



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

**ACÓRDÃO
(SDC)
GMMCP/rss/**

RECURSO ORDINÁRIO – AÇÃO ANULATÓRIA – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022 – CLÁUSULA 4ª, ITEM 1º – REDUÇÃO DOS SALÁRIOS DE EMPREGADOS DO GRUPO DE RISCO DA COVID-19 ENQUANTO PROIBIDOS DE TRABALHAR – VALIDADE

1. É válida a cláusula coletiva que reduziu salário de empregados que, inseridos no grupo de risco da Covid-19, receberam o auxílio emergencial previsto na Medida Provisória nº 936/2020 e na Lei nº 14.020/2020, enquanto proibidos de trabalhar.

2. A norma coletiva autônoma está em sintonia com o art. 1º, IV, da Constituição da República, que impõe a compatibilização entre os valores sociais do trabalho (manutenção do emprego) e da livre iniciativa (sobrevivência da empresa). Também se fundamenta no art. 7º, VI, da Lei Maior, que permite expressamente a redução dos salários por negociação coletiva.

3. Não há que se falar em prejuízo ao “patamar civilizatório mínimo” dos trabalhadores, porquanto a redução dos salários determinada pela norma coletiva é excepcional e temporária. Trata-se de medida para (i) permitir a sobrevivência das empresas em setor fortemente impactado pela pandemia da Covid-19 e (ii) viabilizar uma opção ao desemprego, com a manutenção do trabalho e da renda, o que representa a valorização do direito social ao trabalho (art. 6º da Constituição da República).

Recurso Ordinário conhecido e desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário Trabalhista nº **TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e são Recorridos **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ONIBUS**



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

DE PORTO ALEGRE e SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES COLETIVOS E SELETIVOS URBANOS DE PASSAGEIROS DA CIDADE DE PORTO ALEGRE.

O D. Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Anulatória contra o Sindicato das Empresas de ônibus de Porto Alegre e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Coletivos e Seletivos Urbanos de Passageiros da Cidade de Porto Alegre, com pedido de nulidade do item I da cláusula 4ª da convenção coletiva 2020/2022 (fls. 16).

O Eg. TRT, em acórdão de fls. 126/139, julgou improcedente o pedido.

O *Parquet* interpõe Recurso Ordinário, às fls. 143/150.

Decisão de admissibilidade às fls. 152.

Sem contrarrazões.

A atuação do D. Ministério Público do Trabalho dispensa a remessa dos autos para emissão de parecer.

É o relatório.

V O T O

I – CONHECIMENTO

Satisfeitos os requisitos extrínsecos de admissibilidade recursal – tempestividade (fls. 140 e 143), subscrito por profissional habilitado (fls. 143) e preparo isento -, **conheço** do recurso.

II – MÉRITO

CLÁUSULA 4ª, ITEM 1º – REDUÇÃO DOS SALÁRIOS DE EMPREGADOS DO GRUPO DE RISCO DA COVID-19 ENQUANTO PROIBIDOS DE TRABALHAR – VALIDADE

O Eg. TRT julgou improcedente o pedido de nulidade, nestes termos:

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

INTEGRANTES DO GRUPO DE RISCO DA COVID-19. REDUÇÃO SALARIAL. PERDA DE OBJETO. AUSÊNCIA DE INTERESSE

O **Ministério Público do Trabalho**, com fundamento no artigo 127, "caput", da Constituição Federal, combinado com o artigo 83, inciso IV, da Lei Complementar nº 75/93, propõe, em 09-7-2021, **Ação Anulatória de Cláusula Convencional - AACC - com pedido de Tutela de Urgência** contra o **(01) Sindicato das Empresas de Ônibus de Porto Alegre - SEOPA - e o (02) Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Coletivos e Seletivos Urbanos de Passageiros da Cidade de Porto Alegre**, cujo objeto é o item 1º da cláusula quarta da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000766/2021, com vigência no período de 1º de fevereiro de 2020 a 31 de janeiro de 2022, denominada "**CORREÇÃO SALARIAL**". Relata que tomou conhecimento, nos autos da Notícia de Fato nº 000693.2021.04.000/9, instaurada em 09-03-2021 e posteriormente convertida em Procedimento Preparatório de mesmo número, que empregados da empresa Transportes Coletivo Trevo S/A, **integrantes do grupo de risco para COVID-19**, estariam recebendo **apenas 30% do seu salário mensal**, sendo que referido empresa admitiu a conduta denunciada, justificando ter amparo na norma coletiva supramencionada. Alega, em síntese, que a "*[...] cláusula do instrumento normativo em questão estipula preceito contrário ao ordenamento jurídico e que extrapola os limites da negociação e autonomia coletivas [...]*", razão pela qual vê-se compelido ao ajuizamento da presente ação anulatória (ID. b840484 - Pág. 2). Relata que tomou conhecimento, nos autos da Notícia de Fato nº 000693.2021.04.000/9, instaurada em 09-03-2021 e posteriormente convertida em Procedimento Preparatório de mesmo número, que empregados da empresa Transportes Coletivo Trevo S/A, **integrantes do grupo de risco para COVID-19**, estariam recebendo **apenas 30% do seu salário mensal**, sendo que referido empresa admitiu a conduta denunciada, justificando ter amparo na norma coletiva supramencionada. Alega, em síntese, que a "*[...] cláusula do instrumento normativo em questão estipula preceito contrário ao ordenamento jurídico e que extrapola os limites da negociação e autonomia coletivas [...]*", razão pela qual vê-se compelido ao ajuizamento da presente ação anulatória (ID. b840484 - Pág. 2). Defende que a autonomia negocial das entidades sindicais não pode ser considerada absoluta, sobretudo quando se desvia da sua finalidade precípua - a melhoria das condições de trabalho, ou quando se contrapõe à norma inserida no arcabouço legal destinado a assegurar a proteção mínima do trabalhador. Transcreve a cláusula quarta e destaca que o piso profissional da categoria está previsto na cláusula terceira, que cita. Argumenta que o item 1º da cláusula quarta, ao estipular o pagamento de um salário mensal equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o salário base da função aos trabalhadores inseridos no grupo de risco (portadores de comorbidades), enquanto proibidos de trabalhar durante o estado de pandemia da COVID-19, "*[...] afronta direitos assegurados pela Constituição Federal, pelo Direito Internacional e pela legislação infraconstitucional, de forma que não se pode afastar a sua nulidade [...]*" (ID. b840484 - Pág. 4). Invoca os artigos 1º, incisos III e IV, 3º, 5º, 6º, 7º, "caput" e incisos IV, V, VI, VII, X e XII, 170 da CF/88. Refere que a Lei nº 13.467/17, que nitidamente privilegiou o negociado sobre o legislado, não introduziu no ordenamento permissivo para que as negociações coletivas possam fustigar os direitos sociais mínimos dos trabalhadores. Aponta que o § 3º, introduzido pela "*reforma trabalhista*" no artigo 8º da CLT, dispõe que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Entende que o objeto do item 1º da cláusula quarta atacada trata de negócio jurídico com **objeto ilícito**, o que justifica a nulidade postulada. Assinala que o inciso IV do art. 611-B da CLT, igualmente introduzido pela reforma trabalhista, expressamente dispõe que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a **supressão ou a redução do salário-mínimo**, enquanto o § 3º do art. 611-A da CLT, também introduzido pela Lei nº 13.467/2017, preceitua que se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, "[...] *a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo* [...]". Discorre sobre a natureza alimentar do salário, mencionando os arts. 7º, XXII, e 196 da Constituição da República; o artigo 4º da Convenção nº 155 da OIT (ratificada por meio do Decreto 1.254/1994 e reproduzida integralmente no Anexo LI do Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019); o artigo 12 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado pelo Brasil por meio Decreto nº 591/1992; o art. 10 do Protocolo de San Salvador, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 3321/1999; o artigo 2º da Lei nº 8.080/90; os artigos 2º e 157 da CLT; e o § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979/2020. Reputa que o item 1º da Cláusula Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022 "[...] **viola as normas infraconstitucionais, constitucionais e internacionais referidas, na medida em que autoriza o pagamento de salário inferior ao mínimo legal e, portanto, inferior ao piso salarial profissional, bem como autoriza redução salarial sem a necessária contrapartida [...]" (negritos e sublinhados do original, ID. b840484 - Pág. 9). Acrescenta que, ao prever o pagamento de salário mensal inferior ao salário base da função, "[...] **apenas aos trabalhadores que integram o grupo de risco para COVID-19 (portadores de comorbidades), que tenham recebido o auxílio emergencial previsto na MP 936, Lei 14.020/2020 e nos acordos coletivos referidos no 'caput' da referida cláusula, enquanto proibidos de trabalhar, o Item 1º da Cláusula Quarta também consubstancia discriminação, vedada por força constitucional [...]" (negritos e sublinhados do original, ID. b840484 - Pág. 10). Indica que tal preceito convencional enquadra-se na definição de discriminação constante do artigo 1º da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, que se destina a coibir a discriminação em matéria de emprego e ocupação, em vigor no Brasil desde 26-11-1966 (e reproduzida integralmente no Anexo XXVIII do Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019). Considera que se enquadra, também, nas práticas proibidas dispostas no artigo 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, com redação dada pela Lei nº 13.146/2015, que cita. Diante do exposto, postula, com fundamento no artigo 300, "caput" e § 2º, do NCP, a concessão de tutela de urgência para suspensão da norma em questão. Por conseguinte, pede a procedência da ação e requer "[...] **a) liminarmente, em tutela de urgência: a.1) seja concedida a suspensão da íntegra do Item 1º da Cláusula Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000766/2021; ou, sucessivamente, a.2) seja concedida a suspensão da expressão '30% (trinta por cento) sobre' constante do Item 1º da Cláusula Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Secretaria de******



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000766/202; e b) de forma definitiva: b.1) seja declarada a nulidade da íntegra do Item 1º da Cláusula Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000766/2021; ou, sucessivamente, b.2) seja declarada a nulidade da expressão "30% (trinta por cento) sobre" constante do Item 1º da Cláusula Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, registrada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, sob o código RS000766/202 [...]" (negritos e sublinhados do original, ID. b840484 - Pág. 12). Postula, ainda, (I) a expedição de ofício à Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia para que proceda à averbação da nulidade que for deferida; (II) a intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho, quanto aos atos subsequentes; e (III) a citação dos réus para contestarem, querendo, a presente ação anulatória. Protesta por todos os meios de prova em direito admitidos. Atribui à causa o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Examina-se.

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, objetivando (I) "preservar o emprego e a renda"; (II) "garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais"; e (III) "reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública", instituiu o "Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda" e dispôs sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia de coronavírus (Covid-19).

Posteriormente referida medida foi convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que autorizou os empregadores a "[...] acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo [...]" (sublinhou-se), observados os requisitos que elenca nos incisos e parágrafos de seu art. 7º. Entre outros requisitos, estabeleceu a (I) preservação do valor do salário-hora de trabalho; a (II) pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 dessa Lei, "[...] por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado [...]"; e (III) na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais: (a) 25% (vinte e cinco por cento); (b) 50% (cinquenta por cento); e (c) 70% (setenta por cento). Dispôs, também, que a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente deverão ser restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado: da (I) cessação do estado de calamidade pública; da (II) data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou da (III) data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

A cláusula 4ª (quarta) da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, firmada entre os requeridos, registrada sob o número RS000766/2021 no Ministério do Trabalho e Previdência, com vigência de 1º de fevereiro de 2020 a 31 de janeiro de 2022, registrada em 18-3-2021 e objeto da controvérsia, estabelece (ID. ed23857 - Págs. 1 e 2):

"CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

1. As empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo SEOPA e o SINDICATO DOS RODOVIÁRIOS, convencionam o término de todos os acordos coletivos do trabalho firmados no ano de 2020 que dizem respeito a redução dos salários e garantias de emprego, os quais deixam de vigor a partir da data de 01 de fevereiro de 2021. Consequentemente, deixam de vigor todas as cláusulas previstas nos precitados acordos coletivos do trabalho que não contrariem o item 1º desta cláusula.

Item 1º - Para os empregados inseridos no grupo de risco (portadores de comorbidades), que tenham recebido o auxílio emergencial previsto na MP 936, Lei 14.020/2020 e nos acordos coletivos referidos no 'caput' da presente cláusula, enquanto vigente o estado de pandemia da Covid-19, seja por previsão em legislação federal, estadual ou municipal, será pago um salário mensal equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o salário base da função, enquanto proibidos de trabalhar.

Item 2º - Os salários convencionados, e percentual ajustado, nos termos da cláusula segunda desta Convenção, estão calculados para 215 horas, ou seja, na expressão mensal, podendo ser observada a proporcionalidade dos mesmos para pagamento por hora, dia, ou quinzena, conforme ficar estabelecido entre o empregador e seus respectivos empregados.

Item 3º - Face ao ajustado nesta cláusula, concordam as entidades firmatárias, que nada resta devido a título de reajuste de salários no período revisando, de 1º de fevereiro de 2020 até 31 de janeiro de 2022." (Sublinhou-se).

Como se infere, a norma atacada estabelece que, para os empregados inseridos no **grupo de risco** (portadores de comorbidades), que tenham recebido o auxílio emergencial previsto na MP nº 936 e na Lei nº 14.020/2020, supramencionadas, enquanto vigente o estado de pandemia da Covid-19, seja por previsão em legislação federal, estadual ou municipal, será pago um salário mensal equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o salário base da função, enquanto proibidos de trabalhar.

De plano, cumpre referir que, quando do ajuizamento da presente ação, em 09-7-2021, **já se encontrava em marcha o "Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19" do Ministério da Saúde**, com a vacinação dos grupos prioritários, incluídos aí aqueles de pessoas integrantes do grupo de risco, com comorbidades. No aspecto, a notícia veiculada em 04-5-2021 no sítio G1, consultado em 06-9-2022, vide o endereço eletrônico <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2021/05/04/covid-veja-os-grupo-s-com-comorbidades-e-a-idade-de-quem-pode-ser-vacinado-no-rs.ghtml> **antes, portanto, do ajuizamento desta demanda**, já informava que a chegada de mais doses de vacinas contra a Covid no Rio Grande do Sul "[...] fez com que as cidades do estado avançassem os grupos prioritários, ampliando o atendimento de **pessoas com comorbidades** [...]" (negrito do original).

Note-se que o primeiro requerido, o sindicato da categoria econômica, SEOPA, **já na manifestação sobre o pedido de tutela de urgência**, protocolada em 13-10-2021, ressaltava que:

"[...] Inicialmente, cumpre referir que não existe mais nenhum empregado do setor afastado do trabalho, visto que todos vacinados



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

com as duas doses, e laborando percebendo integralmente seus salários. [...]" (ID. 3112552 - Pág. 1).

Posteriormente o primeiro requerido veio a reiterar esta afirmação por ocasião da apresentação de sua contestação (v. ID. 3788f30 - Pág. 1).

O sindicato da categoria profissional, segundo requerido, por sua vez, esclareceu que:

"[...] Por ocasião do agravamento da Pandemia, o sindicato tomou ciência de que diversos trabalhadores haviam sido afastados por contarem com doenças que, diante da precariedade de estudos poderiam implicar em risco a saúde dos empregados.

Sabe o sindicato que, durante o ano de 2020 trabalhadores, diabéticos, hipertensos, portadores de doenças pulmonares variadas, dentre outros foram priorizados no afastamento e incluídos no BEM, pois pouco se sabia sobre as consequências da COVID nas pessoas com algum tipo de doença.

Entendeu o sindicato que o afastamento dos trabalhadores com algum histórico de doença era medida de preservação da vida e da saúde.

Entretanto com as notícias que anteviam o término do BEM em dezembro de 2020, o sindicato entendeu por salutar iniciar a negociação coletiva para assegurar o retorno seguro dos empregados afastados.

Aproximadamente no mês de novembro iniciaram-se os debates para o retorno dos trabalhadores em razão de haver estudos mais detalhados sobre a doença e também por haver previsão de início de aplicação das vacinas.

O Sindicato dos empregados tratou de negociar o retorno daqueles trabalhadores afastados e a permanência apenas daqueles que obrigatoriamente necessitassem ser afastados, ou seja, diante de recomendação médica.

E assim, chegou-se a cláusula em debate.

Importa salientar que ambos os requeridos, ajustaram que os trabalhadores portadores de alguma doença, que tivessem o interesse de retorno em 2021 após o fim do decreto federal de calamidade, deveriam procurar seu médico particular, e obter autorização para retorno.

Este ajuste implicou no retorno de parcela considerável dos empregados afastados durante o ano de 2020, portadores de doenças como bronquite, diabetes, asma, hipertensão, restando afastados apenas os empregados que optaram por aguardar a vacinação ou então aqueles que por recomendação de seu médico particular não tiveram o retorno autorizado.

*Ao que se tem conhecimento, **a situação perdurou por poucos meses após o início da vacinação em 19/01/2021, pois os portadores de comorbidades tinham preferência na fila de imunização e atualmente não há trabalhadores afastados, pois todos estão com a vacinação completa.***

*Neste contexto entende o sindicato que **a tutela pleiteada neste momento é inócua pois nenhum empregado se encontra afastado.** [...]" (ID. 151860d - Págs. 1 e 2, sublinhou-se e grifou-se).*



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

Em sua contestação, apresentada em 13-10-2021, o sindicato dos rodoviários reiterou que já não havia qualquer empregado afastado, nos seguintes termos:

"[...] *Refere-se ainda que no momento **não há notícias de que empregados, membros da categoria estejam afastado, tendo a cláusula em debate perdido sua eficácia.*** [...]" (ID. 9c784e4 - Pág. 2, sublinhou-se e grifou-se).

Ora, além de a vacinação para as pessoas inseridas no grupo de risco para o coronavírus (portadores de comorbidades) já estar em andamento quando do ajuizamento da presente demanda, ambos os requeridos informam que **não havia confirmação de qualquer empregado afastado** por ocasião da apresentação de suas manifestações sobre o pedido de tutela de urgência do requerente, assim como quando do oferecimento de suas defesas.

Mais: embora o segundo requerido admita que efetivamente houve o afastamento de empregados, afirma que aludida situação "[...] *perdurou por poucos meses após o início da vacinação em 19/01/2021* [...]" (ID. 151860d - Pág. 2, sublinhou-se).

Ainda que se reconheça a natureza declaratória da Ação Anulatória de Cláusula Convencional - AACCC - e a possibilidade de concessão de eficácia *ex tunc* de eventual decisão, o conjunto dos fatos de (1º) o início da vacinação do grupo de risco (com comorbidades) para a Covid-19 ter se dado **em data anterior ao ajuizamento da presente demanda;** (2º) **já não haver trabalhadores afastados quando os requeridos foram citados;** (3º) a CCT impugnada ter sido registrada apenas em 18-3-2021, portanto, já na vigência do permissivo legal estabelecido pela Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020; e (4º) **referida norma coletiva ter tido termo final de vigência em 31-01-2022**, ou seja, já se encontra **expirada**, implicam a improcedência da presente ação.

De se referir que, ainda que assim não fosse, a ata da assembleia geral extraordinária do identificador 13fe376 comprova que a redução salarial para 30% (trinta por cento) do salário base para os trabalhadores integrantes de grupo de risco **foi objeto de deliberação e aceitação pela categoria profissional em 19-01-2021** (conforme se denota do item 7, ID. 13fe376 - Pág. 1).

Por demasia, atente-se para a alegação do segundo requerido, no sentido de que "[...] *parcela considerável dos trabalhadores afastados foi encaminhada aos cursos de qualificação tendo percebido apenas o valor de 30% da remuneração aqueles empregados que já haviam utilizado todas as medidas paliativas da crise* [...]" (ID. 9c784e4 - Pág. 1).

Em derradeiro cumpre referir que, embora o requerente impugne o documento do ID. 3c2d177, verifica-se que se trata da Convenção Coletiva de Trabalho entabulada entre os requeridos para o período de 1º de fevereiro de 2022 a 31 de janeiro de 2023, **em que já não consta desta norma coletiva a disposição normativa ora atacada**, se tratando, pois, de documento público, registrado no Ministério do Trabalho e Previdência sob o número RS000204/2022, que em nada altera o ora decidido, apenas corrobora esta decisão.

Por todo o exposto, **julga-se improcedente** a presente ação anulatória de cláusula convencional. (fls. 129/136)

O D. Ministério Público do Trabalho afirma que "(...) *o Item 1º da Cláusula Quarta, ao estipular o pagamento de um salário mensal equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o salário base da função aos trabalhadores inseridos no grupo de risco (portadores de comorbidades), enquanto proibidos de trabalhar durante o estado de pandemia*



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

da COVID-19, afronta direitos assegurados pela Constituição Federal, pelo Direito Internacional e pela legislação infraconstitucional." (fls. 146). Alega que a ausência de empregados afastados do trabalho não impede a declaração de nulidade. Destaca que a autonomia da vontade coletiva não é absoluta. Defende a necessidade de manutenção da remuneração integral dos trabalhadores. Assevera que a cláusula promove discriminação dos trabalhadores inseridos no grupo de risco da Covid-19. Aduz que o fim da vigência da norma coletiva não constitui óbice à declaração de nulidade. Invoca os arts. 1º, III e IV, 3º, 5º, 6º, 7º, IV, V e VI, e 170 da Constituição da República; 1º da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT; 8º, § 3º, e 611-B, IV, da CLT; e 1º da Lei nº 9.029/1995. Requer a declaração de nulidade do item 1º da cláusula 4ª da convenção coletiva 2020/2022 ou, sucessivamente, da expressão "30% (trinta por cento)" constante no item.

É certo que a jurisprudência desta Corte Superior orienta-se no sentido de que o fim da vigência da norma coletiva não afeta a declaração de nulidade postulada na Ação Anulatória.

De acordo com o art. 611 da CLT, as convenções coletivas projetam efeitos para as respectivas relações individuais de trabalho, atingindo toda a categoria representada pelo sindicato dos empregados durante o período da sua vigência.

A despeito de a cláusula convencional regular situação pretérita, não há falar em perda de objeto da Ação Anulatória, pois a declaração de sua nulidade ainda pode repercutir nas relações individuais de trabalho abrangidas por sua vigência. Nesse sentido, cito precedentes desta C. SDC:

"RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELOS RÉUS EM AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...) PERDA DE OBJETO DA AÇÃO ANULATÓRIA, POR AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR. EXPIRAÇÃO DO PRAZO DE VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA. MATÉRIA COMUM A AMBOS OS RECURSOS. De acordo com a jurisprudência desta SDC, não acarreta ausência de interesse de agir a expiração do prazo de vigência da norma coletiva objeto da ação anulatória, pois suas respectivas cláusulas produziram efeitos enquanto vigoraram, gerando repercussões nos contratos de trabalho dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, sendo obviamente atingidas pela eficácia retroativa da eventual declaração de nulidade. Precedentes. Recursos ordinários conhecidos e desprovidos . (...)" (ROT-10647-33.2020.5.18.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 24/6/2022).

"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. NULIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2011. ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS INTERPOSTOS PELOS SINDICATOS RÉUS. (...) 3. AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO . O fato de já ter expirado o prazo de vigência



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

da convenção coletiva de trabalho, impugnada nas ações anulatórias, não implica em perda de objeto, em falta de interesse processual do Ministério Público do Trabalho e na impossibilidade jurídica do pedido. Enquanto esteve em vigor, o instrumento coletivo produziu efeitos, atingindo toda a categoria representada e a decisão que, porventura, acolher a sua nulidade tem efeito retroativo, contemporâneo à celebração do instrumento negocial autônomo. Preliminar rejeitada. (...)" (RO-292-16.2015.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 18/6/2019).

"RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. (...) II) PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL - PRAZO DE VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA EXPIRADO - PERDA DE OBJETO NÃO CONFIGURADA - PRODUÇÃO DE EFEITOS ENQUANTO EM VIGOR - DECLARAÇÃO DE NULIDADE COM EFEITOS RETROATIVOS - PRECEDENTES. 1. É entendimento pacífico desta Seção Especializada que, embora o prazo de vigência da norma coletiva já tenha expirado, tendo ela produzido efeitos enquanto em vigor, permanece o interesse de agir do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ação anulatória visando à declaração da nulidade de cláusulas que estejam em descompasso com a norma jurídica. 2.

Assim, tendo as cláusulas impugnadas integrado os contratos de trabalho dos interessados enquanto em vigor, produzindo efeitos em relação a eles, a declaração de sua nulidade terá efeitos retroativos, não ocorrendo a perda de objeto nesses casos. 3. Do exposto, verifica-se que não há de se falar em ausência de interesse processual e, conseqüentemente, em extinção do processo sem resolução do mérito. Preliminar rejeitada. (...)" (RO-79-39.2017.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 16/10/2018).

Entretanto, o acórdão recorrido deve ser mantido pela constatação da validade da cláusula em destaque.

Eis o teor da norma impugnada:

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

(...)

Item 1º - Para os empregados inseridos no grupo de risco (portadores de comorbidades), que tenham recebido o auxílio emergencial previsto na MP 936, Lei 14.020/2020 e nos acordos coletivos referidos no "caput" da presente cláusula, enquanto vigente o estado de pandemia da Covid-19, seja por previsão em legislação federal, estadual ou municipal, será pago um salário mensal equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o salário base da função, enquanto proibidos de trabalhar. (fls. 18/19)

A convenção coletiva de trabalho foi celebrada com vigência de 1º/2/2020 a 31/1/2022, isto é, para disciplinar as relações de trabalho de empregados em transportes rodoviários no contexto da pandemia da Covid-19.



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

Como a atividade dos motoristas e cobradores de ônibus exige o trabalho presencial, foi pactuada cláusula com redução dos salários dos empregados do grupo de risco da Covid-19 enquanto proibidos de trabalhar.

Diante da necessidade de preservação dos empregos e da renda dos trabalhadores no Brasil, bem como de manutenção da exploração da atividade econômica e do desenvolvimento nacional, as autoridades públicas promoveram diversos ajustes normativos nos mais variados ramos do ordenamento jurídico.

Para o caso concreto, merece destaque a Medida Provisória nº 936, de 20 de março de 2020, que criou o "Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda", com a instituição de um benefício emergencial de preservação do emprego e da renda.

Também foram (i) criados instrumentos para redução proporcional da jornada e do salário e (ii) definidos meios para a suspensão do contrato de trabalho, com a garantia de recursos públicos para reduzir os impactos financeiros nos contratos dos empregados e diminuir os encargos econômicos dos empregadores.

Em outras palavras, foram empregados todos os esforços possíveis para a manutenção do trabalho e a sobrevivência das empresas.

A Medida Provisória nº 936/2020 foi convertida na Lei nº 14.020/2020, que incorporou a maior parte de seus dispositivos, com acréscimos e modificações para assegurar a ampliação e o aprimoramento da vigência do "Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda".

Vale destacar o art. 7º da referida lei:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a **redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados**, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:

a) 25% (vinte e cinco por cento);

b) 50% (cinquenta por cento);

c) 70% (setenta por cento). (destaquei)



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

No período excepcional da pandemia da Covid-19, a norma jurídica autorizou a redução dos salários por negociação coletiva (art. 11) e por acordo individual escrito (art. 12).

Ressalte-se que o E. STF, no julgamento da ADI nº 6363 (Relator Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, Relator p/ Acórdão Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 17/4/2020, DJe 24/11/2020), entendeu não ser necessária a intervenção das entidades sindicais nos acordos regulados pela então Medida Provisória nº 936/2020 (convertida na Lei nº 14.020/2020).

Em cotejo com a *ratio decidendi* do voto vencedor na ADI nº 6363, ressalto os principais argumentos que fundamentaram o entendimento do E. STF e que, com os devidos ajustes, também devem ser considerados no exame da validade da cláusula coletiva no caso concreto:

a) permitir a sobrevivência das empresas (atividade econômica) e viabilizar juridicamente uma opção ao desemprego.

A previsão desse acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário dos empregados é excepcional, é temporária, pois só pode ser aplicada neste período de 90 dias, durante o estado de calamidade pública. E repito: a *ratio* da norma é a manutenção do trabalho.

É uma opção ao desemprego. É a valorização da manutenção desse direito social - trabalho - e, conseqüentemente, com a complementação do Poder Público, que, se não chega a 100%, mantém uma renda mínima aos trabalhadores durante este período e mantém a possibilidade de continuarem ocupando licitamente o seu trabalho, mantendo a dignidade e a aquisição de renda para si e para a sua família, ao invés de uma geração gigantesca de desemprego que poderia ocorrer e, passados esses três meses, continuariam desempregados. É um período de acomodação e de manutenção também das próprias empresas, do empreendedor, para que ele possa continuar mantendo os empregos. (ADI 6363, Relator Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, Relator p/ Acórdão Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 17/4/2020, DJe 24/11/2020, pág. 41 do inteiro teor do acórdão – destaquei)

b) manutenção dos empregos dos trabalhadores, o que representa a valorização do direito social ao trabalho, com a continuidade do vínculo empregatício para além da pandemia.

Neste momento de crise aguda que nós temos na saúde pública, com essas fortíssimas repercussões sociais e econômicas, parece -me absolutamente constitucional e razoável a possibilidade de acordo individual escrito entre empregador e empregado, visando a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, com - obviamente - a complementação salarial por parte do Poder Público, esses 51,2 bilhões. Não só para garantir e manter renda aos trabalhadores,



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

mesmo que haja uma diminuição - repito, porque aqui me parece o binômio mais importante -, mas também para garantir a perpetuação do vínculo empregatício para além da pandemia, evitando a quebra de inúmeras empresas. (ADI 6363, Relator Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, Relator p/ Acórdão Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 17/4/2020, DJe 24/11/2020, pág. 41/42 do inteiro teor do acórdão – destaquei)

c) garantia e manutenção da renda dos trabalhadores.

E repito: a ratio da norma é a manutenção do trabalho. É uma opção ao desemprego. É a valorização da manutenção desse direito social - trabalho - e, conseqüentemente, com a complementação do Poder Público, que, se não chega a 100%, mantém uma renda mínima aos trabalhadores durante este período e mantém a possibilidade de continuarem ocupando lícitamente o seu trabalho, mantendo a dignidade e a aquisição de renda para si e para a sua família, ao invés de uma geração gigantesca de desemprego que poderia ocorrer e, passados esses três meses, continuariam desempregados. É um período de acomodação e de manutenção também das próprias empresas, do empreendedor, para que ele possa continuar mantendo os empregos. (ADI 6363, Relator Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, Relator p/ Acórdão Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 17/4/2020, DJe 24/11/2020, pág. 41 do inteiro teor do acórdão)

d) a previsão normativa de redução do salário e da jornada é excepcional e temporária.

A temporariedade e a excepcionalidade da medida, que é destinada - repito - a manter empregos e a atividade econômica nacional, a proporcionalidade, porque há uma redução remuneratória com redução da carga horária, além da complementação parcial por parte do Poder Público, e a finalidade maior da medida provisória de preservar o vínculo trabalhista e a renda do trabalhador para a sua subsistência, para a subsistência da sua família, estão, a meu ver, em absoluta consonância com uma proteção social ao emprego, ao trabalho, a proteção à dignidade da pessoa humana, o respeito aos valores sociais do trabalho e à livre iniciativa. (ADI 6363, Relator Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, Relator p/ Acórdão Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 17/4/2020, DJe 24/11/2020, pág. 45 do inteiro teor do acórdão)

e) compatibilização entre os valores sociais do trabalho (manutenção do emprego) e da livre iniciativa (sobrevivência da empresa).

Essa medida emergencial, nos termos como foi colocada, a meu ver, pretendeu e conseguiu compatibilizar os valores sociais do trabalho, perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa. Ou seja, mantendo, mesmo que abalada pela crise, a saúde financeira da empresa, tentando manter a sobrevivência da empresa, de maneira a garantir também após a pandemia a geração de empregos. (ADI 6363, Relator Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, Relator p/ Acórdão Exmo.



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

Ministro Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 17/4/2020, DJe 24/11/2020, pág. 42 do inteiro teor do acórdão)

f) a interpretação meramente literal do art. 7, VI, da Constituição da República não é adequada neste momento excepcional de pandemia.

Essa medida provisória, a meu ver, não tem como objetivo prever uma hipótese específica de redução salarial, sobre a qual incidiria, de forma única e específica o art. 7º, VII, da Constituição Federal. Não, o objetivo não foi prever hipóteses de redução salarial. O objetivo foi estabelecer mecanismos de preservação do emprego e da renda do trabalhador. Por isso é que, como vetores de interpretação, o art. 1º, o art. 3º, o caput do art. 6º me parecem mais importantes do que uma leitura, uma interpretação meramente literal e restrita do art. 7º, VI. (ADI 6363, Relator Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, Relator p/ Acórdão Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 17/4/2020, DJe 24/11/2020, pág. 42/43 do inteiro teor do acórdão)

g) a Constituição da República também protege o direito ao trabalho e ao exercício da atividade econômica.

A partir disso, entendo que a análise da compatibilidade dessa norma impugnada e da norma a ser referendada ou não deve ser feita de forma teleológica, com vários dispositivos da Constituição Federal. A análise sobre a constitucionalidade ou não da medida provisória, especificamente da parte em que foi concedida a cautelar, dever ter como vetores de interpretação além do art. 7º, VI, da Constituição Federal - a exposição de motivos da medida provisória bem assim o demonstra - especialmente os incisos III e IV do art. 1º do Texto Constitucional, que consagram como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, mas também, como vetores de interpretação, os incisos II e III do art. 3º do Texto Constitucional, que proclamam como objetivos fundamentais da República, principalmente em tempos desta crise enorme causada pela pandemia, garantir o desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza e marginalização e redução das desigualdades sociais. (ADI 6363, Relator Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, Relator p/ Acórdão Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 17/4/2020, DJe 24/11/2020, pág. 38/39)

Portanto, no contexto excepcional da pandemia da Covid-19, a ausência da entidade sindical no acordo entre empregado e empregador não invalida o negócio celebrado entre as partes.

Se o acordo individual para reduzir salários não é inválido conforme a posição do E. STF, não há motivo para se declarar a nulidade de cláusula coletiva que, no contexto excepcional da pandemia da Covid-19, reduziu salário de parcela dos trabalhadores.



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

A norma coletiva em destaque está em sintonia com o art. 1º, IV, da Constituição da República, que impõe a compatibilização entre os valores sociais do trabalho (manutenção do emprego) e da livre iniciativa (sobrevivência da empresa).

Como já destacado, a convenção coletiva de trabalho foi celebrada para abranger trabalhadores em transportes rodoviários, conforme sua cláusula 2ª:

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Condutores de Veículos Rodoviários, bem como categorias profissionais integrantes do 2º grupo - trabalhadores em transportes rodoviários, do plano CNTT, com abrangência territorial em Porto Alegre/RS. (fls. 18)

É fato notório o enorme impacto da pandemia da Covid-19 no setor de transporte público.

Conforme a Portaria nº 20.809, de 14 de setembro de 2020, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade, publicada no Diário Oficial da União de 15/9/2020, o setor de transporte de passageiros foi um dos que mais sofreram prejuízo durante a pandemia da Covid-19:

O SECRETÁRIO ESPECIAL DE PRODUTIVIDADE, EMPREGO E COMPETITIVIDADE, considerando a celebração pela União do Contrato de Subscrição de Cotas nº 1/2020/CAS, com fulcro na Lei nº 14.042, de 19 de agosto de 2020, e no uso da competência que lhe foi conferida pelo art. 106, inciso II do Anexo I, do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, resolve:

Art. 1º Listar os setores da economia mais impactados pela pandemia após a decretação da calamidade pública decorrente do Covid-19:

- IV - transporte interestadual e intermunicipal de passageiros (CNAE 4922 -1);
- V - transporte público urbano (CNAE 4922-1);

Em publicação do "*Centro de Estudos em Regulação e Infraestrutura*" da Fundação Getúlio Vargas – FGV/CERI, há o registro da repercussão de curto prazo da pandemia da Covid-19 nos sistemas de transporte público:

No curto prazo, os sistemas de transporte público foram onerados em duas frentes: 1) no aumento de custos para atender às exigências sanitárias e à nova realidade operacional (compra de equipamentos para limpeza dos veículos, substituição da força de trabalho contaminada, compra de equipamentos de segurança, entre outros (Tirachini & Cats 2020); e 2) pela perda significativa de passageiros, que, conseqüentemente, afetou diretamente a arrecadação e receita dos sistemas de transporte. A perda de passageiros foi um dos principais impactos nos sistemas de transporte em todo o mundo (CUI et al 2021). Segundo Zhang et al (2021a), foi observado que em todos os países houve uma mudança significativa nos



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

deslocamentos, principalmente, do transporte público para outros modos. Foi observada com base nas observações subjetivas de especialistas uma maior mudança para o automóvel (64,8%), seguida pela caminhada (42,3%), ciclismo (35,6%) e motocicleta (19,7%). (Romeiro, D.L., Cardoso, F.L., Schechtman, R., Brizon, L. C., Figueiredo, Z. M. [2021, Maio de 2021]. Transporte público e a Covid-19: o abandono do setor durante a pandemia. Rio de Janeiro. Centro de Estudos em Regulação e Infraestrutura da Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <https://ceri.fgv.br/sites/default/files/publicacoes/2021-06/tpc_covid19.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2023, pág. 9)

No documento, a referida unidade da FGV alertou para o enorme prejuízo acumulado no transporte público por ônibus no Brasil até outubro de 2020:

Ainda em 2020, foi proposto ao governo federal uma ajuda de R\$ 4 bilhões aos sistemas de transporte público para enfrentar o ônus da pandemia (PL 3.364/2020). Apesar de aprovada pelo poder legislativo, a proposta foi vetada pelo governo federal. Os primeiros resultados da falta de suporte do estado puderam ser percebidos ainda em 2020. Segundo a NTU apud Carrança (2020), **o prejuízo acumulado somente no transporte público por ônibus no Brasil é da ordem de R\$ 7,18 bilhões (até outubro de 2020). Neste cenário, no mesmo período, 13 operadoras de ônibus já haviam interrompido as atividades no país, seja através da suspensão temporária dos contratos ou pelo encerramento permanente de operações.** Em quatro casos, o poder público precisou assumir a operação dos serviços. Apenas entre nas empresas associadas à NTU, quase 6 mil postos de trabalho foram fechados. (Romeiro, D.L., Cardoso, F.L., Schechtman, R., Brizon, L. C., Figueiredo, Z. M. [2021, Maio de 2021]. Transporte público e a Covid-19: o abandono do setor durante a pandemia. Rio de Janeiro. Centro de Estudos em Regulação e Infraestrutura da Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <https://ceri.fgv.br/sites/default/files/publicacoes/2021-06/tpc_covid19.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2023, pág. 9/10 – destaquei)

Para ajustar o grave cenário do setor de transporte ao caso concreto, transcrevo trecho da contestação do sindicato patronal sobre o impacto da pandemia em suas atividades:

De outra banda, desde março de 2020, mais precisamente a partir do dia 19 do precitado mês, o sistema de transporte coletivo entrou em colapso a partir das vedações de embarque de passageiros em função da Pandemia da COVID-19. Tal fato é público e notório.

Diferentemente de atividades, tais como supermercados, que não sofreram qualquer restrição, visto que permaneceram abertos, com grande fluxo de pessoas, o sistema de transporte coletivo teve queda brutal, a qual chegou, em meados de 2020 a apenas 20% da operação desenvolvida em março de 2020. (fls. 64/65)



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

É absolutamente impossível desconsiderar os impactos financeiros da pandemia da Covid-19 no exercício da atividade econômica, contexto no qual deve ser examinada e reconhecida a validade da cláusula em destaque.

A proteção constitucional ao exercício da atividade econômica (art. 170) impõe reconhecer a validade da redução excepcional e temporária dos salários no período da pandemia da Covid-19 por negociação coletiva, como medida de proteção dos próprios trabalhadores, **visto que não há existência digna sem trabalho e trabalho sem atividade econômica.**

De toda forma, é importante destacar que **a própria Constituição da República autoriza a negociação coletiva para reduzir salário**, o que já seria suficiente para se reconhecer a validade da cláusula coletiva:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Não há que se falar em prejuízo ao “patamar civilizatório mínimo” dos trabalhadores, porquanto a redução do salário determinada pela norma coletiva é excepcional e temporária.

Trata-se de medida para (i) permitir a sobrevivência das empresas em setor fortemente impactado pela pandemia da Covid-19 e (ii) viabilizar uma opção ao desemprego, com a manutenção dos empregos, o que representa a valorização social do direito social ao trabalho.

Como destacado pela Corte de origem, a redução dos salários foi aprovada pela categoria em assembleia:

De se referir que, ainda que assim não fosse, a ata da assembleia geral extraordinária do identificador 13fe376 comprova que a redução salarial para 30% (trinta por cento) do salário base para os trabalhadores integrantes de grupo de risco foi objeto de deliberação e aceitação pela categoria profissional em 19-01-2021 (conforme se denota do item 7, ID. 13fe376 - Pág. 1). (fls. 135)

A cláusula não coloca os trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Pelo contrário, foi resultado de esforço das entidades sindicais para preservação da vida e da saúde dos trabalhadores, como explicou o sindicato profissional nos autos:



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

Sem adentar ao mérito o Sindicato dos empregados esclarece que entendeu a cláusula em questão como necessária na medida em que a lei municipal que decretou o estado de calamidade impedia o retorno dos empregados as suas atividades habituais até a imunização completa.

Por ocasião do agravamento da Pandemia, o sindicato tomou ciência de que diversos trabalhadores haviam sido afastados por contarem com doenças que, diante da precariedade de estudos poderiam implicar em risco a saúde dos empregados.

Sabe o sindicato que, durante o ano de 2020 trabalhadores, diabéticos, hipertensos, portadores de doenças pulmonares variadas, dentre outros foram priorizados no afastamento e incluídos no BEM, pois pouco se sabia sobre as consequências da COVID nas pessoas com algum tipo de doença.

Entendeu o sindicato que o afastamento dos trabalhadores com algum histórico de doença era medida de preservação da vida e da saúde.

Entretanto com as notícias que anteviam o término do BEM em dezembro de 2020, o sindicato entendeu por salutar iniciar a negociação coletiva para assegurar o retorno seguro dos empregados afastados.

Aproximadamente no mês de novembro iniciaram-se os debates para o retorno dos trabalhadores em razão de haver estudos mais detalhados sobre a doença e também por haver previsão de início de aplicação das vacinas.

O Sindicato dos empregados tratou de negociar o retorno daqueles trabalhadores afastados e a permanência apenas daqueles que obrigatoriamente necessitassem ser afastados, ou seja, diante de recomendação médica.

E assim, chegou-se a cláusula em debate. (fls. 60/61)

Reitere-se que a redução dos salários foi pactuada no contexto excepcional e temporário da pandemia da Covid-19, como medida transitória para a manutenção do trabalho e da renda.

Nesse sentido, o sindicato patronal juntou aos autos a convenção coletiva de trabalho 2022/2023 (fls. 90/104), em que não fora pactuada cláusula com redução dos salários.

Por fim, como observa o professor Rafael da Silva Santiago em sua tese de doutorado, a declaração indevida de nulidade de norma coletiva autônoma promove o desestímulo à negociação coletiva, com prejuízos à própria categoria profissional:

A declaração de nulidade de cláusulas convencionadas só pode ocorrer quando elas efetivamente versarem sobre direito indisponível. Caso contrário, a intervenção no conteúdo do contrato resultará na violação à boa-fé objetiva, na medida em que afetará a confiança e as legítimas expectativas dos sindicatos e empresas celebrantes.

Quando sindicatos e empresas celebram instrumentos coletivos, o fazem com a confiança e a legítima expectativa de que todo o negócio jurídico será cumprido. Esses vetores corolários da boa-fé objetiva devem ser tutelados e preservados pelo Direito, com fundamento na força obrigatória dos contratos.



PROCESSO Nº TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000

Além disso, a relativização excessiva do pacta sunt servanda consubstancia um desestímulo à negociação coletiva.

Se os sindicatos e empresas não têm garantias de que os termos acordados serão devidamente cumpridos, as propostas e contrapropostas não serão mais realizadas com a consideração das vantagens da autocomposição. Os benefícios oferecidos tendem a diminuir e as categorias econômicas e profissionais adotarão uma postura de desconfiança nas tratativas, dificultando o consenso e o alcance do bem comum. (SANTIAGO, Rafael da Silva. **Teoria dos contratos coletivos: repercussões do Direito Civil no Direito do Trabalho**. 2018. Tese de Doutorado em Direito, Estado e Constituição. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília - UnB, Brasília, 2018, p. 292)

Eventual declaração de nulidade de cláusula coletiva que reduza salários, mesmo com a autorização expressa e incontestável do art. 7º, VI, da Constituição da República para redução de salários por negociação coletiva, representaria verdadeiro desestímulo à autocomposição dos conflitos coletivos, em desconformidade com a norma geral da boa-fé objetiva.

No contexto de prejuízos financeiros decorrentes da pandemia da Covid-19, a alternativa das empresas à redução dos salários seria a dispensa dos trabalhadores impedidos de prestar serviços, de modo que a declaração de nulidade da cláusula implica conferir uma abertura para prejudicar a própria categoria profissional, diante do evidente desestímulo a negociações coletivas futuras.

Diante da validade da cláusula coletiva, a pretensão recursal não merece ser acolhida.

Ante o exposto, **nego provimento**.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Recurso Ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 12 de junho de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Relatora