



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

TUTELA ANTECIPADA ANTECEDENTE

TutAntAnt 0100304-69.2020.5.01.0481

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

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 25/03/2020

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Associados: 0100834-07.2019.5.01.0482

Partes:

REQUERENTE: SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUCAO CIVIL -
CNPJ: 31.504.483/0001-95

ADVOGADO: LEONARDO LESSA RABELLO - OAB: RJ115972

REQUERIDO: ESTRUTURAL SERVICOS INDUSTRIAIS LTDA

- CNPJ: 94.480.480/0001-89

ADVOGADO: RENATA DOS SANTOS BONET

- OAB: RS65640



VTDC

**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
1ª Vara do Trabalho de Macaé
AVENIDA DA NOSSA SENHORA GLORIA , 1181, 7 e 8 andar, PRAIA CAMPISTA, MACAE/RJ
- CEP: 27923-215
tel: (22) 277261180 - e.mail: vt01.mac@trt1.jus.br**

PROCESSO: 0100304-69.2020.5.01.0481

CLASSE: Tutela Antecipada Antecedente

REQUERENTE: SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUCAO CIVIL

REQUERIDO: ESTRUTURAL SERVICOS INDUSTRIAIS LTDA

SENTENÇA - PJe

Relatório

O **SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUCAO CIVIL** propôs ação cautelar trabalhista em face de **ESTRUTURAL SERVICOS INDUSTRIAIS LTDA**, ambos qualificados, postulando os pedidos relacionados na petição inicial. Atribuiu à causa o valor mencionado na mesma peça.

Foi deferido o pedido de antecipação dos efeitos da tutela (fls. 132 e seguintes).

A parte requerida apresentou contestação, contestando os pedidos formulados.

Sobre contestação e documentos, a parte requerente se manifestou, em réplica.

Não sendo necessária a produção de outras provas, a instrução foi encerrada.

Razões finais remissivas, pela parte requerente, e por memoriais, pela parte requerida.

Partes inconciliáveis.



É o relatório.

Passo a decidir.

Fundamentação

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 dispoendo 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 **determino** 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.



Dos honorários de sucumbência

Considerando os critérios previstos no artigo 791-A, 2º da CLT, **JULGO PROCEDENTE** o pedido de pagamento de honorários advocatícios que arbitro em 15% sobre o valor da condenação.

Dispositivo

Em face do exposto, **decido**:

Julgar procedentes os pedidos formulados por **SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUCAO CIVIL** para condenar **ESTRUTURAL SERVICOS INDUSTRIAIS LTDA** no cumprimento das obrigações estabelecidas na presente decisão;

Custas pela parte requerida, no importe de R\$ 1.000,00, calculadas sobre R\$ 50.000,00, valor arbitrado à condenação para os efeitos legais cabíveis (artigo 789 da CLT).

As partes deverão se atentar para o teor do artigo 1026, § 2º, do CPC: “Quando manifestamente protelatórios os embargos de declaração, o juiz ou o tribunal, em decisão fundamentada, condenará o embargante a pagar ao embargado multa não excedente a dois por cento sobre o valor atualizado da causa”.

Intimem-se.

Nada mais.

MACAE/RJ, 10 de maio de 2020.

VINICIUS TEIXEIRA DO CARMO
Juiz do Trabalho Substituto



SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
4c14a56	10/05/2020 10:21	Sentença	Sentença