



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000075-09.2021.5.09.0008

Relator: PAULO RICARDO POZZOLO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 04/11/2022

Valor da causa: R\$ 66.000.000,00

Partes:

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRENTE: VIBRA ENERGIA S.A

ADVOGADO: PAULO HENRIQUE FIGUEREDO DE ARAUJO

ADVOGADO: FELIPE MONNERAT SOLON DE PONTES RODRIGUES

ADVOGADO: ANA PAULA GONCALVES PEREIRA DE BARCELLOS **RECORRIDO:**
VIBRA ENERGIA S.A

ADVOGADO: ANA PAULA GONCALVES PEREIRA DE BARCELLOS

ADVOGADO: FELIPE MONNERAT SOLON DE PONTES RODRIGUES

ADVOGADO: PAULO HENRIQUE FIGUEREDO DE ARAUJO

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJECUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCESSO:

0000075-09.2021.5.09.0008 (ROT)

RECORRENTES:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (autor)
VIBRA ENERGIA S/A (reclamada)

RECORRIDOS:

VIBRA ENERGIA S/A (reclamada)
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (autor)

RELATOR:

PAULO RICARDO POZZOLO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo Recorrentes **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (autor)** e **VIBRA ENERGIA S/A (reclamada)** e Recorridos **OS MESMOS**.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL COM FINALIDADE DE INDUZIR EMPREGADOS A ADERIR A PLANO DE DESLIGAMENTO. AUSÊNCIA DE PROVA DE ATO ILÍCITO.

I - Hipótese em que se afirma que a empregadora agiu deliberadamente para instaurar terror e pânico no ambiente de trabalho, com a finalidade de atemorizar empregados e instigá-los a aderir a Plano de Desligamento Optativo (PDO) para, com isso, obter dispensa em massa de trabalhadores sem grande dispêndio econômico.

II - Não constitui ato ilícito o anúncio, feito pelo empregador, de extinção de escritórios; de redução do quadro de empregados; da abertura de Plano de Desligamento e limitação de inscrições nesse programa; da perspectiva de dispensa de empregados sem nenhum incentivo além das verbas rescisórias previstas em lei e, até mesmo, do cenário de potenciais

ID. f3174bb - Pág. 1

reduções salariais. Não há lei que proíba o empregador a adotar as primeiras providências mencionadas, ao passo que a última é autorizada pela legislação trabalhista em determinadas circunstâncias (v.g., art. 7º, VI,



da CF/88; arts. 444, parágrafo único; 503; 468, §§ 1º e 2º; 611-A, IX e § 3º, da CLT). Por isso, o simples fato de prepostos da reclamada ter proferido anúncio pública de tais deliberações não pode ser visto, em nenhuma hipótese, como ato abusivo, contrário ao princípio da boa-fé ou eivado de antijuridicidade, máxime quando não há nenhuma evidência de que essas mesmas deliberações foram feitas com o intencional propósito de envolver trabalhadores em ambiente de terror e entorpecimento para, com isso, reduzir chances de insurgência e mobilização ou diminuir o que se denomina de "passivo trabalhista".

III- A liberdade econômica constitui valor jurídico relevante, atualmente declarado pela Lei 13.874/2019, que protege a livre iniciativa e o livre exercício da atividade econômica. No caso, as deliberações anunciadas e adotadas pela empregadora no contexto da abertura de seu capital, do processo que levou à sua desestatização e das providências inicialmente adotadas por seus novos acionistas constituem nada mais do que livre exercício da atividade econômica. Ainda que os empregados estivessem habituados a outra realidade, em virtude da natureza jurídica outrora ostentada pela empregadora e do proceder por ela adotado ao longo de suas respectivas contratualidades, não há lei que proíba tais deliberações, que desautorize seu anúncio público, que vede a agilidade no seu cumprimento ou que imponha prazo para paulatina adaptação dos empregados atingidos. A empregadora tinha a prerrogativa de instituir o Plano de Demissão Optativo, de estabelecer prazo para adesão de seus empregados e de reduzir seu quadro de pessoal. E o prenúncio da adoção de tais medidas, por si só, não constitui coação nem aviltamento dos trabalhadores. Recurso ordinário a que se nega provimento.

I - RELATÓRIO

De início, informa-se às partes que o critério utilizado para a referência aos documentos e demais peças integrantes deste caderno processual, no presente julgado, é a numeração constante do canto superior direito em cada uma das folhas do PDF (extraído em ordem crescente).

Da r. sentença de fls. 2035/2041, complementada pela r. decisão resolutória de embargos de declaração de fls. 2048/2049, ambas da lavra da **MM. Juíza Jacqueline Aises Ribeiro Veloso**, que julgou improcedentes os pedidos formulados na petição inicial, recorrem os litigantes.

Por meio do recurso ordinário de fls. 2052/2111, o autor (*Ministério*



Público do Trabalho) busca a reforma do julgado quanto aos seguintes temas: **(a)** nulidade processual

ID. f3174bb - Pág. 2

por negativa de prestação jurisdicional; **(b)** Programa de Desligamento Optativo - PDO 2019; **(c)** indenização por danos morais coletivos.

Por meio do recurso ordinário adesivo de fls. 2139/2151, a reclamada (*Vibra Energia S/A*) busca a reforma do julgado quanto aos seguintes temas: **(a)** extinção do processo - ausência de interesse de agir; **(b)** extinção do processo - pedido genérico; **(c)** inépcia da petição inicial pedido de imposição de obrigações de fazer e de não fazer; **(d)** inépcia da petição inicial - pedido de indenização por danos morais coletivos; **(e)** nulidade processual por cerceamento de defesa.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada (*Vibra Energia S/A*) às fls. 2115/2138 e pelo autor (*Ministério Público do Trabalho*) às fls. 2155/2164.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho às fls. 2167/2168.

É, em síntese, o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais, **ADMITE-SE** o recurso ordinário interposto pelo autor (*Ministério Público do Trabalho*) e o recurso ordinário adesivo interposto pela reclamada (*Vibra Energia S/A*), bem como as respectivas contrarrazões.

MÉRITO



**RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO INTERPOSTO PELA
RECLAMADA (VIBRA ENERGIA S/A)**

ID. f3174bb - Pág. 3

A - EXTINÇÃO DO PROCESSO - AUSÊNCIA DE INTERESSE DE

AGIR

O Juízo de origem assim se pronunciou:

"Suscita a ré a ausência de interesse de agir, ao argumento de que as questões levantadas na presente ação civil pública foram devidamente abordadas e ajustadas nos acordos com a categoria, com cláusulas de abrangência nacional, inclusive com a interveniência do MPT. Afirma, ainda, que falta interesse de agir em relação ao pedido genérico de cumprimento da lei.

O interesse de agir é apreciado em abstrato, ou seja, conforme a causa de pedir e os pedidos: a pretensão jurisdicional solicitada deve ser necessária e adequada. Necessária, porque impossível obter a satisfação do alegado direito sem a intervenção do Estado. Adequada, porque apta a corrigir a lesão de direito apontada.

No caso, as alegações da ré não conduzem à carência da ação, sendo que a existência ou não do direito é questão de mérito, a ser analisada oportunamente.

Rejeito".

A reclamada (*Vibra*) busca a reforma da sentença, para obter a extinção do processo, na forma prevista no art. 485, VI, do CPC. Afirma que "*os acordos firmados nas tutelas específicas próprias esvaziaram a utilidade da ação civil pública em epígrafe, tornando-a carente de interesse de agir*". Diz que "*a questão deve ser apreciada antes do próprio exame meritório e, como não o foi*". Também aduz:

"Explicamos: as discussões que envolviam o PDO-BR 2019 e as situações pós-PDO inclusive aquelas debatidas nesta demanda - já foram objeto de acordos coletivos com sindicatos da categoria, contando inclusive, com a participação da federação à qual se filia o sindicato denunciante. Todos foram realizados com a participação do MPT e devidamente homologados pelo Judiciário. A matéria, portanto, já foi equacionada, não havendo interesse em agir do autor quanto ao tema.

Com efeito, os questionamentos em torno dos termos do PDO-BR 2019 foram amplamente discutidos na ação civil coletiva nº 0101264-40.2019.5.01.0067, ajuizada pelo SITRAMICO-RJ, que tramitou perante a 67ª VT do Rio de Janeiro. Nele, foi firmado acordo, com a participação do MPT em todo o processo negocial, na condição de custos iuris, a fim de se assegurar que não houvesse lesão ou ameaça a direitos dos trabalhadores. Após a homologação da transação, foi esvaziada a pretensão e o processo foi arquivado.

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



Além disso, o PDO-2019 também foi objeto de outras 02 outras ações coletivas, idênticas à ação que tramitou perante a 67ª VT/RJ. Trata-se da ACC nº 010129680.2019.5.01.0023, ajuizada pela FETRAMICO, à qual o SITRAMICO-PR é filiado, que tramitou perante a 23ª VT do Rio de Janeiro; e da ACC nº 0021237-90.2019.5.04.0001, ajuizada pelo SITRAMICO-RS, que tramitou perante a 1ª VT de Porto Alegre. Em

ID. f3174bb - Pág. 4

ambas as ações, também já arquivadas, foi celebrado acordo coletivo que solucionou as questões controvertidas contidas no PDO e que fundamentam a presente ação, sendo certo que eles contaram com participação do MPT e homologação pelo Judiciário, tendo a BR, mais uma vez, firmado seu compromisso em dar publicidade e amplitude nacional aos termos negociados - v. cláusula nona do acordo.

Já quanto à realidade posterior ao PDO BR-2019, e às alegações de que a BR teria imposto aos empregados que permaneceram na empresa a aceitação de redução salarial e supressão de benefícios, sob pena de demissão, foi firmado acordo coletivo entre a BR DISTRIBUIDORA e a FETRAMICO, negociado em procedimento de mediação em dissídios coletivos (processos nºs 1000881-71.2019.5.00.0000 e 000087649.2019.5.00.0000) e homologado pelo Eg. TST. Esse acordo regula as relações da empresa com seus empregados após o PDO. Ele pressupõe a aplicação da CCT do setor, e não mais do ACT 2017/2019, cuja vigência encerrou-se em 30.09.2019. O acordo dispõe sobre medidas compensatórias e disciplina, em particular, as relações da BR com os empregados hipossuficientes, incluindo parâmetros para eventuais negociações de reduções salariais, nos termos da lei. O acordo contou com a adesão da maior parte dos sindicatos estaduais, inclusive do SINTAMICO-PR, bem como da Federação Nacional que representa a categoria - a FETRAMICO.

Ou seja: todas as alegações da presente ação - as questões atinentes às supostas práticas de atos abusivos (coação/ameaça) para adesão ao PDO, prazo exíguo de inscrição, impossibilidade de dispensa imotivada de trabalhadores concursados, redução de salário e necessidade de negociação coletiva para programas de dispensas, entre outras - foram devidamente abordadas e ajustadas nos acordos com a categoria, com cláusulas de abrangência nacional, em especial nos dois acordos realizados pelo FETRAMICO, ao qual o SITRAMICO-PR é filiado.

O MPT simplesmente despreza de forma absoluta os diversos acordos coletivos negociados acerca do PDO e do período que se seguiu a ele, que tratam dos temas que pretende revisitar nesta demanda. Não há como não ver aqui uma afronta ao art. 7º, XXVI, da Constituição, que impõe o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho".

Isso se confirma, ainda, pelo fato de o Ministério Público ter participado da negociação de todos esses acordos. Embora haja uma repartição de atribuições entre os membros do Parquet, por força do princípio da unidade do MP (CF/88, art. 127, § 1º), "o Ministério Público se constitui de um só organismo, uma única instituição. Quando um membro do parquet atua, quem na realidade está atuando é o próprio Ministério Público", nas palavras de Paulo Cezar Pinheiro Carneiro. Isto é: cada membro do Parquet, no exercício da sua independência funcional, age em nome de toda a instituição. Diante disso, carece de boa-fé, caracterizando verdadeiro venire contra factum proprium a suposição de que acordos de cuja negociação o próprio MPT participou poderiam ser ignorados em ação civil pública em que o próprio Parquet figura como autor. Além disso, é surpreendente que se assumam que diferentes outros representantes do MPT pelo país afora - inserido aqui o Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz da Silva Flores - e diferentes órgãos da Justiça do Trabalho, incluindo o TST, teriam sido "coniventes" com o que se descreve como assédio moral, abuso de direito e "terror".

Dessa forma, o objeto da presente demanda já foi totalmente esvaziado pelos acordos em tela, tendo em vista sua abrangência nacional e a participação das entidades sindicais da

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



categoria. Todos contaram com a interveniência do MPT e foram homologados pela Justiça do Trabalho. Assim, se o Parquet discorda dos termos dos acordos ou pretende impugná-los, deve fazê-lo pelas vias próprias. Não pode, contudo, simplesmente fingir que não existem, como se a lide já não tivesse sido composta, com todas as garantias exigidas pela lei. Notadamente quando não consta dos autos, nem se sugere, qualquer alegação de que os acordos teriam sido descumpridos pela BR. Impõe-se, assim, a extinção do processo sem exame de mérito, por ausência de interesse em agir".

Examina-se.

ID. f3174bb - Pág. 5

Invocando o princípio da eventualidade, a reclamada (*Vibra*) formula a pretensão recursal de modo condicionado à reforma da sentença quanto ao mérito dos pedidos formulados na petição inicial ("*na eventualidade do Eg. TRT afastar a total improcedência meritória solução mais benéfica à Vibra -, ainda assim a r. ação civil pública não merece prosperar, pois necessária extinção do feito sem resolução do mérito, na forma do art. 485, inciso VI, do CPC/2015*"). Em outras palavras, a reclamada pretende que o processo seja extinto na forma do art. 485, VI, do CPC caso a decisão de mérito seja-lhe desfavorável.

Não há preceito legal que autorize a adoção do raciocínio requerido no recurso, pois o mérito da causa não pode ser decidido antes do exame das condições da ação; a análise destas precede o exame daquele. Exatamente por isso, a matéria trazida na insurgência da reclamada será decidida antes do exame do mérito dos pedidos formulados (tema abordado no recurso ordinário interposto pelo autor).

Pois bem.

Os pedidos formulados na presente ação civil pública são de **imposição de obrigações de fazer** (abstenção da prática de atos abusivos para promoção de dispensa em massa; observância do princípio da boa-fé contratual), **pagamento de indenização por danos morais coletivos** (no valor de sessenta milhões de reais) e **condenação a "reparação simbólica de caráter público ... sob a forma de declaração, arte, monumento, memorial, etc."** (no valor de até seis milhões de reais).

A celebração de negociação coletiva não esvazia o objeto da presente demanda, nem afasta o interesse processual do autor (*MPT*), pois não há notícia de que as normas coletivas negociadas tenham versado sobre os fatos narrados na petição inicial (prática de ato ilícito e abusivo,

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



caracterizador de assédio moral, por ocasião da instituição do Programa de Desligamento Optativo - PDO), tampouco de que tenham imposto à reclamada (*Vibra*) as obrigações e prestações postuladas na petição inicial.

Nada a acolher.

B - EXTINÇÃO DO PROCESSO - PEDIDO GENÉRICO

O Juízo de origem assim se pronunciou:

ID. f3174bb - Pág. 6

"Suscita a ré a ausência de interesse de agir, ao argumento de que as questões levantadas na presente ação civil pública foram devidamente abordadas e ajustadas nos acordos com a categoria, com cláusulas de abrangência nacional, inclusive com a interveniência do MPT. Afirma, ainda, que falta interesse de agir em relação ao pedido genérico de cumprimento da lei.

O interesse de agir é apreciado em abstrato, ou seja, conforme a causa de pedir e os pedidos: a pretensão jurisdicional solicitada deve ser necessária e adequada. Necessária, porque impossível obter a satisfação do alegado direito sem a intervenção do Estado. Adequada, porque apta a corrigir a lesão de direito apontada.

No caso, as alegações da ré não conduzem à carência da ação, sendo que a existência ou não do direito é questão de mérito, a ser analisada oportunamente.

Rejeito".

A reclamada (*Vibra*) busca a reforma da sentença, para obter a extinção do processo, na forma prevista no art. 485, VI, do CPC. Afirma que "*boa parte do que o MPT pede é que a lei seja cumprida e não sejam praticados atos abusivos: genérico assim*". Questiona "*qual seria a necessidade do provimento jurisdicional pretendido pelo demandante*" e argumenta que "*cabe ao Judiciário resolver conflitos concretos, em que há lesão ou ameaça a direitos, e não fazer declarações em tese sem qualquer utilidade, ou limitar-se a repetir o que a lei já diz*". Sustenta que "*não há interesse*



quando o provimento é desnecessário para alcançar determinado bem jurídico" e diz que "é o que ocorre no caso em tela, já que boa parte dos pedidos de obrigação de fazer e não fazer corresponde à mera enunciação de princípios". Também aduz:

"Além disso, não há previsão de que outros programas como o PDO sejam desenvolvidos no futuro próximo, de modo que inexistente qualquer risco de reiteração dos supostos problemas que o MPT enxerga no PDO-BR 2019. Além disso, o autor nem mesmo sugere que a ré teria descumprido o que foi pactuado nos acordos referidos acima, seja em relação ao DO BR-2019 ou nas relações com os trabalhadores após o PDO. Nesses termos, efetivamente não há necessidade alguma nos pedidos de obrigação de fazer e não fazer. A ação civil pública não se presta a servir como instrumento de consulta ao Poder Judiciário, a fim de lidar com questões meramente hipotéticas. Sem contar que não é pelo fato de MPT considerar equivocado o PDO-BR 2019 que todo e qualquer programa desenvolvido no futuro suscitaria as questões que a inicial alega.

Em resumo: não há razão ou utilidade nos pedidos de obrigação de fazer e não fazer e, por isso mesmo, não se justifica a mobilização do Poder Judiciário para produzir declaração do que a lei em tese já diz, ausente qualquer incerteza jurídica ou conflito concreto. Dessa forma, na eventualidade do Eg. TRT afastar a total improcedência meritória - solução mais benéfica à Vibra - necessária extinção do feito sem resolução do mérito, na forma do art. 485, inciso VI, do CPC/2015".

Examina-se.

ID. f3174bb - Pág. 7

Invocando o princípio da eventualidade, a reclamada (*Vibra*) formula a pretensão recursal de modo condicionado à reforma da sentença quanto ao mérito dos pedidos formulados na petição inicial ("na eventualidade do Eg. TRT afastar a total improcedência meritória solução maisbenéfica à Vibra - necessária extinção do feito sem resolução do mérito, na forma do art. 485, inciso VI, do CPC/2015"). Em outras palavras, a reclamada pretende que o processo seja extinto na forma do art. 485, VI, do CPC caso a decisão de mérito seja-lhe desfavorável.

Não há preceito legal que autorize a adoção do raciocínio requerido no recurso, pois o mérito da causa não pode ser decidido antes do exame das condições da ação; a análise destas precede o exame daquele. Exatamente por isso, a matéria trazida na insurgência da reclamada será decidida antes do exame do mérito dos pedidos formulados (tema abordado no recurso ordinário interposto pelo autor).

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



Pois bem.

Os pedidos formulados na presente ação civil pública são de **imposição de obrigações de fazer** (abstenção da prática de atos abusivos para promoção de dispensa em massa; observância do princípio da boa-fé contratual), **pagamento de indenização por danos morais coletivos** (no valor de sessenta milhões de reais) e **condenação a "reparação simbólica de caráter público ... sob a forma de declaração, arte, monumento, memorial, etc."** (no valor de até seis milhões de reais).

Em relação às obrigações de fazer e de não fazer postuladas na petição inicial, não se trata de pedido absolutamente genérico, tampouco de mero espelhamento do que diz a lei. A leitura da peça exordial mostra que o autor (*MPT*) sustenta praticou ato ilícito e agiu em abuso de direito e, por isso, pretende inibir a reiteração de tal conduta. Trata-se de pedido de tutela inibitória revestido de interesse em virtude da apontada conduta pretérita patronal.

Se há (ou não) previsão de instituição de outros programas relacionados à dispensa de empregados, isso não diz respeito ao exame das condições da ação, mas se refere ao mérito da controvérsia.

Nada a acolher.

C - INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL - PEDIDO DE IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER E DE NÃO FAZER

ID. f3174bb - Pág. 8

O Juízo de origem assim decidiu:

"A ré alega a inépcia da inicial, o argumento de que os pedidos de obrigação de fazer e não fazer são genéricos e, em relação aos pedidos condenatórios, não há causa de pedir.

Entretanto, entendo que os requisitos da petição inicial foram preenchidos, na forma do art. 840, §1º da CLT, sendo que a análise da insurgência da reclamada conduz ao julgamento de mérito da demanda, não se tratando, propriamente, de hipótese de inépcia da petição inicial.

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



Pelo exposto, a preliminar".

A reclamada (*Vibra*) busca a reforma da sentença, para obter a extinção do processo, na forma do art. 485, I, do CPC. Afirmar que "*os pedidos formulados em uma demanda, mais ainda quando se trate de ação civil pública ajuizada pelo MPT, devem ser claros e determinados, de modo que o réu possa defender-se, exercer o direito ao contraditório e o Juízo possa emitir seu julgamento no limite do que foi pleiteado*", sustentando que isso "*não é o que acontece com os pedidos de obrigação de fazer e não fazer formulados pelo Parquet*". Alega que os pedidos são incompreensíveis e que não é possível identificar as condutas concretas que o autor (*MPT*) pretende obter com as obrigações de fazer e de não fazer postuladas na petição inicial.

Examina-se.

Os pedidos formulados na presente ação civil pública são de **imposição de obrigações de fazer** (abstenção da prática de atos abusivos para promoção de dispensa em massa; observância do princípio da boa-fé contratual), **pagamento de indenização por danos morais coletivos** (no valor de sessenta milhões de reais) e **condenação a "reparação simbólica de caráter público ... sob a forma de declaração, arte, monumento, memorial, etc."** (no valor de até seis milhões de reais).

Ao contrário do que sustenta a reclamada (*Vibra*), não há inépcia, pois a leitura da petição inicial (pedidos e causa de pedir) deixa evidente que a pretensão do autor (*MPT*) é evitar a reiteração das condutas por ele reputadas ilícitas e abusivas, as quais foram longamente expostas na causa de pedir.

Nada a acolher.

ID. f3174bb - Pág. 9

B - INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL - PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS

O Juízo de origem assim decidiu:

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb
<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>
Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008
Número do documento: 23030616374061400000056316837



"A ré alega a inépcia da inicial, o argumento de que os pedidos de obrigação de fazer e não fazer são genéricos e, em relação aos pedidos condenatórios, não há causa de pedir.

Entretanto, entendo que os requisitos da petição inicial foram preenchidos, na forma do art. 840, §1º da CLT, sendo que a análise da insurgência da reclamada conduz ao julgamento de mérito da demanda, não se tratando, propriamente, de hipótese de inépcia da petição inicial.

Pelo exposto, a preliminar".

A reclamada (*Vibra*) busca a reforma da sentença, para obter a extinção do processo, na forma do art. 485, I, do CPC. Afirma que os pedidos reparatórios (indenização por danos morais coletivos e reparação pública) não apresentam causa de pedir porque "*a inicial jamais descreve qualquer tipo de dano em que a sociedade como um todo teria incorrido ou, muito menos, por que a BR teria gerado um "sentimento de desvalor de toda a classe trabalhadora". Aponta que "o autor se limita a apontar supostas ilicitudes na relação entre a ré e seus empregados, especificamente no contexto do PDO-BR 2019, sem jamais indicar como isso poderia resultar em lesões a bens imateriais da coletividade em geral ou aos trabalhadores como um todo".*

Examina-se.

Os pedidos formulados na presente ação civil pública são de **imposição de obrigações de fazer** (abstenção da prática de atos abusivos para promoção de dispensa em massa; observância do princípio da boa-fé contratual), **pagamento de indenização por danos morais coletivos** (no valor de sessenta milhões de reais) e **condenação a "reparação simbólica de caráter público ... sob a forma de declaração, arte, monumento, memorial, etc."** (no valor de até seis milhões de reais).

A leitura da petição inicial, que se estende por mais de 40 (quarenta) folhas, mostra que o autor (*MPT*) apresentou longa e repetitiva causa de pedir, a qual pode ser resumida no apontamento de atos ilícitos e abusivos praticados pela empregadora por ocasião do lançamento de plano de incentivo à demissão. Consta claramente da petição inicial a alegação de que o proceder



patronal causou assédio moral e humilhação pública dos trabalhadores, pois estes teriam sido acusados de receber salários muito superiores ao do mercado. Inexata, portanto, a assertiva de que a petição inicial teria apontado ilicitudes "*sem jamais indicar como isso poderia resultar em lesões a bens imateriais da coletividade em geral ou aos trabalhadores como um todo*". Não há, portanto, a inépcia apontada pela recorrente.

Nada a acolher.

E - NULIDADE PROCESSUAL POR CERCEAMENTO DE DEFESA

A reclamada (*Vibra*) argui nulidade processual por cerceamento de defesa e pede o retorno dos autos ao Juízo de origem, "*a fim de permitir a oitiva da testemunha -----*".

Afirma que "*o comprovante de residência não é requisito para que se leve qualquer testemunha a depor em juízo*" e que "*nem mesmo a prévia indicação das testemunhas é imposta pela Lei - os testigos podem ser levados, espontaneamente pela parte, no dia da audiência, independentemente de formalidades antecedentes (art. 825 da CLT12)*". Argumenta que, "*em havendo o interesse na oitiva de testemunha residente fora da Seção judiciária, o correto seria a respectiva oitiva por carta precatória*". Também aduz:

"O que fez o MM. Juízo: procreveu a oitiva por carta precatória, determinando que todas as oitivas de testemunhas de fora da municipalidade sejam feitas de forma telepresencial. Sem embargo, o fez impondo a apresentação de um comprovante de residência em próprio nome, com a juntada prévia desse comprovante no processo. Assim, a ilegalidade foi dupla: (i) não só proibiu a carta precatória para a finalidade de oitiva de testemunha, em contrariedade à jurisprudência; (ii) exigiu a apresentação prévia de documento além do meramente identificatório, instituindo um requisito para a oitiva de testemunha que não está previsto em qualquer Lei.

A r. sentença justificou a inexistência de nulidade a partir do seguinte fundamento: "Entretanto, como registrado na audiência, "esta Magistrada disponibilizou ao procurador da Ré a disponibilização de link de acesso a testemunha -----, que não entrou na audiência" (ID. 851fc21 - Pág. 1). Todavia, só na audiência foi informado que a testemunha ----- Casado Prado poderia acessar o link. Contudo, já era tarde demais: como sua oitiva já tinha sido indeferida, a empresa não encaminhou a ela o link. E, logicamente, não tinha como pedir à testemunha para que ficasse de "prontidão", imaginando uma reconsideração pelo MM. Juízo na audiência".



Examina-se.

Invocando o princípio da eventualidade, a reclamada (*Vibra*) formula a pretensão recursal de modo condicionado à reforma da sentença quanto ao mérito dos pedidos formulados na petição inicial ("*para a hipótese eventual do resultado do julgamento em 2º grau não ser favorável à ré, recorre adesivamente, pedindo a nulidade da futura sentença, por cerceamento de defesa, com a baixa do feito e reabertura da fase instrutória, a fim de permitir a oitiva da testemunha -----*"). Em outras palavras, a reclamada pretende a declaração de nulidade processual caso a decisão de mérito seja-lhe desfavorável.

Não há preceito legal que autorize a adoção do raciocínio requerido no recurso, pois o mérito da causa não pode ser decidido antes do exame da apontada nulidade processual; a análise desta precede o exame daquele. Exatamente por isso, a matéria trazida na insurgência da reclamada será decidida antes do exame do mérito dos pedidos formulados (tema abordado no recurso ordinário interposto pelo autor).

Pois bem.

Ao contrário do que alega a reclamada, não se constata cerceamento de defesa, tampouco nulidade processual.

Primeiro, porque a recorrente não informa qual o prejuízo que teria decorrido do fato de não ter sido ouvida a testemunha ----- . No Processo do Trabalho, conforme estabelece o art. 794 da CLT, "*só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes*". No caso, além de terem sido ouvidas duas testemunhas por indicação da reclamada (----- e --- --) e de a sentença ter sido totalmente favorável à ré, esta não esclarece qual teria sido a desvantagem processual porventura oriunda da falta de oitiva da testemunha ----- . Não há nenhum apontamento, v.g., de que só a referida testemunha teria conhecimento de algum fato controvertido. Não demonstrado prejuízo, não há como acolher a nulidade invocada pela recorrente.

Segundo, porque propriamente indeferimento da oitiva da testemunha ---- -, tampouco negativa do Juízo de origem em expedir carta precatória.

Na petição de fl. 1964, acompanhada dos documentos de fls. 1965/1967, a reclamada (*Vibra*) requereu a oitiva da testemunha ----- . No despacho de fl. 1973, o Juízo de origem atestou a comprovação de que referida testemunha reside em outra jurisdição e, por isso, deferiu "*a participação telepresencial (plataforma zoom) exclusivamente da testemunha ----- na audiência designada*", ressaltando que aos demais participantes a audiência seria presencial.



Por sua vez, na petição de fl. 1990, em substituição à testemunha anteriormente indicada, a reclamada (*Vibra*) indicou duas testemunhas (----) "**para a oitiva telepresencial**". Na referida petição, apresentou documento que comprova que a primeira testemunha (---) reside no Rio de Janeiro (fl. 1991). No despacho de fl. 1995, o Juízo de origem deferiu "*o requerimento do reclamado para participação telepresencial da testemunha ---- em audiência aprazada*", sob o fundamento de que houve "*comprovação de residência*". Entretanto, indeferiu "*a participação virtual da testemunha ----, vez que não comprovada sua residência fora desta jurisdição*" (destaques acrescidos). Ato contínuo, a reclamada manifestou-se às fls. 2000/2001, arguindo nulidade processual.

Como se observa, na petição de fl. 1990, a reclamada (*Vibra*) não requereu expedição de carta precatória para oitiva da testemunha ----, mas limitou-se a apresentá-la "**para a oitiva telepresencial**". O Juízo de origem **(a)** não indeferiu a oitiva da referida testemunha; **(b)** não condicionou sua oitiva à apresentação de comprovante de endereço e **(c)** não indeferiu pedido de expedição de carta precatória, até mesmo porque tal pedido nem sequer foi formulado.

Na verdade, o Juízo de origem indeferiu tão somente "**a participação virtual**" da testemunha ----na audiência, ao fundamento de não ter sido comprovada sua residência fora da jurisdição de Curitiba. Significa dizer: a testemunha ----deveria comparecer presencialmente à audiência, realizada em Curitiba, e não na forma "*telepresencial*", porque não demonstrado que residia em outra localidade. A exigência de apresentação de comprovante de endereço da testemunha, como condição ao deferimento de participação em audiência na forma "*telepresencial*", constitui prerrogativa amparada pelo art. 765 da CLT.

Em 19/04/2022, realizou-se audiência presencial, na qual foram ouvidas três testemunhas residentes em Curitiba e uma testemunha residente no Rio de Janeiro. A testemunha ---- não foi ouvida. Consta da ata da referida audiência:

"Dada a palavra ao(à) procurador(a) da parte Ré, disse que: " Como já manifestado nos autos, gostaria que consignasse também em ata de audiência o protesto pelo indeferimento na modalidade telepresencial de audiência. A empresa reclamada *Vibra* entende ter sido violado seus direitos de defesa. Uma testemunha indicada (----) não será ouvida, tendo em vista que houve o pedido de comprovação de residência a despeito da inexistência de previsão legal neste sentido. A título de exemplo, nem mesmo a intimação prévia se faz necessária. Neste sentido, poderia até mesmo a testemunha ----, assim como outras, serem ouvidas por carta precatória ".

Registra-se que esta Magistrada disponibilizou ao procurador da Ré a disponibilização de link de acesso a testemunha ----, que não entrou na audiência" (fl. 2005).



Como se observa, o protesto apresentado em audiência pelo procurador da reclamada não se referiu ao indeferimento da oitiva da testemunha ----- (até mesmo porque tal indeferimento não aconteceu). Na verdade, consignou-se "*o protesto pelo indeferimento na modalidade telepresencial de audiência*". Ocorre que não há preceito legal que imponha ao Juízo condutor da instrução processual a obrigatoriedade de realizar audiência "*telepresencial*", muito menos quando não há prova de tal necessidade (aqui entendida como o comprovante de que testemunha reside em outro local). Além disso, muito embora pudesse ter requerido a oitiva da testemunha -----por carta precatória, a reclamada não formulou tal requerimento.

Inexiste, pois, o cerceamento de defesa alegado pela recorrente.

Nada a acolher.

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO AUTOR (*MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO*)

A - NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

O autor (*MPT*) argui nulidade processual por negativa de prestação jurisdicional e pede a declaração de "*nulidade da r. sentença, mas com o imediato julgamento dos pedidos por esse E. TRT da 9ª Região, nos termos do artigo 1.013, §3º, II e IV, do CPC, com enfrentamento específico conforme será explicitado mais à frente*". **Sucessivamente**, pede que, "*declarada a nulidade da r. sentença, retornem os autos à origem, para apreciação integral dos pedidos formulados pelo parquet*".

Em **resumo**, afirma que a sentença "*está eivada de vícios, porquanto as contradições e omissões existentes não foram sanadas quando da oposição dos embargos de declaração pelo parquet, haja vista que o D. Juízo a quo os rejeitou sem empreender a análise devida, argumentando que se tratava de mero inconformismo do Ministério Público*". Aponta que não houve pedido de



declaração de nulidade do Plano de Desligamento Optativo e que, nos embargos declaratórios, "*pleiteou-se a manifestação da magistrada quanto a este excerto do julgado cotejado com os pedidos "a"*

ID. f3174bb - Pág. 14

e "*b" da inicial, o que não restou atendido pela juíza singular em flagrante negativa de prestação jurisdicional". Aponta que "o MM. Juízo não fez qualquer valoração do arcabouço probatório existente nos autos, limitando sua análise do processo a leitura enviesada dos depoimentos testemunhais".*

Também aduz:

"A propósito, a Exma. Magistrada adotou procedimento questionável na audiência de instrução do feito. Enquanto a audiência transcorria, enquanto os depoimentos iam sendo proferidos, a Magistrada os resumia para em uma ata paralela que não iria para os autos. No entanto, os registros resumidos da Exma. Magistrada não refletiam exatamente os depoimentos prestados. Indagada pela representante do parquet sobre a incorreção das respostas registradas na ata paralela, a Magistrada declarou que a ata paralela não é uma ata, mas a sua "cola" e, sem argumentar, abusivamente simplesmente parou de compartilhar a ata paralela com as partes, fugindo do dever de urbanidade e transparência.

Observa-se que a Exma. Magistrada não se manifestou sobre o questionamento expresso sobre se não implica a prática do crime de ameaça previsto no artigo 147 do Código Penal a declaração do presidente da empresa, Rafael Grisolia, de que "*A BR é privada, já dei uma indicação de que as faixas salariais estão 30% a 40% acima, então teu salário a mercado está muito alto. A gente está fazendo outra visão, vai ter remuneração mais variável, vai ter metas, gente cobrando... Só queria deixar muito claro que o que a gente vier a oferecer não vai ser o que é hoje, porque hoje não é mercado... Faz uma reflexão primeiro se você se imagina nessa BR e nessa situação, não é muito difícil (...)*".

Tampouco se manifestou sobre se não prova que a ameaça de mal considerável foi cumprida, ofendendo os artigos 448 e 468 da CLT e o artigo 7º, I (proibição de dispensa arbitrária) e VI (irredutibilidade salarial salvo acordo ou negociação coletiva) da CF, a declaração da testemunha da ré que disse que "*Declarou que sua redução salarial foi de R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais) para R\$ 12.000,00 (doze mil reais), tendo inclusive perdido o cargo/função que ocupava com o seu respectivo adicional, sendo que a redução do salário base foi em torno de 30% (trinta por cento)*" (59min27seg a 01h01min10seg).

A magistrada não se manifestou sobre questionamento sobre se o documento apresentado nos autos, que comprova que alguns trabalhadores tiveram tratamento diferenciado na condução do PDV, a exemplo do caso do trabalhador -----foi desligado da empresa ré em 10/12/2019, quando aderiu ao PDO, e recontratado em 10/02/2021 (<https://ri.br.com.br/vibra-energia/perfil-corporativo/>).

A magistrada ignorou o pedido expresso de manifestação sobre o fato provado de que os trabalhadores -----, tiveram seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa, tendo todos recebido benefícios adicionais não ofertados a outros trabalhadores que igualmente aderiram ao PDO, ALÉM DOS BENEFÍCIOS DO PDO. O MPT reitera requerimento de manifestação expressa sobre esta prova de tratamento discriminatório e contrário ao princípio da isonomia salarial, igualdade de tratamento e ofensivo à Lei nº 9.029/95.

Assim, requereu o MPT fosse sanada a omissão apontada, o que igualmente não restou atendido pela juíza singular em flagrante negativa de prestação jurisdicional.

(...)

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



Ademais, houve nítida violação ao contraditório e ampla defesa (artigo 5º, LV, CF/88) quando da rejeição dos embargos de declaração por ter sido negado direito textualmente previsto (artigo 1.022, I e II do CPC), que confere a possibilidade de se opor tal recurso quando houver omissão e contradição na sentença. Tal pretensão foi rejeitada por entender o D. Juízo que os pedidos veiculados na verdade esboçavam uma pretensão de reforma. Em realidade, o que pretendeu o parquet era a resolução das contradições e omissões apontadas, de modo a se obter uma prestação jurisdicional clara, facultando ao

ID. f3174bb - Pág. 15

Órgão Ministerial, caso assim entendesse, atacar uma decisão cujas razões de fundo, que levaram à sua formação, estivessem explicitadas logicamente. Isto permitiria o manejo do recurso ordinário sem óbices, porquanto expressos claramente todos os fundamentos a serem impugnados".

Examina-se.

Ao contrário do que afirma o autor (*MPT*), não se constata negativa de prestação jurisdicional, muito menos nulidade processual.

Os pedidos formulados na petição inicial foram examinados pelo Juízo de origem. E os motivos pelos quais o pedido é acolhido ou rejeitado (a interpretação da prova produzida, o entendimento acerca dos dispositivos legais aplicáveis ao caso, etc.) não caracterizam negativa de prestação jurisdicional, nem constituem causa para pronunciamento de nulidade processual, pois não traduzem vício no procedimento adotado pelo julgador, mas dizem respeito à solução do litígio, isto é, ao mérito da controvérsia. Eventual equívoco no julgamento do pedido, se existente, não é solucionado pelo pronunciamento de nulidade processual, mas pela reforma do julgado, se houver interposição de recurso que leve ao conhecimento do Tribunal a matéria de mérito impugnada.

Acrescente-se que o efeito devolutivo do presente recurso ordinário (art. 1.013, §§ 1º e 2º, do CPC) permite que este Colegiado examine os temas sobre os quais a recorrente entende haver omissão do Juízo de origem, **caso sejam adequadamente abordados como matéria de mérito na referida insurgência.**

Posto isso, rejeita-se a arguição de nulidade processual.

Nada a acolher.



**B - OBRIGAÇÕES DE FAZER E DE NÃO FAZER POSTULADAS
NA PETIÇÃO INICIAL - PROGRAMA DE DESLIGAMENTO OPTATIVO - PDO**

Tratam os autos de **ação civil pública** proposta em **05/02/2021** pelo **Ministério Público do Trabalho** em face de **Petrobrás Distribuidora S/A**, agora denominada **Vibra Energia S/A**.

ID. f3174bb - Pág. 16

Na **petição inicial**, o autor (*MPT*) disse que o objetivo da demanda é "*impor à requerida obrigação de abster-se de praticar atos de assédio moral e abuso de direito em face de seus empregados, bem como pagar indenização por dano imaterial coletivo à sociedade brasileira por atos praticados em todo o Brasil com especial incidência na cidade de Curitiba, local em que havia uma sede física ora desativada*". Narrou que a reclamada (então denominada *Petrobrás Distribuidora S/A*) iniciou processo de abertura de capital em 2017 e o concluiu em 2019, o que culminou com a venda da maior parte de suas ações e, assim, com sua privatização. Relatou que, em inquérito administrativo, constatou-se a prática de "*várias condutas abusivas de maneira premeditada nos altos escalões, mas abrupta para os trabalhadores, com o objetivo de criar um clima de terror e assim, alcançar o objetivo de demitir empregados concursados gerando passivo trabalhista irrisório*". Expôs que, em novembro /2019, a então empregadora comunicou **(a)** o lançamento de Programa de Desligamento Optativo; **(b)** a extinção de todos os escritórios, exceto os localizados no Rio de Janeiro e **(c)** a redução dos rendimentos daqueles que permanecessem laborando para a companhia, de modo tão abrupto que os empregados "*acordaram para viver um pesadelo: serem obrigados a, tão somente em 7 dias, entre 12/11/2019 e 19/11 /2019, a decidirem aceitar um plano de demissão "optativa", sob pena de 1. - Serem demitidos sem indenização ou 2. Terem os salários reduzidos ou 3. Serem transferidos para o Rio de Janeiro ou local incerto*". Relatou que, em 08/11/2020, a companhia noticiou aos acionistas "*o plano de redução drástica de pessoal e achatamento de salários*" e, logo em seguida, "*o prazo de 5 dias idealizado pela empresa foi aberto para os trabalhadores surpreendidos com a audaciosa proposta*". Mencionou que "*o PDO foi estabelecido de maneira totalmente unilateral pela empresa, sem negociação coletiva*". Também aduziu:

"Infelizmente, a estratégia de terror funcionou perfeitamente. Embora ação civil coletiva ACC 01001264-40.2019.5.01.0067, ajuizada pelo Sintramico do Rio de Janeiro tenha conseguido suspender momentaneamente o prazo de adesão ao PDO, a redução drástica aconteceu, tendo sido celebrado um acordo para suavizar cláusulas grosseiramente

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



proibidas em 13/12/2019. (fls. 379 e seguintes do IC). Pelo acordo, a empresa comprometeu-se a suavizar regras para todos os empregados da Federação, no entanto, tal decisão não fez coisa julgada em relação aos sindicatos que não fizeram parte daquele ajuste (restrito ao Sintramico do Rio de Janeiro cidade na qual a empresa pretendia concentrar suas operações, logo, com situação jurídica diversa das demais). Tanto é verdade que o Sintramico - PR noticiou tal fato (impossibilidade da extensão de acordo aqueles que dele não participaram).

A própria empresa reconheceu a nulidade de várias cláusulas do "Instrumento Particular de Rescisão e Quitação Decorrente de Pedido de Desligamento por Mútuo Acordo", especialmente as que previam quitação genérica de várias parcelas decorrentes do contrato de trabalho, em afronta ao artigo 5º, XXXV da Constituição Federal (acesso à Justiça) e ao entendimento já pacificado nos tribunais (OJ 270 SBDI-1, sobre quitação das parcelas especificadas no recibo e RE 590415, do STF, no sentido de que só acordo coletivo pode ensejar eficácia liberatória de PDV), como atualmente diz o artigo 477- B da CLT. Ainda, a possibilidade de compensar créditos trabalhistas com parcelas recebidas por adesão ao PDV, prevista na estratégia da empresa, agride a OJ 356 da SDI1 do TST. Mas as ilegalidades não paravam por aí, pois o termo propunha a renúncia a quaisquer estabilidades (cláusula 6), inclusive do direito ao reconhecimento das doenças do trabalho (cláusula 11, que consolida a renúncia ao direito de reintegração ou

ID. f3174bb - Pág. 17

indenização pelo reconhecimento de quaisquer doenças que o trabalhador fosse portador, ferindo de morte o art. 118 da Lei 8213/91). Em razão disso, naquele processo, a ré retrocedeu e suavizou alguns pontos do plano de demissão. Disse ao juízo que faria o mesmo em todo território nacional, mas não o fez.

O fato de algumas nulidades terem sido revistas apenas confirma o abuso de direito e o assédio moral que se pretende ver reconhecido e reparado por meio desta ação civil pública. Os trabalhadores foram nocauteados pela ameaça odiosa e isso permitiu que a empresa prosseguisse seu plano de dispensa em massa de maneira também abusiva. A empresa não só aplicou o plano como reforçou a divulgação para todos os que quisessem ouvir, que se os trabalhadores que não aderissem, ficariam sem o acordo coletivo de trabalho com o sindicato obreiro. Sim, porque de uma ora para outra a empresa, unilateralmente, começou a afirmar que o sindicato que representava os trabalhadores há décadas não tinha mais legitimidade. Trata-se de imoral estratégia para criar instabilidade jurídica sobre a (im)permanência dos benefícios negociados coletivamente, além de impor a redução de salários sob pena de demissão (sem PDO).

Vale mencionar que no âmbito do IC 2576/19, que fundamenta a presente ação, foram ouvidas testemunhas que confirmaram a situação de especial terror vivida no Estado do Paraná, que não foi contemplado pela empresa na reestruturação. O prédio em que funcionava a BR Distribuidora em Curitiba foi devolvido ainda no fim de 2019 e os trabalhadores que permaneceram tiveram que ficar em home office" (destaques diversos dos contidos no original).

Igualmente na **petição inicial**, o autor (MPT) afirmou que, em 31/12 /2018, a companhia tinha 3.134 empregados diretos e, em 21/12/2019, tinha 2.278, tendo as demissões prosseguido ao longo de 2020. Apontou que, "*dos empregados que permaneceram, nenhum teve acesso a programa de participação em lucros e resultados, como reconhecido na descrição da política de*

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



remuneração dos empregados relativa ao exercício de 2019". Expôs que "as ameaças, todas elas, foram cumpridas", culminando com a modificação do sindicato representativo e da CCT aplicável. Sustentou que "os vários acordos celebrados pelas entidades sindicais ocorreram na perspectiva da redução dos danos causados pela conduta abusiva do réu" e que "não é verdade que os prazos exíguos do PDO tenham sido "validados" pelos acordos coletivos". Argumentou que, "ao contrário, a situação de desespero e desesperança deliberadamente provocada pelo réu levaram a estes resultados" e que, "para cessar o assédio insuportável é que aquelas condições foram aceitas". Disse que "o fato de algumas cláusulas terem sido suavizadas nos acordos tampouco implica qualquer concordância com os fatos que somente foram consumados porque estrategicamente lançados como ofensiva planejada para ser rápida e não permitir a reação das vítimas". Alegou que "a adesão dos trabalhadores se deu diante da ameaça de demissão, redução salarial ou transferência". Discorreu sobre a função social da empresa, a boa-fé objetiva e o abuso de direito. Invocou o art. 27 da Lei 13.303/2016 e aduziu:

"A função social da empresa acionada é evidenciada não só em razão de determinadas exigências constitucionais, tais como a obrigação de admitir empregados através de concurso público e a de contratar obras, bens e serviços mediante licitação (art. 37,

ID. f3174bb - Pág. 18

incisos II e XXI; art. 173, § 1º, inciso III) mas, também, pelo teor da própria Lei nº 13.303/2016 (estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias), que impôs a tais entes uma série de obrigações, entre as quais é expressamente consignada a necessidade de se observar o interesse coletivo.

Embora a BR tenha vendido parte de suas ações a pessoas jurídicas de direito privado, existem duas verdades que precisam ser lembradas. Primeiro que é preciso honrar os 37,5% do capital votante que continuam pertencendo a empresa estatal. Não se pode admitir vota contra os princípios que a orientam em qualquer decisão de colegiado. Em segundo lugar, os adquirentes das ações sabiam que estavam comprando uma empresa de natureza pública, com pessoal admitido por concurso e que, portanto, precisam respeitar os tempos necessários ao processo de transição entre a natureza pública e a privada. Os atuais empregados, admitidos por concurso público, diferentemente do cidadão comum admitido em empresa privada, não pode ter sua dispensa motivada meramente porque o controle acionário mudou de mãos".

Também na **petição inicial**, o autor (*MPT*) disse que, "*ao ameaçar com corte de salários, recusa à negociação coletiva e dispensas arbitrárias, a empresa praticou evidente abuso de direito*". Sustentou que houve desestatização parcial da empregadora (já que 37% das ações continuaram pertencendo à Petróleo Brasileiro S/A), na forma de alienação da participação societária (art.

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



4º, I, da Lei 9.491/97), a qual preconiza o prosseguimento das atividades empresariais, de modo que " os novos acionistas controladores figuram como sucessores dos contratos de trabalho dos empregados que permaneciam na estrutura jurídica da empresa". Reiterou que "a ré abusou de seu poder, portanto, quando ameaçou com redução salarial e dispensa se os trabalhadores simplesmente porque resolveu supostamente aumentar a margem de lucros". acrescentando que, "dentre os direitos adquiridos dos empregados, estão, conforme dispõe o artigo 37 da Constituição interpretado pelo STF, o de não sofrer dispensa imotivada, arbitrária e abusiva". Argumentou que "nem a Lei 13303/2016, nem tampouco a Lei do Programa Nacional de Desestatização (Lei 9491/1997) autorizam em qualquer momento a dispensa imotivada de trabalhadores concursados; ao contrário, a Lei 9491/97 menciona expressamente que a desestatização visa a permitir a retomada de investimento nas empresas e atividades que vierem a ser transferidas à iniciativa privada (artigo 1º, IV), não contemplando o simples encerramento das atividades, como foi o caso no estabelecimento da ré". Alegou que a decisão adotada pela reclamada feriu a Meta 8 do Objetivo 8 da Agenda 2030 da ONU, relativa ao desenvolvimento sustentável e promoção da vida digna, apontando que "a empresa ameaçou os trabalhadores de praticar um ato ilícito, coagindo-os a aderir ao PDO de maneira coativa, pelo fundado receio de mal maior", e que "essa prática ilícita precisa ser condenada para que não volte a ocorrer". Discorreu sobre a proteção contra despedida arbitrária e sobre a nulidade da "dispensa em massa sem negociação com o sindicato obreiro".

Além disso, expôs:

ID. f3174bb - Pág. 19

"A forma como a BR Distribuidora realizou o "PDO" constitui ineludivelmente um ardil para realizar dispensas arbitrárias, sem justa causa e com abusividade. São arbitrárias porque não se justificam por qualquer motivo de natureza econômica (não há qualquer crise na empresa, uma das mais lucrativas do Brasil), nem técnica (não há sequer alegação de que a força de trabalho não esteja acompanhando as demandas do serviço), nem muito menos financeira. Mesmo após a privatização e antes das dispensas, a Petrobrás distribuidora alardeou lucros retumbantes e também prometeu aos "acionistas" que doravante, com a demissão em massa, esses lucros saltariam a patamares estratosféricos".

Ainda na **petição inicial**, o autor disse que foi "*flagrante o desrespeito ao princípio da solução negociada, na medida em que a empresa, inadvertidamente, decretou o afastamento da proteção sindical sobre a demissão coletiva de trabalhadores, ao somente decidir negociar após o fato*

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



consumado da demissão", sustentando que *"permanece aplicável a decisão do TST sobre o caso Embraer (quando, em 2009, a Embraer decidiu dispensar 4,2 mil trabalhadores da noite para o dia, sem prévia negociação coletiva)"*. Argumentou que o art. 477-A da CLT deve ser interpretado de modo coordenado com o art. 616 da CLT e sob o filtro do art. 7º, I, da CF/88. Acusou a empregadora de ter cometido *"afrenta deliberada aos Direitos Humanos dos trabalhadores sob a ótica dos princípios orientadores às empresas da ONU"*. Também aduziu:

"Observe-se, portanto, que a empresa infringiu diretamente responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, pois não agiu de forma preventiva, ao contrário, agiu de forma premeditada, atropelando a razoabilidade para infringir de uma vez os direitos humanos de seus empregados. Caso fosse respeitadora dos direitos humanos laborais, não divulgaria, com prazo exíguo e clima de terror, plano de demissão "optativa" que apenas se destinava a impor uma redução de custos com a folha de trabalho, atingida a golpe de força, já que a empresa recusou-se a estabelecer qualquer diálogo com qualquer entidade sindical. A empresa não só se negou a promover a consulta livre, prévia e informada dos trabalhadores impactados pelo seu plano de demissão em massa como ludibriou o exercício dos direitos sindicais. Ao negar os direitos de associação e de negociação a empresa ofendeu não apenas o art. 7º do Decreto brasileiro, mas também a Convenção da OIT.

A empresa não adotou qualquer processo de diálogo social com a categoria. Não efetuou sequer uma consulta ("A consulta envolve a partilha de informações e a apresentação dos pontos de vista dos interessados sobre os assuntos de interesse comum, antes que seja tomada uma decisão"). A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva constituem princípios/direitos fundamentais do trabalho conforme a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais de 1998. O Brasil ratificou a Convenção 98, sobre negociação coletiva.

O que a empresa fez foi anunciar um cenário desolador, colocá-lo em prática e então aguardar passivamente que os trabalhadores desesperados, representados pelos seus Sindicatos (para isso a empresa reconheceu legitimidade), aceitassem indenizações a posteriori face ao ato consumado. Esse tipo de situação é descrito pela OIT como ofensivo ao princípio da boa-fé:

(...)

ID. f3174bb - Pág. 20

A empresa sonou informações relevantes aos trabalhadores, que sequer sabiam porque o prazo de "opção" pelo plano de demissão era tão curto, ou porque poderia ser unilateralmente interrompido pela empresa. A empresa tampouco efetuou qualquer estudo de impacto sobre os direitos humanos dos trabalhadores, apenas efetuou um cálculo sobre qual valor poderia ser economizado após a prática das dispensas de pessoal, ferindo o art. 9º do Decreto 9751 de 2018. Os trabalhadores não tiveram qualquer informação sobre os critérios de remanejamento de pessoal. Sobre a importância de uma negociação informada, vejamos a recomendação da OIT:

(...)



Contrario sensu, o quadro geral de terror e desinformação visava definitivamente produzir o efeito alcançado: conseguir, de golpe, demitir o máximo possível de trabalhadores concursados para posteriormente estudar a forma de recomposição da força de trabalho semter de dialogar com os trabalhadores.

Os trabalhadores sofreram grande lesão aos direitos de informação e transparência, pela forma premeditadamente avassaladora como conduziu o processo de dispensa em massa. Isso evidentemente feriu o princípio da boa-fé contratual, maculou o processo de adesão ao plano de demissão, viciando o consentimento dos trabalhadores".

Finalizando a exposição da causa de pedir, na **petição inicial**, o autor (MPT) afirmou que *"a ré maculou a expectativa nela depositada pela coletividade em geral, que espera que as empresas, no desempenho de sua função social, adotem uma postura alinhada ao ordenamento jurídico, alicerçada nos conceitos de boa-fé, transparência, lealdade e confiança, função social do contrato e função social da propriedade"*. Disse que *"a empresa feriu o princípio da boa-fé contratual, maculou o processo de adesão ao plano de demissão, viciando o consentimento dos trabalhadores"*. Alegou que *"tod as as provas colhidas no Inquérito que embasa a presente Ação evidenciam que a empresa praticou atos equiparados à perseguição regular para impor uma conduta às vítimas: obter a demissão de trabalhadores concursados com custo baixo"*. Apontou que *"o processo de fechamento da Petrobras Distribuidora no Paraná foi realizado sem qualquer participação do empregado ou negociação coletiva com as entidades sindicais"*. Narrou que *"a empresa procrastinou a celebração de acordo coletivo para pressionar os empregados diante da redução dos benefícios pactuados, obrigando a Federação Nacional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados - FETRAMICO, a ingressar com dissídio coletivo junto ao Tribunal Superior do Trabalho, em 8 de novembro de 2019, dois meses após a data base da categoria (1º de setembro)"*. Expôs que *"a ré praticou, portanto, ato de força, unilateral e abusivo, que uma vez consumado, colocou os trabalhadores em posição de desvantagem, forçando negociações a posteriori e na perspectiva exclusiva da redução de danos"*. Informou que *"todos os trabalhadores ouvidos pelo MPT revelam o clima de medo, tensão, ameaça, insegurança no ambiente de trabalho"*. Aduziu que *"a degradação das condições de trabalho decorrente da conduta ilícita manifestou-se pelas ameaças, veladas e ostensivas, de não aproveitamento do trabalhador no processo de privatização, de perda de benefícios e vantagens caso não optassem pelo "incentivo" ao desligamento nos prazos arbitrariamente definidos pela empresa, em meio a um procedimento compulsório de*



"despejo" do edifício em que se desenrola sua vida profissional". Argumentou que "as condutas praticadas pela ré constituem ofensa aos direitos humanos dos trabalhadores, violência no trabalho, conforme dicção da Convenção 190 da OIT, e também ofendem aos art. 186 e 187 do Código Civil, representa falta grave empresarial (art. 483 da CLT), merecendo portanto a repulsa e condenação da ré a abster-se de voltar a praticá-las, indenizar a sociedade brasileira e pedir desculpas públicas".

Discorreu sobre danos morais coletivos. Então, formulou os seguintes pedidos:

"Como demonstrado, de forma reiterada a PETROBRÁS DISTRIBUIDORA praticou atos abusivos para forçar a adesão de trabalhadores concursados a um plano de demissão que disfarçava uma dispensa em massa. É importante inibir que a ré volte adotar medidas semelhantes, remanesçam trabalhadores contratados antes da privatização.

Para tanto, requer o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, com fundamento nos artigos 84, § 3º, do CDC, c/c 12, da Lei n. 7.347/85, a CONCESSÃO DE LIMINAR REFERENTE À TUTELA PRETENDIDA para:

- a) determinar à ré, imediatamente, sob pena do pagamento de multa a ser estipulada pelo juízo (CDC, 84, § 4º), que se **ABSTENHA de praticar atos abusivos notadamente coações e ameaças contra os trabalhadores com o intuito de forçar promover dispensa em massa mediante quaisquer modalidades de "planos de demissão"**;
- b) determinar à ré, imediatamente, sob pena do pagamento de multa a ser estipulada pelo juízo (CDC, 84, § 4º) **que observe o princípio da boa-fé contratual**, expresso nos direitos à informação, transparência, à negociação coletiva prévia, existência de razões objetivas para a dispensa (não arbitrarias), prazos razoáveis em procedimentos de demissão incentivada, dispensa por acordo ou revisão salarial, ou evitando quaisquer formas de coação, abuso e assédio moral para forçar o consentimento e a tomada de decisão dos trabalhadores;
- c) Em caso de descumprimento das obrigações anteriores, requer-se o **estabelecimento de multa diária** de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) multiplicada pelo número de trabalhadores do (s) estabelecimento (s), incidente até a efetiva cessação da conduta proibida.

Em caráter definitivo, requer o MPT o seguinte:

A confirmação dos pedidos concedidos liminarmente, bem como

- d) O pagamento de **indenização a título de dano moral coletivo em valor não inferior a R\$ 60.000.000,00 (sessenta milhões de reais)**, nos termos da lei da ação civil pública que para ser utilizado na a reparação do bem jurídico lesado com participação do MPT (artigo 13), podendo ser reversível pessoas jurídicas de reconhecido saber, que apresentem projetos de atividades ou investimentos na área de prevenção e combate à violência nas relações de trabalho, especialmente ao assédio moral, bem como de valorização do trabalho e empregabilidade e fortalecimento da negociação coletiva; ou sucessivamente outro fundo de natureza pública com participação do MPT, destinado a recomposição do dano trabalhista;
- e) A condenação da empresa a efetuar uma **reparação simbólica de caráter público, que ultrapasse o caráter efêmero do pedido de desculpas público e estabeleça um direito ao reconhecimento do valor de seus trabalhadores para a sociedade brasileira**, que seja destinada a evanescer o sentimento de desvalor de toda a classe trabalhadora, vítima de assédio moral público e consumado, que insuflou um sentimento de desvalor apesar dos serviços prestados por décadas. A reparação pública, sob a forma de declaração,

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



arte, monumento, memorial, etc., poderá ser concretizada por pessoa física ou jurídica que apresente projeto artístico correspondente, que será escolhido por

ID. f3174bb - Pág. 22

comissão integrada necessariamente pelo MPT e por representantes do sindicato histórico da categoria nos últimos 40 anos, e será custeada pela ré, no valor de até R\$ 6.000.000,00 (seis milhões de reais).

Requer-se, por fim, a citação da ré para, querendo, apresentar defesa, bem como apresentar suas demonstrações contábeis relativa ao exercício findo em 31/12/2020, especificamente as informações oficiais sobre faturamento bruto".

A petição inicial, que se estendeu por 42 (quarenta e uma) folhas, foi acompanhada de diversos documentos, juntados às fls. 43/715.

No despacho de fls. 716/717, o Juízo de origem determinou a manifestação da reclamada (*Vibra*) acerca do pedido de tutela de urgência. A reclamada manifestou-se às fls. 763/792 e apresentou os documentos de fls. 793/1282.

Na decisão de fls. 1283/1284, **o Juízo de origem rejeitou o pedido de concessão de tutela de urgência**, formulado na petição inicial.

A reclamada apresentou contestação às fls. 1289/1340 e apresentou os documentos de fls. 1341/1472.

Seguiram-se novas manifestações das partes e juntada de outros documentos, até a realização de audiência, na qual foram ouvidas testemunhas e encerrada a instrução processual (fls. 2005/2007).

Na sentença, **o Juízo de origem julgou improcedentes os pedidos formulados na petição inicial**, aos seguintes fundamentos:

"4. Plano de Desligamento Optativo (PDO)

Pugna o MPT pela condenação da ré ao cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, ao argumento de que várias condutas abusivas foram praticadas pela empresa. Aduz que o PDO foi estabelecido pela empresa de forma unilateral, sem negociação coletiva, sendo que os empregados foram coagidos a aderirem ao plano, mediante ameaça de demissão, redução salarial ou transferência, em verdadeira renúncia de direitos. Afirmou, ainda, que o prazo para adesão ao PDO foi exíguo.

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



Alega que foi ajuizada ação civil coletiva pelo Sindicato da categoria no Rio de Janeiro, no qual foi celebrado um acordo em que a empresa se comprometeu a suavizar as regras do PDO para todos os empregados da Federação.

Entretanto, o acordo não foi estendido aos Sindicatos que dele não participaram. Pretende, assim, seja a ré condenada ao cumprimento das seguintes obrigações, sob pena de multa diária:

ID. f3174bb - Pág. 23

a) abster-se de praticar atos abusivos notadamente coações e ameaças contra os trabalhadores com o intuito de forçar promover dispensa em massa mediante quaisquer modalidades de "planos de demissão";

b) observar o princípio da boa-fé contratual, expresso nos direitos à informação, transparência, à negociação coletiva prévia, existência de razões objetivas para a dispensa (não arbitrárias), prazos razoáveis em procedimentos de demissão incentivada, dispensa por acordo ou revisão salarial, ou evitando quaisquer formas de coação, abuso e assédio moral para forçar o consentimento e a tomada de decisão dos trabalhadores.

Pugnou, ainda, pelo pagamento de indenização por danos morais coletivos, no montante de R\$ 66.000.000,00, e a condenação da empresa a efetuar uma "reparação simbólica de caráter público".

Em defesa, a ré sustenta que o PDO não é hipótese de demissão coletiva, sendo que não é obrigatória a negociação coletiva para criação do plano de desligamento voluntário. Aponta, ainda, que foram celebrados quatro acordos coletivos acerca do PDO, tratando dos temas abordados na presente demanda. Alega, ainda, que as obrigações próprias da Administração Pública, como a motivação das dispensas, não subsistem após a privatização. Ademais, defendeu a validade do prazo de adesão ao PDO 2019, salientando que o termo final do prazo foi prorrogado, encerrando-se somente em 29/11 /2019.

Pois bem. É inerente ao próprio instituto do PDV que a adesão do empregado seja voluntária, ou seja, por livre e consciente manifestação de vontade, sem qualquer interferência externa que possa macular o seu consentimento.

O regulamento do PDO BR 2019 foi acostado pelo MPT às fls. 107 e seguintes, prevendo, no item 2.2, que a adesão é faculdade do empregado, hipótese em que o contrato seria rescindido por mútuo acordo das partes.

Além disso, o plano estabeleceu, de forma clara, a indenização e as vantagens a que fariam jus os empregados que aderissem ao programa, salientando-se que, por força de acordo judicial realizado entre a empresa e o Sindicato nos autos 010126440.2019.5.01.0067, com a interveniência do MPT, o regulamento do PDO e o respectivo instrumento de rescisão contratual sofreram diversas alterações (fl. 1467/1469).

Ademais, foi realizado acordo nos autos da ação civil coletiva nº 010129680.2019.5.01.0023, ajuizada pela Federação Nacional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo, no intuito de estender os termos do acordo firmado nos autos 0101264-40.2019.5.01.0067 aos demais empregados da ré, em âmbito nacional.

O plano definiu, também, que as inscrições poderiam ser realizadas por meio do sistema RH da empresa, no período de 12/11/2019 e 19/11/2019. Não obstante, o prazo de inscrição ficou suspenso por força de liminar concedida nos autos 010126440.2019.5.01.0067 (fl.



1452), perdurando ao menos até a 1ª audiência de conciliação, em 29/11/2019 (fl. 1456/1457).

Assim, entendo que o prazo definido para que os empregados aderissem ao PDO foi razoável, destacando-se que a 2ª testemunha ouvida a convite do MPT declarou ter aderido ao plano no primeiro dia das inscrições, enquanto a 1ª testemunha da reclamada afirmou ter ficado algum tempo digerindo as informações antes de decidir sobre a adesão, evidenciando que o prazo definido foi suficiente para que os empregados tomassem conhecimento dos termos do PDO e tomassem sua decisão.

No que diz respeito à alegada coação para que os trabalhadores aderissem ao PDO, a 1ª testemunha do MPT declarou que a opção em face da adesão seria ficar e aceitar uma redução de salário, sendo que, se não aceitasse, seria dispensado. Não obstante, a testemunha admitiu ter optado por ficar, bem como que o percentual de redução do seu salário não chegou a 10%.

ID. f3174bb - Pág. 24

Por outro lado, as testemunhas da ré declararam que optaram por não aderir ao plano, sendo que a 1ª testemunha da reclamada negou ter recebido ameaças pela não adesão ao PDO e desconhece relatos nesse sentido, contrariando a tese de que os empregados estavam sendo coagidos a se inscreverem.

Ademais, a prova oral produzida demonstrou que foi realizada ampla divulgação do PDO, inclusive sendo realizadas palestras para esclarecimento de dúvidas e explanação dos critérios, como declarou a 1ª testemunha da ré, sendo que quem optou por aderir ao plano teve amplo e prévio conhecimento de suas condições, inclusive no que diz respeito ao fechamento dos escritórios regionais e à possibilidade de redução de salários. Ainda, a 2ª testemunha ouvida a convite da ré negou que tenha sido instituído um "clima de terror" para adesão ao plano, afirmando que não foi pressionada ou ameaçada por seus gestores.

Além disso, os depoimentos das testemunhas evidenciam que algumas pessoas que aderiram ao PDO receberam proposta para continuar na empresa, como ocorreu com a 1ª testemunha da ré. A testemunha declarou, também, conhecer pessoas que não aderiram ao plano e continuam em cargos de gerência, bem como que o processo foi inesperado, mas bem comunicado e informado.

As testemunhas declararam, também, que foi contratada consultoria externa para recolocação profissional dos empregados que aderissem ao PDO.

Diante disso, entendo não haver nulidade a ser declarada no Plano de Desligamento Optativo (PDO) instituído pela ré em 2019, salientando que divergências acerca de suas cláusulas foram resolvidas diretamente com os Sindicatos da categoria profissional, inclusive com a homologação judicial dos acordos entabulados, como já mencionado.

Pelo exposto, julgo os pedidos de condenação improcedentes da ré ao cumprimento de obrigações de fazer e não fazer.

Mesma sorte seguem os pedidos de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e à efetuação de uma "reparação simbólica", **já que não foi constatada a prática de atos ilícitos pela empresa**".



O autor (*MPT*) pede "*o provimento do presente recurso com a reforma da r. sentença singular, para que sejam julgados totalmente procedentes todos os pedidos formulados na presente Ação Civil Pública*". **Sucessivamente**, formula a seguinte pretensão:

"Caso não seja esse o entendimento, requer, a título de prequestionamentos, que esta nobre corte manifeste-se especificamente sobre os seguintes pontos da causa:

1. Se não implica a prática do crime de ameaça previsto no artigo 147 do Código Penal, declaração do presidente da empresa, Rafael Grisolia, de que "A BR é privada, já dei uma indicação de que as faixas salariais estão 30% a 40% acima, então teu salário a mercado está muito alto. A gente está fazendo outra visão, vai ter remuneração mais variável, vai ter metas, gente cobrando... Só queria deixar muito claro que o que a gente vier a oferecer não vai ser o que é hoje, porque hoje não é mercado... Faz uma reflexão primeiro se você se imagina nessa BR e nessa situação, não é muito difícil (...)";
2. Se não prova que a ameaça de mal considerável foi cumprida, ofendendo o artigo 468 da CLT e o artigo 7º, incisos I e VI, da CF, a declaração da testemunha da ré que disse que "Declarou que sua redução salarial foi de R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais) para R\$ 12.000,00 (doze mil reais), tendo inclusive perdido o cargo/função que ocupava com o seu respectivo adicional, sendo que a redução do salário base foi em torno de 30% (trinta por cento)" (59min27seg a 01h01min10seg).

ID. f3174bb - Pág. 25

Nas razões recursais de fls. 2060/2110, **as quais se estendem por nada menos que 50 (cinquenta) folhas**, em resumo, o autor (*MPT*) reitera a narrativa fática apresentada na petição inicial. Além disso, sustenta **(a)** que houve violência no trabalho e assédio moral; **(b)** que a reclamada procurou estabelecer "*clima psicológico de tensão e medo*", com a finalidade de "*demitir empregados concursados gerando passivo trabalhista irrisório*"; **(c)** que houve ameaças públicas aos trabalhadores, feitas em palestras proferidas pela diretoria da empregadora; **(d)** que os trabalhadores tiveram apenas poucos dias, entre 12/11/19 e 19/11/19, para decidir "*se aceitavam um plano de demissão optativa*", sob pena de 1. Serem demitidos sem indenização ou 2. Terem os salários reduzidos ou 3. Serem transferidos para o Rio de Janeiro ou local incerto"; **(e)** que o Plano de Desligamento Optativo foi instituído unilateralmente pela empregadora, sem negociação coletiva; **(f)** que o rigor havido com a política de remuneração dos empregados não foi demonstrado em relação à remuneração dos diretores e administradores da empresa; **(g)** que os termos originais do programa de desligamento e do respectivo instrumento de rescisão contratuais eram ilegais e abusivos, tanto que houve ajuizamento de ação coletiva tratando da questão; **(h)** que "*o fato de algumas nulidades terem sido revistas apenas confirma o abuso*

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



de direito e o assédio moral que ainda se pretende ver reconhecido e reparado por meio desta Ação Civil Pública"; (i) que foram ouvidas várias testemunhas no inquérito civil, as quais teriam confirmado "a situação de especial terror vivida no Estado do Paraná, que não foi contemplado pela empresa na reestruturação"; (j) que "as condições da desativação da unidade de Curitiba foram particularmente cruéis"; (k) que a adesão ao PDO não decorreu de manifestação de vontade livre e consciente, mas de "grave assédio moral com ameaças, pressão e coação para os empregados aderirem ao PDO, consoante TODOS os depoimentos colhidos pelo MPT e também pelos depoimentos das testemunhas ouvidas na audiência de instrução"; (l) que o PDO causou a demissão de 856 empregados e, daqueles que permaneceram, "nenhum teve acesso a programa de participação em lucros e resultados, como reconhecido na descrição da política de remuneração dos empregados relativa ao exercício de 2019"; (m) que a reclamada "reduziu salário de mais de mil trabalhadores sem amparo em negociação coletiva e sem qualquer fundamento juridicamente válido, já que não estava em situação de dificuldade econômica"; (n) que "a empresa também fez pública sua opção de "trocar" de sindicato, conforme declarado aos acionistas e ao mercado, justificando sua opção em função da privatização"; (o) que "está sobejamente provado e confessado que a adesão dos trabalhadores se deu diante da ameaça de demissão, redução salarial ou transferência"; (p) que as provas indicam "que a empresa praticou atos equiparados à perseguição regular para impor uma conduta às vítimas: obter a demissão de trabalhadores concursados com custo baixo"; (q) que "o processo de fechamento da Petrobras Distribuidora no Paraná foi realizado sem qualquer participação do empregado ou negociação coletiva

ID. f3174bb - Pág. 26

com as entidades sindicais"; (r) que houve tratamento discriminatório, pois muitos trabalhadores tiveram o contrato rompido em decorrência da adesão ao PDO (que previa rescisão por mútuo acordo e, portanto, apenas 20% de multa sobre os depósitos de FGTS), ao passo que outros trabalhadores foram dispensados por justa causa (e receberam multa de 40% sobre o FGTS) ou foram "beneficiados com condições mais vantajosas que outros que aderiram ao PDO"; (s) que "os trabalhadores foram vítimas de grave assédio moral (ameaças, pressão, coação), coagindo-os a aderir ao PDO de maneira coativa, pelo fundado receio de mal maior"; (t) que as testemunhas ouvidas nos presentes autos "corroboram as diversas denúncias (fls. 306/311, 312/316 e 317/321) e depoimentos colhidos durante a tramitação do Inquérito Civil e que confirmam a situação de especial terror vivida no Estado do Paraná, que não foi contemplado pela empresa na reestruturação". Além dos argumentos acima resumidos, a recorrente diz que "as condutas atentatórias à dignidade dos empregados não apenas se manifestavam de forma reiterada, mas exteriorizavam-se como uma estratégia composta de várias ações: ameaça de demissão sem pagamento de indenização compatível ou de permanência com salário 40% inferior, falta de transparência sobre as

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



razões ou objetivos da dispensa em massa, recusa em negociação coletiva, tudo compondo um mecanismo próprio para desestabilização psicológica dos trabalhadores, com efetiva consumação das ameaças em exíguo espaço de tempo". Sustenta que a degradação das condições de trabalho decorrente da conduta ilícita manifestou-se pelas ameaças, veladas e ostensivas, de não aproveitamento do trabalhador no processo de privatização, de perda de benefícios e vantagens caso não optassem pelo "incentivo" ao desligamento nos prazos arbitrariamente definidos pela empresa, em meio a um procedimento compulsório de "despejo" do edifício em que se desenrola sua vida profissional" . Também aduz:

"A ilegalidade aconteceu, o abuso aconteceu. Por um lado, as pessoas que ficaram na empresa e tiveram a sorte de não terem sido demitidas sem quaisquer indenizações, tem a seu favor um crédito trabalhista porque amparadas pela lei. Mas os milhares de trabalhadores que saíram em razão da extrema pressão decorrente da ameaça-cumprida de desrespeito às regras jurídicas, agora têm que lidar com as consequências do desemprego, sendo a principal delas o empobrecimento, independentemente de terem um dia em suas vidas passado por um concurso público para ingressar no que um dia foi uma das maiores empresas de distribuição de combustíveis do mundo" (fl. 2105).

Examina-se.

A tese da petição inicial é de que a reclamada (então denominada *Petrobrás Distribuidora S/A* e agora denominada *Vibra Energia S/A*) agiu deliberadamente para instaurar terror e

ID. f3174bb - Pág. 27

pânico no ambiente de trabalho, com a finalidade de atemorizar empregados e instigá-los a aderir a Plano de Desligamento Optativo (PDO) para, com isso, obter dispensa em massa de trabalhadores sem grande dispêndio econômico.

Ao contrário do que se sustenta nas razões recursais do autor (MPT), os presentes atos não contêm prova do alegado assédio e abuso de direito.

A prova oral produzida nos presentes autos (**depoimentos gravados no Sistema PJE Mídias**) tem o seguinte teor:

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



* Depoimento da testemunha -----, indicada pelo autor:

Trabalha na ré desde 10/12/2013 e continua trabalhando. Antes era BR Distribuidora e esta virou Vibra. Hoje é gerente de contas de grandes consumidores. Houve alguns planos de demissão voluntária. O último era chamado de PDO - plano de demissão optativa, no final de 2019, o qual foi diferente em vários aspectos. Esse plano foi um pouco mais rápido que os outros, houve o anúncio do plano e um prazo um pouco menor para decisão, o que fez parecer que era para tomar uma decisão no calor do momento, que era o momento de recém privatização. Todas as questões de atenção ao funcionário, de esclarecimento, de informações disponíveis foram diferentes no PDO. Houve dificuldade para esclarecimento de dúvidas, normalmente havia regras mais claras "e ali a gente tinha meio que um, não é bem um convite, mas uma situação falando pra você sair da empresa, né, mais ou menos assim". O PDO previa benefícios, uma remuneração, mas menores que os demais planos "e a gente tinha um ambiente em que não se sabia o que ia acontecer com a empresa após o plano de demissão, então isso eu acho que ficou marcado demais pra todos os funcionários". A privatização ocorreu em julho, um pouco antes do PDO. "A privatização, pra quem sempre trabalhou, não daria nada, né, tanto que eu estou até hoje". Questionado se havia tensão quando da privatização, respondeu "ti nha, isso sempre teve mesmo enquanto estatal, a BR sempre atuou no mercado competitivo, nunca foi uma empresa pública naquele sentido de "ah, eu passei no concurso público e não preciso mais trabalhar", a gente sempre teve que vender, sempre teve que disputar mercado com os concorrentes". A expectativa de mudança com a privatização era de mudança de gerência, de método diferente. Com a chegada do PDO, a primeira conversa ouvida é que ninguém estaria garantido em trabalhar no que estava fazendo naquele momento. A empresa estaria esperando o PDO, "era tipo uma limpa da empresa", para depois montar as equipes. Não se sabia quem ia ficar, as gerências que ficariam, provavelmente não haveria mais escritórios regionais, o que depois foi comprovado. Os empregados tinham que tomar uma decisão com base nisso e em poucos dias. "Ou sai ou fica e aceitaria uma redução de salário que a gente não sabia quanto seria, só sabia que seria muito". Ouviu falar do gerente que, se não aceitasse redução de salário, era melhor aderir ao PDO. O depoente teve redução de salário e não conhece alguém que não tenha tido. O recado que o depoente recebeu é que se não aceitasse o PDO e não aceitasse a redução de salário, então não ficaria na empresa. Se aceitasse redução de salário, teria que aguardar ou torcer para alguém o escolher para a equipe e, se escolhido, não saberia e que cidade ficaria, o que lhe pareceu um risco. Teve gente que não aderiu ao PDO e depois foi dispensado, assim como gente que aceitou o PDO e recebeu proposta para ficar. Teve gente que aderiu ao PDO, foi convidado a ficar e depois foi dispensado. Questionado como ficou o clima organizacional naquela ocasião, o depoente disse "comparando com o que a gente passou em Petrobrás, Petrobrás Distribuidora, até o momento, eu nunca tinha visto até os gerentes preocupados com o que iria acontecer, gerentes de baixo escalão, gerente ali das equipes, e quando a gente vê que eles também não sabem o que vai acontecer, todo mundo ficou com medo". Houve busca de informações, diretores dando recado "se você está aqui há muito tempo,

ID. f3174bb - Pág. 28

não é o perfil que eu quero", e essa situação começou a ficar pesada. O depoente chegou a ver colegas chorando. Em Curitiba funcionava o escritório administrativo (jurídico, engenharia) e essas pessoas não sabiam exatamente o que fazer porque teriam que se mudar e muitos eram funcionários de nível médio, com rendimento mais baixo, e teriam que se mudar para RJ ou SP sem garantia de adicional de transferência, o que causou um stress muito forte. A percepção do depoente é de que ninguém estava tranquilo e ninguém conseguiu trabalhar por umas duas semanas até que o processo do PDO se desenrolasse. Houve tensão porque não sabiam "o que aconteceria conosco, o que aconteceria com o escritório, o que aconteceria com a empresa". O depoente acha que nunca viu uma

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



situação tão ruim "e eu participei quando trabalhava na iniciativa privada de fusão, de incorporação de empresas, eu vi isso acontecer uma vez e nos trouxe à memória, então quem é de mercado e já tinha passado por isso traz à memória algumas coisas que não são boas, né". Questionado se no mercado essa situação também é tensa, o depoente disse que participou de várias, que trabalhou em empresa de consultoria, e que se lembra de uma vez em particular em que os empregados não sabiam o que lhes aconteceria. O depoente é concursado. As propostas posteriores ao PDO, de redução de salário ou propostas para ficar, foram diferentes entre os empregados, cada um teve um convite diferente. Haveria redução de salário, eram os gerentes que definiriam. Sabe de um colega assinou o PDO, foi convidado a ficar e o gerente lhe disse que ele não teria o salário tão reduzido. Após o PDO, com o indicativo de qual seria a redução de salário, esse colega não aceitou porque era muito baixo e a empresa renegociou com algumas pessoas. O depoente aceitou a redução de salário sem questionar porque já havia recebido o recado de que sairia se não aceitasse. A redução de salário do depoente não chegou a 10%.

*** Depoimento da testemunha -----, indicada pelo autor:**

Trabalhei na Petrobrás Distribuidora entre 2000 a 2019, como advogado. Aderiu ao PDO. Em 2019 o controle acionário da Petrobrás Distribuidora foi vendido, houve contratação de terceirizada para fazer avaliação e sugerir reestruturação, os empregados sabiam que haveria mudanças, mas a expectativa era de que não haveria nada muito radical porque a empresa estava com bom desempenho. Quando foi apresentado o PDO, foram surpreendidos porque a mudança era muito maior do que o esperado. Tiveram "pouquíssimo tempo para decidir o nosso destino". Havia de 4 a 5 dias para aderir ao PDO, mas como afirmaram que haveria um número limitado de vagas, "então praticamente todo mundo tentou aderir no primeiro momento", pois o pessoal estava apavorado. O plano foi para todo o Brasil e foi afirmado que os escritórios regionais seriam fechados, a parte jurídica seria concentrada no Rio de Janeiro, haveria uma readequação dos salários para os níveis de mercado, afirmou-se que os salários seriam bem reduzidos. "Quem não estiver satisfeito, as palavras foram um pouquinho mais educadas, mas quem não estiver satisfeito poderia aderir ao PDV". Quando se buscavam informações, estas eram incertas e não prestadas de forma completa, "e ficou esse clima praticamente horrível até que a gente aderisse ao PDV". O depoente aderiu ao PDV no primeiro dia, a adesão "era todo mundo ao mesmo tempo, mas a saída da empresa era escalonada". Houve PDVs no passado e a diferença era que tiveram muito mais tempo para refletir e em nenhum deles se apontou que haveria redução de vencimentos e fechamento de escritórios. A redução de vencimentos foi informada antes da adesão ao PDV. "Nem tudo o que recebíamos era a título de salário, havia valores sobre outras formas e isso seria praticamente cortado". Os "penduricalhos" iriam cair e "era quase a metade do valor que recebíamos". "Comparando com PDVs anteriores, tivemos um prazo bem menor e condições muito mais draconianas". Os "penduricalhos" chegavam a quase 50% da remuneração, era muito expressivo, 40%, 45%. Depois do comunicado sobre o plano, houve aproximadamente 5 dias para o sistema abrir, menos de uma semana, após a abertura da inscrição, houve poucos dias para aderir ao PDO. A informação de que haveria limitação de vagas para adesão ao PDO motivou os empregados a aderir rapidamente. O depoente assistiu parte da palestra do CEO da empresa, Rafael Grisotila, e soube mais detalhes posteriormente com outros colegas. Foi uma palestra virtual para toda a força de trabalho. Na palestra, foi dito que a Petrobrás estava se readequando à realidade do mercado, que a reestruturação visava melhorar custos, aumentar a eficácia, diminuir burocracia, e que a força de trabalho teria que se adaptar à nova realidade, em suma, teria que aderir à redução de vencimentos, fechamento de unidades e "quem não estiver satisfeito poderia



*aderir ao PDV". O depoente não tinha a mínima intenção de sair da empresa. Aderiu ao PDV porque não havia garantia nenhuma de que quem não aderisse seria mantido na empresa, se não seria transferido para o RJ, qual seria a redução de salário, que não houve garantia de trabalho virtual para quem não fosse ao Rio de Janeiro. Soube que muitos que não aderiram ao PDV foram dispensados sem indenização desse porte. A premiação do depoente por aderir ao PDV foi de aproximadamente entre R\$ 300.000,00 (trezentos mil) e R\$ 400.000,00 (quatrocentos mil reais). Era concursado. Questionado se todos os empregados receberam a idêntica oferta de benefícios para aderir ao PDO, respondeu "*inicialmente a proposta era para ser universal a todos os que quisessem aderir, depois ficamos sabendo que não foi o que aconteceu na prática, o que aconteceu é que houve alguns sindicatos que entraram na Justiça, tentando estender o PDO, acho que o do Rio de Janeiro conseguiu uma liminar, por algum tempo esse PDO esteve na balança, foi quando foram chamados os gerentes, principalmente gerentes, e foi feito uma oferta a eles, eles foram demitidos, receberam então o valor do PDO, do PDV, mais as indenizações normais de uma demissão sem justa causa, então eles saíram com valores maiores do que sairiam apenas se tivessem aderido ao PDV". Isso ocorreu principalmente com gerentes, pelo que sabe o depoente. O depoente recebeu as verbas do PDV.**

*** Depoimento da testemunha -----, indicada pelo réu:**

Trabalha na ré desde fevereiro/2005. Foi admitida como contadora, mas a designação da função mudou e agora é analista de processos logísticos sênior. Assinou o formulário para aderir ao PDO, mas recebeu proposta para continuar na empresa. O PDO foi aberto para todos e, pelo que a depoente se lembra, os programas anteriores eram mais focados para o pessoal que estava na época de se aposentar. O PDO foi aberto para todos, qualquer pessoa poderia aderir. Questionada se houve outra diferença em relação aos programas anteriores, apontou que o PDO decorreu do processo de privatização e que acha que as pessoas ficaram mais incentivadas a aderir porque corriam o risco de serem demitidas depois. "*Eu pensei, como eu poderia ser demitida e não ter todos os direitos, então eu preferi optar por assinar o PDO".* Houve palestras a respeito do PDO e "*eles criaram no site da empresa, da intranet, você poderia colocar pergunta e eles esclareceriam, e teve uma série de palestras assim com presidente ou com outras pessoas explicando os critérios".* A impressão da depoente é de que o lançamento do PDO foi realmente uma surpresa, isso surpreendeu a depoente, "*mas o processo de comunicação teve uma série de palestras, teve site, assim, eu entendo na minha visão que foi bem comunicado, de esclarecer dúvidas".* Houve palestras, a página da intranet, documento explicando o que era o PDO e seus benefícios. Não lembra dos prazos do PDO, pelo que se lembra houve mais de um mês entre o lançamento do PDO e o fim do período de inscrição, "*eu fiquei com um tempo digerindo isso pra eu decidir se eu ia ou não, né, então não foi uma coisa muito rápida assim, teve um tempo para pensar".* Questionada se houve ameaças de gestores para aderir ao PDO com promessas de algo ilegal, respondeu "*eu não recebi nenhuma ameaça, pra mim não, e eu não conheço alguém que tenha relatado isso pra mim".* Conhece colegas que não aderiram ao PDO e continuam na empresa. Não tem contato com pessoas que aderiram ao PDO, não manteve contato com elas. Houve oferta de consultoria para recolocação profissional para quem aderiu ao PDO, a própria depoente compareceu a uma palestra sobre isso, mas não deu continuidade porque foi convidada a permanecer na empresa. Questionada "*se a testemunha sente que a forma como o PDO foi conduzido gerou algum tipo de sentimento de indignidade, desvalor e abalo psicológico pela categoria",* respondeu "*pos so falar por mim, né, não sei das outras pessoas, assim, a impressão que eu tive é que foi inesperado, mas com todo processo de comunicação eu acabei optando por aderir ao PDO, então no meu entendimento fazia sentido pra mim e, como falei, tinha alguns benefícios, então eu preferi aderir e aí depois eu recebi a proposta de continuar então optei por continuar".* Questionada se foi informado que haveria redução de salário se não aderisse ao PDO, disse que não se lembra disso. Quando recebeu a proposta de continuar na empresa, houve previsão de redução. Questionada se foi informada sobre a possibilidade de transferência de local de trabalho, disse que não se



lembra e afirmou que já se submetia a regime de teletrabalho, pelo que não se atentou a essa questão.

ID. f3174bb - Pág. 30

*** Depoimento da testemunha -----, indicada pelo réu:**

Trabalha na ré desde outubro/2004. É concursada. Atua como contadora. O processo do PDO "foi normal, a única diferença é lógico que já não estávamos mais como economia mista, né, estávamos já como iniciativa privada, e normal". O prazo de adesão foi de 15 dias, salvo engano, e em outros períodos foi um pouco mais longo. A depoente não aderiu ao PDO porque avaliou que seria melhor continuar diante do que estava sendo apresentado, o valor que estava sendo oferecido não lhe interessada. Foi avisado que haveria redução salarial para quem não aderisse ao plano. "Quem ficasse, a proposta era com uma redução salarial de aproximadamente 30%, não foi dito o valor exato que cada um iria ganhar, quem ficasse saberia após o processo qual seria o salário e foi o que foi feito, eu mesma tive uma redução salarial". Questionado o percentual da redução salarial que a depoente teve, respondeu "eu tive uma redução salarial maior do que 30%, não sei te precisar, eu sei que no total de tudo, assim, com todos os adicionais, era cerca de 22 caiu pra 12, mas eu não fiz o cálculo aqui para saber quantos por cento era, porque embora realmente o salário foi em torno de 30%, como eu tinha cargo e perdi o cargo que eu tinha, eu era consultora e passei a ser profissional sem cargo, então eu perdi o adicional do cargo e uma redução salarial, então foi um pouco mais de 30%". A depoente não tinha salário de R\$ 22.000,00. A depoente teve redução salarial, em torno de 30%, e perdeu a gratificação de função. A empresa realizou eventos e palestras sobre o PDO. Era possível obter informações do PDO por outras vias, porque havia acesso direto ao RH para esclarecimento de dúvidas, era possível fazer consultas na intranet, o gerente poderia ser acionado para trazer mais informações, "na época foi dado amplo conhecimento". Questionado se houve ameaças de gestores como meio para pressionar a adesão ao PDO e se houve promessa ilegal como consequência, respondeu "não, ameaça não, não conheço nenhum tipo de ameaça". Questionado se a empresa criou algum clima de terror para forçar adesões, respondeu "não, clima de terror não, assim, é óbvio que a gente, todos nós já passamos aqui, eu tenho um pouco mais de idade, passamos por privatizações, que ouvimos falar, todo mundo ouviu falar da privatização da Telemar, da privatização da Vale do Rio Doce, então fica no inconsciente que ocorreram demissões logo na sequência das privatizações, mas que eu tenha escutado qualquer tipo de pressão por parte dos gestores, não, mas assim eu como qualquer outra pessoa tive um receio, normal, não porque fui, é, não porque a empresa fez isso, mas porque "será que vai acontecer assim?", "será que vai acontecer assado?", "será que vai ser da mesma forma que ocorreram nos outros lugares?", isso fica na cabeça, sim, mas não vi por parte da empresa isso". Conhece pessoas que não aderiram ao PDO e continuam na empresa. Não teve contato com pessoas que saíram da empresa, até por causa da pandemia, não soube de ninguém que tenha se arrependido de aderir ao PDO. Foi ofertada uma assessoria de recolocação a quem aderiu ao PDO, mesmo antes de aderir ao PDO era possível acessar essa consultoria, estava disponível a todos. A depoente não solicitou informações ao gerente sobre qual seria a redução salarial porque essa informação foi dita de forma genérica e já sabia que os gerentes não saberiam dar essa resposta. Cada trabalhador recebeu proposta individualizada de redução salarial após o término do processo do PDO.

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



Como se observa dos depoimentos acima transcritos, **nenhuma das testemunhas ouvidas nos presentes autos relatou atos que pudessem retratar práticas abusivas da empregadora, assédio moral, ameaças ilícitas ou coação para aderir ao Plano de Desligamento Optativo (PDO).**

ID. f3174bb - Pág. 31

O que as testemunhas relataram é que o anúncio da abertura de PDO a todos os empregados e das alterações que seriam feitas pela empregadora (redução salarial; desativação de escritórios, etc.) surpreenderam todos os trabalhadores, que não esperavam transformações tão drásticas no ambiente de trabalho. Contudo, além de tal surpresa não constituir assédio moral, nenhuma testemunha relatou alguma atitude imprópria, abusiva ou agressiva dos prepostos da reclamada na época em que tal comunicado foi feito e em que foi aberto o prazo para inscrição no PDO.

A testemunha -----apontou que houve **certa pressão dos trabalhadores** em aderir o quanto antes ao PDO porque havia limitação do número de inscrições e porque se delineava cenário posterior desfavorável (redução de salários, alteração de locais de trabalho, fechamento de escritórios). Porém, a contenção da quantidade de empregados a serem desligados mediante adesão a planos de dispensa incentivada **não constitui ato ilícito da empregadora**, mas restrição comum a programas dessa natureza, até mesmo por questões orçamentárias. Além disso, segundo o relato da testemunha -----, a pressão em aderir ao PDO **não teve como causa alguma ameaça ilícita porventura feita pela reclamada**, mas o interesse em desligar-se da empresa com recebimento da indenização prevista no programa porque isso se mostrava um desfecho mais benéfico.

As testemunhas ouvidas nos presentes autos **não relataram nenhuma espécie de vício de consentimento próprio ou de outros trabalhadores quanto à adesão ao PDO** (decisão de aderir ou de não aderir ao programa). Duas testemunhas não aderiram ao PDO e aceitaram redução salarial (-----), uma testemunha aderiu ao PDO e recebeu vultosa quantia a título de indenização (-----) e uma testemunha aderiu ao PDO mas foi convidada a permanecer na empresa com redução salarial (-----). E nenhuma disse ter se sentido constrangida ou obrigada a tomar uma ou outra decisão.

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



Inexiste prova contundente da tese, deduzida pelo autor (*MPT*), de que não houve esclarecimentos suficientes sobre as condições do PDO e sobre as novas condições de trabalho que seriam oferecidas a quem não aderisse ao programa e permanecesse na empresa. As testemunhas afirmaram que tomaram suas decisões conforme o prognóstico que fizeram com base nas informações que possuíam -- e nenhuma se disse arrependida da decisão tomada. As testemunhas ----, ----e ----afirmaram que, antes da tomada de decisão sobre o PDO, já tinham ciência de que haveria redução salarial, sendo que estas duas últimas testemunhas chegaram a apontar percentuais a tal respeito.

Se é verdade que a empregadora não esclareceu individualmente e a todos os empregados o montante de redução salarial que seria aplicável a cada um caso permanecessem na empresa, nem o local em que permaneceriam trabalhando, igualmente verdadeiro que **(a)** isso não caracteriza ato ilícito, mas decorre de mera gestão do empreendimento, inclusive porque o empregador

ID. f3174bb - Pág. 32

não pode antecipar quantos e quais trabalhadores optariam pela adesão ao PDO, e **(b)** isso não impediu nenhuma das testemunhas ouvidas nos autos a decidir sobre o que faria em relação ao PDO.

Da prova oral produzida nos presentes autos, não há relato de nenhum ato porventura praticado pela reclamada que pudesse sinalizar que esta agia para amedrontar trabalhadores e, com isso, induzi-los a aderir ao PDO. A prova documental, igualmente, nada contém a tal respeito, tanto que o recorrente não aponta documento que constitua indício de assédio moral.

É certo que, junto com a petição inicial, o autor (*MPT*) apresentou uma série de documentos extraídos do inquérito civil por ele instaurado (fls. 43/715). Ocorre que tais documentos não induzem ao deferimento dos pedidos formulados. **Primeiro**, porque o fato de terem sido promovidas denúncias e "*notícias de fato*" de que a empregadora estaria fazendo terrorismo para incentivar empregados a aderir ao PDO, assim como a própria instauração do inquérito civil, não constituem prova do proceder atribuído à reclamada. **Segundo**, porque os documentos extraídos do inquérito instaurado pelo autor (*MPT*) não vinculam este Colegiado.

Embora voltado à apuração de possíveis violações dos direitos sociais dos trabalhadores, o procedimento administrativo instaurado na PRT/9ª Região teve a finalidade de colher elementos e informações necessárias ao embasamento da presente ação civil pública, não constituindo a instrução processual própria desta demanda.

Conquanto possam contribuir para formar a convicção do Juízo, as provas



produzidas em tal procedimento administrativo **têm valor relativo**, porque visam apenas a apurar indícios e a informar o Ministério Público do Trabalho sobre a necessidade (ou não) de adoção de medidas administrativas ou judiciais. Tais provas não esgotam a instrução processual da presente ação civil pública e nem constituem por si mesmas o único meio de demonstrar os fatos controvertidos, até mesmo porque **a prova dos atos imputados à parte reclamada deve ser produzida na presença deste órgão jurisdicional, em procedimento no qual se garanta o contraditório, a ampla defesa e o respeito ao devido processo legal**. Por isso, os elementos colhidos no procedimento administrativo (e trazidos a este caderno processual) podem ser afastados por prova de hierarquia superior em sentido contrário (assim entendida a produzida judicialmente, sob o crivo dos princípios mencionados). A esse respeito, os seguintes julgados do c. TST:

"I - RECURSO DE REVISTA DAS RÉS - CONDENAÇÃO FUNDADA EM PROVA PRODUZIDA EM INQUÉRITO CIVIL - VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL - INOCORRÊNCIA. 1. O inquérito civil possui valor probante e, desse modo, pode ser apreciado como meio de prova em Ação Civil Pública. Seu valor probatório é relativo, devendo ser o inquérito confrontado com as demais provas 2. No caso dos autos, o Eg. produzidas nos autos.

ID. f3174bb - Pág. 33

Tribunal Regional do Trabalho acrescentou que a "contraprova produzida em audiência pelos réus não foi suficiente para elidir tais elementos de prova, data venia do entendimento adotado no primeiro grau" (fl. 1435). Desse modo, demonstra-se que houve o efetivo exame das provas produzidas pelos Réus com o inquérito civil, procedimento que demonstra o efetivo contraditório e respeito ao devido processo legal (...)" (TST - 8ª Turma - RR 1310-54.2011.5.10.0001 - Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DEJT 13/05/2016).

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VALOR PROBANTE DOS ELEMENTOS REUNIDOS PELO PARQUET EM SEDE DE PRÉVIO INQUÉRITO CIVIL. As provas produzidas no inquérito civil possuem valor probante e podem ser devidamente apreciadas quando da propositura da ação civil pública. Contudo, possuem valor probatório relativo e devem ser afastadas, diante de contraprova produzida sob o crivo do contraditório e da ampla defesa. No caso dos autos, acrescentou o Tribunal Regional que: "perde força a discussão acerca do valor dos elementos de prova reunidos pelo MPT quando se verifica que também há testemunhos coletados em juízo que delatam os atos de assédio moral". Ilesos os artigos indicados como violados. Agravo de instrumento a que se nega provimento (...)" (TST - 7ª Turma - RR 99500-91.2009.5.03.0106 - Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão - DEJT 23/10/2015).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. Intacto o art. 5º, LV, da Constituição Federal. Não houve cerceamento do direito de defesa. Ao contrário do alegado pelo Ministério Público, o Tribunal Regional não deixou de reconhecer a validade do inquérito civil como prova, mas decidiu que -não era possível utilizar apenas como meio de prova as declarações prestadas no Inquérito Civil Público- (fl. 857). A Turma Regional confrontou as declarações prestadas no Inquérito Civil com a prova testemunhal produzida em juízo e chegou à conclusão de que a prova ficou dividida, e assim, decidiu em desfavor de quem detinha o ônus de provar o fato constitutivo: o Ministério Público do Trabalho. Não desconstituídos

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



os fundamentos do despacho denegatório, não prospera o agravo de instrumento destinado a viabilizar o trânsito do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (TST - 3ª Turma - AIRR 631-52.2012.5.05.0003 Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte - DEJT 28/11/2014).

INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. VALIDADE DA PROVA PARA APURAÇÃO DO DANO MORAL COLETIVO. VIOLAÇÃO DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA NÃO CONFIGURADA (ART. 5º, LIV E LV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). O inquérito civil é procedimento administrativo, previsto nos arts. 8º, § 1º e 9º, da Lei nº 7.347/85 e 129, III, da Constituição Federal, que objetiva apurar informações e elementos probatórios acerca das denúncias que chegam ao Ministério Público do Trabalho sobre a ocorrência de lesões a direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos. Os documentos nele produzidos, posteriormente, poderão instruir o ajuizamento de ação civil pública, em caso de restar frustrada a assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta. A jurisprudência tem atribuído valor probatório relativo às provas produzidas no inquérito civil, porquanto colhidas sem observância do contraditório, mas somente quando houver contraprova de hierarquia superior ou em desarmonia com o conjunto probatório produzido nos autos da ação civil pública. No caso em análise, ficou demonstrado que os depoimentos prestados administrativamente corroboram integralmente aqueles colhidos em juízo, inexistindo margem à alegação de violação dos incisos LIV e LV do art. 5º da Constituição Federal, a pretexto de não observância das garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa (...)" RR 9890500-89.2004.5.09.0007 Data de Julgamento: 09/10/2013, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013.

No caso, os depoimentos das testemunhas ouvidas no procedimento administrativo instaurado pelo autor (juntados às fls. 390/409) **não possuem o pretendido valor probatório**. Tais depoimentos não apresentam nenhuma assinatura e nenhuma identificação de quem

ID. f3174bb - Pág. 34

teriam sido as pessoas ouvidas como testemunhas, o que constitui afronta à ampla defesa. As atas juntadas pelo autor (*MPT*) se limitam a identificar os depoentes um número ("*testemunha 1*"; "*testemunha 2*"; etc.), o que impede à reclamada aferir se o depoimento foi (ou não) prestado por quem realmente vivenciou a transição representada pelo PDO e por quem realmente poderia depor como testemunha (art. 829 da CLT). Não bastasse isso, as atas trazidas aos presentes autos (fls. 390/409) mostram que não houve participação da reclamada nas audiências em que foram obtidos tais depoimentos, ocorridas no âmbito do inquérito instaurado pelo autor (*MPT*). Pior: além de não contar com a participação da reclamada, uma das audiências nem sequer foi realizada perante o autor (*MPT*), mas perante o sindicato da categoria profissional (fls. 406/409). É manifesto, portanto, que os depoimentos trazidos com a petição inicial (fls. 390/409) foram colhidos em audiências que se desenrolaram sem o crivo do contraditório e da ampla

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



defesa. Por isso mesmo, tais depoimentos não possuem o pretendido valor probatório para a solução da controvérsia dos presentes autos (servindo-se apenas à formação da convicção do autor).

Logo, a única prova oral a ser considerada para a solução da controvérsia é a produzida em audiência realizada nos presentes autos, perante o Juízo de origem, na qual foram obtidos os depoimentos acima transcritos (testemunhas -----, -----, -----e -----). E, como já apontado, referida prova oral não indica nenhuma atitude praticada pela ré e que configure ameaça, terrorismo ou assédio moral com finalidade de compelir empregados a aderirem ao PDO.

No mais, é importante pontuar que a decisão patronal de reduzir o quadro de empregados e estabelecer Plano de Desligamentos, ainda que motivada por interesses financeiros dos novos acionistas (v.g., intento de aumentar lucros), não constitui ato ilícito e tampouco é motivo ensejador de danos morais, individuais ou coletivos.

A circunstância de o Plano de Demissão ter sido instituído pela empregadora sem prévia negociação coletiva igualmente não constitui ato ilícito (e, muito menos, ensejador de afronta ou assédio moral), ainda que os trabalhadores tenham se surpreendidos com os termos do programa. Ora, é incontroverso que todos os fatos relatados na petição inicial ocorreram após a vigência da Lei 13.467/17 e, nos termos do art. 477-A da CLT, ao empregador é lícito até mesmo promover a dispensa coletiva de seus empregados sem necessidade de prévia autorização sindical ou negociação coletiva. Inegável, pois, que também é lícito ao empregador instituir Plano de Desligamento Optativo sem prévia negociação com o sindicato da categoria profissional.

A discordância do autor (*MPT*) em relação a essa questão, e sua tese de que Convenções da OIT e programas da ONU amparam conclusão pela impossibilidade de tal conduta patronal, constitui matéria que poderia ser levada a outras esferas, na tentativa de obter disciplina legal mais condizente ao que recorrente considera adequado. A este órgão jurisdicional compete aplicar a lei

ID. f3174bb - Pág. 35

e, no caso, a lei estabelece muito claramente a possibilidade de instituição de PDO (Programa de Desligamento Optativo) sem negociação coletiva, mesmo para empregados contratados mediante concurso público e que estavam acostumados a ver sua empregadora manter "*negociação coletiva com os sindicatos representativos da categoria nos últimos 45 anos*" (art. 477-A da CLT).

Se é verdade que a CLT relaciona plano de demissão incentivada à

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



previsão em norma coletiva, igualmente verdadeiro que isso é feito não como condição à validade do plano (nem como demonstração de alguma virtude patronal), mas como conjuntura que autoriza a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego (art. 477-B da CLT).

A determinação de prazo para que os empregados decidam sobre adesão ao Plano de Desligamento, ainda que limitado a apenas poucos dias, não caracteriza ato ilícito, não enseja assédio moral e nem prova o alegado intento patronal de estabelecer "*clima psicológico de tensão e medo*". Mesmo para empregados admitidos por concurso público e acostumados a laborar para empresa sólida, a legislação trabalhista não estabelece nenhum parâmetro acerca do tempo a ser destinado pelo empregador para decisão do trabalhador sobre inscrição em Plano de Desligamento. O fato de o prazo ser curto, por si só, não denota má-fé ou abuso de direito por parte do empregador, muito menos intenção de assediar moralmente os trabalhadores, até mesmo porque pode decorrer de outros propósitos lícitos, tais como a intenção patronal de limitar a quantidade de adesões ao plano; de agilizar os rompimentos contratuais e passar a nova etapa do processo produtivo, etc.

O autor (MPT) aponta que, em palestra destinada a anunciar o Plano de Desligamento Optativo, o presidente da empregadora "***declarou que 1. todos os escritórios da empresa seriam extintos, salvo os localizados no Rio de Janeiro; 2. quem permanecer na empresa teria os rendimentos reduzidos (entre 30 e 50%), se quisesse continuar; 3. A inscrição para o plano a ser apresentado poderia ser cancelada a qualquer momento, caso a ré entendesse que já teriam aderido trabalhadores suficientes, e nesse caso, os trabalhadores poderiam ser demitidos sem direito a qualquer incentivo***". Ocorre que não há prova de que tais declarações tenham sido feitas com a intenção dolosa de instaurar "*clima psicológico de tensão e medo*" entre os trabalhadores.

Ademais, ainda que feito pelo empregador, não constitui ato ilícito o anúncio **(a)** de extinção de escritórios; **(b)** da redução do quadro de empregados; **(c)** da possibilidade de cancelamento de inscrições no Plano de Desligamento; **(d)** da perspectiva de dispensa de empregados sem nenhum incentivo além das verbas rescisórias previstas em lei e, até mesmo, **(e)** do cenário de potenciais reduções salariais. Não há lei que proíba o empregador a adotar as primeiras providências mencionadas, ao passo que a última é autorizada pela legislação trabalhista em determinadas circunstâncias (v.g., art. 7º, VI, da CF/88; arts. 444, parágrafo único; 503; 468, §§ 1º e 2º; 611-A, IX e §



3º, da CLT). Por isso, o simples fato de prepostos da reclamada (então denominada *Petrobrás Distribuidora S/A* e, agora, denominada *Vibra Energia S/A*) ter proferido anúncio pública de tais deliberações não pode ser visto, em nenhuma hipótese, como ato abusivo, contrário ao princípio da boa-fé ou eivado de antijuridicidade, máxime quando não há nenhuma evidência de que essas mesmas deliberações foram feitas com o intencional propósito de envolver trabalhadores em ambiente de terror e entorpecimento para, com isso, reduzir chances de insurgência e mobilização ou diminuir o que o recorrente denomina de "passivo trabalhista".

A liberdade econômica constitui valor jurídico relevante, atualmente declarado pela Lei 13.874/2019, que protege a livre iniciativa e o livre exercício da atividade econômica. No caso, as deliberações anunciadas e adotadas pela empregadora no contexto da abertura de seu capital, do processo que levou à sua desestatização e das providências inicialmente adotadas por seus novos acionistas, relatados pelo autor (*MPT*) na petição inicial, **constituem nada mais do que livre exercício da atividade econômica**. Ainda que os empregados estivessem habituados a outra realidade, em virtude da natureza jurídica outrora ostentada pela empregadora e do proceder por ela adotado ao longo de suas respectivas contratualidades, não há lei que proíba tais deliberações, que desautorize seu anúncio público, que vede a agilidade no seu cumprimento ou que imponha prazo para paulatina adaptação dos empregados atingidos.

A empregadora tinha a prerrogativa de instituir o Plano de Demissão Optativo, de estabelecer prazo para adesão de seus empregados e de reduzir seu quadro de pessoal. E o prenúncio da adoção de tais medidas não constitui coação nem aviltamento dos trabalhadores. Nos termos do art. 153 do Código Civil, "*não se considera coação a ameaça do exercício normal de um direito*".

Sustentando a ocorrência de abuso de direito e instauração de assédio moral contra os trabalhadores, o autor (*MPT*) também invoca pronunciamento que teria sido feito em teleconferência e atribuído ao então presidente da reclamada, -----, de seguinte teor: "***Eu estou te fazendo algumas propostas aqui. A BR é privada, já dei uma indicação de que as faixas salariais estão 30% a 40% acima, então teu salário a mercado está muito alto. A gente está fazendo outra visão, vai ter remuneração mais variável, vai ter metas, gente cobrando... Só queria deixar muito claro que o que a gente vier a oferecer não vai ser o que é hoje, porque hoje não é mercado... Faz uma reflexão primeiro se você se imagina nessa BR e nessa situação, não é muito difícil...***".

Ao contrário do que sustenta o autor (*MPT*), a fala em destaque, por si só,



não caracteriza assédio moral, nem tentativa de instauração de terror no ambiente de trabalho. E não há nenhuma prova que revele que essa tenha sido a intenção do palestrante. Muito pelo contrário, a testemunha -----, que disse ter visto parte da mencionada palestra, apontou que nela houve comunicação

ID. f3174bb - Pág. 37

das conjunturas da empresa, sem relatar nenhuma espécie de fala abusiva ou tendente a instaurar clima de terror e pânico (*"O depoente assistiu parte da palestra do CEO da empresa, -----, e soube mais detalhes posteriormente com outros colegas. Foi uma palestra virtual para toda a força de trabalho. Na palestra, foi dito que a Petrobrás estava se readequando à realidade do mercado, que a reestruturação visava melhorar custos, aumentar a eficácia, diminuir burocracia, e que a força de trabalho teria que se adaptar à nova realidade, em suma, teria que aderir à redução de vencimentos, fechamento de unidades e "quem não estiver satisfeito poderia aderir ao PDV"*). Além disso, em outro trecho de seu depoimento, a testemunha -----

sinalizou que a realidade foi apontada aos trabalhadores com educação e urbanidade pelos prepostos da ré (*"Quem não estiver satisfeito, as palavras foram um pouquinho mais educadas, mas quem não estiver satisfeito poderia aderir ao PDV"*).

O trecho da palestra atribuída a -----, destacado pelo autor, constitui, apenas, comunicado de que a companhia assumiu natureza privada e de que seus novos controladores **(a)** consideram os salários praticados altos e acima dos níveis de mercado; **(b)** possuem visão diferente da que até então era adotada; **(c)** instituirão remuneração variável, com metas e cobranças de produtividade; **(d)** não sustentarão as condições que até então eram mantidas. Da mesma forma, o convite a que os empregados reflitam sobre a questão (*"faz uma reflexão primeiro se você se imagina nessa BR e nessa situação, não é muito difícil..."*) não passa de aceno sobre a nova realidade a ser instaurada e recomendação sobre a lógica que, no entender da nova administração, seria adequado adotar. Nada disso constitui assédio moral ou tentativa de intimidação do trabalhador, muito menos quando inexistente prova de que essa tenha sido a intenção patronal.

Não caracteriza ato ilícito a comunicação, feita a empregados, de que mudanças serão realizadas e de que é preciso refletir sobre a permanência (ou não) na empresa. A todo empregador é possível alterar a forma de administração do empreendimento, modificar a política de recursos humanos e reduzir pessoal. Dar ciência do fato aos trabalhadores, ainda que na linguagem destacada pelo autor e atribuída a -----, é muito diferente de agir intencionalmente para ferir valores morais dos empregados e instaurar ambiente de terror e de perseguição.



Não se ignora que os empregados podem, sim, ter vivenciado situações de angústia, de medo e de ameaça à segurança que sempre lhes representou o emprego até então mantido com sociedade de economia mista. Ocorre que tal perturbação não decorre propriamente de alguma ilicitude do proceder patronal, mas da natureza dos fatos ocorridos com a empregadora (processo de desestatização e abertura de capital; troca de controle acionário; modificações na gestão da empresa; decisão de corte de pessoal). Por si só, o cenário de privatização é angustiante para o trabalhador médio, pois anuncia mudanças, talvez bruscas e profundas, na conjuntura à qual está familiarizado. Acompanhado do anúncio de corte de despesas, de redução de pessoal, de diminuição de salários e de

ID. f3174bb - Pág. 38

alterações na gestão do empreendimento, como se constata no presente caso, tal cenário se mostra ainda mais aterrorizante ao empregado, pois este se depara com a perspectiva de rompimento contratual.

Ocorre que não há ilicitude alguma na privatização da empresa, na troca de seu comando acionário e na decisão de reduzir o número de empregados e impor mudanças na remuneração. Portanto, ao empregador que adota tais resoluções não se pode atribuir responsabilidade pelo fato de seus empregados, diante da nova realidade, sentirem-se imersos em desassossego e em temor quanto a seu futuro. O amedrontamento e a insegurança não decorrem propriamente do comunicado feito pelo empregador, mas das próprias alterações promovidas na empresa, **as quais são todas lícitas**. E, se as deliberações são lícitas, inexistente dever de indenizar, ainda que causem insegurança e pânico nos empregados.

Se é verdade que o "*Instrumento Particular de Rescisão e Quitação Decorrente do Pedido de Desligamento por Mútuo Acordo*" continha cláusulas abusivas e ilegais, e que tal fato chegou a ser reconhecido pela empregadora, é igualmente verdadeiro que isso não prova a alegada intenção patronal de instaurar ambiente de terror entre os empregados. Prova, quando muito, a tentativa de reduzir o denominado "*passivo trabalhista*", o que não caracteriza assédio moral. Ademais, não se está a discutir nos presentes autos a validade do PDO, motivo por que é irrelevante aferir as condições estabelecidas em tal documento.

Enfim, diz o autor (MPT) que "*os trabalhadores foram nocauteados pela ameaça odiosa e isso permitiu que a empresa prosseguisse seu plano de dispensa em massa de maneira também abusiva*". A esse respeito, esclareça-se uma vez mais que não há nenhuma prova de ato ilícito praticado pela ré. Além disso, os elementos dos autos não permitem outra conclusão, senão a de que a surpresa e o temor experimentado pelos trabalhadores não decorreu de atitude patronal ilícita ou abusiva,

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



mas da própria natureza dos fatos ocorridos, pois o comum ao trabalhador médio é sentir-se inseguro e amedrontado com a perspectiva de privatização e redução de postos de trabalho. A dispensa coletiva, a instituição de programa de desligamento, o remanejamento de postos de trabalho e mesmo a redução salarial nas circunstâncias previstas em lei **não constituem ato ilícito**. Por isso, **ao menos no que é possível aferir na presente ação coletiva e ressalvada alguma circunstância particular em que se comprove o contrário**, a reclamada não possui responsabilidade pela sensação de temor e insegurança naturalmente experimentada pelos trabalhadores.

Portanto, está correto o Juízo de origem ao indeferir os pedidos formulados na petição inicial.

Posto isso, **mantém-se** a sentença.

ID. f3174bb - Pág. 39

B - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS

O Juízo de origem indeferiu o pedido de pagamento de indenização por danos morais coletivos. Consignou a rejeição dos *"pedidos de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e à efetuação de uma "reparação simbólica", já que não foi constatada a prática de atos ilícitos pela empresa"*.

O autor (MPT) busca a reforma da sentença.

Afirma que há *"vários dispositivos legais feridos pela ré"*, destacando *"os artigos 37, incisos II e XXI, 170, inciso III, 173, §1º, inciso III, todos da CF, Lei nº 13.303/2016, artigos 421 e 422 do CC e artigos 165 e 482 da CLT"*. Argumenta que *"a conduta da Petrobrás Distribuidora S. A. (atual Vibra Energia S.A.) fere o princípio constitucional da função social da propriedade e as diretrizes constitucionais da ordem econômica fundada na valorização do trabalho e na busca do pleno emprego"*. Diz que houve incontestável *"conduta deliberadamente abusiva da ré"* e que, *"sem a condenação da empresa no pagamento da indenização por dano imaterial coletivo pleiteada, a violação já praticada ao patrimônio moral da coletividade não receberá o devido rechaço por parte do Poder Judiciário, não se podendo sequer dizer que tenham sido efetiva e justamente responsabilizadas pela sua conduta intencionalmente danosa (artigo 5º, inciso X, CR/88, artigo 186 do CC de 2002 c/c artigo 3º da Lei nº 7.347/85), bem como artigos 187 e 927, caput, do novel Código Civil"*. Também aduz:

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



"Assim, o dano moral coletivo aqui postulado é também um dano à ordem econômica, que atinge certamente seus princípios constitucionais. Para quantificar o valor da indenização deve-se considerar o parâmetro previsto na Lei nº 12.529/2011, sobre prevenção e repressão das infrações contra a ordem econômica. Essa é a forma legal de avaliar a extensão do dano, sabiamente estipulada pelo legislador, pois do contrário, continuar descumprindo a obrigação legal continuará sendo satisfatório para a ré. A ré infringe o artigo 36, IV e XVIII da lei da concorrência, cometendo infração à ordem econômica, porque exerce de forma abusiva sua posição dominante (artigo 36, IV), buscando valorização para terceiros à custa de oprimir os seus próprios empregados e possivelmente cessar parcial ou totalmente as suas atividades sem justa causa comprovada (artigo 36, XVII).

Assim, segundo preconizado em lei (artigo 37), a pena para esse tipo de infração é, no mínimo 0,1% e no máximo 20% do faturamento bruto da empresa. Note-se ainda que, como o caso ofende o interesse público geral, é o caso também de impor a obrigação de reparação simbólica para desconstituir o estigma que a ré buscou impor sobre seus empregados, de "improdutivos" e "caros", como se fossem eles os responsáveis pelos valores praticados na comercialização dos produtos derivados de petróleo. A reparação deve incluir publicação em meio de comunicação de massa, conforme previsto no artigo 38, I, da Lei 12.529/2011, mas não apenas se restringir a isso, em honra ao direito à memória e à verdade.

Conforme o sítio "Empresas Listadas", a Petrobrás Distribuidora apresentou uma receita de venda no valor de R\$ 57.207.000.000,00 (cinquenta e sete bilhões duzentos e sete

ID. f3174bb - Pág. 40

milhões de reais), isso considerando apenas os três primeiros trimestres do ano (ainda não há informações divulgadas em relação ao quarto trimestre). E obteve, no mesmo período, lucro líquido de R\$ 757.000.000,00 (setecentos e cinquenta e sete milhões de reais).

Logo, como a indenização mínima cabível seria de 0,1% do faturamento e a máxima e 20%, entende-se devida indenização de no mínimo 1% do faturamento, ou seja, R\$ 57.000.000 (cinquenta e sete milhões de reais), sujeito a retificação quando for divulgado o faturamento bruto do exercício, no final de março de 2021. Não há razão para qualquer assombro já que no mesmo período (primeiros três trimestres de 2020), a empresa teve lucro líquido de R\$ 757.000.000,00 (setecentos e cinquenta e sete milhões de reais). A empresa, portanto, deverá distribuir parte inferior a esse lucro monumental para a sociedade brasileira prejudicada, e não apenas para seus acionistas.

Assim, considerando as circunstâncias expostas, entende-se que seria por ora suficiente a condenação da ré ao pagamento de uma indenização de um valor não inferior a R\$ 60.000.000,00 (sessenta milhões de Reais) devidamente atualizado pelo IPCA ou INPC até a data do efetivo pagamento.

Mas não é só, como parte da reparação, segundo o Decreto nº 9.751/2018 e o Princípios da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, deve a empresa também ser condenada a efetuar um pedido de desculpas públicas a todos os trabalhadores e à sociedade brasileira, por ter infringido seus direitos humanos, notadamente o direito de negociação coletiva, o princípio da continuidade da relação de emprego, por ter praticado assédio moral com vistas a obter a adesão a um plano de demissão, que de opcional somente tinha o nome e por ter buscado atingir a autoestima dos trabalhadores, insuflando um sentimento de desvalor ao propagar a falácia de que o trabalhador não merece o salário que conquistou mediante negociação coletiva.

Mais além, do que as simples desculpas públicas, a reparação do dano somente será integral se for acompanhada da obrigação de efetuar uma reparação simbólica, que ultrapasse o

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



caráter efêmero do pedido de desculpas público e implique no reconhecimento permanente do valor dos trabalhadores em geral para o crescimento harmonioso da sociedade brasileira, e dos trabalhadores da BR Distribuidora, pelo fato de hoje ela ser a maior empresa do ramo no Brasil e a que tem o maior faturamento em termos gerais neste país. É preciso fazer evanescer o sentimento de desvalor de toda a classe trabalhadora, vilipendiada em seus direitos humanos, notadamente o direito de negociação coletiva, o direito à relação de trabalho, por ter sido vítima de assédio moral público e consumado com vistas a obter a adesão a um plano de demissão obscuro e cercado de ameaças e por ter buscado atingir a autoestima dos trabalhadores, insuflando um sentimento de desvalor aos serviços prestados por décadas. Essa reparação pública, sob a forma de arte, monumento, memorial, etc., poderá ser concretizada por pessoa física ou jurídica que apresente projeto artístico correspondente, que será escolhido por comissão integrada necessariamente pelo MPT e por trabalhadores escolhidos pelo sindicato obreiro da categoria consagrado como seu representante legal nos últimos 40 anos, com o desembolso de importância equivalente a 10% do valor da indenização por danos morais, o que equivale a aproximadamente R\$ 6.000.000,00 (seis milhões de reais). É o que se requer".

Examina-se.

O dano moral coletivo tanto pode afetar tanto o interesse dos indivíduos considerados como membros do grupo quanto o direito cujo titular seja o próprio grupo. Nesse sentido, a Lei nº 7.347/1985, que regula a Ação Civil Pública, prevê expressamente a possibilidade do reconhecimento de dano moral coletivo, ao incluir, no art. 1º, IV, referência à responsabilidade por danos morais e coletivos causados "*a qualquer outro interesse difuso ou coletivo*".

ID. f3174bb - Pág. 41

Para **Raimundo Simão de Melo**, "*o dano moral coletivo é a violação transindividual dos direitos da personalidade*" e que "*a partir da Constituição Federal de 1988, a noção de dano moral não mais se restringe à dor, sofrimento, tristeza*", abrangendo igualmente "*a injusta lesão a direitos e interesses metaindividuais socialmente relevantes para a sociedade*" (In: Ação civil pública na Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p. 110).

Na definição de **Carlos Alberto Bittar Filho**, dano moral coletivo é "*... a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos*". Conclui, referido autor: "*Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial*



coletivo" (In: Do dano moral no atual contexto jurídico brasileiro. Revista de Direito do Consumidor, v. 12, p. 55).

Diante disso, pode-se entender por dano moral coletivo aquele que decorre da violação de direitos de certa coletividade ou a ofensa a valores próprios desta coletividade, alcançada pela conduta lesiva e injustificável do causador do dano. A possibilidade jurídica de condenação do agente agressor ao pagamento de indenização por danos morais coletivos é reconhecida pela jurisprudência:

"DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO. POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). A decisão do eg. TRT, ao concluir pela inexistência do dano moral coletivo, contrariou a jurisprudência pacífica desta Corte, de que é possível a configuração do dano moral de natureza coletiva, quando cometido ato ilícito contra valores de uma coletividade, especialmente quando descumpridas normas de medicina e segurança do trabalho. Tal situação determina o reconhecimento da transcendência política da causa, nos termos do inciso II do § 1º, do art. 896-A da CLT" (TST - RR - 1901-73.2016.5.08.0202 Data de Julgamento: 10/04/2019, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2019).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. NÃO CONFIGURAÇÃO. A caracterização do dano moral coletivo ocorre quando há evidência de que os danos causados pela atuação ilícita do agente extrapolem a esfera dos interesses individuais, repercutindo sobre a coletividade em abstrato. Na hipótese vertente, embora seja incontroverso o descumprimento da legislação trabalhista no tocante à terceirização de atividade fim da primeira reclamada, não é possível extrair do acórdão regional tamanha repercussão do ilícito na esfera extrapatrimonial da coletividade de trabalhadores, a ensejar a reparação pelo dano moral coletivo. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-24522-63.2015.5.24.0005, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 06/04/2018).

"(...) RECURSO DE REVISTA DA VALE S.A. E OUTRA. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. O dano moral coletivo é caracterizado pela violação

ID. f3174bb - Pág. 42

dos direitos da coletividade, ou seja, para haver o dano moral coletivo a lesão decorrente de ato ilícito deve transcender a esfera do indivíduo. Na hipótese dos autos, o Ministério Público do Trabalho buscou a condenação das empresas ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, ao argumento de que não foram respeitadas as normas de segurança do trabalho, o que acabou por ocasionar a morte de um trabalhador. Analisando-se os fatos e provas devidamente delineados pela Corte de origem, o que afasta a incidência da Súmula n.º 126 do TST, é possível concluir que não houve, no caso, comprovação da efetiva violação dos direitos dos trabalhadores considerados coletivamente; primeiro porque não se deixou evidente se eventual inobservância das normas de segurança do trabalho ocorreu de forma reiterada, ou apenas no dia do infortúnio, e segundo, mencionou-se que um dos trabalhadores havia expressamente determinado que os demais empregados não encostassem no barramento que estaria energizado. Dessarte, a conduta isolada de um

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2303061637406140000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 2303061637406140000056316837



trabalhador, que não observou a ordem que lhe havia sido dada, não é capaz de ocasionar a lesão aos interesses de todos os trabalhadores que se ativavam naquele local de trabalho. Dessa feita, por qualquer ângulo que se aprecie a hipótese dos autos, não há como se entender preenchidos os requisitos para a condenação das Reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Recurso de Revista conhecido em parte e provido." (ARR- 14020059.2008.5.17.0008 , Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 18 /12/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2014).

" A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO POR ESTIVA REFRAATÓRIOS ESPECIAIS LTDA. DANO MORAL COLETIVO .

Demonstrada a violação do art. 186 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento . B) RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. TAXA NEGOCIAL PREVISTA EM NORMA COLETIVA CUSTEADA PELA EMPRESA.

NÃO CONFIGURAÇÃO . A jurisprudência reiterada desta Corte é no sentido de admitir a obrigação de indenizar o dano moral coletivo quando fica evidente que a atuação ilícita do empregador implica ofensa aos interesses extrapatrimoniais da coletividade . Referida situação não se evidenciou no presente feito, não ficou configurada nenhuma situação objetiva que demonstre a ocorrência de efetiva prova de dano à categoria dos empregados, de modo a sustentar a condenação por dano moral coletivo, razão pela qual a decisão recorrida merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido." (ARR 64800-98.2008.5.15.0071 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 06/02/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/02/2013).

Pois bem.

Pelos fundamentos já expostos neste julgado (item "B" supra), aos quais se reporta este Relator, **não se vislumbra ato ilícito praticado pela reclamada (Vibra)** hábil a ensejar sua responsabilidade pelo pagamento da pretendida indenização por danos morais coletivos ou a sustentar sua condenação em "*desculpas públicas*" pretendidas pelo autor. Ausente ato ilícito, inexistente dever de indenizar ou de reparar.

Nada a acolher.

ID. f3174bb - Pág. 43

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Arnor Lima Neto; presente a Excelentíssima Procuradora Renee Araujo

Assinado eletronicamente por: PAULO RICARDO POZZOLO - 26/05/2023 18:32:22 - f3174bb

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23030616374061400000056316837>

Número do processo: 0000075-09.2021.5.09.0008

Número do documento: 23030616374061400000056316837



Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Sergio Murilo Rodrigues Lemos, Paulo Ricardo Pozzolo e Odete Grasselli; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Paulo Ricardo Pozzolo, Odete Grasselli e Arnor Lima Neto; manifestou-se oralmente a i. representante do Ministério Público e sustentou oralmente o advogado Paulo Henrique Figueredo de Araujo inscrito pela parte recorrente Vibra Energia S.A; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO AUTOR** (Ministério Público do Trabalho) **E O RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO INTERPOSTO PELA RECLAMADA** (Vibra Energia S/A), bem como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHES PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 24 de maio de 2023.

PAULO RICARDO POZZOLO
Desembargador Relator

&&&

VOTOS

