



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000666-92.2021.5.05.0036

Relator: TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/07/2024

Valor da causa: R\$ 1.000.000,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: FELIPE MONNERAT SOLON DE PONTES RODRIGUES

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: RENATA SAMPAIO SUNE SCHAEPPPI

ADVOGADO: ANA ELIZA RAMOS SANDOVAL

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: FELIPE MONNERAT SOLON DE PONTES RODRIGUES

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: RENATA SAMPAIO SUNE SCHAEPPPI

ADVOGADO: ANA ELIZA RAMOS SANDOVAL



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJECUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Quinta Turma

PROCESSO nº 0000666-92.2021.5.05.0036 (ROT)

RECORRENTE: -----, ----- RECORRIDO: -----, -----

RELATOR(A): TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NULIDADE DE ADESÃO A PDO - PROGRAMA DE DESLIGAMENTO OPTATIVO. Deve ser reputada válida a adesão ao programa de demissão voluntária, instituído pela reclamada, que contou chancela sindical. Não há, nos autos, prova de que houve vício de consentimento, como alegado pela parte autora, o que impõe a manutenção da sentença. **Re cursos ordinários de ambas as partes a que se nega provimento.**

ASSOCIAÇÃO BR, autora, e ----- S/A., ré, interpõem RECURSOS ORDINÁRIOS em face da sentença (ID.4476531) proferida nos autos da Ação Civil Pública em que litigam entre si, apresentando suas razões nos IDs. 85c17fd e 4e0edf5, respectivamente, sendo o apelo da empresa ré apresentado na forma adesiva.

A reclamada apresentou contrarrazões, nos termos da petição de id. 47884c4 e a associação autora apresentou contrarrazões no ID. 871983c.

O Ministério Público do Trabalho emitiu parecer no ID.0d3a0ed.

É o Relatório.

VOTO

ID. 28585c1 - Pág. 1

I. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE. PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ADESIVO POR AUSÊNCIA DE INTERESSE

A associação autora e o MPT suscitam a preliminar de não conhecimento do apelo adesivo da ----- por ausência de interesse recursal, na medida em que a sentença foi de improcedência.

Assinado eletronicamente por: TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA - 21/03/2025 13:07:45 - 28585c1
<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24120613485483500000051770287>
Número do processo: 0000666-92.2021.5.05.0036
Número do documento: 24120613485483500000051770287



Sem razão.

O apelo adesivo devolve questões prejudiciais à análise de mérito, objeto do recurso da parte autora, as quais devem, inclusive, ser objeto de análise por este Tribunal *ad quem*, independente de insurgência, tendo em vista o efeito devolutivo em profundidade do recurso, previsto no art. 1.013, § 1º, do CPC/15.

Vale dizer, com isso, que a reclamada pode suscitar novamente as preliminares e prejudiciais de mérito aventadas na sua peça defensiva afeitas ao capítulo impugnado pelo reclamante tanto em suas contrarrazões, quanto num recurso adesivo.

A improcedência da presente Ação Civil Pública acarretaria inexorável ausência de interesse recursal para insurgir-se somente contra o mérito.

Destarte, **rejeito a preliminar.**

Conheço dos apelos manejados, visto que foram atendidos todos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de suas admissibilidades, pelo que passo a apreciar as questões de mérito neles consubstanciadas.

MÉRITO

II. MÉRITO

II. RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA

Em razão da prejudicialidade das matérias suscitadas, torna-se obrigatória a análise primeva do recurso adesivo da reclamada.

ID. 28585c1 - Pág. 2

II.1 PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA E INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. ASSOCIAÇÃO NÃO ATENDE AO REQUISITO DO

Assinado eletronicamente por: TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA - 21/03/2025 13:07:45 - 28585c1
<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24120613485483500000051770287>
Número do processo: 0000666-92.2021.5.05.0036
Número do documento: 24120613485483500000051770287



**ART. 5º, V, "A", DA LEI Nº 7.347/1985. DEFESA DE DIREITOS HETEROGÊNEOS.
IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL COM BASE EM AUTORIZAÇÃO
GENÉRICA ESTATUTÁRIA**

A Reclamada suscita a preliminar em epígrafe, argumentando, em síntese, que a Associação BR não tinha sido constituída há mais de 1 ano quando do ajuizamento da presente Ação Civil Pública, não preenchendo, assim, condição de legitimidade ativa, prevista no art. 5º, § 4º, da Lei 7.347/85.

Assevera que a autora está defendendo "interesse patrimonial que não transcende a órbita individual de seus substituídos" e "não é o sindicato, de modo que não pode gozar da ampla legitimidade aludida na Súmula" (Súmula 45 do TRT5).

Além disso, defende que, no caso, *"são somente as 35 (trinta e cinco) pessoas que constam no ID. e236fd0 - cuja filiação não resta provada nos autos. Também inexistente assembleia específica por meio da qual os associados autorizam o ingresso da ação civil pública"*, aduzindo que *"não há autorização assemblear ou de todos os associados para ajuizar a ação coletiva. O STF já interpretou o art. 5º, XXI, da CF/1988, em sede de Repercussão Geral (Tema 82) para entender que a autorização referida no mencionado dispositivo não se limita à previsão estatutária"*.

Aponta também a inadequação da via eleita pelo uso de Ação Civil Pública para tratar de interesses individuais heterogêneos.

Nenhuma razão lhe assiste .

Como bem asseverou a sentença, a despeito de não estar constituída há mais de 1 ano quando do ajuizamento da presente ACP, a Associação autora pleiteia a nulidade de adesão dos associados substituídos ao Programa de Demissão Optativo (PDO) instituído pela reclamada, o que reveste o pleito de interesse social, atraindo a incidência da causa exceptiva prevista no § 4º do artigo 5º da Lei 7.347/85, in verbis:

"Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:

I - o Ministério Público;

II - a Defensoria Pública;

III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;

IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista;



V - a associação que, concomitantemente:

- a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil;
- b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

[...]

4.º O requisito da pré-constituição poderá ser dispensado pelo juiz, quando haja manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano, ou pela relevância do bem jurídico a ser protegido"

Quanto à autorização assemblear para o ajuizamento da presente ação, consta dos autos termo individual, devidamente assinado pelos substituídos, autorizando o ajuizamento da ação, o que supre carência.

Ademais, com a presente Ação Civil Pública, a Associação buscou a defesa de direitos coletivos e individuais homogêneos, no que concerne à validade de PDO instituído pela reclamada, sendo perfeitamente legítima e adequada a atuação da autora através do manejo da presente ACP, via adequada para exercer o direito de ação.

Nenhum vício a sanar.

II.2 PRELIMINAR DE COISA JULGADA

Devolve a preliminar em epígrafe sob o argumento de que "a Associação BR renova pedido de nulidade do PDO feito pela entidade sindical legitimada - a Fetramico, em representação ao Simcolba -, na ação nacional 0101296-80.2019.5.01.0023, que encerrou por acordo judicial". Assevera que na referida ação coletiva nº0101296-80.2019.5.01.0023 Federação Nacional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo - Fetramico pleiteou a nulidade do PDO BR 2019 e de todas as rescisões contratuais havidas com base no PDO BR 2019.

Acrescenta às razões revisionais que "após as negociações que deram ensejo ao acordo judicial na ação coletiva 0101264-40.2019.5.01.0067 (67 VT do Rio de Janeiro/RJ), também acompanhadas pela Fetramico, esta aderiu ao referido acordo, o que foi formalizado mediante petição conjunta protocolada em 28.01.2020. A petição destacou que o acordo tinha o fim de "encerrar



toda e qualquer disputa ou pretensão relativamente ao PDO BR-2019 (Programa de Desligamento Optativo) oferecido pela BR Distribuidora aos seus empregados e à sua implementação"".

ID. 28585c1 - Pág. 4

Advoga que "pretensão coletiva já foi exercida pelo legítimo representante da classe, tendo recebido tutela judicial com força de decisão transitada em julgado".

Sem razão.

A coisa julgada é o caráter que reveste de imutabilidade as decisões judiciais contra as mesmas partes e sobre os mesmos pedidos e causa de pedir (art. 337, §2o, do CPC).

Nas ações coletivas, submetidas ao microsistema processual que regula as demandas coletivas, contido nas Leis nº 7.347/85 e 8.078/90, a coisa julgada se produz se produz *secundum eventum litis*, ou seja, segundo o resultado do julgamento e em se tratando de direitos individuais homogêneos, a decisão judicial somente fará coisa julgada *erga omnes* em caso de procedência, consoante disciplina o artigo 103, III, da Lei 8.078/90 (CDC).

O STF, no tema de Repercussão geral 499, pacificou o entendimento acerca da matéria:

A eficácia subjetiva da coisa julgada formada a partir de ação coletiva, de rito ordinário, ajuizada por associação civil na defesa de interesses dos associados, somente alcança os filiados, residentes no âmbito da jurisdição do órgão julgador, que o fossem em momento anterior ou até a data da propositura da demanda, constantes da relação jurídica juntada à inicial do processo de conhecimento. [Tese definida no RE 612.043, rel. min. Marco Aurélio, P, j. 10-5-2017, DJE 229 de 6-10-2017, Tema 499.]

No caso vertente, embora o acordo firmado entre a reclamada e a Federação dos Trabalhadores tenha constado cláusula para "encerrar toda e qualquer disputa ou pretensão relativamente ao PDO BR-2019 (Programa de Desligamento Optativo) oferecido pela BR Distribuidora aos seus empregados e à sua implementação", não se pode obstaculizar o ajuizamento da presente Ação Civil Pública, que visa a declaração de nulidade da adesão dos empregados da ré ao PDO BR 2019, apresentando causas de pedir diversas, quais sejam, vícios de consentimento, ausência de participação sindical na adesão e situação anti-isonômica.



Ademais, a ação coletiva nº 0101296-80.2019.5.01.0023 não foi julgada procedente de forma a alcançar efeitos *erga omnes*, nos termos do art. 103, II, do CDC.

Rejeito.

II.3 PRESCRIÇÃO BIENAL

ID. 28585c1 - Pág. 5

Não merece acolhida na medida em que a presente ação civil pública foi ajuizada em 10/12/2021 pretendendo a anulação da adesão de substituídos, ex-empregados da BR Distribuidora S/A, admitidos mediante concurso público ou incorporados, ao Programa de Desligamento Optativo - PDO oferecido pela empresa Ré com prazo de adesão até 29/11/2019, cujas rescisões contratuais foram acontecendo após 10/12/2019.

Ademais, verifica-se no ID.7f668a1 que o referido PDO 2019 ficou vigente até 12/05/2020.

Não ultrapassado, portanto, o biênio prescricional.

II.6 GRATUIDADE DE JUSTIÇA. DESERÇÃO DO RECURSO ORDINÁRIO.

Por fim, requer o réu seja revogada a gratuidade de justiça concedida à associação autora na sentença, seja porque não comprovada a situação de miserabilidade, seja porque teria atuado com má-fé ao pleitear bem jurídico já tutelado pela entidade de classe competente Simcolba, representado pela Fetramico em ação coletiva anterior nº 0101296-80.2019.5.01.0023.

Sem razão.

Configurando-se ação civil pública, as postulações feitas no âmbito da Justiça do Trabalho seguem o regramento contido na legislação processual civil sobre demandas envolvendo direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos, especialmente a Lei nº 7.347/1985, que



trata da ação civil pública (ACP), e a Lei nº 8.078/1990, que estabelece o Código de Defesa do Consumidor (CDC).

A Lei nº 7.347/1985, em seu art. 18, dispõe sobre a isenção de pagamento de custas e honorários advocatícios nas ações coletivas, nos seguintes termos:

"Art. 18. Nas ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais."

Como visto, a isenção de despesas processuais e honorários sucumbenciais alcança a associação autora, a qual somente incorrerá em tais condenação se comprovada a má-fé, o que não se vislumbra nos autos.

ID. 28585c1 - Pág. 6

A alegação de coisa julgada em relação ao processo nº nº 010129680.2019.5.01.0023 já foi apreciada e afastada em tópico anterior.

Nada a deferir.

III. RECURSO DA ASSOCIAÇÃO AUTORA

III.1 NULIDADE DE ADESÃO AO PDO. AUSÊNCIA DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL. VÍCIOS DE CONSENTIMENTO NO NEGÓCIO JURÍDICO. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Insurge-se a associação autora contra a decisão de primeira instância que reconheceu a validade do Programa de Demissão Optativo (PDO) instituído pela reclamada em 2019 com a rescisão do contrato de trabalho sob a modalidade de mútuo acordo (art. 484-A da CLT) para os empregados aderentes.

Explicita que *"a parte autora trouxe para análise aesse Poder Judiciário o Programa de Desligamento Optativo (PDO) ofertada pela reclamada aos seus empregados, demonstrando que houve vício da adesão dos empregados ao PDO foi decorrente de indução a erro, bem como porque houve simulação/fraude e nulidade por vício formal, já que não houve participação*



sindical".

Insiste nas mesmas argumentações expendidas na petição inicial de que há nulidade do PDO por ausência de participação sindical, a teor do art. 477-B da CLT, uma vez que "a ação judicial tombada sob o nº 0101296-80.2019.5.01.0023, em nenhuma hipótese, convalidou o PDO, pois apenas as entidades Sindicais locais de cada estado poderiam o fazer".

Além disso, aponta vício de consentimento na adesão dos ex-empregados substituídos porque não teriam recebido informações integrais e corretas, o que os impeliu à aceitação pela *"falsa noção sobre o objeto do negócio jurídico e ao seu direito"* na medida em que *"foi oferecido aos empregados da reclamada um negócio jurídico representado pela adesão ao PDO que implicava extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo. Contudo, caso optasse por não aderir ao PDO e manter seu contrato de trabalho, foram negadas informações sobre quais seriam as condições contratuais"*.

Acopla aos seus fundamentos recursais que *"em todos os canais de comunicação da empresa que se destinariam a prestar informações aos empregados sobre as*

ID. 28585c1 - Pág. 7

consequências da não adesão ao PDO, as informações eram negadas", sendo *"o que motivou que a adesão ao PDO fosse baseada no pânico e temor do desconhecido"*.

Aponta, ainda, a existência de simulação e fraude na negociação porque a reclamada teria simulado que "criou um Programa de Desligamento Optativo para todos os empregados; que todo empregado que aderisse seria desligado "por mútuo acordo"; simulou na Ação Coletiva movida pelo Sindicato que alguns de seus empregados defendiam a validade do PDO; simulou que estes empregados seriam desligados por mútuo acordo" e "os empregados em conluio com a reclamada, a sua maioria ocupantes de alto cargos, aderiram ao PDO, mas foram desligados sem justa causa".

Cita precedente judicial de sentença proferida em reclamação nº 000072379.2021.5.17.0003.

Por fim, caso não acolhida a nulidade do PDO com reintegração dos ex-empregados substituídos, suscita a violação do princípio da isonomia pleiteando "pagamento das mesmas verbas pagas a outros empregados que se inscreveram no mesmo Programa de Desligamento Optativo, que, todavia, foram beneficiados com valores maiores (rescisão processada sem justa causa e indenização



mais vantajosa)".

Analiso.

Estabelece o art. 477-B da CLT que *"Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes"*(grifo acrescido), mostrando-se, pois, indispensável a participação do sindicato profissional para validade de plano de demissão voluntária ou incentivada com previsão de quitação irrestrita dos direitos decorrentes de vínculo empregatício.

Aliado a isto, ao julgar o Tema de Repercussão Geral nº 152 (RE 590415) o Supremo Tribunal Federal firmou precedente obrigatório no sentido de que *"A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado"* (destacado).

No voto condutor, o Ministro Luís Roberto Barroso narrou a situação fática que gerou o precedente obrigatório, explicitando que a quitação total contou com a chancela sindical: "Ainda de acordo com o BESC, o acordo coletivo, que continha previsão semelhante, no sentido da plena e irrestrita quitação dos valores oriundos do contrato de trabalho, foi aprovado pelas assembleias

ID. 28585c1 - Pág. 8

gerais de todos os sindicatos de bancários de Santa Catarina e pelos sindicatos de categorias diferenciadas, como os sindicatos dos economistas, dos engenheiros, dos advogados e dos contabilistas. A previsão constou, ainda, da minuta de formulário pela qual os empregados manifestaram sua adesão ao PDI".(destacado)

Cite-se, ainda, o julgamento do RE 999.435 (Tema 638), que versando sobre a necessidade de prévia negociação coletiva à demissão em massa, o c. STF firmou, por maioria, a seguinte tese jurídica:

"A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção ou acordo coletivo". (destaque aditado)

Ressalto que em 13/04/2023, nos autos do RE 999.435, o c. STF acolheu

Assinado eletronicamente por: TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA - 21/03/2025 13:07:45 - 28585c1

<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24120613485483500000051770287>

Número do processo: 0000666-92.2021.5.05.0036

Número do documento: 24120613485483500000051770287



os embargos de declaração interpostos para, modulando os efeitos da decisão antes proferida **"explicitar que a exigência de intervenção sindical prévia vincula apenas as demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito"**, que ocorreu em 13/06/2022, data posterior ao PDO-2019 e ao acordo de rescisão contratual firmado no presente caso, que vigeu até 12/05/2020.

Diante da tese firmada pelo c. STF no Tema 638, acima transcrita, entende-se que a dispensa coletiva não se submete à autorização prévia da entidade sindical obreira, nem impescinde de obrigatoria negociação coletiva (CCT ou ACT), tendo como requisito de validade apenas um diálogo coletivo prévio, leal e efetivo entre o empregador e a entidade sindical, isso para as dispensas em massa perpetradas após 13/06/2022.

E, havendo PDV/PDI, somente a quitação plena e irrevogável está condicionada a prévia celebração de Convenção ou Acordo Coletivo.

Pois bem.

Volvendo para o caso ora em análise, o d. Juízo de origem resolveu a questão sob os percucientes fundamentos, *in verbis*:

NULIDADE DO PROGRAMA DE DEMISSÃO OPTATIVA (PDO)

Sustenta a parte autora que os substituídos que foram admitidos pela reclamada após aprovação em concurso público, época em que a Petrobras detinha a maior parte das ações com direito a voto da ré, então sociedade de economia mista integrante da Administração Federal indireta.

Ocorre que, segundo narra, em 29.07.2019, a Petrobras alienou parte de suas ações, deixando de exercer o controle majoritário, embora tenha permanecido como maior acionista da companhia, época em que a ré anunciou a necessidade de uma reestruturação organizacional e uma das principais medidas foi a redução de custos com folha de pagamento.

ID. 28585c1 - Pág. 9

Afirma que, nesse contexto, foi proposto aos empregados o seguinte negócio jurídico: adesão ao Programa de Demissão Optativo (PDO) sob amodalidade de mútuo acordo (art. 484-A da CLT) ou permanência na empresa com redução de salários em percentual desconhecido, possibilidade de transferência para local incerto e sem definição da remuneração e possibilidade de desligamento imotivado.

Chama atenção de que não houve negociação coletiva para implementação do plano de demissão instituído pela ré, além de ter sido proposto em face de empregados admitidos pela Administração Indireta Federal mediante concurso público, que gozavam de garantia contra despedida imotivada. Argumenta que o plano de demissão em questão foi uma simulação destinada a fraudar as relações de trabalho e suas condições foram aplicadas a apenas uma parte dos empregados, em especial aqueles que demandam alto custo na folha de pagamento.



Informa que estão presentes os elementos como erro, dolo e coação por temor de dano maior; os quais se mostram plenamente hábeis a anular a adesão dos substituídos ao PDO.

De forma sucessiva, caso não acolhido o pleito de nulidade do Programa de Demissão Optativa, pleiteia que sejam estendidas aos substituídos as mesmas vantagens pagas aos outros empregados que foram desligados em condições financeiras mais favoráveis.

Pede ainda o pagamento de indenização por danos morais em valor não inferior a R\$60.000,00.

A acionada, em defesa, alega que a celebração do acordo com os substituídos se deu de forma válida e eficaz, com plena ciência das condições do programa.

Informa que não houve renúncia de direitos, mas sim transação, com concessões recíprocas.

Pois bem.

A parte autora fundamenta seu pedido tanto na suposta ausência de negociação coletiva para implementação do programa de demissão, como a existência de vício de consentimento.

No que diz respeito à ausência de negociação coletiva, a Lei n.13.467/2017 incluiu o art. 477-B à CLT, do qual se extrai que é válida a cláusula que promove ampla e irrestrita quitação de todas as parcelas decorrentes do contrato de trabalho nos programas de desligamento voluntário, desde que conste tal previsão na norma coletiva que aprovou o plano, bem como nos demais instrumentos pactuados com o empregado. Esse é o entendimento firmado com o julgamento do Recurso Extraordinário n. 590.415 pelo STF, com repercussão geral conhecida e trânsito em julgado em 30.03.2016, veja-se:

[...]

No caso em deslinde, o conjunto probatório comprova que o Programa de Desligamento Optativo (PDO) - BR 2019, implementado pela reclamada, possui cláusula de quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de trabalho.

Em que pese não ter sido objeto de pactuação por norma coletiva, o regulamento que instituiu o referido plano foi objeto da Ação Civil Coletiva tombada sob o n. 01029680.2019.5.01.0023 (Id. bb1c151), em que a Federação Nacional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo e a Petrobras Distribuidora S.A. (antiga denominação da -----) entabularam acordo com a finalidade de encerrar toda e qualquer disputa ou pretensão referente ao PDO BR 2019.

O acordo transacionado na ação coletiva citada decorre de negociação entre entidade sindical representativa da categoria dos trabalhadores e a ex-empregadora, de modo que tem força de instrumento normativo pactuado coletivamente no que concerne à validade da quitação dada com a adesão ao PDO.

Importante pontuar que houve participação do Ministério Público do Trabalho, além da chancela do Judiciário, pelo que se conclui que não houve descumprimento do quanto disposto no art. 477-B da norma consolidada.

ID. 28585c1 - Pág. 10

A referida federação possui representatividade quanto a todos os empregados da ré, em âmbito nacional, sendo que a conciliação em comento objetivou o encerramento de toda e qualquer disputa relativa ao PDO de 2019.

Nesse aspecto, embora tal acordo não se confunda com norma coletiva, tem-se que a finalidade do dispositivo legal acima transcrito (artigo 477-B, consolidado), que prevê a



existência de ACT ou CCT, foi atingida, uma vez que os interesses da categoria profissional foram resguardados diante da participação do ente sindical e, ainda, tiveram a chancela do Poder Judiciário, ante a homologação ocorrida.

A parte autora terminou por esclarecer em depoimento pessoal que houve palestras informativas acerca do PDO, mas não sobre a possibilidade de permanecer no mesmo local de trabalho, in verbis:

"não houve possibilidade de questionamentos e o foco das palestras era passar informações sobre o PDO, mas não sobre a possibilidade de permanecer no mesmo local de trabalho, por ex".

A primeira testemunha convidada pela parte autora também informou que havia canais para sanar dúvidas relacionadas ao PDO, exceto quanto à situação de quem não aderisse ao programa, in verbis:

"as dúvidas sobre o PDO poderiam ser tratadas em canais sobre a saída pelo PDO, mas para quem ficasse, não havia qualquer informação; (...) havia palestras para esclarecimentos sobre o PDO e para quem aderisse a ele; havia material na internet sobre isso; acionou o canal de dúvidas para saber sobre as condições de quem não aderisse ao PDO, ao que informaram que haveria de 30 a 40% de redução, mas não responderam sobre a possibilidade de trabalho remoto ou sobre possível transferência".

De igual modo, a segunda testemunha apresentada pela parte autora relatou que a única ausência de informação correspondia à nova forma de trabalho em caso de não adesão.

A testemunha convidada pela ré informou que "na época do PDO de 2019 a reclamada realizou eventos e palestras para quem aderisse ao PDO; houve reuniões com o sindicato do PR e com a empresa, após a abertura do PDO, nas quais foi dito que o salário poderia ser reduzido".

Ora, o fato de as dúvidas não serem relativas ao Programa em si, mas às condições de trabalho, dentre elas a possibilidade de redução salarial para os que permanecessem na ativa, demonstra que a adesão àquele foi isenta de vícios, pois os substituídos preferiram aderir ao PDO a ficar sujeitos a uma alteração em suas condições de trabalho.

Nisso se verifica sua livre manifestação de vontade. Veja-se que a redução salarial é possível, mediante negociação coletiva, consoante previsto no art. 7º, VI, da CRFB. Assim, o receio dos substituídos se referia a alterações contratuais não necessariamente ilícitas. E, havendo ilicitude para aqueles que continuassem laborando na ré em vez de aderir ao PDO, restaria a possibilidade de recorrer ao Poder Judiciário.

O fato de haver interesse empresarial específico e não necessariamente divulgado por trás do lançamento de um plano de desligamento incentivado não o macula.

Qualquer trabalhador está sujeito a alterações futuras nas condições de trabalho, ainda que, no caso das ilícitas, possam sofrer reprimenda jurisdicional.

Saliente-se que as decisões estratégicas do ponto de vista de recursos humanos dependeriam do resultado do plano de desligamento, o que se configura como circunstância razoável. Optando os substituídos por firmar o Pedido de Desligamento Por Mútuo Acordo em vez de se sujeitar à incerteza de alterações contratuais albergadas ou não pela ordem jurídica, rechaça-se a tese de que houve erro, dolo ou coação.

De se registrar que não se pode taxar de discriminatório ou anti-isonômico o PDO em análise, uma vez que é possível conferir tratamento diferenciado a trabalhadores que, dentro da organização empresarial, ocupam posições funcionais diferentes.



Insta pontuar também que não se trata aqui de dispensas em massa, mas de adesão a programa de demissão incentivada ou voluntária.

Ademais, sendo fato público e notório a privatização da Petrobrás Distribuidora S.A., anterior denominação da ré, não cabe cogitar de aplicabilidade, na espécie, dos princípios que regem a atuação da administração pública.

Por tudo o quanto exposto, não há razão para declarar a nulidade do negócio jurídico firmado entre as partes, já que não foi comprovado vício de consentimento ou desrespeito à norma vigente ou às regras ali acordadas.

Desse modo, tem-se como válido o pacto transacionado entre as partes, sendo este apto a produzir efeito liberatório geral, sem qualquer diferença a ser quitada.

Por conseguinte, julga-se improcedente o pedido de reintegração. No que diz respeito ao pedido sucessivo, que trata de isonomia de vantagens pagas a outros empregados que foram desligados em condições financeiras mais favoráveis, saliente-se que a petição inicial tenta acoimar de inválido o suposto tratamento diferenciado, sob o fundamento de que há previsão no PDO que sua aplicação seria realizada independentemente de tempo de companhia, cargo ou função.

Nos limites da causa de pedir, registre-se ser lícito ao empregador instituir condições peculiares e pagar indenizações diferenciadas a determinado grupo de empregados que efetivamente se encontra em condições diferenciadas em relação aos demais empregados, constituindo ato de mera liberalidade da empresa assim proceder, conforme políticas de gestão próprias.

No mais, saliente-se que os paradigmas Daniely Aparecida Polido Mendes (id. 6bc483e), Flavia Gonçalves Sierra (id. e66eb3e), Vinicius Neves Bueno (id. 8901909), Frederico Ventorim (id. f651397), Luiz Alberto Rogoginsky (id. 4db5dd2), Grace Aparecida de Oliveira Melo (id. f651397), Fabio Araiyo de Lucena Henriques Lima (id. e66eb3e), Airton Teles da Silva (id. 053f756), Hilton Cavalcanti Gama (id. f651397), Alvaro Henrique Vianna de Moraes Junior (id. 053f756), Ana Beatriz Moraes Teixeira de Carvalho (id. 053f756), Ewerton Barbosa (id. e66eb3e), Felipe Antonio da Silva Gonçalves (id. e66eb3e) e Luiz Fernando da Silva Giesta (id. 4db5dd2) exerciam cargo de gerência. Os empregados Carlos Fernando Barros Braga Netto (id. 522f5bd), Djalma Cardozo da Costa Neto (id. 6bc483e) e Franco dos Santos Sandonato (id. e66eb3e) exerciam cargo de coordenação.

A empregada Jane Helena Flores Pinheiro (id. f651397) exercia o cargo de assistente do Presidente e Bruno da Silva Chafim (id. 522f5bd) exercia cargo de assessor de projetos especiais.

A primeira testemunha convidada pela parte autora confirmou que as condições de desligamento diferenciadas decorriam do exercício da função de gestão, in verbis: "soube apenas depois do PDO que houve condições de desligamento diferenciadas para quem ocupava cargo de gestão".

Nessa senda, considerando que os empregados indicados como paradigmas, ao exercerem cargo de gerência, coordenação e assessoria, recebiam remuneração superior e não tendo havendo prova de que foram oferecidas condições mais favoráveis para adesão ao PDO a empregados exercentes de funções idênticas às suas, julga-se improcedente o pedido sucessivo.

Salienta-se que a parte autora, na causa de pedir, insurge-se contra o pagamento de vantagens diferenciadas independentemente da função exercida, não havendo alegação no sentido de que os substituídos exerciam funções idênticas às exercidas pelos paradigmas.

Por tudo quanto acima expendido, julga-se improcedente também o pedido de pagamento de indenização por danos morais." (ID. 4476531).



ID. 28585c1 - Pág. 12

Correta a sentença, que não comporta a reforma pretendida.

Registro, de pronto, que o sistema processual pátrio consagra o princípio do livre convencimento motivado, sendo facultado ao magistrado firmar sua convicção a partir de qualquer elemento de prova legalmente produzido, desde que fundamente sua decisão.

Ainda, consoante letra dos arts. 818, I e II, da CLT, é do reclamante a prova do fato constitutivo do seu direito postulado, enquanto cabe à reclamada, a prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor.

No presente caso, como bem pontuado pela d. Magistrada de origem, **os termos do PDV de 2019 foram objeto de ratificação de validade pela Federação Nacional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo - Fetramico, entidade máxima de representação dos trabalhadores, na ação coletiva nº0101296-80.2019.5.01.0023, que inclusive acarretou na modificação de várias cláusulas originalmente previstas no PDO 2019 em benefício dos trabalhadores, NÃO HAVENDO QUE SE COGITAR EM NULIDADE POR AUSÊNCIA DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL no estabelecimento do PDO 2019.**

No caso sub oculis, foi demonstrada a existência de diálogo coletivo entre o empregador e a entidade sindical, o que evidencia o atendimento a requisito imperativo para a validade até para a dispensa coletiva dos trabalhadores, fato que não autoriza a declaração de nulidade da despedida, nem condenação da empresa no pagamento de indenização específica.

Com efeito, o PDO 2019 (ID.7f668a1) previu expressamente prazo de adesão, estabelecendo as condições de indenização financeira de até R\$800.000,00 a ser calculada observando critérios objetivos, porém não discriminatórios, de cada empregado (remuneração e antiguidade na empresa):

"Indenização fixa, calculada com base na seguinte fórmula:

$[0,75 \times RM] \times A$

Sendo: RM = Remuneração Mensal, em 31/10/2019, considerando o salário básico e os adicionais fixos (Vantagem Pessoal - DL, VPNI - Anuênio, VPNI - Complemento RMNR, adicional de periculosidade, gratificações de função) ou remuneração mínima ou remuneração global, quando aplicável.

Assinado eletronicamente por: TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA - 21/03/2025 13:07:45 - 28585c1

<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24120613485483500000051770287>

Número do processo: 0000666-92.2021.5.05.0036

Número do documento: 24120613485483500000051770287



A = número de anos trabalhados na empresa completos em 31/10/2019, desconsiderando tempo de licença sem vencimentos e períodos entre desligamento e readmissão."

Além disso, o PDO 2019 garantia aos aderentes: Indenização Auxílio Alimentação por 6 meses; Indenização Auxílio Educacional por 6 meses; Indenização PAE (Programa de Assistência Especial) por 6 meses; manutenção do plano de saúde suplementar por, no mínimo, 12 (doze) meses dentre outros benefícios.

ID. 28585c1 - Pág. 13

O referido plano delineou de maneira clara a compensação e os benefícios a que teriam direito os empregados que optassem por aderir ao programa, destacando que, devido a um acordo judicial celebrado entre a empresa e o Sindicato no processo nº 0101264-40.2019.5.01.0067, com a intervenção do MPT, o regulamento do PDO e o correspondente documento de rescisão contratual passaram por diversas modificações.

Ademais, foi firmada um acordo judicial nos autos da ação civil coletiva nº 0101296-80.2019.5.01.0023, movida pela Federação Nacional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo, com o objetivo de estender os termos do acordo aprovado no processo nº 0101264-40.2019.5.01.0067 aos demais empregados da ré, em nível nacional, o que caracteriza chancela e participação sindical no processo de desligamento instituído em 2019 pela reclamada.

Quanto aos alegados vícios de consentimento, cabia à autora o encargo probatório no particular, porquanto fatos constitutivos do direito alegado, a teor do art. 818, I da CLT, encargo do qual não se desvencilhou a contento. É cediço que os vícios de vontade ou de consentimento devem ser cabalmente comprovados por quem os alega.

No caso em reexame, as provas dos autos revelam que a vontade dos substituídos em aderir foi externada de forma livre, espontânea e clara.

Ademais, ao contrário do que pretende fazer crer, o reclamante, **a d. Magistrada a quo** foi precisa ao analisar a prova oral produzida no feito, a qual infirma as **alegações de ausência de informações claras, simulação ou fraude na negociação.**

Com efeito, a própria autora declarou: "as ameaças relatadas na exordial não foram pessoais, pois **o processo se deu por falta de informação em relação ao PDO**; houve poucas palestras para tratar do PDO de forma expositiva; não houve possibilidade de questionamentos e **o foco das palestras era passar informações sobre o PDO, mas não sobre a possibilidade de permanecer**

Assinado eletronicamente por: TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA - 21/03/2025 13:07:45 - 28585c1

<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24120613485483500000051770287>

Número do processo: 0000666-92.2021.5.05.0036

Número do documento: 24120613485483500000051770287



no mesmo local de trabalho".

A primeira testemunha inquirida a rogo da autora afirmou:

"que laborou na reclamada de 2008 a 2019, como técnico administrativo; o PDO foi divulgado em 08.11.2018; as inscrições foram abertas dia 12.11.2018 a 19.11.2018; houve um tempo extra com o prazo de inscrição aberta, devido à entrada do sindicato na negociação;...; as dúvidas sobre o PDO poderiam ser tratadas em canais sobre a saída pelo PDO, mas para quem ficasse, não havia qualquer informação; isso interferiu na decisão sobre assinatura ou não do PDO;...; **havia palestras para esclarecimentos sobre o PDO e para quem aderisse a ele; havia material na internet sobre isso; acionou o canal de dúvidas para saber sobre as condições de quem não aderisse ao PDO, ao que informaram que haveria de 30 a 40% de redução, mas não responderam sobre a possibilidade de trabalharem ou sobre possível transferência**

ID. 28585c1 - Pág. 14

A segunda testigo autoral elucidou: " laborou na ré de junho de 2000 a agosto de 2023, como gerente de vendas desde 12.2004; decidiu permanecer na reclamada; antes de aderir ao PDO, a reclamada informou salários e condições de trabalho caso não aderisse ao PDO, diferente do que ocorreu com outros empregados, assim como sobre local de trabalho após o processo de PDO"

Por sua vez, a única testemunha empresarial declarou: " labora na reclamada desde fevereiro de 2005, como analista de processos logística; na época do PDO de 2019 a reclamada realizou eventos e palestras para quem aderisse ao PDO; houve reuniões com o sindicato do PR e com a empresa, após a abertura do PDO, nas quais foi dito que o salário poderia ser reduzido; não foi dito que quem não aderisse mudaria de local de trabalho; já trabalhava em teletrabalho; não se recorda de ter havido comunicação sobre possibilidade de transferência; a depoente só sabe falar sobre a área de operações, que é a sua; aderiu ao PDO, mas depois recebeu convite para continuar a reclamada, abrindo mão do PDO; ouviu falar que isso ocorreu com outros empregados também".

Ora, o fato de não ter havido ampla divulgação acerca do futuro na empresa, num momento em que esta foi privatizada passando por inúmeras modificações gerenciais ou ter havido qualquer pressão para adesão ao Plano não retira a declaração de que a adesão era facultativa, ou seja, não obrigatória e que muitos trabalhadores não aderiram, na oportunidade.

Não se constata qualquer requisito exigido pelo artigo 167, § 1º do Código Civil apto a configurar a existência de simulação no estabelecimento e adesão ao PDO 2019, como se vê da transcrição legislativa abaixo:

Assinado eletronicamente por: TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA - 21/03/2025 13:07:45 - 28585c1

<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24120613485483500000051770287>

Número do processo: 0000666-92.2021.5.05.0036

Número do documento: 24120613485483500000051770287



"Art. 167. É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.

§ 1º Haverá simulação nos negócios jurídicos quando:

- I - aparentarem conferir ou transmitir direitos a pessoas diversas daquelas às quais realmente se conferem, ou transmitem;
- II - contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira;
- III - os instrumentos particulares forem antedatados, ou pós-datados."

Muito menos se pode vislumbrar a ocorrência de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores na forma de resilição contratual havida na hipótese, com adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, o que enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego.

Por outro lado, não houve nenhuma comprovação de violação ao princípio da isonomia, na medida em que as indenizações variaram conforme critérios objetivos traçados no Plano

ID. 28585c1 - Pág. 15

de Desligamento, dizendo respeito às diferenças de remuneração e tempo de serviço de cada empregado aderente.

A análise probatória procedida na sentença não merece nenhum adendo ao perscrutar todos os paradigmas suscitados pela autora como ocupantes de cargos de coordenação e alta gestão empresarial, o que por certo, majora o valor dos salários respectivos e da indenização recebida.

Nesse contexto, considerando que não restou provado qualquer vício na manifestação de vontade dos substituídos, uma vez que aderiram ao PDO 2019 de forma espontânea, atraídos pelas vantagens ali previstas, além de não ficar comprovada violação à isonomia entre empregados, corroboro o entendimento esposado na origem.

Mantenho a sentença por seus próprios fundamentos.

III.2 DANOS MORAIS

Por fim, devolve a este Tribunal ad quem o indeferimento do pedido de



indenização por danos morais para cada trabalhador em valor não inferior a R\$ 60.000,00, calcado no argumento de que "a conduta da acionada ao deflagrar um processo de desligamento em massa de empregados, sem prévia negociação sindical, omitindo informações essenciais para a manifestação de vontade e adesão ao PDO e, ainda, a propagação de informações falsas e dolosas, no intuito de induzir os empregados a aderirem ao PDO, demonstra o desrespeito, por parte da empresa, a valores fundamentais insculpidos na Constituição Federal, norma fundamental do Estado brasileiro, como o da função social da propriedade, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, do princípio da justiça social e da boa-fé objetiva" teria causado desequilíbrio emocional e psíquico aos empregados e às suas famílias, com a injusta privação financeira.

Como visto no tópico anterior, não há como se atribuir ilegalidade na conduta da reclamada. Destarte, não há nenhuma condenação a ser imposta a título de indenização por danos morais.

Desta forma, de tudo quanto exposto e da análise cuidadosa das provas produzidas nos presentes autos, afere esta Relatoria que do caderno probatório não emerge conclusão diversa daquela contida na sentença de origem, cujos fundamentos estão transcritos linhas acima.

Nada a modificar.

ID. 28585c1 - Pág. 16

IV. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTRELATÓRIOS

Registro que a decisão colegiada não ofende os dispositivos invocados pelos recorrentes, ou quaisquer outros, constitucionais ou infraconstitucionais. Assim, ficam, desde já, advertidas as partes de que eventual oposição de embargos declaratórios, com objeto já discutido e intuito protelatório implicará a aplicação de multa de 2% a 10% do valor da causa, nos moldes do que preceitua o art. 1.026, §§ 2º, 3º e 4º do CPC vigente.

Assinado eletronicamente por: TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA - 21/03/2025 13:07:45 - 28585c1

<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24120613485483500000051770287>

Número do processo: 0000666-92.2021.5.05.0036

Número do documento: 24120613485483500000051770287



Pelo exposto, **NEGO PROVIMENTO** a ambos os Recursos ordinários

interpostos.

Acordam os Excelentíssimos Julgadores da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região, em sua 1ª Sessão Extraordinária Presencial, realizada no vigésimo dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, cuja pauta foi divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 27/02/2025, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho TÂNIA MAGNANI DE ABREU BRAGA, composta pelo Desembargador do Trabalho LUÍS CARLOS GOMES CARNEIRO FILHO e pela Juíza do Trabalho Convocada ALICE MARIA SANTOS BRAGA, bem como com a participação do(a) representante do Ministério Público do Trabalho da 5ª Região,

por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO** a ambos os Recursos Ordinários interpostos. Sustentou a Advogada, Dra. Renata Sampaio Sune Schaeppi. Compareceu telepresencialmente o Advogado, Dr. Paulo Henrique Figueredo de Araújo.

ID. 28585c1 - Pág. 17

TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA
Relator(a)

