

## TST invalida redução de salário apenas para uma categoria de empregados

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de uma empresa contra a anulação da cláusula de norma coletiva que previa a redução de salário apenas dos empregados mensalistas. Com isso, fica mantida a decisão da 7ª Turma da corte, que, em julgamento anterior, considerou que houve renúncia ao direito à irredutibilidade salarial sem contrapartida relevante.

O acordo coletivo, de março de 2002, entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Município do Rio de Janeiro autorizava a redução salarial de 12% dos empregados do departamento gráfico, mas não abrangia os executivos. Por outro lado, aumentava sua participação no programa de Participação nos Lucros e Resultados (PnR) de 1,5 para 2,7 salários-base nominais.

Na ação, oito desses trabalhadores relataram que a empresa havia sido autuada pela fiscalização do trabalho para pagar adicional de periculosidade de 30% para o pessoal da gráfica. Em seguida, ela informou que proporia acordo coletivo para reduzir o salário dos empregados que iriam receber o adicional, alegando que, caso contrário, teria de fechar o departamento gráfico. O acordo foi assinado e, após serem dispensados em 2009, os trabalhadores pediram o pagamento da diferença salarial referente à redução.

O juízo de primeiro grau julgou procedente o pedido, considerando que a redução salarial foi um ato unilateral da empresa. Segundo a sentença, ainda que houvesse outras compensações (estabilidade, prêmios, adicional de periculosidade etc.), a medida afrontava o princípio da irredutibilidade salarial.

### Validade do acordo

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), porém, reformou a sentença, assinalando que a Constituição Federal admite a redução de salários por meio de norma coletiva. Para o TRT, a medida visava à manutenção dos postos de trabalho.

Ao examinar o recurso de revista dos trabalhadores, a 7ª Turma considerou que o aumento da participação nos lucros e resultados era inexpressivo e não poderia ser entendido como contrapartida para a redução de 12% do salário de todos os empregados mensalistas da empresa, especialmente porque



*Norma coletiva que previa redução de salário foi considerada inválida*



o mesmo parâmetro não havia sido adotado para os executivos.

Quanto ao pagamento do adicional de periculosidade, o colegiado assinalou que não representa concessão de novo direito, mas apenas o respeito a uma norma obrigatória.

## **Divergência inespecífica**

Nos embargos à SDI-1, a empresa apresentou uma decisão sobre o mesmo tema supostamente contrária ao entendimento da 7ª Turma. A demonstração da divergência entre as turmas do TST é um dos requisitos para o exame do recurso de embargos à SDI-1, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência do tribunal.

Contudo, prevaleceu no julgamento o voto do ministro Alberto Balazeiro, que lembrou que a Súmula 296 do TST exige a identidade de fatos para caracterizar o conflito de teses. A seu ver, o julgado apresentado como divergente não era específico o suficiente para a admissão do apelo.

Entre outros pontos, nesse caso a redução salarial trazia como contrapartida a garantia dos postos de trabalho, o pagamento de adicional de periculosidade e a regulamentação da PNR. Na empresa ré, ela se resumia ao pagamento do adicional e ao reajuste da PLR.

Ficou vencida a relatora, ministra Maria Helena Mallmann. Embora considerasse válida a divergência de jurisprudência apontada pela empresa, ela votou pela rejeição do apelo. Segundo ela, há limites à negociação coletiva e a redução salarial apenas para os mensalistas, com exclusão dos executivos, cria “castas” de empregados e afronta a isonomia e a solidariedade social. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**RR 166-30.2010.5.01.0066**

**Meta Fields**