



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

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA ROT 0100304-69.2020.5.01.0481

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: MARIA HELENA MOTTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/07/2020

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

RECORRENTE: ESTRUTURAL SERVICOS INDUSTRIAIS LTDA - CNPJ: 94.480.480/0001-89

ADVOGADO: RENATA DOS SANTOS BONET - OAB: RS0065640

RECORRIDO: SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUCAO CIVIL -

CNPJ: 31.504.483/0001-95

ADVOGADO: LEONARDO LESSA RABELLO - OAB: RJ0115972



Documento assinado pelo Shodo



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

PROCESSO nº 0100304-69.2020.5.01.0481 (ROT)

RECORRENTE: ESTRUTURAL SERVIÇOS INDUSTRIAIS LTDA

**RECORRIDO: SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA
CONSTRUÇÃO CIVIL**

RELATORA: MARIA HELENA MOTTA

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. REDUÇÃO SALARIAL. PANDEMIA DO COVID-19. MP 927/2020. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. *O artigo 2º da Medida Provisória 927, de 22/03/2020, estabelece que, durante o estado de calamidade pública, decorrente da pandemia causada pelo covid-19, empregado e empregador podem celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, não sendo admitida a redução unilateral da principal obrigação do tomador de serviços do obreiro.*

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário em que figuram como partes: **ESTRUTURAL SERVIÇOS INDUSTRIAIS LTDA**, como recorrente e **SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUÇÃO CIVIL**, recorrido.

Inconformada com a sentença da 1ª Vara do Trabalho de Macaé, assinada pelo Dr. Vinícius Teixeira do Carmo, que julgou procedente o pedido, recorre ordinariamente o requerido.

Sustenta, em síntese que a petição inicial não apresenta pedido principal, o que torna evidente a ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento regular do processo, pois nos termos do artigo 309 do CPC, efetivada a medida cautelar e não deduzido o pedido principal pelo autor, a tutela cautelar terá seus efeitos cessados e o processo será extinto sem resolução do mérito.





No que diz respeito ao cerne da questão, propriamente dito, destaca que a pretensão da empresa de reduzir o salário dos seus empregados se coaduna com a necessidade de manutenção dos postos de trabalho, tendo em vista a crise causada pela pandemia do covid 19; nesse sentido, frisa que presta serviços à Petrobras e que teve reduzido o número de efetivos, alertando também que as atividades em Macaé estão suspensas de 20/3/2020; assim, requer a reforma da sentença e a procedência do pleito.

Contrarrazões ID. 7154d23.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do recurso, por preenchidos seus pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

REDUÇÃO SALARIAL

Trata-se de tutela cautelar antecedente oposta pelo Sindicato dos Trabalhadores de Pintura Industrial e Construção Civil de Macaé e Região - SINTPICC, com o fim de impedir a **redução salarial de 25% proposta, unilateralmente, pela requerida - ESTRUTURAL SERV. INDUSTRIAIS - para vigorar a contar de março de 2020, com base no art. 503 da CLT, mas sem chancela sindical.**

Ressalta que a Constituição Federal é clara ao dispor sobre a **necessidade de negociação coletiva para validar a redução salarial e postulou a concessão de tutela antecipada para suspender a possibilidade de redução salarial a partir de março de 2020.**

Após a oitiva da requerida, **o juízo decidiu sobre a tutela antecipada (ID .2c2c768):**

"Postulou a parte requerente, em sede antecipação dos efeitos da tutela, seja a parte requerida compelida a se abster de realizar a redução nos





salários dos seus empregados, noticiada em razão da crise causada pela pandemia da COVID-19.

A requerida, por sua vez, informou a existência de situação de força maior, que autorizaria a aplicação do artigo 503 da CLT. Afirmou, ainda, que a promulgação da Medida Provisória 927/2020 permite o acordo individual escrito entre empregado e empregador, a fim de garantir a continuidade do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais.

Inicialmente, prudente esclarecer que a sociedade atual vive situação anômala e sem precedentes na era contemporânea, conforme já reconhecida pelo Decreto 46.984/2020, editada pelo Chefe do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro. A perspectiva de confinamento por período ainda incerto, com cessação de grande parte das atividades empresariais, gera projeções sombrias, tanto para os empregadores quanto para os empregados.

Nesse contexto, o pleno emprego, tão almejado pelos países em desenvolvimento, por certo, torna-se meta ainda mais distante, diante das novas previsões de crescimento do País. Frente à possibilidade de que as taxas de desemprego atinjam patamares ainda mais elevados, o papel da Justiça do Trabalho passa ser não somente o de zelar pelos direitos decorrentes da relação de emprego, mas também, em um viés social, zelar pela própria manutenção do vínculo empregatício, a fim de amenizar as projeções, por vezes catastróficas, para economia e população.

Em primeira análise, a redução proposta pela ré, além de garantir a manutenção de emprego e renda para aproximadamente mil trabalhadores - quantitativo informado pelo requerente em sua inicial - evitaria, por ora, o caos social. Macaé já experimentou amargamente os efeitos de uma crise econômica nos últimos anos, vendo milhares de trabalhadores do ramo de petróleo dispensados sem recebimento das verbas oriundas da extinção contratual, de caráter alimentar, com a escalada vertiginosa do número de processos trabalhistas.

Não obstante tal quadro, a situação deve ser resolvida à luz do que determina o Ordenamento Jurídico Pátrio.

Destaco, inicialmente, que o artigo 503 da CLT - que entende como "lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região" - deve ser interpretado à luz do que dispõe o texto constitucional.

O artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, expressamente proíbe a redução salarial, salvo se for estipulada por meio de negociação coletiva, com a participação, por óbvio, da entidade representante dos empregados (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal).

Sobre o tema, o entendimento doutrinário, segundo o qual "a Carta de 88 recepcionou, no entanto, apenas em parte esses dispositivos. De um lado, revogou tanto a redução salarial unilateral (art. 503), como a obtida através de sentença (Lei n. 4923), já que viabiliza semelhante prática redutora (artigos **somente através de negociação sindical coletiva** 7º, VI e 8º, VI,





CF /88; com destaque, no original) (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed., São Paulo, Saraiva 2008, p. 756).

Assim, a redução salarial permitida pelo artigo 503 da CLT, em caso de força maior, somente é possível se ajustada por meio de negociação coletiva, quando os legitimados definem, juntos, qual o percentual de redução cabível no caso concreto (até o limite máximo de 25%), necessário à manutenção da atividade econômica e dos empregos, em momento de crise.

Demais, o artigo 2º da Medida Provisória 927, de 22/03/2020, estabelece que, durante o presente estado de calamidade pública, empregado e empregador podem "celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício (...), **respeitados os limites estabelecidos na Constituição**" (sem destaque, no original), a qual, como já expus, proíbe, em regra, a redução salarial.

Destaco, ainda, que o artigo 3º da mesma Medida Provisória não elencou a redução salarial entre as medidas que podem ser adotadas pelos empregadores, para o "enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda".

Antes de tal medida com natureza mais drástica, referido artigo possibilitou aos empregadores implementar : "I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - (revogado); e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS".

Não há notícias nos autos, no entanto, de que a requerida tenha até o presente momento agido nesses sentidos.

Os documentos de ID 615f368 e seguintes evidenciam a alteração na dinâmica das atividades realizadas em regime offshore, em Macaé, durante o atual momento. Não há nos autos, todavia, a demonstração de que as receitas da parte requerida tenham sido atingidas no mesmo sentido.

Demais, diferentemente do que afirmou a parte requerida, em sua manifestação, o Decreto Municipal 39/2020, não suspendeu as atividades laborais realizadas em regime offshore.

Conforme dispõe o artigo 300 do CPC, "a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo".

Na situação em tela, a probabilidade do direito que fundamento o pleito encontra-se no que até aqui mencionei, quando ao direito aplicável à espécie.

Já o perigo de dano é evidenciado na redução salarial dos empregados da parte requerida, verba de natureza alimentar que tutela a dignidade e a própria vida.





Diante de tal quadro, em sede de cognição sumária, o pedido de antecipação **defiro** de tutela pleiteado pela parte requerente e **determino** que a parte requerida se abstenha de realizar qualquer redução nos salários de seus empregados (sob a alegação de força maior ou com base na Medida Provisória 927/2020 e posteriores alterações), sem a participação do Sindicato requerente.

O descumprimento da presente decisão ocasionará a aplicação de multa à requerida, no valor de R\$ 1.000,00, calculada por empregado que sofrer a referida redução salarial e por dia de descumprimento.

Fica a requerida **citada**, a fim de que apresente sua defesa em até 5 (cinco) dias. Na mesma oportunidade, deverá juntar aos autos a documentação que demonstre a redução nas atividades desenvolvidas em benefício da (s) tomadora (s) dos seus serviços e, em consequência, a redução do ingresso de receitas.

Depois, a parte requerente deverá ser intimada a apresentar sua **réplica**, também em 5 (cinco) dias, após o que os autos deverão retornar à conclusão.

Sem mais".

Na **contestação**(ID. 1cbcb02) a requerida aduziu, em resumo, que a decisão liminar deferida, para que se abstenha de reduzir salários, não é razoável, tendo em vista a situação atípica que atravessa o país; nesse sentido, frisou que a pretensão da empresa de reduzir o salário dos seus empregados se coaduna com a necessidade de manutenção dos postos de trabalho, tendo em vista a crise causada pela pandemia do covid 19; acresceu que presta serviços à Petrobras e que teve reduzido o número de efetivos, alertando também que as atividades em Macaé estão suspensas desde 20/3/2020; assim, na forma da MP 927-20, entende caracterizada a força maior e requereu a reforma da decisão que deferiu a tutela antecipada.

O juízo confirmou a liminar deferida (ID. 4c14a56):

"Da redução salarial

Postulou a parte requerente seja a parte requerida compelida a se abster de realizar a redução nos salários dos seus empregados, noticiada em razão da crise causada pela pandemia da COVID-19.

A requerida, por sua vez, informou a existência de situação de força maior, que autorizaria a aplicação do artigo 503 da CLT. Afirmou, ainda, que a promulgação da Medida Provisória 927/2020 permite o acordo individual escrito entre empregado e empregador, a fim de garantir a continuidade do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais.

Como já me manifestei quando da análise do pedido de antecipação de tutela, a sociedade atual vive situação anômala e sem precedentes na era contemporânea, conforme já reconhecida pelo Decreto 46.984/2020,





editada pelo Chefe do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro. A perspectiva de confinamento por período ainda incerto, com cessação de grande parte das atividades empresariais, gera projeções sombrias, tanto para os empregadores quanto para os empregados.

Nesse contexto, o pleno emprego, tão almejado pelos países em desenvolvimento, por certo, torna-se meta ainda mais distante, diante das novas previsões de crescimento do País. Frente à possibilidade de que as taxas de desemprego atinjam patamares ainda mais elevados, o papel da Justiça do Trabalho passa ser não somente o de zelar pelos direitos decorrentes da relação de emprego, mas também, em um viés social, zelar pela própria manutenção do vínculo empregatício, a fim de amenizar as projeções, por vezes catastróficas, para economia e população.

Em primeira análise, a redução proposta pela ré, além de garantir a manutenção de emprego e renda para aproximadamente mil trabalhadores - quantitativo informado pelo requerente em sua inicial - evitaria, por ora, o caos social. Macaé já experimentou amargamente os efeitos de uma crise econômica nos últimos anos, vendo milhares de trabalhadores do ramo de petróleo dispensados sem recebimento das verbas oriundas da extinção contratual, de caráter alimentar, com a escalada vertiginosa do número de processos trabalhistas.

Não obstante tal quadro, a situação deve ser resolvida à luz do que determina o Ordenamento Jurídico Pátrio.

Destaco, inicialmente, que o artigo 503 da CLT - que entende como "lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região" - deve ser interpretado à luz do que dispõe o texto constitucional.

O artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, expressamente proíbe a redução salarial, salvo se for estipulada por meio de negociação coletiva, com a participação, por óbvio, da entidade representante dos empregados (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal).

Sobre o tema, o entendimento doutrinário, segundo o qual "a Carta de 88 recepcionou, no entanto, apenas em parte esses dispositivos. De um lado, revogou tanto a redução salarial unilateral (art. 503), como a obtida através de sentença (Lei n. 4923), já que viabiliza semelhante prática redutora (artigos somente através de negociação sindical coletiva 7º, VI e 8º, VI, CF /88; com destaque, no original) (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed., São Paulo, Saraiva 2008, p. 756).

Assim, a redução salarial permitida pelo artigo 503 da CLT, em caso de força maior, somente é possível se ajustada por meio de negociação coletiva, quando os legitimados definem, juntos, qual o percentual de redução cabível no caso concreto (até o limite máximo de 25%), necessário à manutenção da atividade econômica e dos empregos, em momento de crise.

Demais, o artigo 2º da Medida Provisória 927, de 22/03/2020, estabelece que, durante o presente estado de calamidade pública, empregado e empregador podem "celebrar **acordo individual escrito**, a fim de garantir





a permanência do vínculo empregatício (...), **respeitados os limites estabelecidos na Constituição**" (sem destaque, no original), a qual, como já expus, proíbe, em regra, a redução salarial.

Destaco, ainda, que o artigo 3º da mesma Medida Provisória não elencou a redução salarial entre as medidas que podem ser adotadas pelos empregadores, para o "enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda".

Antes de tal medida com natureza mais drástica, referido artigo possibilitou aos empregadores implementar : "I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - (revogado); e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS".

Não há notícias nos autos, no entanto, de que a requerida tenha até o presente momento agido nesses sentidos.

Durante a tramitação da presente ação, foi editada a Medida Provisória 936, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispondo sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020.

O artigo 3º da Medida Provisória 936 elenca as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a saber: "I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - **a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários**; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho" (sem destaque, no original).

A seu turno, o artigo 11, § 4º, do mesmo Diploma dispõe que "os **acordos individuais** de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração" (sem destaque, no original).

Sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal, nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade 6363, em análise do pedido cautelar, ocorrida em 17/04/2020, por maioria, manteve a eficácia da regra da Medida Provisória 936, que autoriza a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordos individuais em razão da pandemia do novo coronavírus, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria.

Não obstante tal quadro, não há nos autos notícias de que a parte requerida tenha realizado acordos individuais com o objetivo de implementar a redução salarial de 25%, defendida em sua contestação.





Pretendeu a parte requerida, assim, reduzir os salários de seus empregados por **ato unilateral**, o que não é permitido pela MP 927 - a qual sequer prevê a possibilidade de redução salarial, como já expus - e pela MP 936 - a qual exige, para tal, acordos individuais entre empregador e empregados.

Assim, fora da hipótese prevista pela MP 936, prevalece a necessidade de negociação coletiva para a implementação da redução salarial permitida pelo artigo 503 da CLT, em caso de força maior.

Por todo o exposto, **confirmo** a decisão proferida quando da análise do pedido de antecipação de tutela e **JULGO PROCEDENTE** o pedido e **de termo** que a parte requerida se abstenha de realizar qualquer **redução unilateral** nos salários de seus empregados.

O descumprimento da presente decisão ocasionará a aplicação de multa à requerida, no valor de R\$ 1.000,00, calculada por empregado que sofrer a referida redução salarial e por dia de descumprimento."

Nas razões de recurso, a sociedade empresária, sustenta, em síntese que a petição inicial não apresenta pedido principal, o que torna evidente a ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento regular do processo, pois nos termos do artigo 309 do CPC, efetivada a medida cautelar e não deduzido o pedido principal pelo autor, a tutela cautelar terá seus efeitos cessados e o processo será extinto sem resolução do mérito.

No que diz respeito ao cerne da questão, propriamente dito, destaca que a pretensão da empresa de reduzir o salário dos seus empregados se coaduna com a necessidade de manutenção dos postos de trabalho, tendo em vista a crise causada pela pandemia do covid 19; nesse sentido, frisa que presta serviços à Petrobras e que teve reduzido o número de efetivos, alertando também que as atividades em Macaé estão suspensas de 20/3/2020; assim, requer a reforma da sentença e a procedência do pleito.

Analiso.

De início, observo que **a alegação de que não há pedido principal nesta ação de tutela antecipada**, o que levaria à hipótese do art. 309 do CPC (extinção do feito), **não constou da manifestação sobre o pedido de tutela (ID. 630dafb), nem da defesa**, não submetido, portanto, ao princípio do contraditório, nem sendo apreciado pelo julgador primário, o que caracteriza inadmissível inovação da lide. **De toda sorte, a natureza do pedido, ou seja, que a recorrente se abstenha de efetuar redução salarial sob o fundamento da crise causada pelo covid-19, consta expressamente na peça inicial. Nessa linha foi apreciado e deferido**, podendo até ser limitado temporalmente, perdendo seu objeto à medida em que as atividades vão retornando, paulatinamente, ao ritmo normal.





Dito isso, passo à análise da **questão de fundo** propriamente dita, na qual a meu ver, a requerida não tem razão.

Com a decretação de estado de calamidade no país, por conta da disseminação do covid-19, foram produzidas diversas medidas/normas, em âmbito Federal, Municipal e Estadual, dentre as quais destaco a **Lei nº 13.979/20**:

"(...)

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, dentre outras, as seguintes medidas: (Redação dada pela Medida Provisória nº 926, de 2020)

I - isolamento;

II - quarentena;

(...)

§ 1º As medidas previstas neste artigo somente poderão ser determinadas com base em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde e deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública.

§ 2º Ficam assegurados às pessoas afetadas pelas medidas previstas neste artigo:

I - o direito de serem informadas permanentemente sobre o seu estado de saúde e a assistência à família conforme regulamento;

II - o direito de receberem tratamento gratuito;

III - o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas, conforme preconiza o Artigo 3 do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020.

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo."

O Decreto nº 10.282, 20/03/2020, que regulamenta a Lei nº 13.979/20 para definir os serviços públicos e as atividades essenciais, estabelece que :

"Art. 3º As medidas previstas na Lei nº 13.979, de 2020, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais a que se refere o § 1º.

§ 1º São serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim





considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como:

(...)

XXVII - produção de petróleo e produção, distribuição e comercialização de combustíveis, biocombustíveis, gás liquefeito de petróleo e demais derivados de petróleo; (Redação dada pelo Decreto nº 10.329, de 2020)

(...)

§ 2º Também são consideradas essenciais as atividades acessórias, de suporte e a disponibilização dos insumos necessários a cadeia produtiva relativas ao exercício e ao funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

§ 3º É vedada a restrição à circulação de trabalhadores que possa afetar o funcionamento de serviços públicos e atividades essenciais, e de cargas de qualquer espécie que possam acarretar desabastecimento de gêneros necessários à população.

(...)

§ 7º Na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas todas as cautelas para redução da transmissibilidade da covid -19."

Da mesma forma, a **Medida Provisória nº 927**, de 22 de março de 2020, prevê que:

"Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:





- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS."

A **Medida Provisória 936**, de 1º de abril de 2020, dispôs que:

"Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

(...)

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:
 - a) vinte e cinco por cento;
 - b) cinquenta por cento; ou





c) setenta por cento.

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado."

Pois bem.

A pretensão de **redução salarial** por parte da sociedade empresária, **por meio de mero comunicado** (ID. f7891ae - Pág. 1) é unilateral, sendo incontroverso que não foi autorizada mediante negociação coletiva, sequer mediante acordo individual, o que demonstra a falta de amparo jurídico do pleito.

Nesse sentido, faço constar que a Constituição Federal, em seu Art. 7º, inciso VI, incluiu no título dos direitos fundamentais, a irredutibilidade salarial salvo disposição ajustada em acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que configura cláusula pétrea, inafastável por qualquer outra regra emanada do ordenamento jurídico.

A Carta Magna reconheceu a desigualdade material dos atores sociais da relação de emprego, que não possuem a mesma força para a negociação (pois um detém os meios de produção e o outro, apenas, a sua força de trabalho permeada pela necessidade de subsistência), e elegeu a via coletiva para dirimir crises conjunturais e econômicas, o que inclui a pretendida redução envolvendo a obrigação principal atribuída ao empregador, no contrato de emprego.

Por outro lado, no julgamento da ADI 6363, **o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) manteve a eficácia da regra da Medida Provisória (MP) 936/2020 que autoriza, dentre outras medidas, a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordos individuais, ao fundamento da excepcionalidade causada pela pandemia do novo coronavírus.** Portanto, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria, como medida de exceção, foi admitida a possibilidade de ajuste individual para a redução salarial, nos termos propostos pela Medida Provisória 936/2020, **o que, no entanto, também não foi observado pela recorrente.**





Outrossim, comungo do entendimento de que o art. 503 da CLT, cuja redação remonta a 1943 foi derogado pelo art. 2º da Lei n. 4.923/1965 e, ambos, não foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988 que assenta o princípio da irredutibilidade salarial, somente admitindo a redução salarial, mediante negociação coletiva, mesmo quando caracterizada a força maior.

Nesse sentido, cito jurisprudência desta Corte:

"PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL. ART. 7º, VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. REVOGAÇÃO TÁCITA DO ART. 503, DA CLT. O art. 503, da CLT, encontra-se tacitamente revogado, uma vez que o legislador constitucional consagrou o princípio da irredutibilidade salarial no art. 7º, inciso VI, da Carta Magna, ressaltando apenas a hipótese de disposição em acordo ou convenção coletiva. Logo, nem a lei poderá autorizar a redução salarial, que só será admitida, ainda que visando a manutenção da saúde financeira e a própria existência da empresa, quando feita por norma coletiva. (TRT-1 - RO: 00962006520085010057 RJ, Relator: Rogerio Lucas Martins, Data de Julgamento: 25/11/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 19/12/2013)"

Nego provimento.

Do que veio exposto, **nego provimento** ao recurso ordinário.

A C O R D A M os Desembargadores da **Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, em sessão telepresencial de julgamento iniciada no dia 02 de fevereiro de 2021, na forma do Ato Conjunto nº 06/2020 deste Tribunal, sob a presidência do Excelentíssimo Desembargador do Trabalho Leonardo Pacheco, com a participação do Ministério Público do Trabalho, na pessoa do ilustre Procurador José Cláudio Codeço Marques, e das Excelentíssimas Desembargadoras do Trabalho Maria Helena Motta, Relatora, e Claudia Regina Vianna Marques Barrozo, resolveu a 6ª Turma proferir a seguinte decisão: por unanimidade, **negar provimento** ao recurso





Documento assinado pelo Shodo

ordinário, nos termos do voto da desembargadora relatora. Fez uso da palavra a dr^a RENATA DOS SANTOS BONET, OAB RS65640, por ESTRUTURAL SERVIÇOS INDUSTRIAIS LTDA.

MARIA HELENA MOTTA

Desembargadora relatora

MGT/.



SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
17cef62	12/02/2021 12:54	Acórdão	Acórdão