



PROCESSO Nº TST-ROT - 469-52.2017.5.10.0000

A C Ó R D ã O
Seção Especializada em Dissídios Coletivos
GMAAB/gs/ FPR

RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO PATRONAL. AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CLÁUSULA 69ª DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2017 FIRMADA ENTRE OS SINDICATOS REQUERIDOS. CLÁUSULA QUE PREVÊ DESCONTO SALARIAL DE VALOR CONCEDIDO A MAIOR NA CCT ANTERIOR, A TÍTULO DE REAJUSTE, COMO SE ADIANTAMENTO FOSSE. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. IMPOSSIBILIDADE. Não merece reparos a decisão recorrida na qual se considerou a nulidade da cláusula 69ª do CCT/2017, que prevê que o reajuste salarial concedido na CCT de 2016 fosse declarado como adiantamento, com a possibilidade de desconto salarial dos valores outrora concedidos. Os artigos 462 da CLT e 7º, inciso VI, da CF deixaram expressa a exceção da redutibilidade salarial decorrente do desconto originado por adiantamento ou contrato coletivo, em homenagem ao fortalecimento da negociação coletiva, instituto já prestigiado constitucionalmente mediante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, preceituado no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. Nesse contexto, vale mencionar que o inciso X do mesmo dispositivo constitucional - que garante a proteção do salário e estabelece que sua retenção dolosa constitui crime - visa proteger o trabalhador e assegurar que o salário seja integralmente pago, sem que haja retenções ilegais ou indevidas. No caso concreto, todavia, não se trata de consenso entre os atores negociais para o corte do reajuste - situação que poderia ser admitida para a manutenção dos empregos (como expressamente consta do Parágrafo Segundo da cláusula) -, mas de efetivo desconto do salário reajustado em negociação anterior, com alteração inegável da sua natureza jurídica, de reajuste para adiantamento. Conferir falsa roupagem ao benefício anteriormente concedido, por ato jurídico perfeito e acabado, não reveste de legalidade a cláusula em questão. Portanto, a alteração promovida na Cláusula 69ª não encontra amparo nos arts. 462 da CLT e 7º, VI, da Constituição Federal, tampouco na Súmula 342 do TST, outrossim, viola o inc. X do mesmo art. 7º constitucional, na medida em que promove verdadeira redução do salário ao determinar que, além de não se manter o reajuste, haverá o desconto referente ao reajuste que fora pago nos meses anteriores. Mantém-se, assim, a invalidade da cláusula. **Recurso ordinário a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário Trabalhista** nº TST-ROT - 469-52.2017.5.10.0000, em que é Recorrente **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF** e são Recorridos **MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO** e **SINDICATO DOS TRABALHADORES BOMBEIROS PROFISSIONAIS DO DISTRITO FEDERAL - SINDBOMBEIROS**.

Cuidam os autos de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva de trabalho com vigência de março a dezembro de 2017, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho.

O eg. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, mediante o acórdão de págs. 394-404, complementado às págs. 464-468, admitiu e julgou procedente o pedido de declaração de nulidade da Cláusula 69ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2017 celebrada pelos sindicatos réus.

Irresignado, o sindicato patronal se insurge, às págs. 494-505.

Despacho de admissibilidade à pág. 508.

Foram apresentadas contrarrazões às págs. 511-517.



Os autos não foram remetidos à Procuradoria-Geral do Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer, por figurar o *parquet* como parte autora.

É o relatório.

VOTO

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos de admissibilidade, **conheço** do recurso.

2. MÉRITO

O egrégio Tribunal Regional assim decidiu, *in verbis*:

“CONVENÇÃO COLETIVA. CLÁUSULA AUTORIZADORA DE DESCONTOS SALARIAIS RETROATIVOS. EXTRAPOLAÇÃO DA PERMISSÃO CONSTITUCIONAL DE REDUÇÃO SALARIAL. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO

Eis o teor da Cláusula 69ª da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre os réus para vigência de janeiro a dezembro/2017, objeto do pedido da inicial:

“CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TRANSAÇÃO JUDICIAL

O SINDBOMBEIROS/DF compromete-se a não praticar qualquer ato administrativo ou judicial em face às empresas associadas/representadas pelo SEAC/DF, com objetivo de cobrar direitos, obrigações e valores, tendo como fundamento a CCT do ano registrada no MTE sob o nº DF 000037/2016, de 2016, celebrada entre o SINDBOMBEIROS/DF e o SEPEBC/DF.

Parágrafo Primeiro - As partes reconhecem que qualquer pagamento/reajuste realizado pelos associados/representados pelo SEAC/DF aos seus trabalhadores, que tenha como fundamento a liminar do Processo nº 00002246020165100005, da 5ª Vara do Trabalho, que deferiu a concessão de reajuste de 7% aos trabalhadores, bem como a CCT do ano de 2016, registrada no TEM sob o nº DF 000037/2016, celebrada entre o SINDBOMBEIROS/DF e o SEPEBC/DF, é considerado adiantamento.

Parágrafo Segundo - As empresas que aplicaram o reajuste previsto da CCT 2016, poderão descontar de seus empregados Bombeiros Civis Líderes e Bombeiros Civis Nível Básico Privados, os valores pagos a maior, considerando que nesta Convenção de 2017, o salário destes profissionais será menor que o previsto na CCT 2016. Tal Redução salarial encontra guarida no artigo 7º, VI, da Constituição Federal, que excetua o princípio da irredutibilidade salarial às Convenções Coletivas, garantindo, assim, que o contrato de trabalho seja alterado sem que haja necessidade de demissão do funcionário.

Parágrafo Terceiro: As empresas só poderão proceder os descontos previstos no parágrafo segundo da referida cláusula, somente se os tomadores de serviços notificarem que efetuarão a glosa das notas pagas referentes aos reajustes aplicados na CCT 2016.

Parágrafo Quarto: As empresas que estiverem abrangidas pelas condições dispostas nos parágrafos segundo e terceiro da presente Cláusula, deverão efetuar os descontos na mesma proporção que foram efetuados os pagamentos, ou seja, a empresa somente poderá descontar uma parcela a cada mês, com exceção dos casos de rescisão contratual.”

Este relator, com o intuito de propiciar a inteira compreensão dos fatos que permeiam a controvérsia judicial, promoveu a pesquisa nas fontes abertas da Justiça do Trabalho para apurar o estágio das diversas ações mencionadas pelas partes:

a) a ação de declaração de nulidade do registro sindical do SEPEBC/DF, signatário da CCT 2016 a que se apegou o réu contestante para sustentar a higidez da norma questionada pelo autor (0000224-60.2016.5.10.0005), foi julgada procedente, tendo sido a sentença confirmada pelo Regional. O recurso de revista foi inadmitido na origem e o agravo de instrumento foi monocraticamente denegado ao que se seguiu a interposição de embargos de declaração, desprovidos monocraticamente, estando os autos ao aguardo de decisão acerca dos novos embargos de declaração apresentados pelo agravante SEPEBC/DF;

b) a ação anulatória da CCT 2016 proposta pelo primeiro litisconsorte da presente ação (0000039-37.2016.5.10.0000) foi julgada improcedente pelo Regional, como já noticiado pelas partes, e ao recurso ordinário interposto foi negado provimento, com trânsito em julgado em 26/2/2018;

c) a ação declaratória de inexistência de relação jurídica (0001205-89.2016.5.10.00005) está com sua tramitação suspensa ao aguardo da conclusão do julgamento da ação acima mencionada;

d) a ação anulatória proposta pelo SEPEBC/DF teve sua tramitação suspensa ao aguardo do julgamento da primeira ação acima mencionada (0000300-31.2018.5.10.0000) e de IUJ (já apreciado, dando origem ao Verbete Regional 76), mas versa sobre a invalidação de CCT posterior (2018).

A despeito do cuidado em se informar o estágio das ações judiciais paralelas (até para não passar a impressão ao contestante de que não se explorou tal ângulo de sua resistência processual), analisando a postulação inicial, concluiu não integrar a presente ação mais um round da disputa de representatividade entre SEAC/DF (primeiro réu) e SEPEBC/DF (signatário da CCT 2016 a que se refere a cláusula convencional cuja invalidação persegue o Parquet).

É que, como insistentemente alega o autor, a validade da norma coletiva não está atrelada à questão da representatividade válida do sindicato patronal firmatário da CCT 2016 (sequer trazida aos autos) a que alude a Cláusula 69ª da CCT 2017/2017 celebrada entre os réus.

O que está em xeque aqui é investigar se a referida cláusula convencional impugnada pelo autor está respaldada pela autonomia negocial coletiva ou se, ao contrário, transborda o imenso, mas não ilimitado, poder normativo das entidades sindicais, mesmo à luz da tese superveniente ao ajuizamento da presente ação fixada na conclusão do julgamento do Tema 1.046 pelo STF, pois, apesar de estabelecer a Suprema Corte o princípio geral da prevalência do negociado sobre o legislado, independentemente dos novos ares normativos trazidos pela dita reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) eis que a controvérsia constitucional antecede a vigência de tal diploma legal, resguardou-se, ostensivamente, da atuação negocial dos sindicatos os direitos absolutamente indisponíveis, como se verá mais adiante.



Escora-se o primeiro réu, único contestante da presente ação, na autorização ampla contida no art. 7º, VI, da CF, que permite a redução salarial acordada em negociação coletiva.

Mas a presente ação não impugna nenhuma cláusula de redução salarial (os pisos da categoria foram estipulados nas Cláusulas 4ª, 5ª e 6ª, às fls. 28/29). **A Cláusula 69ª acima transcrita não versa sobre o salário a vigor com aquela convenção coletiva, mas estabelece permissão de descontos de parte dos salários já pagos em período anterior à sua vigência, com base em norma coletiva precedente.**

Pela Cláusula 69ª, estavam os empregadores integrantes da categoria apresentada pelo SEAC/DF autorizados a promoverem o desconto dos valores salariais pagos a mais em 2016 em atendimento a reajuste concedido em norma coletiva anterior por ele não celebrada e ao seu ver, inexigível.

Não se trata, pois, de reduzir o salário vigente a partir de janeiro/2017(a comparação sequer é possível, nos autos, à míngua de apresentação da aludida CCT 2016), **mas de autorizar a dedução de valores pagos no ano anterior**, batizados pelos réus convenientes com a alcunha absolutamente falsa de "adiantamentos" como se, por reles ajuste de vontades, fosse possível alterar a natureza jurídica dos salários quitados preteritamente.

Assim, a avença hostilizada pelo Ministério Público do Trabalho não afeta a exceção constitucional à garantia da irredutibilidade salarial, aberta à negociação coletiva flexibilizadora por autorização constitucional expressa (CF, art. 7º, VI).

Em verdade, a cláusula convencional impugnada afronta, de modo inofismável, a proteção ao salário assegurada constitucionalmente (CF, art. 7º, X) bem como em norma de caráter imperativo (CLT, art. 462) e em tratado internacional (Convenção 95/OIT), com requintes de crueldade social, pois o abatimento determinado alcança o salário contratual em sentido estrito retroativamente a até doze meses antes da vigência da convenção.

Em nenhum dos atos normativos invocados acima há franquia para que empregadores, ainda que por força de negociação coletiva, possam reduzir retroativamente os salários já quitados. A atitude, não à toa, é considerada pelo texto constitucional como criminosa (ainda que a promessa constitucional não tenha sido até o momento transformada em lei) - até porque representa a realização de justiça pelas próprias mãos, denominada, na esfera penal, de "exercício arbitrário das próprias razões" (CP, art. 345).

Os descontos promovidos, insiste-se, não incidem sobre valores antecipados, recebendo a rubrica indevida de "adiantamentos" no texto da cláusula controvertida seguramente para buscar imprimir ares de legalidade, pois adiantamentos podem ser objeto de desconto, na forma do caput do art. 462 da CLT. Também não se infere da cláusula o abrigo da Súmula 462/TST, pois os descontos ali contemplados exigem autorização prévia e escrita do trabalhador e correspondem ao custeio parcial ou integral de benefícios imprevisos em lei. No caso, os descontos envolvem a restituição de salários recebidos pelos empregados que nenhuma participação pessoal direta tiveram no duelo de entidades sindicais patronais inspirador da repugnante solução negociada pelos réus.

Nem a sombra da recente decisão do STF acerca das possibilidades e limites da negociação coletiva acode os réus.

Com efeito, a visita aos fundamentos do acórdão do STF que resultou na fixação da tese no Tema 1.046 (Pleno, ARE 1121633, GILMAR, j. 2/6/2022), de modo central alicerçada na doutrina de MAURÍCIO GODINHO DELGADO e na jurisprudência daquela Corte e do TST, é valiosa para compreender que há limites intransponíveis para o prestigiado exercício da autonomia negocial coletiva, tendo este relator grifado as passagens mais relevantes para o deslinde da controvérsia:

"É bem verdade ser possível haver situações de excepcional irregularidade na negociação de convenções e de acordos coletivos, com ofensa a direitos indisponíveis, hipótese em que a intervenção da Justiça do Trabalho se faz necessária. O reconhecimento da autonomia coletiva não significa, por óbvio, a renúncia ao acesso à Justiça.

III.C - Disponibilidade ampla dos direitos trabalhistas em normas coletivas, resguardado o patamar mínimo civilizatório

Por fim, uma terceira diretriz a ser observada na revisão judicial consiste no entendimento de que a redução ou a limitação dos direitos trabalhistas por acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados.

A Constituição Federal de 1988 erigiu ao âmbito de proteção constitucional uma série de direitos considerados essenciais aos trabalhadores, solidificando a importância concedida a demandas trabalhistas e dando voz ao clamor pelo aumento de proteção dos trabalhadores. Por força do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, as convenções coletivas não podem diminuir ou esvaziar o padrão geral de direitos trabalhistas previstos na legislação aplicável, salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa.

No Direito Coletivo do Trabalho, entende-se que a autonomia coletiva deve ser conjugada com o chamado princípio da adequação setorial negociada, que define a importância de harmonização dos interesses das partes na negociação coletiva com o sistema normativo heterônomo estatal. O princípio da adequação setorial negociada tem fundamento no fato de que "normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados".

Os critérios que devem ser observados nessa sistemática são dois, conforme sistematização realizada por Maurício Godinho Delgado: "a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; e b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)." (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 1495)

Em relação ao primeiro caso, relativo ao estabelecimento de padrão setorial autônomo de direitos superior ao padrão geral previsto na legislação heterônoma, este não é, obviamente, um problema. A questão torna-se complexa, contudo, na análise da segunda hipótese.

Por força da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, entende-se que as convenções coletivas não podem diminuir ou esvaziar o padrão geral de direitos trabalhistas previsto na legislação aplicável, salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa. Isso significa que acordos e convenções coletivas apenas podem tratar de parcelas justrabalhistas de indisponibilidade relativa. Isso conduz ao principal ponto desse princípio: a definição dos direitos absolutamente indisponíveis.

Em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.



Sobre esse ponto, destaco mais uma vez trecho de voto do Ministro Roberto Barroso, relator do processo-paradigma do tema 152 da repercussão geral, apreciado pelo Plenário desta Corte:

"as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justtrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas". (grifei)

[...]

É claro que nem sempre é fácil delimitar ex ante qual seria o patamar civilizatório mínimo que escaparia do âmbito da negociabilidade coletiva.

Para conferir maior segurança jurídica às negociações, a Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, acrescentou à CLT dois dispositivos que definiriam, de forma positiva e negativa, os direitos passíveis de serem objeto de negociação coletiva. A redação conferida ao art. 611-A da CLT prevê as hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, enquanto que o art. 611-B da CLT, lista matérias que não podem ser objeto de transação em acordos e negociações coletivos caso sejam suprimidos ou reduzidos.

Considerando que, na presente ação, não estamos discutindo a constitucionalidade dos arts. 611-A e 611-B da CLT, entendo que uma resposta mais efetiva sobre os limites da negociabilidade coletiva deve ser buscada na própria jurisprudência consolidada do TST e do STF em torno do tema.

A jurisprudência do TST tem considerado que, estando determinado direito plenamente assegurado por norma imperativa estatal (Constituição, Leis Federais, Tratados e Convenções Internacionais ratificados), tal norma não poderá ser suprimida ou restringida pela negociação coletiva trabalhista, a menos que haja autorização legal ou constitucional expressa. Portanto, são excepcionais as hipóteses em que acordo ou convenção coletivos de trabalho podem reduzir garantias previstas no padrão geral heterônomo justtrabalhista. Isso ocorre somente nos casos em que a lei ou a própria Constituição Federal expressamente autoriza a restrição ou supressão do direito do trabalhador.

É o que se vislumbra, por exemplo, na redação dos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988, os quais estabelecem que são passíveis de restrição, por convenção ou acordo coletivo, questões relacionadas a redutibilidade salarial, duração, compensação e jornada de trabalho

[...]

Assim, ainda que de forma não exaustiva, entendo que a jurisprudência do próprio TST e do STF considera possível dispor, em acordo ou convenção coletiva, ainda que de forma contrária a lei sobre aspectos relacionados a: (i) remuneração (redutibilidade de salários, prêmios, gratificações, adicionais, férias) e (ii) jornada (compensações de jornadas de trabalho, turnos ininterruptos de revezamento, horas in itinere e jornadas superiores ao limite de 10 horas diárias, excepcionalmente nos padrões de escala doze por trinta e seis ou semana espanhola).

Por outro lado, é entendimento assente do TST que as regras de intervalos intrajornadas, bem como as que estabelecem o limite legal de 5 (cinco) minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, não podem ser suprimidas ou alteradas por convenções coletivas."

Não socorrem os réus a Súmula 374/TST por não estar em jogo aqui a exigibilidade ou não de reajustes coletivos fixados anteriormente à convenção coletiva cuja cláusula se impugna nem a circunstância de ter sido a autorização de descontos dos tais "adiantamentos" obtida da assembleia geral dos trabalhadores - premissa inevitável para a própria validade do instrumento coletivo como um todo e que não pode transgredir os claros limites da autonomia negocial coletiva, agora traçados com maior nitidez pelo STF na tese do Tema 1.046. Os sindicatos podem muito, mas não podem tudo.

Portanto, a cláusula questionada envolve objeto ilícito e por isso é nula (Cód. Civil, arts. 104, II, e 166, II).

Procede o pedido de declaração de nulidade da Cláusula 69ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2017 celebrada pelos réus.

Convalido para todos os fins e efeitos a tutela de urgência liminarmente deferida." (págs. 397-403)

Nas razões do recurso ordinário, o sindicato patronal se insurge, às págs. 494-505, sustentando, em síntese, que existe contexto fático-jurídico que afasta a ilegalidade da cláusula em discussão. Aponta que o sindicato obreiro (Sindbombeiros) se recusava a firmar CCT com o recorrente, ocasião em que o Sindbombeiros firmou CCT com ente ilegítimo (Sepebc), realizando alterações artificiais do piso salarial, gerando distorções e demissões. Diante disso, em razão da alegada nulidade de CCT anterior, promoveu a "readequação do mercado", para a própria continuidade das relações contratuais, com a realização de descontos quanto aos valores que teriam sido "antecipados" - tudo em consonância, conforme alega, com o disposto no art. 7º, XXVI, da CF/1988. Argumenta que a CCT (aí inserida a cláusula em discussão) é ato jurídico perfeito, cuja negociação foi aprovada pela assembleia da categoria profissional, não havendo vício de consentimento. Em suma, sustenta que o princípio da irredutibilidade salarial e o da proteção ao salário devem ser flexibilizados pelo da manutenção da relação de emprego. Narra, ainda, que o acórdão ignorou que os bombeiros civis se constituem em categoria profissional diferenciada, de modo que não há como impor às empresas associadas ao



Seac/DF – cujos bombeiros civis não estão inseridos nas atividades preponderantes – a aplicação de CCT de que não teria participado, aí considerada a CCT firmada entre o Sindbombeiros e o Sepebc, em razão do entendimento fixado na Súmula nº 374/TST. Por fim, conclui que não há que se falar em redução salarial, pois a majoração anterior não foi válida, bem como que a tentativa de ultratividade de norma inválida seria inócua, em razão da liminar concedida na ADPF nº 323/STF. Assim, pugna pela reforma do acórdão, a fim de que seja reconhecida a validade da Cláusula 69ª da CCT/2017, firmada entre o Seac/DF e o Sindbombeiros.

Ao exame.

Eis o teor da cláusula em questão:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TRANSAÇÃO JUDICIAL

O SINDBOMBEIROS/DF compromete-se a não praticar qualquer ato administrativo ou judicial em face às empresas associadas/representadas pelo SEAC/DF, com objetivo de cobrar direitos, obrigações e valores, tendo como fundamento a CCT do ano registrada no MTE sob o nº DF 000037/2016, de 2016, celebrada entre o SINDBOMBEIROS/DF e o SEPEBC/DF.

Parágrafo Primeiro - As partes reconhecem que qualquer pagamento/reajuste realizado pelos associados/representados pelo SEAC/DF aos seus trabalhadores, que tenha como fundamento a liminar do Processo nº 00002246020165100005, da 5ª Vara do Trabalho, que deferiu a concessão de reajuste de 7% aos trabalhadores, bem como a CCT do ano de 2016, registrada no TEM sob o nº DF 000037/2016, celebrada entre o SINDBOMBEIROS/DF e o SEPEBC/DF, é considerado adiantamento.

Parágrafo Segundo - As empresas que aplicaram o reajuste previsto da CCT 2016, poderão descontar de seus empregados Bombeiros Civis Líderes e Bombeiros Civis Nível Básico Privados, os valores pagos a maior, considerando que nesta Convenção de 2017, o salário destes profissionais será menor que o previsto na CCT 2016. Tal Redução salarial encontra guarida no artigo 7º, VI, da Constituição Federal, que excetua o princípio da irredutibilidade salarial às Convenções Coletivas, garantindo, assim, que o contrato de trabalho seja alterado sem que haja necessidade de demissão do funcionário.

Parágrafo Terceiro: As empresas só poderão proceder os descontos previstos no parágrafo segundo da referida cláusula, somente se os tomadores de serviços notificarem que efetuarão a glosa das notas pagas referentes aos reajustes aplicados na CCT 2016.

Parágrafo Quarto: As empresas que estiverem abrangidas pelas condições dispostas nos parágrafos segundo e terceiro da presente Cláusula, deverão efetuar os descontos na mesma proporção que foram efetuados os pagamentos, ou seja, a empresa somente poderá descontar uma parcela a cada mês, com exceção dos casos de rescisão contratual."

A decisão liminar que concedera o reajuste à categoria, nos autos da ação em que se discutia a ausência de legitimidade do SEPEBC/DF (RTOrd- 0000224-60.2016.5.10.0005), está assim disposta:

...a fim de minimizar os transtornos aos trabalhadores do SINDBOMBEIROS tendo em vista a suspensão do instrumento coletivo para o exercício de 2016, **defiro aos empregados representados pelo SINDBOMBEIROS/DF, até que se decida sobre a representação sindical e que venha a ser negociada nova Convenção Coletiva, o reajuste salarial anual de 7% (percentual concedido à categoria pela Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2015), a contar de 01/5/2016.** (grifo não original)

Não merece reparos a decisão recorrida na qual se considerou a nulidade da cláusula 69ª do CCT/2017, que prevê que o reajuste salarial concedido na CCT de 2016 fosse declarado como adiantamento, com a possibilidade de desconto salarial dos valores outrora concedidos.

Os artigos 462 da CLT e 7º, inciso VI, da CF deixaram expressa a exceção da redutibilidade salarial decorrente do desconto originado por adiantamento ou contrato coletivo, em homenagem ao fortalecimento da negociação coletiva, instituto já prestigiado constitucionalmente mediante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, preceituado no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Nesse contexto, vale mencionar que o inciso X do mesmo dispositivo constitucional - que garante a proteção do salário e estabelece que sua retenção dolosa constitui crime - visa proteger o trabalhador e assegurar que o salário seja integralmente pago, sem que haja retenções ilegais ou indevidas.

No caso concreto, todavia, não se trata de consenso entre os atores negociais para o corte do reajuste – situação que poderia ser admitida para a manutenção dos empregos (como expressamente consta do Parágrafo Segundo da cláusula), porque permitida a redução salarial -, mas de efetivo desconto do salário reajustado em negociação anterior, com alteração inegável da sua natureza jurídica, de reajuste para adiantamento.

O reajuste previsto na norma anterior é ato jurídico perfeito e acabado, na forma do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal. Os valores decorrentes do reajuste conferido na CCT/2016 foram corretamente recebidos e de boa-fé, de modo que não é possível admitir que nova norma surja



com efeito retroativo, para dizer que não é mais salário!

Portanto, a alteração promovida na Cláusula 69ª não encontra amparo nos arts. 462 da CLT e 7º, VI, da Constituição Federal, tampouco na Súmula 342 do TST, outrossim, viola o inc. X do mesmo art. 7º constitucional, na medida em que promove verdadeira redução do salário ao determinar que, além de não se manter o reajuste, haverá o desconto referente ao reajuste que fora pago nos meses anteriores. Mantém-se, assim, a invalidade da cláusula.

Ante o exposto, **nego provimento** ao recurso ordinário.

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, por maioria, negar-lhe provimento.

Brasília, 2 de junho de 2025.

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

ALEXANDRE AGRA BELMONTE

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 10/06/2025 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

