



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0100208-06.2023.5.01.0075**

Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/02/2025

Valor da causa: R\$ 300.000,00

Partes:

RECORRENTE: SINDICATO TRABALHADORES EMPR PROPRIAS CONT IND TRANSP
PETROLEO GAS MAT PRIMAS DERIV PETROQ AFINS ENERG BIOMAS OUTR RENOV
COMBUS ALTERN NO EST RJ

ADVOGADO: LUIZ FERNANDO RODRIGUES CORDEIRO

ADVOGADO: KARINA DE MENDONCA LIMA

RECORRIDO: PETROBRAS TRANSPORTE S.A - TRANSPETRO

ADVOGADO: ROGERIO LUIS GUIMARAES

ADVOGADO: Fernando Morelli Alvarenga

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



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

PROCESSO nº 0100208-06.2023.5.01.0075 (ROT)

**RECORRENTE: SINDICATO TRABALHADORES EMPR PROPRIAS CONT IND TRANSP
PETROLEO GAS MAT PRIMAS DERIV PETROQ AFINS ENERG BIOMAS OUTR RENOV
COMBUS ALTERN NO EST RJ**

RECORRIDO: PETROBRAS TRANSPORTE S.A - TRANSPETRO

RELATORA: CARINA RODRIGUES BICALHO

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO DA PARTE AUTORA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. GREVE. DESCONTOS SALARIAIS. DANO MORAL COLETIVO E INDIVIDUAL. PRÁTICA ANTSSINDICAL. PROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pelo sindicato autor contra sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados em Ação Civil Pública, relacionados a descontos salariais, reflexos nas férias, indenização por danos morais coletivos e individuais, em decorrência de atos praticados pela empresa ré durante e após movimento grevista.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em definir se os descontos salariais e a comunicação de suspensão de férias, efetuados pela ré durante e após a greve, foram legais e se os atos praticados caracterizaram prática antissindical e ensejaram danos morais coletivos e individuais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A preliminar de perda do objeto deve ser rejeitada, pois a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho que pôs fim à greve não afasta o interesse de agir quanto às consequências dos atos praticados pela empresa ré durante e após o movimento paredista.

4. Os descontos salariais efetuados pela empresa ré foram ilegais, pois a greve foi motivada pela possibilidade de supressão de adicional de natureza salarial e o desconto não foi definido em negociação coletiva. A conduta da ré, classificada como "greve injustificada", foi considerada antissindical.

5. A empresa ré praticou atos antissindiciais ao descontar os dias de paralisação de trabalhadores que se colocaram à disposição para compor as equipes de contingência negociadas, e que não laboraram em razão do



término da greve antes de sua escala. A prática de descontar os dias de paralisação e a comunicação de suspensão das férias configura conduta antissindical, com violação ao direito de greve e à liberdade sindical.

6. A conduta da ré enseja o pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

7. Devem ser ressarcidos aos substituídos os valores descontados a título de dias de greve, com os devidos reflexos, para aqueles que, comprovadamente em liquidação de sentença, integraram as listas de contingência negociadas e não foram convocados para o trabalho em razão do término da greve antes de sua escala, bem como a restituição dos valores correspondentes aos reflexos dos descontos salariais sobre as férias e a gratificação de férias.

8. Os trabalhadores que tiveram seus salários e direito ao descanso ameaçado devem receber indenização por danos morais individuais, no valor equivalente a 01 (uma) remuneração mensal de cada substituído, a ser apurado em liquidação individual de sentença.

9. Os honorários sucumbenciais devem ser fixados em 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, em favor do patrono da parte autora.

IV. DISPOSITIVO E TESE

10. Recurso ordinário parcialmente provido.

Tese de julgamento: A empresa ré praticou atos antissindicais, ensejando o dever de ressarcir os descontos salariais indevidos, restituir os valores correspondentes aos reflexos dos descontos salariais e indenizar os trabalhadores, por danos morais individuais, além do pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Dispositivos relevantes citados: CF, art. 5º, VI; 7º, VI e 9º; CLT, art. 462; Lei nº 7.783/1989, art. 7º; CDC, art. 81, parágrafo único, III.

Jurisprudência relevante citada: TST - ROT: 00063116720205150000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 21/11/2022, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 29/11/2022.

RELATÓRIO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO (ROT 0100208-06.2023.5.01.0075), provenientes da MM. 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/RJ.

A Exma. Juíza do Trabalho, Dra. RENATA JIQUIRICA, pela sentença constante do Id e49157e, complementada pela decisão dos embargos de declaração de Id 017517b, cujos



relatórios adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os pedidos formulados na Ação Civil Pública, na forma da fundamentação sentencial.

A parte autora, SINDICATO TRABALHADORES EMPR PROPRIAS CONT IND TRANSP PETROLEO GAS MAT PRIMAS DERIV PETROQ AFINS ENERG BIOMAS OUTR RENOV COMBUS ALTERN NO EST RJ, manejou o recurso ordinário de Id dd3d0e5, postulando a reforma da sentença nos seguintes pontos: ressarcimento dos dias descontados dos trabalhadores que integraram a relação de contingência, bem como dos reflexos nas férias; e condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e individuais em decorrência de prática antissindical.

Contrarrazões pela ré no Id b01b8a5, com preliminar de perda de objeto.

Os autos foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, que apresentou parecer de lavra do Ilustre Procurador do Trabalho, Dr. FÁBIO LUIZ VIANNA MENDES (Id 4aa4c56), manifestando-se pelo conhecimento e provimento do recurso autoral.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos formais de admissibilidade, conforme decisão de Id 21cc55f, conheço o recurso ordinário interposto pelo sindicato autor.

MÉRITO

PRELIMINAR DE PERDA DO OBJETO

A Recorrida renova, em contrarrazões, a tese de que a presente Ação Civil Pública teria perdido seu objeto, sustentando que a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho 2022



/2023, que manteve a cláusula referente ao "Adicional de Operação da Mestra Nacional", teria esvaziado por completo a pretensão autoral, uma vez que a manutenção de referida verba era o cerne do movimento grevista.

Na sentença, a Magistrada de origem rejeitou a preliminar por entender que remanesce o interesse de agir quanto às consequências dos atos praticados durante a greve.

Examino.

A preliminar não merece prosperar.

O objeto da presente Ação Civil Pública não se resume à discussão acerca da manutenção ou supressão da cláusula normativa que ensejou a deflagração da greve. A causa de pedir e os pedidos formulados pelo sindicato são claros ao se referirem às consequências e aos atos praticados pela empresa ré durante e após o movimento paredista, os quais, segundo alega o autor, possuem natureza retaliatória e antissindical.

A celebração de um Acordo Coletivo de Trabalho que põe fim ao impasse negocial e, conseqüentemente, à greve, soluciona a controvérsia que deu origem à paralisação, mas não possui o condão de convalidar ou apagar eventuais ilegalidades e abusos de direito praticados no curso do conflito.

As pretensões de ressarcimento de descontos salariais supostamente indevidos, de devolução de reflexos aplicados às férias e de indenização por danos morais coletivos e individuais decorrem de fatos pretéritos e já consumados, cujo interesse na reparação permanece hígido, independentemente da posterior pacificação do conflito principal.

O parecer do Ministério Público do Trabalho apresentado ao juízo de primeiro grau (Id 511dee1) corrobora tal entendimento, ao afirmar que a pretensão se fundamenta em *"suas postas condutas antigrevistas praticadas pela ré durante o movimento paredista, de modo que a posterior celebração de acordo coletivo de trabalho entre as partes não prejudica, ao menos em tese, o objeto da ação"*.

Rejeito.

DESCONTOS SALARIAIS E REFLEXOS NAS FÉRIAS. PRÁTICA ANTISSINDICAL. DANO MORAL COLETIVO E INDIVIDUAL



O sindicato recorrente pugna pela reforma da sentença, que julgou improcedentes todos os pedidos.

Argumenta que a recorrida praticou atos ilícitos e antissindicais em retaliação ao movimento grevista deflagrado em agosto de 2022 pelos trabalhadores do Centro Nacional de Controle e Logística (CNCL).

Sustenta a ilegalidade dos descontos salariais e de seus reflexos nas férias, especialmente para os trabalhadores que, embora escalados na equipe de contingência, não chegaram a prestar serviços em virtude do término da greve.

Alega que a comunicação de cancelamento de férias e as dificuldades impostas para o pagamento de salários configuraram manobras para enfraquecer o movimento.

Por fim, defende a caracterização de dano moral coletivo e individual, em razão da violação ao direito fundamental de greve e à liberdade sindical.

A tese da defesa é da legalidade de sua conduta, afirmando que a greve configura suspensão do contrato de trabalho, o que autoriza o desconto dos dias não trabalhados. Nega a prática de qualquer ato de retaliação ou de caráter antissindical, pugnando pela manutenção da sentença de improcedência.

Na sentença, a Magistrada julgou improcedentes os pedidos, sob o fundamento de que não vislumbrou *"efetiva atitude antissindical por parte da reclamada e prejuízo financeiro aos empregados envolvidos ou não no movimento grevista"*. Entendeu que, sendo a greve uma causa de suspensão do contrato, os descontos são lícitos. Considerou, ainda, que a comunicação de suspensão das férias não gerou prejuízo efetivo.

Analiso.

O sindicato autor sustenta a irregularidade dos atos praticados pela empresa ré em decorrência da greve deflagrada pelos seus empregados lotados no CNCL, com duração entre os dias 17 e 26 de agosto de 2022.

É fato incontroverso nos autos que a paralisação foi motivada pela proposta patronal de suprimir o "Adicional de Operação da Mestra Nacional (CNCL)", verba de significativa importância na remuneração dos substituídos e que, ao final do conflito, foi integralmente mantida no Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, no valor de R\$ 3.437,57 (cláusula 3ª, § 7º - Id a8ec221).



E conforme a ata de audiência de Id 0057185, também restou incontroverso que os dias não trabalhados em razão da greve foram descontados, sob a rubrica "desconto greve injustificada", inclusive com repercussão nas férias. E ainda a comunicação de suspensão das férias deferidas em razão da greve.

Pois bem.

O direito de greve, assegurado pelo artigo 9º da Constituição Federal, é um dos mais relevantes instrumentos de autotutela dos interesses dos trabalhadores.

A regulamentação desse direito está na Lei nº 7.783/1989, que estabelece os contornos de seu exercício, mas também as garantias para que não seja esvaziado em sua essência.

O artigo 7º do referido diploma legal é claro ao dispor que, embora a greve suspenda o contrato de trabalho, *"as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho"*.

A interpretação teleológica e sistemática dessa norma, em consonância com a garantia constitucional, impõe a conclusão de que os efeitos da paralisação sobre o contrato de trabalho, notadamente quanto à remuneração, não são automáticos e não podem ser definidos unilateralmente pelo empregador.

A suspensão do contrato em razão da greve não confere ao empregador poder absoluto para qualificar os dias de paralisação como "faltas injustificadas" e aplicar, por sua própria deliberação, todas as consequências legais daí decorrentes, como a perda da remuneração e a redução do período de férias.

Essa prerrogativa do empregador, caso existente, aniquilaria, na prática, o próprio direito de greve, submetendo o trabalhador a uma sanção econômica imediata e desproporcional por exercer um direito fundamental.

A norma exige, para a disciplina de tais efeitos, a negociação coletiva ou a intervenção da Justiça do Trabalho, espaços próprios para a ponderação dos interesses em conflito e para a construção de soluções equânimes, como a compensação dos dias parados ou o pagamento parcial dos salários.

Destaco trecho do parecer do MPT acerca da interpretação do termo suspensão contido no art. 7º da Lei nº 7.783/1989 (Id 6bb7de0):



Nessa toada, a expressão "suspensão" dada pelo art. 7º da lei de greve, não deve ser interpretada à luz dos princípios doutrinários do direito do trabalho, que regem os efeitos da "interrupção" e "suspensão" no contrato de trabalho, inclusive, sem previsão legal regulamentando a matéria.

Ao contrário, deve ser interpretada segundo as regras hermenêuticas, com o fito de buscar o verdadeiro sentido e alcance da norma jurídica, considerando o tempo, a vontade do legislador e as origens da lei (base constitucional).

Extrai-se, portanto, que como a Lei n. 7.783/89 não trata especificamente dos efeitos salariais da greve, a questão deverá ser levada para o âmbito da negociação coletiva ou para eventual decisão da Justiça do Trabalho, caso contrário, devido será o pagamento dos dias paralisados, posto que o termo "suspensão" de que trata a lei de greve não tem o efeito jurídico pretendido, de, por si só, suprimir os salários dos dias paralisados, sem que a greve seja declarada ilegal, o que não ocorreu na hipótese.

Não é por outro motivo que a legislação coloca à disposição do empregador e do sindicato a negociação coletiva, como remédio jurídico para discutir os efeitos da greve, dado que se trata de direito coletivo, inclusive para oportunizar eventual compensação dos dias paralisados.

Registro que o salário, em razão da sua natureza alimentar, goza de um sistema de tríplice proteção contra abusos cometidos pelos empregadores, pelos credores destes e, ainda, em face dos credores do próprio empregado.

Sob esse ângulo, considerando o princípio da intangibilidade dos salários pelos artigos 7º, VI, da Constituição e 462 da CLT, é proibido qualquer desconto, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

No caso em tela, o ACT 2022/2023, firmado após o término da greve, foi silente quanto ao tratamento a ser conferido aos dias de paralisação. Inexistiu, portanto, qualquer instrumento normativo ou decisão judicial que autorizasse a recorrida a proceder aos descontos da forma como o fez.

Como já mencionado, incontroverso o desconto nos salários dos trabalhadores pelos dias de greve, bem como a comunicação da suspensão das férias deferidas.



Registro que a prova oral confirma a tese da ré de que as férias deferidas não sofreram prejuízo diante da duração da greve por poucos dias, com reversão do comunicado inicial emitido pela empresa da necessidade de suspensão das férias para a formação de equipes de contingência. Assim, todos os empregados com as férias previamente agendadas e deferidas gozaram da pausa.

Por outro lado, a prova oral corrobora a atuação antissindical da ré.

A testemunha da ré, Sr. Felipe Pacheco Teixeira, que à época dos fatos era o gerente de relações sindicais, admitiu expressamente em seu depoimento (ouvido como informante):

que não houve atraso no pagamento dos empregados do CNCL em decorrência da greve de 2022; que há o pré pagamento no dia 25 de cada mês, mas em razão da greve para apuração dos dias de falta, na oportunidade, os valores foram depositados no dia 02 de setembro; que 'desconto greve injustificada' é uma sigla utilizada no contracheque, que representa o desconto da greve com os reflexos; (...) que os descontos pela adesão na greve tiveram reflexo nas férias, uma vez que o dia não laborado é tido como falta injustificada;

Os dias de greve foram unilateralmente classificados como "desconto greve injustificada", com desconto como falta injustificada e a consequente repercussão nas férias.

Reputo a designação "desconto greve injustificada" como uma construção terminológica sem nenhum respaldo jurídico, criada com o claro intuito de atribuir um caráter de ilegitimidade ao movimento e de justificar as penalidades impostas.

Além disso, o "pré-pagamento" do dia 25 de agosto só foi efetivado no dia 2 de setembro. Evidente o atraso com o fito de penalidade.

A testemunha trazida pelo sindicato, Sr. Ismael Cleverson da Silva Bazilio, afirmou:

que não houve atraso de pagamento, mas apenas descontos pelos dias em que aderiu à greve, sendo que no caso do depoente, teria tido outros descontos de dias que não laborou pois não estava na escala; que no primeiro dia chegou na reclamada e decidiu aderir à greve e não entrou para trabalhar; que estava na escala de contingência mas a greve se encerrou antes do próximo dia que deveria laborar, motivo pelo qual não prestou serviço já que a escala de contingência foi encerrada; que esclarecendo, após a entrada do pagamento relativo ao mês da greve, foi feito um outro pagamento, aproximadamente cinco dias depois que seria relativo ao ajuste dos descontos efetuados pelo pagamento do mês da greve;



Esse depoimento demonstra a veracidade de duas alegações centrais da exordial: (i) houve desconto salarial de empregado que, embora à disposição na equipe de contingência negociada, não foi convocado ao trabalho em razão do término da greve; e (ii) houve uma manipulação dos pagamentos e contracheques, com descontos iniciais que posteriormente foram objeto de "ajuste", gerando insegurança e pressão econômica sobre os trabalhadores em pleno curso do movimento.

A prática de descontar os dias de paralisação de trabalhadores que se colocaram à disposição para compor as equipes de contingência negociadas, e que só não laboraram porque a greve se encerrou antes de sua escala, é de manifesta ilegalidade e viola o princípio da isonomia, pois confere tratamento desigual a trabalhadores em situação idêntica - todos grevistas e à disposição para cumprir o acordo de manutenção dos serviços essenciais.

Não se desconhece a posição jurisprudencial dominante no TST no sentido de tratar a duração do movimento grevista como suspensão do contrato de trabalho e, portanto, com autorização para o empregador proceder com descontos pelos dias não trabalhados. Essa foi a jurisprudência destacada pela empresa ré e que contribuiu para o entendimento fixado na sentença.

Todavia, o TST já se posicionou em diversos julgados para excepcionar essa interpretação da greve como suspensão contratual, tratando o movimento paredista como mera interrupção do contrato, diante de situações de não cumprimento de cláusulas convencionais ou contratuais relevantes que envolvam o salário, bem como a dispensa em massa, aplicando-se a teoria da exceção do contrato não cumprido. Destaco trecho de um julgado, com grifo:

RECURSO ORDINÁRIO DA EMPRESA SUSCITANTE. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. MOVIMENTO PAREDISTA DEFLAGRADO EM FACE DO NÃO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF . ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. INCIDÊNCIA DA EXCEÇÃO DO CONTRATO NÃO CUMPRIDO. Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas na Lei 7.789/89, em especial nos seus arts. 3º e 4º, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionarem a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento do direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu artigo 9º, caput , conferiu larga amplitude a esse direito . Nesse sentido, a



jurisprudência desta Corte tem o entendimento de que, em situações especiais, quando a greve é motivada pelo descumprimento patronal de obrigações contratuais e legais importantes (não pagamento ou atraso reiterado dos salários dos servidores; más condições ambientais de trabalho, com risco à higidez das pessoas envolvidas; dispensa em massa de servidores, sem prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato, etc.), é possível relativizar a necessidade de cumprimento das formalidades legais para a sua deflagração, com base na diretriz jurídica da exceção do contrato não cumprido. A propósito, a própria Lei de Greve incorpora essa exceção, ao tipificar como excludente de abusividade da greve realizada em período de vigência de diploma coletivo negociado os casos em que se configura o descumprimento patronal de cláusula convencional (art. 14, parágrafo único, inciso I) e em que ocorrer uma alteração significativa das condições pactuadas (art. 14, parágrafo único, inciso II). No caso concreto, embora não tenham sido cumpridos os requisitos legais, a deflagração espontânea da greve, sem aprovação em assembleia ou aviso prévio à parte adversa, mostrou-se justificável, diante da conduta reprovável da Empresa, que não pagou pontualmente os salários e benefícios aos trabalhadores. Desnecessário, pois, o cumprimento das formalidades legais, não havendo falar em abusividade do movimento paredista conduzido pelo Sindicato Obreiro, com apoio na jurisprudência desta SDC/TST. Recurso ordinário desprovido. **2. DESCONTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS EM VIRTUDE DA GREVE.** A regra geral no Direito brasileiro, segundo a jurisprudência dominante, é tratar a duração do movimento paredista como suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, Lei 7.783/89). Isso significa que os dias não trabalhados, em princípio, não são pagos, não se computando para esses específicos fins contratuais o mesmo período. Entretanto, caso se trate de greve em função do não cumprimento de cláusulas convencionais e/ou contratuais relevantes, a par de regras legais pela empresa (não pagamento ou atrasos reiterados de salários, más condições ambientais, com risco à higidez dos obreiros, etc.), em que se pode falar na aplicação da regra contida na exceção do contrato não cumprido, a greve deixa de produzir o efeito da mera suspensão. Do mesmo modo, quando o direito constitucional de greve é exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva. Nesses dois grandes casos, seria cabível se enquadrar como mera interrupção o período de duração do movimento paredista, descabendo o desconto salarial. Verifica-se que a greve em análise se amolda à hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois decorreu do não pagamento dos salários e benefícios pelo Empregador, sendo devida a remuneração dos dias não trabalhados - conforme decisão proferida pelo Tribunal de origem. Recurso ordinário desprovido. [...] Recurso ordinário desprovido. (TST - ROT: 00063116720205150000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 21/11/2022, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 29/11/2022)



No caso em tela, o movimento grevista foi deflagrado diante pela proposta da empresa ré de suprimir o "Adicional de Operação da Mestra Nacional (CNCL)".

Como já mencionado, essa verba tem significativa importância na remuneração dos trabalhadores lotados no Centro Nacional de Controle e Logística (CNCL) e que, ao final do conflito, foi integralmente mantida no Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, no valor de R\$ 3.437,57 (cláusula 3ª, § 7º - Id a8ec221), sendo incontroversa a sua natureza salarial.

Esse adicional, segundo noticiado pelo sindicato e não impugnado pela ré, foi instituído pela empresa há mais de 20 anos e visa compensar os empregados pelo desgaste orgânico decorrente da permanente e elevada concentração exigida no desempenho continuado das atividades inerentes ao regime e características do trabalho executado pelo técnico de operação do CNCL. Ressalta-se a atividade ininterrupta e em turnos de revezamento de 12 horas, além de essencial ao negócio da empresa.

A proposta de supressão do adicional pela ré não veio acompanhada de alterações das atividades ou dos turnos, mantendo-se o serviço do mesmo modo, porém com remuneração reduzida.

Evidente, assim, a tentativa de supressão de verba de natureza salarial paga há mais de duas décadas, sendo o movimento grevista um dos únicos meios para os trabalhadores se insurgirem contra a conduta do empregador, que, ao final, resultou na manutenção do adicional.

Nesse aspecto, considerando a jurisprudência do TST, há de se aplicar a regra contida na exceção do contrato não cumprido, deixando a greve de produzir o efeito da suspensão do contrato, passando a ser considerada mera interrupção contratual, sendo vedado o desconto pelos dias não trabalhados.

Assim, o conjunto de atos praticados pela recorrida - o desconto dos dias parados como falta injustificada com reflexo em férias, sem amparo normativo ou judicial; a comunicação de suspensão de férias em plena greve; o atraso na disponibilização dos contracheques; e os descontos de trabalhadores da equipe de contingência que não foram convocados - desenha um quadro inequívoco de conduta antissindical.

Esses atos não foram isolados, mas coordenados, com o objetivo de intimidar, pressionar economicamente e retaliar os trabalhadores pelo exercício de um direito constitucional.



A lesão, neste caso, transcende a esfera meramente patrimonial e individual de cada substituído. A conduta da recorrida atinge a liberdade sindical e do direito de greve, valores caros a toda a categoria profissional e à própria sociedade democrática.

A mensagem transmitida por tais atos é a de que o exercício de um direito fundamental acarreta punição, o que gera um efeito inibidor e desmobilizador para futuros movimentos, aviltando a própria essência da negociação coletiva.

Configurado está, portanto, o dano moral coletivo, que prescinde da prova do sofrimento individual, pois a lesão se dá contra os valores fundamentais da coletividade trabalhadora.

Da mesma forma, resta configurado o dano moral individual para os trabalhadores que sofreram diretamente os descontos indevidos em seus salários e a repercussão em férias, pois viram sua remuneração, de natureza alimentar, e seu direito ao descanso serem indevidamente subtraídos como forma de punição, gerando angústia e insegurança.

Pelo exposto, **dou parcial provimento** para condenar a Recorrida nas seguintes obrigações:

a) Devolver aos trabalhadores substituídos (empregados lotados no CNCL durante a greve) os valores descontados a título de dias de greve, com os devidos reflexos, para aqueles que, comprovadamente em liquidação de sentença, integraram as listas de contingência negociadas e não foram convocados para o trabalho em razão do término da greve antes de sua escala;

b) Restituir a todos os trabalhadores substituídos que participaram da greve os valores correspondentes aos reflexos dos descontos salariais sobre as férias e a gratificação de férias, ou, caso a repercussão tenha se dado em dias, que sejam restabelecidos os dias de férias suprimidos ou indenizados os correspondentes, a ser apurado em liquidação de sentença;

c) Pagar indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85;

d) Pagar indenização por danos morais individuais, no valor equivalente a 01 (uma) remuneração mensal de cada substituído que tenha sofrido os descontos indevidos descritos nos itens "a" e "b" supra, a ser apurado em liquidação individual de sentença.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS



Pugna o autor pela condenação da ré ao pagamento dos honorários sucumbenciais.

Com razão.

Tratando-se de ação ajuizada após as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, os honorários advocatícios sucumbenciais serão cabíveis por qualquer dos vencidos entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%, calculados sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, nos moldes do art. 791-A da CLT.

Esclareço que o sindicato, na hipótese dos autos, incorpora custos e mobiliza a máquina assistencial para resolver a questão coletiva, atendendo ao escopo de fazer cumprir as normas legais e disposições normativas com vistas à paz social.

E, tendo em vista os critérios coadunados no § 2º do referido artigo e a sucumbência total da ré, fixo os honorários sucumbenciais em 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença em favor do patrono da parte autora.

Ante o exposto, **dou provimento** ao recurso.

RECOMENDAÇÕES FINAIS

Determino que sejam aplicados, durante a fase pré-processual, isto é, até o ajuizamento da ação, juros simples (TRD) do caput do art. 39, da Lei 8.177/1991 e correção pelo IPCA-E.

Com a vigência da Lei nº 14.905/2024, na fase judicial até 29/08/2024, incidirá a SELIC, observada os índices obtidos pela calculadora do cidadão, conforme decidiu o STF por ocasião do Julgamento das ADCs 58 e 59. A partir de 30 de agosto de 2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, §1º, do Código Civil), acrescidos de juros de mora correspondentes ao resultado da subtração SELIC-IPCA (art. 406 CC).

Os recolhimentos previdenciários deverão ser efetuados e comprovados na forma da Lei nº 11.941/09 e dos Provimentos CGJT nºs 01/96 e 02/93 e da Súmula 368 do TST, sob pena de execução direta pela quantia equivalente (artigo 114, inciso VIII, da CR/88).

Autoriza-se, também, a retenção do Imposto de Renda na fonte, sendo que os descontos fiscais deverão ser recolhidos e comprovados conforme a Lei nº 12.350/10 e Instrução



Normativa n. 1.500/14, observada a OJ 400 da SDI-I do TST, sob pena de expedição de ofício à Receita Federal.

Declara-se, em atendimento ao artigo 832, § 3º, da CLT, que a natureza das parcelas deferidas seguirá o critério estabelecido nos arts. 28 da Lei 8.212/91 e 214 do Decreto 3.048/99, bem como no Decreto 6.727/2009.

Desde já, recomendo às partes que observem a previsão contida no art. 1.026, § 2º, do CPC, uma vez que o interesse público impõe ao órgão jurisdicional o dever de coibir e de reprimir o abuso do direito de ação em práticas contrárias à dignidade da justiça.

ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores que compõem a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região conhecer do recurso ordinário e, no mérito, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para condenar a ré a: a) devolver aos trabalhadores substituídos (empregados lotados no CNCL durante a greve) os valores descontados a título de dias de greve, com os devidos reflexos, para aqueles que, comprovadamente em liquidação de sentença, integraram as listas de contingência negociadas e não foram convocados para o trabalho em razão do término da greve antes de sua escala; b) restituir a todos os trabalhadores substituídos que participaram da greve os valores correspondentes aos reflexos dos descontos salariais sobre as férias e a gratificação de férias, ou, caso a repercussão tenha se dado em dias, que sejam restabelecidos os dias de férias suprimidos ou indenizados os correspondentes, a ser apurado em liquidação de sentença; c) pagar indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT); d) pagar indenização por danos morais individuais, no valor equivalente a 01 (uma) remuneração mensal de cada substituído que tenha sofrido os descontos indevidos descritos nos itens "a" e "b" supra, a ser apurado em liquidação individual de sentença, nos termos da fundamentação do voto da Exma. Desembargadora Relatora.

Invertido os ônus da sucumbência, arbitra-se à condenação o valor de R\$ 300.000,00, com custas no importe de R\$ 6.000,00, pela ré, que fica, desde já, intimada, nos termos do item III da Súmula nº 25 do C. TST.



CARINA RODRIGUES BICALHO
Desembargadora Relatora

bsb

Votos

