



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMMGD/ls/

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. REDUÇÃO SALARIAL REALIZADA PELO EMPREGADOR COM APOIO NA HIPÓTESE EXCEPCIONAL PREVISTA NA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020. AUSÊNCIA DE ACORDO BILATERAL. INVALIDADE. A Constituição de 1988 incorporou de modo expresso o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI), garantia esta que decorre do princípio geral da inalterabilidade dos contratos, oriundo do tronco civilista primitivo. A própria Constituição, porém, atenua o princípio protetivo trabalhista, ao ressaltar a hipótese de a negociação sindical coletiva dispor sobre a redução salarial – desde que, é claro, não seja destituída de qualquer fundamento tipificado, conforme entendimento jurisprudencial que se firmou no âmbito desta Corte. No contexto no período de enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (covid-19), contudo, surgiu uma extremada e muito excepcional hipótese de redução salarial legitimada pela ordem jurídica, independentemente da participação sindical. Nesse sentido, a MPr. nº 927/2020, em seu art. 18 (logo após, esse artigo foi revogado pela MPr. nº 928/2020) e,



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

especialmente, com a MPr. nº 936/2020 (depois convertida na Lei 14.020/2020), foi autorizada expressamente a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários (art. 7º) e/ou a suspensão temporária do contrato trabalhista (art. 8º) mediante mero ajuste bilateral escrito entre as partes, sem negociação coletiva trabalhista. A regra foi convalidada pela Suprema Corte, por maioria de votos, no julgamento da ADI-6363-DF, nos termos do voto do Min. Alexandre de Moraes (redator para o acórdão) - vencidos o Min. Lewandowsky, relator original, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Na situação vertente, discute-se a redução salarial concretizada pela Empresa Ré (Petróleo Brasileiro S.A.), no Estado de Minas Gerais, que atingiu cerca de 50 empregados do regime administrativo, com a implementação do seu “Plano de Resiliência”, durante a pandemia do coronavírus. Embora a Empresa Ré tenha buscado amparar o referido Plano na legislação excepcional que autorizaria a afronta ao princípio da irredutibilidade salarial, naquele período específico, o fato é que, no caso concreto, a redução de jornada e salários foi perpetrada de forma unilateral pela Empresa, sem qualquer acordo individual com cada empregado substituído ou acordo coletivo, conforme se extrai do acórdão regional. Nesse contexto, não há dúvidas da ilegalidade da conduta patronal, razão pela qual deve ser mantida a decisão do TRT, que, ratificando a sentença, declarou a nulidade da alteração contratual promovida pela Reclamada, por meio do “Plano de Resiliência”, e a condenou a manter a remuneração integral dos



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

substituídos paga em março de 2020, sem a aplicação da redução salarial definida no referido Plano. Assim sendo, a decisão agravada, que negou provimento ao agravo de instrumento da Reclamada, foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. **Agravo desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087**, em que é Agravante **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS** e é Agravado **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTIA DE DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DE PETRÓLEO DE MINAS GERAIS**.

Insurge-se a Parte Agravante contra a decisão monocrática que, com fundamento no art. 932, III e IV, do CPC/2015 (art. 557, *caput*, do CPC/1973), negou provimento ao agravo de instrumento interposto.

Nas razões do agravo, a Parte Agravante pugna pelo provimento do agravo de instrumento.

Foi concedida vista à Parte Agravada para se manifestar no prazo de 8 (oito) dias, em razão do art. 1.021, § 2º, do CPC/2015, c/c art. 3º, XXIX, da IN 39/TST.

PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017.

É o relatório.

V O T O

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

II) MÉRITO

PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. REDUÇÃO SALARIAL REALIZADA PELO EMPREGADOR COM APOIO NA HIPÓTESE EXCEPCIONAL PREVISTA NA MEDIDA PROVISÓRIA nº 936/2020. AUSÊNCIA DE ACORDO BILATERAL. INVALIDADE

A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

DECISÃO

O primeiro juízo de admissibilidade do recurso de revista, negativa de prestação jurisdicional" e "redução salarial", denegou-lhe seguimento. Inconformada, a Parte Recorrente interpõe o presente agravo de instrumento. Dispensada a remessa dos autos ao MPT, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

O Tribunal Regional denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Atos Processuais / Nulidade / Negativa de Prestação Jurisdicional.

Não há nulidade por negativa de prestação jurisdicional (Súmula 459 do TST) acerca da medida administrativa de redução da jornada (Plano de Resiliência) e do enriquecimento ilícito dos substituídos processuais. A Turma valorou livremente a prova, atenta aos fatos e circunstâncias da lide, apreciando todas as questões que lhe foram submetidas, fundamentando-as conforme exige a lei (artigos 131 do CPC c/c 832 da CLT), não havendo as violações sustentadas no recurso.

Rescisão do Contrato de Trabalho / Força Maior / Factum Principis.

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Salário / Diferença Salarial.

Examinados os fundamentos do acórdão, constato que o recurso, em seus temas e desdobramentos, não demonstra divergência jurisprudencial válida e específica, nem contrariedade com Súmula de jurisprudência uniforme do TST ou Súmula Vinculante do STF, tampouco violação literal e direta de qualquer dispositivo de lei federal e/ou da Constituição da República, como exigem as alíneas "a" e "c" do art. 896 da CLT.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

Inviável o seguimento do recurso, diante da conclusão da Turma no seguinte sentido (ID. 21847dd):

*PETROBRÁS. "PLANO DE RESILIÊNCIA". REDUÇÃO DA JORNADA E DE SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Como regra geral, o Direito do Trabalho somente admite reduções de jornada e, proporcionalmente, de salários, por meio de negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da Carta Magna). **Não obstante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6/2020, decorrente da Pandemia causada pela Covid-19, e a teor das Medidas Provisórias n. 927 e n. 936, de 2020, é imprescindível a existência, no mínimo, de negociação individual, diretamente com o empregado, para a prática de atos que importem em restrição de direitos, o que não foi observado pela Petrobrás, ao estabelecer de forma unilateral o denominado "Plano de Resiliência" que, portanto, não ostenta validade.***

Reforçou-se na decisão dos embargos de declaração(...) *não se cogita em enriquecimento ilícito dos substituídos, conclusão meramente decorrente da convicção no sentido de que **a conduta da empresa, de reduzir da jornada, com corte de 25% dos salários, praticada de forma unilateral, incorreu em afronta ao disposto no art. 7º, incisos VI e XXVI, da Constituição Federal e colisão com a prerrogativa do art. 611-A, I, da CLT, em indevida transferência dos riscos do negócio aos trabalhadores.*** Expressou ainda a decisão embargada a ausência de prova ou demonstração de qualquer impacto na folha de pagamento, oriundo do estado atual de calamidade e, portanto, a nulidade mantida do referido Plano, e a ratificação do direito à integralidade da remuneração mensal, por si só afastam a alegada vulneração aos ditames do art. 457 da CLT e art. 884 do CCB, ou restante da legislação invocada, cuja interpretação conferida pela embargante representa mera antítese da decisão.

O acórdão recorrido está lastreado em provas. Incabível, portanto, o recurso de revista para reexame de fatos e provas, nos termos da **Súmula 126 do TST.**

A tese adotada pela Turma traduz, no seu entender, a melhor aplicação que se pode dar aos dispositivos legais pertinentes, o que torna inviável o processamento da revista, além de impedir o seu seguimento por supostas lesões à legislação ordinária.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

A propósito, para melhor elucidação da controvérsia, eis o teor do acórdão regional na parte que interessa:

Validade do Plano de Resiliência. Pandemia Covid-19

Trata-se de ação civil pública proposta pelo Sindicato Profissional impugnando o Plano de Resiliência da ré, no qual foi estabelecida a redução de 25% dos salários de trabalhadores do horário administrativo, com a



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

redução temporária da jornada de trabalho desses empregados de 8 para 6 horas diárias, nos meses de abril, maio e junho de 2020, impactando cerca de 50 empregados do regime administrativo no Estado de Minas Gerais.

Por meio da presente ação, **o Sindicato autor pretendeu a declaração de nulidade do referido Plano e, em caráter de antecipação de tutela, a determinação da manutenção integral da remuneração mensal dos substituídos**, incluídas todas as parcelas remuneratórias, conforme praticadas em março de 2020, desiderato acolhido em primeiro grau, que assim resolveu a controvérsia (id. 6b615c7 - Págs. 3/5):

"Como se observa, a controvérsia subjacente aos fatos diz respeito à legalidade ou não da reclamada promover, de forma unilateral, a redução de jornada e salarial dos empregados que trabalham em regime administrativo, ainda que de forma temporária.

Pois bem.

Como um primeiro aspecto, registre-se que, no entender desta magistrada, a pandemia decorrente do corona vírus constitui juridicamente o que se intitula força maior pois, nos termos do artigo 393, parágrafo único, do Código Civil e artigo 501, caput, da CLT, não era possível à reclamada prever, evitar ou impedir os impactos da pandemia sobre o seu processo produtivo e equilíbrio econômico-financeiro.

De fato, diante da determinação de isolamento social, resta evidente que houve uma redução substancial na sua produção e no consumo de seus produtos, com certa diminuição nas receitas da reclamada, não alterando o exposto o fato da reclamada ter distribuído dividendos ou pagado PPP relativos ao ano de 2019, quando os efeitos da pandemia sequer tinham chegado ao Brasil.

Logo, entendo que, sim, o caso dos autos deve ser analisado sob a perspectiva da reclamada estar sofrendo impacto financeiro substancial em função do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº. 6/2020, decorrente da pandemia do corona vírus, fato este que não poderia ser evitado pela reclamada, independentemente da sua forma de gestão, caracterizando-se a força maior.

Contudo, a classificação da situação como força maior não confere à reclamada, por si só, o direito à redução unilateral do salário dos seus empregados.

Ademais, como regra geral, o Direito do Trabalho somente admite reduções salariais por meio de negociação coletiva, conforme artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, circunstância então regulamentada por meio da Lei nº. 4.923/1965, que define os parâmetros a tanto. Registre-se que, diante do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº. 6/2020, decorrente da pandemia do corona vírus, instituiu-se, por meio da Medida Provisória nº. 936/2020 a possibilidade de redução de jornada de trabalho e, por conseguinte, de salário dos empregados.

Ocorre que a referida norma não é aplicável à reclamada, porquanto sociedade de economia mista, registrando-se, outrossim, que a Medida Provisória



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

em referência estabelece a necessidade de acordo individual com o empregado para a referida redução, nos moldes do artigo 7º, II, da norma e conforme interpretação conferida à norma pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADI 6363, requisito tampouco adotado pela reclamada no caso dos autos.

Invoca a reclamada, nesse sentido, o artigo 3º da Medida Provisória nº. 927 /2020, o qual traz um rol apenas exemplificativo de medidas possivelmente adotadas pelos empregadores para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública.

Ocorre que, apesar da norma apresentar um rol exemplificativo de medidas que poderiam ser implementadas, tal não é suficiente a autorizar a reclamada a promover a redução de salário, feita de forma unilateral como no caso dos autos.

Oportuno salientar que a tese trazida pela reclamada de que teria realizado reuniões com a mediação do Ministério Público do Trabalho nos autos da Notícia de Fato nº 001846-2020.01.000/0 não afasta o caráter unilateral do Plano de Resiliência por ela adotado, notadamente por não haver qualquer acordo oriundo das referidas tentativas de negociação.

Portanto, remanesce a constatação de que houve redução salarial de forma unilateral por parte da reclamada, é dizer, sem prévia negociação sindical, ou mesmo, sem negociação direta com cada empregado substituído.

Cumpre registrar que o Acordo Coletivo de Trabalho aplicável aos substituídos é expresso ao estabelecer a possibilidade de redução de jornada de trabalho com redução proporcional da remuneração, mediante "opção do empregado", o que ratifica a interpretação de que a forma adotada pela reclamada para fazê-lo foi irregular.

Veja-se:

"Cláusula 56ª. Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração A Companhia manterá a possibilidade de redução de jornada de trabalho, para os empregados do regime por opção do empregado administrativo e sem função gratificada, mediante redução proporcional da remuneração.

Parágrafo 1º - A Companhia manterá para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível e sem função gratificada opção de redução de jornada de trabalho de 8 (oito) para 6 (seis) horas mediante redução proporcional de 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração. (...)". (f. 337)

Por todo o exposto, e diante da ausência de respaldo constitucional ou legal ao procedimento adotado pela reclamada para redução salarial dos substituídos, decido, ratificando a tutela de urgência concedida:

I. Declarar a nulidade da alteração contratual promovida pela reclamada por meio do plano de resiliência, em que definida a possibilidade de redução salarial unilateral dos empregados da reclamada que trabalham em regime administrativo (substituídos);

II. Condenar a reclamada a cumprir obrigação de fazer consistente em manter a remuneração integral dos substituídos paga em março de 2020, sem a aplicação da redução salarial definida no plano de resiliência, sob pena de multa



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

diária de R\$1.000,00, por trabalhador atingido, nos termos dos artigos 498, 536, §1º, e 537 do NCPD c/c art. 769 da CLT, reversível em prol do substituído prejudicado;

III. Condenar a reclamada a retificar apontamentos funcionais realizados em função da alteração contratual declarada nula;

IV. Condenar a reclamada a pagar aos substituídos os valores irregularmente reduzidos de sua remuneração em decorrência do referido plano de resiliência, abrangidas parcelas vencidas e vincendas referentes a salário, adicionais, vantagens, FGTS, 13º salário, férias e gratificação de férias (100%, conforme cláusula 6ª do ACT 2019-2020)."

A reclamada, inconformada, argumenta em síntese que as medidas de resiliência adotadas até o momento, em especial aquelas que contaram com a participação da força de trabalho, no esforço de preservar a sustentabilidade da empresa, tomaram em consideração a gravidade e o ineditismo dessa crise sem precedentes, visando, primeiro, preservar a saúde das pessoas, promovendo os distanciamentos e isolamentos recomendados pela Organização Mundial da Saúde e do Ministério da Saúde de grande parte do contingente dos regimes administrativos e parte do regime operacional nos locais onde as operações foram temporariamente descontinuadas. Além disso, destaca que também foi levada em consideração a sustentabilidade da empresa, de forma a assegurar, em última análise, a fonte de custeio e sustento de todos os seus empregados.

Por certo, que a situação de pandemia de Covid-19 está perfeitamente enquadrada no conceito de força maior, já que a disseminação do vírus é claramente acontecimento inevitável, independente da vontade do empregador, que certamente não concorreu para o acontecimento, em si, direta ou indiretamente.

O cerne da questão, como visto, reside no fato - incontroverso - de que houve redução de jornada e de salário, de forma unilateral pela empresa, sem qualquer acordo individual com cada empregado substituído, enquanto a situação autorizada pelo arcabouço legislativo, decorrente do estado de calamidade pública, remete à necessária negociação.

Prevalece no Direito do Trabalho a regra da irredutibilidade salarial, salvo negociação coletiva, constitucionalmente garantida. Portanto, a redução da jornada de trabalho e, na mesma proporção, do salário, somente pode ser realizada se devidamente justificada e comprovada em virtude de dificuldade econômico-financeira do empregador, devendo ainda contar com a chancela do Sindicato Profissional, dada a excepcionalidade da medida, conforme prevê o art. 7º, incisos VI e XIII, da Carta Magna.

Mesmo com o advento da Lei nº 13.467/2017, não é admissível que o empregado se despoje de direitos trabalhistas sem observar as regras mínimas de proteção ao trabalho que são de ordem pública, mormente aquelas previstas constitucionalmente, como é o caso em questão (art. 7º, VI, da Constituição Federal).



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

O art. 611-A, I, da CLT autoriza a redução salarial, mediante a diminuição da jornada, somente por negociação coletiva. A inexistência de previsão em norma coletiva retira a validade do acordo por violação ao referido dispositivo.

Ademais, imprescindível a existência de acordo individual com o empregado, para adoção das medidas questionadas.

Com efeito, nos termos da Medida Provisória nº 927/2020:

"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".

Por sua vez, a Medida Provisória nº 36/2020, estabeleceu:

"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 [...]".

Em contexto tal, e na esteira do entendimento originário, não tem validade o Plano de Resiliência estabelecido. **Sequer a legislação específica sobre o enfrentamento da Covid-19 foi observada pela empresa.**

A prevalecer a conduta da ré como válida, seria o mesmo que admitir a renúncia de direito, em toda e qualquer situação, o que não é tolerado no Direito do Trabalho, em que vigora o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

A tese defensiva, com a devida vênia, propõe consagrar uma relação de subserviência que se revela pela supremacia da vontade do empregador, em detrimento daquela do empregado, já oriunda do trabalho subordinado, o que se agrava ante uma situação de extrema fragilidade e vulnerabilidade.

A empresa perfilhou o caminho que mais lhe convinha, ao invés de viabilizar a efetividade do Plano por meio de acordos diretamente firmados com os empregados, ou mesmo coletivamente, com a participação do Sindicato Profissional, consagrando a legitimidade das medidas restritivas de direitos em verdadeiro ambiente de colaboração e boa-fé.

Registro que esta d. Turma, no julgamento do processo n. 0010207-16.2020.5.03.0142 RO, Relator Desembargador José Marlon de Freitas, DEJT 3/11/2020, a respeito da matéria registrou no v. Acórdão proferido que o Sindicato Profissional vinha buscando negociar com a ré sobre a implantação de medidas para enfrentamento da crise causada pela



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

Covid-19, em atuação conjunta. Embora não se discutisse, naquele feito, a validade de Plano adotado, com muita propriedade observou-se:

"[...] Defende o autor a tese de ser o Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Betim competente para processar e julgar a presente demanda, ao argumento de que os comitês de enfrentamento da crise da pandemia da COVID-19, instituídos pela reclamada, estão organizados por regiões/temas.

Assim, entende ser imperiosa a participação do sindicato no comitê, atinente à base territorial de cada um. Sustenta que "pelas regras de prevenção do Código de Processo Civil, não há identidade de partes entre a presente ação e aquela distribuída para a 76ª Vara do Rio de Janeiro. Nos termos do que prescreve o CPC (inciso II do art. 286), quando se tratar de pedido reiterado, havendo litisconsórcio com outros autores, a causa será distribuída por dependência. Essa não é a hipótese dos autos. Na presente ação, não há litisconsórcio de autores." (id fb5d3d3, pág. 411 do PDF).

Examino.

Em que pesem os argumentos apresentados pelo autor, de fato, verifico que, no caso, é mesmo a 76ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro o juízo competente para processar e analisar a presente demanda. Explico.

No dia 23/mar./2020, a Federação Única dos Petroleiros em litisconsórcio com vários sindicatos dos trabalhadores nas indústrias de petróleo, dentre eles o autor, ajuizaram, em face da Petrobrás, a Ação Civil Pública n. 0100260-04.2020.5.01.0076, na qual pleitearam, tal como nos presentes autos, que fosse determinado "à Ré a obrigação de fazer de imediatamente garantir a participação de representantes da entidades autoras no Comitê Permanente criado para enfrentamento da crise provocada pela pandemia a que se refere o texto, na proporção mínima de um terço dos integrantes do Comitê; e que a participação incluía direito a voz e voto nas reuniões, bem como acesso a toda documentação, tanto já produzida pelo Comitê, como por produzir" (id 7e3d83d, pág. 387 do PDF) (...)"

No caso dos autos, diferentemente do que defende o Sindicato autor, comprovado está que o suposto dano, referente à negativa de participação do ente sindical no comitê de enfrentamento da crise do COVID-19, que se encontra instalado na sede da empresa, verificou-se no Rio de Janeiro, notadamente, tendo em vista que não há provas de que o comitê de crise instalado pela reclamada foi regionalizado.

Com efeito, a ré na defesa, afirmou que, em razão da pandemia, criou o órgão denominado Estrutura Organização de Resposta (EOR), que "passou a comandar as ações para prevenir e combater o avanço do Coronavírus (COVID-19) e mitigar suas consequências", de forma uniforme e direcionada a todas as suas unidades (id bd5813f, pág. 247/248 do PDF), o que, de fato, verifico. [...]"

Portanto, fica muito evidente que a ré preferiu agir de forma unilateral desde a instauração do Comitê.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

Importa ainda pontuar que a ora recorrente impetrou Mandado de Segurança contra a decisão que deferiu a tutela antecipada, determinando a manutenção da remuneração dos empregados substituídos, incluindo todas as parcelas remuneratórias, conforme praticadas em março de 2020, sem êxito na propositura.

Veja-se o teor decisório, emanado da Eg. 1ª Seção de Dissídios Individuais deste Regional, no julgamento do processo n. 0011344-71.2020.5.03.0000 MS, Relator Desembargador Antônio Carlos R. Filho, DEJT 24/9/2020:

"Compulsando acuradamente os termos constantes dos autos, infere-se que a impetrante adotou medida unilateral, no dia 01/04/2020, tendente a promover redução de custos, envolvendo o corte de despesas com pessoal, as quais fazem parte do Plano de Resiliência aprovado pela Diretoria Executiva, inserindo-se entre estas medidas a de redução da jornada de trabalho dos empregados do setor administrativo de 08 (oito) para 06 (seis) horas diárias, com corte de 25% dos salários, nos meses de abril, maio e junho de 2020.

A questão principal trazida na ação civil coletiva em apreço diz respeito à possibilidade de redução de carga horária dos empregados representados, com conseqüente redução de salário mensal.

Detida análise da r. decisão hostilizada, eleva à ilação de que o Juízo de origem atribuiu interpretação sistemática e razoável às normas que regem a matéria, não havendo que se falar na existência de direito líquido e certo tutelável pela estreita via do mandado de segurança.

Insta ressaltar, por relevante, que mesmo diante do cenário de incerteza econômica gerado pela pandemia provocada pela proliferação do COVID-19, a Constituição da República de 1988, em seu artigo 7º, inciso VI, contempla a garantia da irredutibilidade salarial como direito social dos trabalhadores, ressaltando, em caráter excepcional, apenas a perspectiva da redução por força de convenção ou acordo coletivo, aspectos que a impetrante olvidou a observar.

(...)

Inviável, pois, a formação da vontade patronal à revelia da intervenção sindical e da participação da parte interessada (os empregados).

Conforme bem ilustrou o ilustre representante do parquet, em parecer da lavra do ilustre Dr. Dennis Borges Santana, cujo trecho peço vênia para transcrever, in verbis:

"(...) a par da discussão relacionada à aplicação ou não à impetrante das disposições constantes nas Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, certo é que a determinação de redução da jornada, com corte de 25% dos salários dos empregados do setor administrativo, promovida de forma unilateral pela autora, além de importar na indevida transferência dos riscos do negócio aos trabalhadores, por certo, considerando a natureza alimentícia da parcela, implicará em considerável impacto à subsistência financeira destes, questão que, ao sentir deste órgão, deveria ter sido objeto de prévia negociação coletiva ou, ao



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

menos, acordo individual do trabalho, o que, conforme se infere, não ocorreu. [...]".

Finalmente, não socorrem à reclamada as alegações de que o Plano de Resiliência em questão visa garantir a prevalência do interesse público em detrimento do interesse particular, e sequer sobre a necessidade de buscar a sustentabilidade da empresa.

A demandada é uma empresa pública integrante da administração indireta da União e exploradora de atividade econômica, sujeitando-se, pois, ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, nos termos do art. 173, § 1º, inciso II, da Carta Magna.

A demandada não produziu prova e nem mesmo demonstrou o impacto da folha de pagamento nos moldes vindicados pelo Sindicato, oriundo do estado atual de calamidade, em relação ao orçamento da empresa. Nenhum estudo, que não seja unilateral, foi apresentado para formar o convencimento sobre o acerto das medidas adotadas e, menos ainda, contou a empresa com a chancela da entidade sindical para uma composição autônoma de interesses.

Mantenho incólume a sentença e desprovejo o apelo, no particular.

Em embargos de declaração, o TRT decidiu:

Para fins de prequestionamento e sob alegação de omissão, a reclamada suscita afronta aos preceitos do art. 3º da MP nº 927/2020, bem como ao art. 457 da CLT e art. 884 do Código Civil, à luz das medidas adotadas durante a pandemia por Covid-19, promovendo, de forma válida e regular, a redução de jornada e salário dos empregados que trabalham em regime administrativo, que passaram a se ativar por apenas seis horas diárias, motivo pelo qual o deferimento de diferenças salariais, como se houvessem laborado em jornada de 8 horas, implicaria enriquecimento sem causa, sob sua ótica.

Como cediço, os embargos declaratórios prestam-se, única e exclusivamente, a um juízo de complementaridade da sentença ou acórdão, quando nestes houver obscuridade, contradição ou omissão de ponto sobre o qual deveria pronunciar-se o Juiz ou Tribunal. É esta a dicção da lei, segundo se infere do disposto no art. 1.022 do Código de Processo Civil.

Não obstante, os embargos opostos não demonstram quaisquer dos vícios legalmente previstos, espelhando apenas o nítido propósito da parte, de contrapor-se ao julgado no ponto desfavorável.

Com efeito, esta d. Turma, em decisão unânime, negou provimento ao apelo empresarial e manteve a parcial procedência da presente ação civil pública, em julgamento que não comporta dúvidas ao afastar a validade ao denominado "Plano de Resiliência", no qual estabelecida a redução de 25% dos salários de trabalhadores do horário administrativo, com a redução



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

temporária da jornada de trabalho de 8 para 6 horas diárias, nos meses de abril, maio e junho de 2020, impactando cerca de 50 empregados.

Como textualmente pontuado, restou incontroversa a redução da jornada e de salário, "**de forma unilateral pela empresa, sem qualquer acordo individual com cada empregado substituído, enquanto a situação autorizada pelo arcabouço legislativo, decorrente do estado de calamidade pública, remete à necessária negociação**", prevalecendo, assim, "**a regra da irredutibilidade salarial, salvo negociação coletiva, constitucionalmente garantida**". Tudo como a própria ementa do julgado estampa, resumidamente:

"EMENTA: PETROBRÁS. "PLANO DE RESILIÊNCIA". REDUÇÃO DA JORNADA E DE SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Como regra geral, o Direito do Trabalho somente admite reduções de jornada e, proporcionalmente, de salários, por meio de negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da Carta Magna). Não obstante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6/2020, decorrente da Pandemia causada pela Covid-19, e a teor das Medidas Provisórias n. 927 e n. 936, de 2020, é imprescindível a existência, no mínimo, de negociação individual, diretamente com o empregado, para a prática de atos que importem em restrição de direitos, o que não foi observado pela Petrobrás, ao estabelecer de forma unilateral o denominado "Plano de Resiliência" que, portanto, não ostenta validade."

Em conformidade com a tese adotada, por óbvio não se cogita em enriquecimento ilícito dos substituídos, conclusão meramente decorrente da convicção no sentido de que a conduta da empresa, de reduzir da jornada, com corte de 25% dos salários, praticada de forma unilateral, incorreu em afronta ao disposto no art. 7º, incisos VI e XXVI, da Constituição Federal e colisão com a prerrogativa do art. 611-A, I, da CLT, em indevida transferência dos riscos do negócio aos trabalhadores. Expressou ainda a decisão embargada a ausência de prova ou demonstração de qualquer impacto na folha de pagamento, oriundo do estado atual de calamidade e, portanto, a nulidade mantida do referido Plano, e a ratificação do direito à integralidade da remuneração mensal, por si só afastam a alegada vulneração aos ditames do art. 457 da CLT e art. 884 do CCB, ou restante da legislação invocada, cuja interpretação conferida pela embargante representa mera antítese da decisão.

Vale a observação de que a irresignação de qualquer das partes com o que se decidiu deve ser externada por recurso próprio em momento oportuno.

Por fim, a exigência do prequestionamento para interposição de recurso à Instância Superior não autoriza a rediscussão das mesmas questões, pela via estreita manejada. Explicitados no v. Acórdão todos os fundamentos que levaram o Colegiado à formação de seu convencimento, a decisão motivada e o enfrentamento da matéria já satisfazem as exigências da Súmula 297 do C. TST e também da OJ 118 da SDI-I da mesma Corte.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

Provejo, em parte, apenas para esclarecimentos complementares, sem alteração do julgado, incólumes os preceitos legais deduzidos.

Nas razões do agravo de instrumento, a Parte Agravante pugna pelo conhecimento e provimento do recurso de revista.

Sem razão, contudo.

Do cotejo da decisão agravada com as razões do agravo de instrumento, verifica-se que a Parte Agravante não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão monocrática que denegou seguimento ao recurso de revista, à qual me reporto e utilizo como fundamentação, tendo em vista que, de seu detido cotejo com as razões do recurso, conclui-se não haver a demonstração de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas *a*, *b* e *c* do art. 896 da CLT.

Registre-se que a motivação por adoção dos fundamentos da decisão recorrida não se traduz em omissão no julgado ou na negativa de prestação jurisdicional - até mesmo porque transcritos integralmente.

Isso porque a fundamentação utilizada pela instância ordinária se incorpora à decisão proferida pela Corte revisora - e, portanto, a análise dos fatos e das provas, bem como do enquadramento jurídico a eles conferido. Dessa forma, considerando-se que o convencimento exposto na decisão recorrida é suficiente para definição da matéria discutida em Juízo, com enfrentamento efetivo dos argumentos articulados pela Parte Recorrente, torna-se viável a incorporação formal dessa decisão por referência.

Ou seja, se a decisão regional contém fundamentação suficiente - com exame completo e adequado dos fatos discutidos na lide e expressa referência às regras jurídicas que regem as matérias debatidas -, a adoção dos motivos que compõem esse julgamento não implica inobservância aos arts. 93, IX, da CF/88, e 489, II, do CPC/2015.

Assim sendo, a prolação de julgamentos pela técnica da motivação relacional não viola os princípios e garantias constitucionais do devido processo legal (art. 5º, LIV), do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV), além de preservar o direito à razoável celeridade da tramitação processual (art. 5º, LXXVIII). Revela-se, na prática, como ferramenta apropriada de racionalização da atividade jurisdicional.

Nesse sentido, inclusive, posiciona-se a jurisprudência desta Corte Superior, segundo a qual, a confirmação integral da decisão agravada não implica ausência de fundamentação, não eliminando o direito da parte de submeter sua irresignação ao exame da instância revisora.

Confirmam-se os seguintes julgados desta Corte:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO DESPACHO AGRAVADO. ALEGAÇÃO DE



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

DECISÃO GENÉRICA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não procede a alegação recursal de que o despacho denegatório do agravo de instrumento incorreu em nulidade por negativa de prestação jurisdicional, na medida em que não foi simplesmente ratificada ou reproduzida a decisão agravada, mas realizada uma análise da possibilidade do provimento do apelo, bem como afastados os argumentos e dispositivos invocados nas razões recursais, mesmo que de forma sucinta pelo relator, nos termos do art. 5º, LV e LXXVIII, da CF/88. É óbvio que se tem pleno conhecimento do disposto no artigo 489, § 1º, do CPC, assim como do § 3º do art. 1.021 do CPC/2015, que impediu o relator de simplesmente reproduzir as decisões agravada/recorrida (fundamentação per relationem) que seriam, no seu entender, suficientes para embasar sua decisão. Contudo, do exame detido da decisão denegatória, concluiu-se que a parte agravante não logrou êxito em demonstrar o preenchimento de qualquer das hipóteses de admissibilidade do recurso de revista, nos termos do artigo 896 da CLT. Dessa forma, não há negativa de prestação jurisdicional a ser declarada, ficando afastada a denúncia de violação dos artigos 93, IX, da CF/88 e 489, §1º, do CPC. Agravo conhecido e desprovido. (...). (Ag-AIRR - 130563-72.2015.5.13.0001, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, **3ª Turma**, DEJT 15/10/2021)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **1. MOTIVAÇÃO "PER RELATIONEM". LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DESSA TÉCNICA DE MOTIVAÇÃO. FUNDAMENTAÇÃO VÁLIDA. JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 3. NULIDADE DA SENTENÇA POR JULGAMENTO "EXTRA PETITA" E POR CERCEAMENTO DE DEFESA. INOBSERVÂNCIA DO PRESSUPOSTO INTRÍNSECO DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL PREVISTO NO ART.896, § 1º-A,III, DA CLT. EFEITOS. 4. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. INOBSERVÂNCIA DO PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE PREVISTO NO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EFEITOS.** Impõe-se confirmar a decisão que negou seguimento ao agravo de instrumento, porquanto o recurso de revista não comprovou pressuposto intrínseco de admissibilidade inscrito no art. 896 da CLT. Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR - 1343-60.2013.5.14.0131, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, **1ª Turma**, DEJT 26/02/2021)

(...). **III - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.014/2015. RETORNO DOS AUTOS. ANÁLISE DOS TEMAS SOBRESTADOS. ADOÇÃO DA TÉCNICA PER RELATIONEM.** Segundo o posicionamento consolidado no âmbito do Supremo Tribunal Federal (MS-27.350/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 4/6/2008), a decisão por meio da qual se mantêm os fundamentos do Juízo a quo (motivação per



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

relationem) não configura negativa de prestação jurisdicional, tendo em vista a observância do princípio constitucional da motivação das decisões judiciais, por isso não há que se falar em ofensa ao art. 489, § 1º, do CPC. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...). (AIRR - 10564-78.2015.5.18.0004, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, **2ª Turma**, DEJT 27/08/2021)

AGRAVO. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. ADOÇÃO DA TÉCNICA DE FUNDAMENTAÇÃO "PER RELATIONEM". NÃO CARACTERIZAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. A atual jurisprudência deste colendo Tribunal Superior do Trabalho tem se orientado no sentido de que a confirmação jurídica e integral de decisões por seus próprios fundamentos não configura desrespeito ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa (motivação **per relationem**). Precedentes desta Corte e do excelso Supremo Tribunal Federal, julgados após a vigência do CPC/2015. Nesse contexto, não houve inobservância dos artigos 489, § 1º, II, III e IV do NCPC, tampouco há se falar em cerceamento do direito de defesa, uma vez que não foi negado o direito da parte de acesso ao Judiciário, haja vista que continua demandando em juízo. Agravo a que se nega provimento, com aplicação da multa prevista no artigo 1.021, § 4º, do CPC. (Ag-AIRR - 147-13.2012.5.06.0002, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, **4ª Turma**, DEJT 18/06/2021)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRELIMINAR DE NULIDADE DA DECISÃO MONOCRÁTICA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO AGRAVO DE INSTRUMENTO POR FALTA DE FUNDAMENTAÇÃO. A adoção da técnica per relationem não enseja a declaração de nulidade da decisão por falta de fundamentação ou por negativa de prestação jurisdicional, considerando-se a possibilidade de revisão da decisão por meio da interposição do agravo interno. Agravo não provido. PROMOÇÕES POR MERECIMENTO. O art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, dispõe ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento, "indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista". O recorrente limita-se a reproduzir fragmento do acórdão que não traz todos os relevantes fundamentos adotados pela Corte de origem para negar provimento ao recurso ordinário, não atendendo, portanto, ao requisito contido no mencionado dispositivo de lei. Agravo não provido. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (...). (RRAg-10993-64.2013.5.04.0211, **5ª Turma**, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 13/11/2020)

A) CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. B) EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. BENEFÍCIO DE ORDEM. NÃO INFIRMA OS FUNDAMENTOS DO DESPACHO. 1 - Nas razões do agravo



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

de instrumento, a parte ora agravante não conseguiu infirmar os fundamentos que embasaram o não seguimento do recurso de revista, os quais, pelo seu acerto, adoto como razões de decidir. 2 - **O STF, no julgamento do AI-791292 QO-RG/PE, em procedimento de repercussão geral, manteve o entendimento de que a motivação referenciada (per relationem) atende à exigência constitucional da devida fundamentação, e não implica negativa de prestação jurisdicional.** 3 - Nas razões do recurso de revista não foram indicados os trechos da decisão recorrida que consubstanciam o prequestionamento, seja por meio da transcrição do fragmento, seja sinalizando o número da página e do parágrafo do acórdão do Regional em que se encontra o trecho da matéria impugnada, por exemplo, o que não se admite, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT. 4 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 109600-67.2013.5.17.0012, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, **6ª Turma**, DEJT 08/04/2016)

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. **NULIDADE DA DECISÃO UNIPESSOAL, POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. FUNDAMENTAÇÃO PER RELATIONEM. A negativa de seguimento ao agravo de instrumento, mediante decisão unipessoal que mantém a decisão denegatória do recurso de revista proferida pelo Tribunal Regional, por motivação referenciada - per relationem - incorpora essas razões e, portanto, cumpre integralmente os ditames contidos nos artigos 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 489 do Código de Processo Civil de 2015. Precedentes desta Corte e do Supremo Tribunal Federal.** Agravo conhecido e não provido." (Ag-AIRR-761-97.2018.5.08.0019, **7ª Turma**, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 01/10/2021)

AGRAVO. DECISÃO MONOCRÁTICA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL NÃO CONFIGURADA. Os Ministros do STF decidiram que a adoção da motivação per relationem não configura, por si só, a negativa de prestação jurisdicional ou a inexistência de motivação da decisão, devendo ser analisados se os fundamentos lançados são suficientes para justificar as conclusões (ARE nº 1.024.997 Rel. Min. Roberto Barroso, Primeira Turma, DJe-101 DIVULG 15-05-2017 PUBLIC 16-05-2017), o que ocorre na hipótese. (...). (Ag-AIRR - 387-18.2016.5.17.0014 Data de Julgamento: 27/10/2021, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, **8ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 03/11/2021)

Ademais, o próprio STF entende que a fundamentação relacional não se confunde com a ausência ou a deficiência de fundamentação da decisão judicial. Nessa linha:



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

Agravo regimental em habeas corpus. Penal e Processo Penal. Artigo 33, caput, da Lei nº 11.343/06, e art. 16, caput, da Lei nº 10.826/03. Alegação de violação do art. 93, IX, da Constituição Federal. **Fundamentação per relationem. Possibilidade. Precedentes. Agravo não provido. 1. É legítima, do ponto de vista jurídico-constitucional, a utilização, pelo Poder Judiciário, da técnica da motivação per relationem, porquanto compatível com o disposto no art. 93, IX, da Constituição da República.** 2. A adoção pelo órgão julgante dos fundamentos veiculados no parecer do Ministério Público como razão de decidir não configura ausência de motivação nem de prestação jurisdicional. Precedentes (ARE nº 1.024.997-AgR, Rel. Min. Roberto Barroso, Primeira Turma, DJe de 16/5/17). 3. Agravo regimental a que se nega provimento. (HC 200598 AgR, Rel. Min. Dias Toffoli, DJE de 28.06.2021)

RECURSO ORDINÁRIO. ALEGADA NULIDADE DECORRENTE DE IMPROPRIEDADE NO USO DA FUNDAMENTAÇÃO PER RELATIONEM. INEXISTÊNCIA. 1. **A jurisprudência deste SUPREMO TRIBUNAL já se consolidou no sentido da validade da motivação per relationem nas decisões judiciais, inclusive quando se tratar de remissão a parecer ministerial constante dos autos** (cf. HC 150.872-AgR, Rel. Min. CELSO DE MELLO, Segunda Turma, DJe de 10/6/2019; ARE 1.082.664-ED-AgR, Rel. Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, DJe de 6/11/2018; HC 130.860-AgR, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira DJe de 27/10/2017; HC 99.827-MC, Rel. Min. CELSO DE MELLO, Segunda Turma, DJe de 25/5/2011). 2. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (RHC 113308, Rel. Min. Marco Aurélio, DJE de 02.06.2021)

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA – CASSAÇÃO DE PERMISSÃO – PROCESSO ADMINISTRATIVO – ALEGAÇÃO DE IRREGULARIDADE NA NOTIFICAÇÃO DA RECORRENTE PARA APRESENTAÇÃO DE DEFESA – SUPOSTA VIOLAÇÃO A PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS – INOCORRÊNCIA – INCORPORAÇÃO, AO ACÓRDÃO, DAS RAZÕES EXPOSTAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL – MOTIVAÇÃO “PER RELATIONEM” – LEGITIMIDADE JURÍDICO-CONSTITUCIONAL DESSA TÉCNICA DE FUNDAMENTAÇÃO – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. (Órgão julgador: Segunda Turma; Relator(a): Min. CELSO DE MELLO; Julgamento: 10/10/2020; Publicação: 04/12/2020)

Acresça-se a esses fundamentos a peculiaridade de que a principal finalidade desta Corte Superior é uniformizar a jurisprudência trabalhista para que se preserve a unidade na interpretação da lei, atendendo ao primado da segurança jurídica inerente ao Estado Democrático de Direito. Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, não do TST. Sendo o recurso de revista um



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

apelo de caráter extraordinário - submetido aos pressupostos genéricos e específicos traçados no art. 896 da CLT -, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, não objetiva a avaliação da lide em seu aspecto subjetivo, devendo adentrar o assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos.

Por fim, ressalte-se que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Pelo exposto, com base no art. 932, III e IV, do CPC/2015 (art. 557, *caput*, do CPC/1973), **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

Nas razões do agravo, a Parte Agravante pugna pelo provimento do agravo de instrumento.

Sem razão, contudo.

Do cotejo da decisão agravada com as razões do agravo, verifica-se que a Parte Agravante não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão monocrática que negou provimento ao seu agravo de instrumento.

Conforme salientado na decisão agravada, a Parte Agravante não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão monocrática que denegou seguimento ao recurso de revista, tendo em vista que, de seu detido cotejo com as razões do recurso, conclui-se não haver a demonstração de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas *a*, *b* e *c* do art. 896 da CLT.

Registre-se que a motivação por adoção dos fundamentos da decisão recorrida não se traduz em omissão no julgado ou na negativa de prestação jurisdicional - até mesmo porque transcritos integralmente.

Isso porque a fundamentação utilizada pela instância ordinária se incorpora à decisão proferida pela Corte revisora - e, portanto, a análise dos fatos e das provas, bem como do enquadramento jurídico a eles conferido. Dessa forma, considerando-se que o convencimento exposto na decisão recorrida é suficiente para definição da matéria discutida em Juízo, com enfrentamento efetivo dos argumentos



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

articulados pela Parte Recorrente, torna-se viável a incorporação formal dessa decisão por referência.

Ou seja, se a decisão regional contém fundamentação suficiente – com exame completo e adequado dos fatos discutidos na lide e expressa referência às regras jurídicas que regem as matérias debatidas -, a adoção dos motivos que compõem esse julgamento não implica inobservância aos arts. 93, IX, da CF/88, e 489, II, do CPC/2015.

Assim sendo, a prolação de julgamentos pela técnica da motivação relacional não viola os princípios e garantias constitucionais do devido processo legal (art. 5º, LIV), do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV), além de preservar o direito à razoável celeridade da tramitação processual (art. 5º, LXXVIII). Revela-se, na prática, como ferramenta apropriada de racionalização da atividade jurisdicional.

Nesse sentido, inclusive, posiciona-se a jurisprudência desta Corte Superior, segundo a qual a confirmação integral da decisão agravada não implica ausência de fundamentação, não eliminando o direito da parte de submeter sua irresignação ao exame da instância revisora. Nesse sentido, os julgados citados na decisão agravada.

Ademais, o próprio STF entende que a fundamentação relacional não se confunde com a ausência ou a deficiência de fundamentação da decisão judicial, conforme ementas transcritas no julgamento monocrático.

Acréscase a esses fundamentos o seguinte.

A Constituição de 1988 incorporou de modo expresso o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI), garantia esta que decorre do princípio geral da inalterabilidade dos contratos, oriundo do tronco civilista primitivo.

A própria Constituição, porém, atenua o princípio protetivo trabalhista, ao ressaltar a hipótese de a negociação sindical coletiva dispor sobre a redução salarial – desde que, é claro, não seja destituída de qualquer fundamento tipificado, conforme entendimento jurisprudencial que se firmou no âmbito desta Corte.

No contexto no período de enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

(covid-19), contudo, surgiu uma extremada e muito excepcional hipótese de redução salarial legitimada pela ordem jurídica, independentemente da participação sindical.

Nesse sentido, a MPr. nº 927/2020, em seu art. 18 (logo após, esse artigo foi revogado pela MPr. nº 928/2020) e, especialmente, com a MPr. nº 936/2020 (depois convertida na Lei 14.020/2020), foi autorizada expressamente a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários (art. 7º) e/ou a suspensão temporária do contrato trabalhista (art. 8º) mediante mero ajuste bilateral escrito entre as partes, sem negociação coletiva trabalhista.

A regra foi convalidada pela Suprema Corte, por maioria de votos, no julgamento da ADI-6363-DF, nos termos do voto do Min. Alexandre de Moraes (redator para o acórdão) - vencidos o Min. Lewandowsky, relator original, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber.

Na situação vertente, discute-se a redução salarial concretizada pela Empresa Ré (Petróleo Brasileiro S.A.), no Estado de Minas Gerais, que atingiu cerca de 50 empregados do regime administrativo, com a implementação do seu "Plano de Resiliência", durante a pandemia do coronavírus.

Embora a Empresa Ré tenha buscado amparar o referido Plano na legislação excepcional que autorizaria a afronta ao princípio da irredutibilidade salarial, naquele período específico, o fato é que, no caso concreto, a redução de jornada e salários foi perpetrada de forma unilateral pela Empresa, sem qualquer acordo individual com cada empregado substituído ou acordo coletivo, conforme se extrai do acórdão regional.

Nesse contexto, não há dúvidas da ilegalidade da conduta patronal, razão pela qual deve ser mantida a decisão do TRT (que ratificou a sentença), no sentido de declarar a nulidade da alteração contratual promovida pela Reclamada, por meio do "Plano de Resiliência", e condená-la a manter a remuneração integral dos substituídos paga em março de 2020, sem a aplicação da redução salarial definida no referido Plano.

Tratando-se, portanto, de decisão proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), é insuscetível de reforma ou reconsideração.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-10335-07.2020.5.03.0087

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, negar provimento ao agravo.

Brasília, 7 de fevereiro de 2024.

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

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100591447D0CF5FB95.