desembarcarem das plataformas e embarcações, nas quais permaneceram em regime de sobreaviso, uma vez reconhecida a permanência neste regime, os substituídos gozam as folgas a que fazem jus em virtude deste regime de trabalho. Entretanto, embora estejam desembarcados e, portanto, não mais submetidos ao regime de sobreaviso, a Ré suprime folgas a que fariam jus os substituídos, em virtude do regime administrativo.' (ID 26b5cf2 - Pág. 9)

A ré, por sua vez, nega a ocorrência dos fatos constitutivos da pretensão vestibular.

Não obstante a tese de negativa da demandada, a sua preposta confessou 'que se o empregado administrativo trabalha

embarcado em atividade operacional, terá seu regime alterado naqueles dias em que embarcado e, então, poderá vir a não ter as folgas da escala 5X2, já que usufruirá das folgas inerentes ao regime especial; que o empregado administrativo trabalha embarcado em atividade administrativa, não sofre alterações no regime e, portanto, permanece com as folgas da escala 5X2;'. (ID 83ff633)

A esse respeito, mister trazer à colação os fundamentos do parecer ministerial, que ora adoto como razão de decidir:

(...)

Procede, pois, o pedido.

Condeno a reclamada na obrigação de fazer constante do item 'e' da exordial, a ser cumprida no prazo de 48 horas a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa diária no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por dia de descumprimento, limitada a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais)." (id. 255cae7 - grifei)

DESLOCAMENTO PARA EMBARQUE E DESEMBARQUE

O sindicato-autor alega que após os empregados substituídos desembarcarem em terra, a ré já os considera como gozando período de folga. Refere, contudo, que tais empregados não estão no gozo de suas folgas quando do desembarque, já que deverão, ainda, se deslocar, em transporte fornecido ou subsidiado pela ré, do desembarque até sua residência. Postula, em decorrência, o cômputo desse período como efetiva jornada, de modo que as folgas sejam computadas a partir do momento em que os substituídos, efetivamente, cheguem em suas residências.

A ré, em sua defesa, invoca o novo regime da CLT, após Lei 13.467/2017, em especial o teor do artigo 58, acerca das horas in itinere. Requer, ainda, a aplicação do mandamento legal estampado nos arts. 3º, IV, e 4º caput, ambos da Lei nº 5.811/72.

De fato, a mencionada Lei nº 5.811/72 não determina que o empregado que presta serviço submetido ao regime de trabalho offshore, de maneira ininterrupta, tenha computado o horário de início de sua folga compensatória apenas quando da chegada em sua residência.

Do que concluo que, se nem os empregados integralmente regidos pela Lei nº 5.811/1972 fazem jus à pretensão postulada pelo sindicato-autor, por certo que os empregados substituídos, que trabalham embarcados apenas de forma eventual - já que ordinariamente pertencem ao regime administrativo -, também não têm direito ao cômputo da folga na forma proposta na exordial.

No mesmo sentido, o parecer do Parquet, in verbis:

'Já quanto ao início da folga compensatória ser no dia do desembarque ou somente após o trabalhador chegar em casa, se se está equiparando os trabalhadores administrativos aos sujeitos ao regime da Lei 5.811/72, ainda que eventual e justificadamente, deve-se adotar o entendimento de que a folga começa no dia do desembarque, sob pena de se criar um diferencial sem amparo legal.' (ID 8d127e1 - Pág. 14)

Improcedente o pedido (item 'f'), portanto." (id. 255cae7 - grifei)

Irreprochável o veredicto *a quo*.

Conforme quadro fático exaustivamente delineado na sentença, os empregados substituídos, embora enquadrados no regime administrativo, quando deslocados para prestar labor eventual em embarcações ou em viagens para áreas terrestres distantes ou de difícil acesso, exerciam atividades de apoio operacional e, por esta razão, eram enquadrados no regime de sobreaviso a que alude o artigo 5º da Lei nº 5.811/1972, *verbis*:

"Art. 5º Sempre que for imprescindível à continuidade operacional durante as 24 (vinte e quatro) horas do dia, o empregado com responsabilidade de supervisão das operações previstas no art. 1º, ou engajado em trabalhos de geologia de poço, ou, ainda, em trabalhos de apoio operacional às atividades enumeradas nas alíneas "a" e "b" do § 1º do art. 2º, poderá ser mantido no regime de sobreaviso." (grifei)

Dessarte, a alteração posteriormente levada a cabo pela ré quanto ao regime de trabalho dos substituídos em tais ocasiões especiais, excluindo-os do regime de sobreaviso, além de não encontrar amparo na legislação específica, importou em inegável prejuízo, em desrespeito à regra prevista no artigo 468 da CLT, que ergue óbice à alteração *in pejus* das "regras do jogo" contratual, sob pena de nulidade.

Deveras, conspira em favor do Sindicato-autor o entendimento consubstanciado na Súmula 51, I, do TST, segundo a qual "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento".

A propósito do tema, trago à baila a doutrina de MAURÍCIO GODINHO DELGADO (in "Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores", 18. ed. - São Paulo : LTr, 2019, p. 238-241), *verbis*:

"O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é especial do Direito do Trabalho. Contudo, sua origem é claramente exterior ao ramo justrabalhista, inspirado no princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Tanto que, normalmente, é estudado como exemplo de princípio geral do Direito (ou de seu ramo civilista) aplicável ao segmento jslaboral.

(...)

O princípio geral da inalterabilidade dos contratos sofreu forte e complexa adequação ao ingressar no Direito do Trabalho - tanto que passou a se melhor enunciar, aqui, através de uma diretriz específica, a da inalterabilidade contratual lesiva.

Em primeiro lugar, a noção genérica de inalterabilidade perde-se no ramo justrabalhista. É que o Direito do Trabalho não contingência - ao contrário, incentiva - as alterações contratuais favoráveis ao empregado; estas tendem a ser naturalmente permitidas (art. 468, caput, CLT).

Em segundo lugar, a noção de inalterabilidade torna-se sumamente rigorosa caso contraposta a alterações desfavoráveis ao trabalhador - que tendem a ser vedadas pela normatividade justrabalhista (arts. 444, caput, e 468, caput, CLT).

Em terceiro lugar, a atenuação civilista da fórmula *rebus sic stantibus* (atenuação muito importante no Direito Civil) tende a ser genericamente rejeitada pelo Direito do Trabalho.

É que este ramo jurídico especializado coloca sob ônus do empregador os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT), independentemente do insucesso que possa se abater sobre este. As obrigações trabalhistas empresariais preservam-se intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido revezes efetivos em virtude de fatos externos à atuação do empregador.

(...)

Em suma, consideradas essas três importantes especificidades é que se pode, hoje, falar na existência de um princípio especial trabalhista, o da inalterabilidade contratual lesiva.

Ressalte-se, a propósito, não ser absoluta, é claro, a vedação às alterações lesivas do contrato de trabalho. Afora as situações inerentes ao chamado jus variandi ordinário empresarial (o qual, segundo a doutrina, englobaria mudanças de menor importância, não chegando a atingir efetivas cláusulas do pacto entre as

partes), haveria certo leque de modificações lesivas autorizadas implícita ou explicitamente por lei (como a reversão: parágrafo único do art. 468 da CLT) ou franqueadas pela ordem jurídica à própria norma coletiva negociada (art. 7º, VI, CF/88)." (grifei)

Tendo em conta essas circunstâncias e bem postos os fatos, mantenho a sentença que, declarando a nulidade da alteração contratual empreendida pela ré, determinou o pagamento das folgas suprimidas, porquanto garantidas pelo normativo inerente aos empregados submetidos ao regime de turno ininterrupto de revezamento.

Indevido, entretanto, o pagamento de horas extraordinárias em razão do tempo despendido pelos substituídos no deslocamento entre sua residência e o local de embarque e desembarque, eis que tal regime de trabalho encontra-se disciplinado em lei específica, sendo inaplicáveis, dessarte, o artigo 58, §2º, da CLT e a Súmula nº 90 do TST, na esteira da remansosa jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, *verbis*:

""RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA IN 40 DO TST. TEMPO DE ESPERA. PETROLEIRO. TRAJETO DE EMBARQUE/DESEMBARQUE. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. Cinge-se a controvérsia à definição se o tempo que o empregado petroleiro fica aguardando o transporte para embarque/desembarque da plataforma pode ser considerado tempo à disposição do empregador, devendo ser pago como horas extras. O Regional entendeu que o transporte fornecido pela empresa no trajeto residência/trabalho/residência decorre de imposição legal, de modo que não enseja o pagamento de horas in itinere . No caso não há como vislumbrar violação direta do art. 4º da CLT ou contrariedade às Súmulas 90 e 366 do TST, por se tratar de categoria especial, com regramento próprio, nos termos da Lei 5.811/1972. O único aresto servível para a demonstração de divergência jurisprudencial (fls. 1.086-1.087) é inespecífico, pois não trata de empregado petroleiro. Recurso de revista não conhecido." (RR-535-31.2014.5.20.0009, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 05/06/2020).

"HORAS IN ITINERE . PETROLEIRO. No que se refere às horas in itinere , este Tribunal Superior vem consolidando sua jurisprudência no sentido de que não é possível a condenação em horas in itinere no caso dos empregados que prestam serviços em atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, uma vez que estão sujeitos à disciplina especial da Lei 5.811/1972. Referida lei estabelece que as empresas são obrigadas a fornecer transporte aos empregados, independente de o local de trabalho ser de fácil acesso e da

existência ou não de transporte público no trajeto. Inaplicável ao caso a Súmula 90 do TST. Nesse sentido, precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido." (RR-1926-04.2013.5.05.0161, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 28/06/2019).

"RECURSO DE REVISTA. (...) LEI Nº 5.811/72. HORAS IN ITINERE . A reiterada jurisprudência desta c. Corte é no sentido de que, como os trabalhadores regidos pela Lei nº 5.811/72 já têm direito ao transporte gratuito até o local de trabalho, independentemente de esse último ser de fácil acesso ou servido por transporte público regular, por força do artigo 3º, IV, daquela Lei, não fazem jus às horas in itinere . Precedentes. Recurso de revista não conhecido." (RR-127-34.2013.5.05.0222, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/07/2017)

Na mesma linha, destaco o douto parecer do Ministério Público do Trabalho exarado nos presentes autos, que ora transcrevo como reforço de fundamentação, *verbis*:

"Como criteriosamente destacado no parecer deste Parquet acostado ao ID. 8d127e1, a presente ação civil pública busca o restabelecimento das condições contratuais anteriores à alteração unilateral prejudicial implementada pela Petrobrás, para os empregados que laboram em regime administrativo quando eventualmente, embarcam ou realizam viagens a locais distantes ou de difícil acesso para realizar atividades de apoio operacional em função de suas especialidades técnicas.

O Sindicato autor afirma que a ré sempre reconheceu e remunerou este trabalho eventual como 'sobreaviso' e efetuou alteração unilateral desse critério.

A Ré afirma que os empregados que embarcam eventualmente com fins específicos recebem adicional de periculosidade e adicional de confinamento (decorrentes das condições especiais de trabalho) correspondentes ao tempo em que estiverem embarcados, entretanto não recebem os adicionais devidos aos empregados engajados nos regimes de turno de revezamento e de sobreaviso, tampouco as folgas decorrentes desses regimes, e que estão claramente definidos no Acordo Coletivo de Trabalho - ACT.

O regramento para a remuneração e concessão de folgas compensatórias para o exercício de tais atividades eventuais são o Acordo Coletivo de Trabalho e a Lei 5.811/72. Transcrevem-se:

Cláusula 55ª do ACT: A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento, Sobreaviso ou Especial de Campo, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

'Art. 5º - Lei 5.811/72: Sempre que for imprescindível à continuidade operacional durante as 24 (vinte e quatro) horas do dia, o empregado com responsabilidade de supervisão das operações previstas no art. 1º, ou engajado em trabalhos de geologia de poço, ou, ainda, em trabalhos de apoio operacional às atividades enumeradas nas alíneas 'a' e 'b' do § 1º do art. 2º, poderá ser mantido no regime de sobreaviso.

§ 1º Entende-se por regime de sobreaviso aquele que o empregado permanece à disposição do empregador por um período de 24 (vinte e quatro) horas para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender as necessidades ocasionais de operação.

§ 2º Em cada jornada de sobreaviso, o trabalho efetivo não excederá de 12 (doze) horas'.

Analisando-se as provas carreadas aos autos, infere-se da perícia técnica acostada ao ID. f2bcc01 que as respostas do perito aos quesitos 1 a 7 concluem que os trabalhadores que embarcam para apoio operacional realizam trabalho na forma da Lei n. 5.811/72, em sobreaviso.

Isso porque todo trabalhador embarcado trabalha no regime previsto na Lei n. 5.811/72. Assim se outro trabalhador, ainda que em regime regular administrativo, embarca em plataforma para atividade de apoio operacional por mais de um dia (com pernoite a bordo), passa a se submeter ao regime de trabalho de bordo. Não trabalha oito horas, mas doze (vide resposta ao quesito 16 do Laudo Pericial, id. c72e6a6).

Quando embarcados, os trabalhadores, além de desenvolverem seu trabalho por 12 horas seguidas, ainda podem ser demandados para emergências, principalmente se embarcam para apoio operacional, o que caracteriza o sobreaviso (vide resposta ao quesito 17, id c72e6a6).

A perícia, que reproduz as normas da companhia, demonstra alteração prejudicial dos contratos de trabalho, justificada como erro dos gerentes acertado em reunião de 05.10.2017.

Ao prestar esclarecimentos complementares afirma o Sr. Perito, id. 57d97c7:

QUESITO 2 DA RECLAMADA: 'Requer, respeitosamente, seja informado pelo i. Expert por quanto tempo, antes da 'correção' do 'equivoco', os substituídos indicados pelo Autor

receberam o pagamento realizado da forma que reputa 'equivocada'.

RESPOSTA: Os gerentes por não saberem enquadrar corretamente as atividades de sobreaviso (turno ininterrupto de 12 horas) ou embarque administrativo, registravam os empregados que se deslocavam do seu local de serviço, como regime de sobreaviso. A reclamada não informou desde quando isso acontecia.

Mais adiante no mesmo documento afirma, em resposta ao quesito 17 da impugnação do Sindicato-autor:

RESPOSTA: Afirmativo, já que estavam sendo remunerados de forma equivocada. Tão logo foi descoberto o erro cometido pelos gerentes, a área de recursos humanos providenciou a reunião (05/10/2017), orientando-os sobre o padrão correto de remuneração do embarque administrativo (vide resposta ao quesito 7 dos reclamantes).

A partir da citada data, os gerentes passaram a seguir o padrão correto e a enquadrar a atividade do empregado como embarque administrativo, quando eles deixaram de receber adicional de sobreaviso, sendo remunerados pelo confinamento, referente aos dias que estivessem no regime administrativo.

Ora, se a companhia corrigiu um erro, deveria ter feito tal alegação em contestação.

Nenhuma menção a correção de erros ou equívocos de interpretação pelos gerentes foi alegada em contestação. Somente a perícia trouxe tal informação aos autos.

Assim, tendo restado clara a alteração efetuada, entende o Ministério Público do Trabalho ter razão o Sindicato-autor, não merecendo qualquer reparo a decisão recorrida.

Em regime de sobreaviso, quando em embarque para apoio operacional, os empregados administrativos têm direito a um dia e meio de folga por cada dia embarcado.

Restou, ainda, comprovado que a Petrobrás claramente suprime as folgas de sábado e domingo dos empregados do regime administrativo que realizam trabalho eventual em regime de sobreaviso ao descontar o sábado e domingo como dia de folga quando não são realizados cinco dias consecutivos de trabalho (quando a folga de embarque impede o trabalho contínuo por cinco dias úteis), sob a alegação de não poder remunerar duas vezes o RSR.

Todavia, a Petrobrás confunde conceitos.

O trabalho eventual em regime de sobreaviso não altera o regime regular do trabalhador, que é administrativo. Por esta razão, os

sábados e domingos desse trabalhador são RSR.

A folga compensatória do embarque em regime de sobreaviso não se confunde com o RSR e deve ser gozada em dias úteis, sob pena de se retirar do trabalhador outro direito seu.

Assim, os descontos dos sábados e domingos não se justificam e são irregulares.

Já quanto ao início da folga compensatória ser no dia do desembarque ou somente após o trabalhador chegar em casa, se se está equiparando os trabalhadores administrativos aos sujeitos ao regime da Lei n. 5.811/72, ainda que eventual e justificadamente, deve-se adotar o entendimento de que a folga começa no dia do desembarque, sob pena de se criar um diferencial sem amparo legal.

Pelo não provimento de ambos os recursos interpostos." (id. 9f8a06c - grifei)

Por tudo quanto posto, resta manter a sentença em sua íntegra.

Nego provimento a ambos os apelos.

Desde já, as partes estão advertidas de que a oposição de declaratórios manifestamente infundados darão azo à cominação prevista no art . 1026, §2º, do CPC.

Conclusão

Conheço dos recursos ordinário e adesivo; rejeito a preliminar de falta de interesse processual arguida pela ré; no mérito, nego provimento a ambos os apelos.

Acórdão

ACORDAM os Desembargadores que compõem a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, em CONHECER dos recursos ordinário e adesivo; REJEITAR a preliminar de falta de interesse processual arguida pela ré; no mérito, NEGAR PROVIMENTO a ambos os apelos, nos termos do voto da Exma. Desembargadora Relatora.

Rio de Janeiro, 03 de agosto de 2022.

Assinatura

Rosana Salim Villela Travesedo
Desembargadora do Trabalho
Relatora

RSVT/mme

Votos

Assinado eletronicamente por: **[ROSANA SALIM
VILLELA TRAVESEDO]** - 16cf8d8
<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo