



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0017694-03.2024.5.15.0000**

Relator: ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/12/2024

Valor da causa: R\$ 5.000,00

Partes:

RECORRENTE:

ADVOGADO: JULIANA CONDE GOBETTI

ADVOGADO: LUIS FILIPE MERINO DE ABREU E SILVA

RECORRENTE:

ADVOGADO: LUIS FILIPE MERINO DE ABREU E SILVA

ADVOGADO: JULIANA CONDE GOBETTI

RECORRIDO:

.....

.....

ADVOGADO: JOSE EYMARD LOGUERCIO



PROCESSO Nº TST-ROT - 0017694-03.2024.5.15.0000

ACÓRDÃO
Seção Especializada em Dissídios Coletivos
GMAAB/PC/FPR

RECURSO ORDINÁRIO DAS EMPRESAS SUSCITANTES. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DESCONTO DOS DIAS PARADOS. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE COMPENSAÇÃO PARCIAL. GREVE DE LONGA DURAÇÃO. A greve, ainda que legítima, configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho, implicando a paralisação temporária das principais obrigações recíprocas — a prestação de serviços e o pagamento de salários —, sendo, em regra, devido o desconto dos dias não trabalhados, salvo previsão diversa em acordo, convenção coletiva, laudo arbitral ou decisão judicial. A jurisprudência desta Corte excepciona apenas as hipóteses em que a paralisação decorre de grave inadimplemento patronal, como o atraso reiterado de salários, condições de trabalho que comprometam a saúde e a segurança dos empregados ou dispensas coletivas sem prévia negociação sindical. No caso, não configurada situação excepcional, aplica-se a regra geral. Contudo, tratando-se de greve de longa duração — no caso, 36 dias —, prevalece o entendimento da c. SDC no sentido de autorizar o desconto de 50% dos dias parados e facultar aos empregados a compensação dos 50% restantes, a fim de mitigar o impacto financeiro ao trabalhador. **Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário Trabalhista** nº TST-ROT - 0017694-03.2024.5.15.0000, em que são RECORRENTES -----
----- e ----- e é RECORRIDO -----

As empresas suscitantes ajuizaram dissídio coletivo de greve em face do -----

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, mediante o acórdão de págs. 502-518, complementado pelo acórdão de págs. 645-652, julgou parcialmente procedente o presente dissídio coletivo de greve para: 1) homologar acordo parcial e extinguir o feito com julgamento de mérito, nos termos do artigo 487, III, "b" do CPC, em relação às seguintes matérias: 1.1. pagamento de PLR; 1.2. período de estabilidade de 60 (sessenta) dias; 2) extinguir sem resolução de mérito o pedido de redução de jornada; 3) determinar o pagamento integral de todos os dias (horas) de paralisação, ficando a compensação restrita a apenas 50% dos dias (horas) de paralisação, que se dará conforme os critérios apresentados pelas suscitantes (ID bb49142 e ID 297895d); 4) declarar a nulidade das dispensas por justa causa, realizadas no dia 04/09/2024; 5) determinar a imediata reintegração ao emprego dos referidos trabalhadores e trabalhadoras, sob pena de multa; e 6) determinar o pagamento dos salários e demais vantagens a que têm direito, desde o desligamento até a efetiva reintegração, tudo nos termos da fundamentação.

Irresignadas, as empresas suscitantes interpõem recurso ordinário às págs. 763-771, o qual foi admitido pelo despacho de págs. 789-794. Por meio deste despacho, de 2/12/2024, o eg. TRT também negou o pedido de efeito suspensivo realizado no bojo do recurso ordinário. Sobreveio, entretanto, decisão posterior da Presidência do TST (págs. 807-816), datada de 24/1/2025, concedendo efeito suspensivo ao recurso ordinário.

Foram apresentadas contrarrazões, às págs. 782-788.

Os autos não foram novamente enviados ao d. Ministério Público do Trabalho, por não se tratar de hipótese de remessa obrigatória, na forma do art. 95, § 2º, inciso II, do RITST.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso.

2. MÉRITO

Constou da decisão regional:

Incontroverso o início da greve em 30/07/2024 e o retorno ao trabalho em 04/09/2024, em relação à proposta apresentada em audiência por esta Relatora em conjunto com o MPT, quanto aos dias de paralisação, as suscitantes se manifestaram nos seguintes termos:

"Proposta apresentada no item 3 - em relação aos dias paralisados, as empresas Suscitantes não podem concordar com o pagamento integral, pois não possuem condições financeiras para arcar com esta despesa adicional, visto que a fábrica está há quase 1 mês sem produção. Para efetuar o pagamento destes dias parados de forma integral, no dia 05/09/2024, seria necessário recorrer a empréstimos bancários, o que impactaria ainda mais negativamente a saúde das mesmas se as horas não trabalhadas não fossem posteriormente compensadas na sua totalidade. Diante disso, propomos que as horas não trabalhadas sejam compensadas, de modo que possamos garantir o cumprimento dos nossos compromissos financeiros sem comprometer a sustentabilidade da empresa." (ID f5f0041 - g.n.)

Em cumprimento ao despacho de ID ff2a6e0, houve nova manifestação das suscitantes, oportunidade em que detalharam, através de planilhas, os critérios para proceder a compensação dos dias (horas) de paralisação (ID bb49142 e ID 297895d).

Instado a se manifestar, o Sindicato suscitado não concordou com a proposta das suscitantes, justificando a negativa sob a alegação de que *"a maioria dos grevistas é composta de mulheres e qualquer mudança na jornada de trabalho acarretará problemas em relação aos horários de entrada e saída dos seus filhos em creches e escolas, sendo certo, ainda, que o trabalho aos sábados, mesmo alternados, também será prejudicial, porque estamos diante de uma situação em que as trabalhadoras têm o sábado como um único momento especial para viver suas vidas social e familiar."* (ID a343f55).

O sindicato não apresentou qualquer contraproposta quanto aos critérios de compensação.

Nos termos do artigo 7º da Lei n.º 7.783/89, as relações obrigacionais referentes ao período de greve serão dirimidas, dentre outras, por decisão da Justiça do Trabalho, *in verbis*:

"Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho." (Lei 7.783/1989).

Importante pontuar que foi afastada a ilegalidade/abusividade da greve, sendo que a controvérsia, que ensejou o movimento paredista (pagamento do PLR de 2024) foi resolvida por acordo, conforme razões de decidir constantes dos itens 2 e 3 desta fundamentação.

Os autos evidenciam que os empregados das suscitantes cumprem jornada com a duração de 9 (nove) horas em 4 (quatro) dias da semana e 8 (oito) horas no quinto dia da semana, com a compensação dos sábados, perfazendo a carga horária de 44 horas semanais.

A compensação integral dos dias (horas) de paralisação implicaria em estender a jornada em 1(uma) hora a mais em 3 (três) dias por semana, além do trabalho em 8 (oito) horas em sábados alternados, pelo menos até abril de 2025, o que representa onerosidade excessiva para os trabalhadores, sendo relevante considerar que em sua expressiva maioria são mulheres que, junto com as responsabilidades do trabalho, também tem encargos familiares, como asseverou o sindicato suscitado (ID a343f55).

Neste contexto, imperioso observar as diretrizes do "Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021", conforme Recomendação CNJ n. 128/2022 e Resolução CNJ n. 492/2023 que, considerando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, chamou atenção para a importância de "olhar e interpretar as normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero", o que implica em considerar os marcadores interseccionais de vulnerabilidade, quando são analisados os "direitos envolvidos nos casos concretos", assim vinculando também os julgamentos da Justiça do Trabalho.

Por tais razões e visando evitar danos à saúde e integridade física dos trabalhadores e trabalhadoras, ante a natureza precipuamente alimentar do salário, defere-se o pagamento integral de todos os dias (horas) de paralisação, ficando a compensação restrita a 50% dos dias (horas) de paralisação,

Neste sentido tem julgado esta SDC:

"(...)

Assim sendo, decido determinar o pagamento integral de todos os dias (horas) de paralisação, ficando a compensação restrita a apenas 50% dos dias (horas) de paralisação, que se dará conforme os critérios apresentados pelas suscitantes (ID bb49142 e ID 297895d), nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

Nas razões do recurso ordinário, as recorrentes alegam que a decisão regional que determinou o pagamento integral dos dias de paralisação e a compensação parcial de 50% é ilegal. Argumentam que a Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve) prevê a suspensão do contrato de trabalho, implicando a ausência de prestação de serviços e, conseqüentemente, a inexistência da contraprestação salarial, o que viola o princípio da correspondência entre trabalho e remuneração e o artigo 7º da referida lei.

Apontam que a Constituição Federal assegura o direito de greve, mas não impõe o pagamento pelos dias não trabalhados, salvo acordo, gerando desequilíbrio econômico para o empregador. Citam jurisprudência consolidada deste Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que os dias de greve não são remunerados, salvo em situações excepcionais. Ademais, insurgem-se contra a determinação de compensação parcial, argumentando que o juízo *a quo* utilizou o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ para "terceirizar" um ônus que não deveria ser suportado pelo empregador, uma vez que as grevistas possuem capacidade civil e apoio sindical.

A controvérsia se resume à definição das consequências jurídicas relativas aos dias de paralisação decorrentes de movimento grevista considerado legal e não abusivo, especialmente quanto ao pagamento dos salários e à possibilidade de compensação das horas não trabalhadas. Há ainda o detalhe de a grande maioria dos grevistas ser composta por mulheres, bem como a questão do calendário de compensação apresentado pela empresa ser prejudicial ao trabalhador.

O eg. TRT consignou que o movimento paredista teve início em 30/07/2024, com retorno em 04/09/2024, e que a discussão sobre o pagamento dos dias parados foi objeto de proposta de conciliação formulada pela Relatora em conjunto com o MPT.

As empresas suscitantes alegaram impossibilidade financeira de pagar integralmente os dias de greve, propondo compensação total das horas não trabalhadas; o sindicato, contudo, recusou a proposta, afirmando que a maioria dos grevistas é composta por mulheres com responsabilidades familiares, o que tornaria inviável o trabalho em sábados ou a extensão da jornada.

O Tribunal destacou que, nos termos do art. 7º da Lei 7.783/1989, a greve suspende o contrato de trabalho, cabendo à Justiça do Trabalho dirimir as relações obrigacionais no período. Ressaltou que, tendo sido afastada a abusividade da greve e reconhecida sua motivação legítima (impasse sobre o pagamento de PLR), a imposição de compensação integral configuraria onerosidade excessiva, especialmente diante da composição majoritariamente feminina da categoria. Aplicou-se, portanto, a perspectiva de gênero (Recomendação CNJ nº 128/2022 e Resolução CNJ nº 492/2023), considerando os marcadores de vulnerabilidade e os impactos sobre a conciliação entre trabalho e vida familiar. Diante disso, o TRT determinou o pagamento integral dos dias de paralisação, limitando a compensação a 50% das horas não trabalhadas, visando equilibrar os interesses econômicos das empresas e a proteção da saúde dos trabalhadores.

Pois bem.

Nos termos do art. 7º da Lei nº 7.783/1989, a greve, ainda que legal e não abusiva, configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho, pois implica a paralisação temporária das principais obrigações recíprocas — a prestação do serviço e o pagamento do salário. Em razão disso, é devido, em regra, o desconto dos dias não trabalhados, salvo se houver previsão diversa em acordo, convenção coletiva, laudo arbitral ou decisão judicial.

A jurisprudência desta Corte distingue apenas situações excepcionais, em que a paralisação decorre de grave inadimplemento patronal, como o não pagamento ou atraso reiterado de salários, condições de trabalho que comprometam a saúde e a segurança dos empregados, ou ainda dispensas coletivas realizadas sem prévia negociação sindical. Nessas hipóteses, reconhece-se que a greve se dá em reação a conduta ilícita do empregador, não sendo razoável impor aos trabalhadores o ônus financeiro da paralisação.

No presente caso, deve ser aplicada a regra geral, pois não verificada situação excepcional a afastá-la.

No entanto, para greves de longa duração (como no presente caso, em que a paralisação durou 36 dias), a jurisprudência da c. SDC se firmou no sentido da possibilidade de compensação de metade dos dias parados, como forma de minimizar o impacto financeiro que o desconto da integralidade dos dias poderia acarretar ao trabalhador grevista.

Por isso, a decisão recorrida há de ser reformada, para adequação ao entendimento desta c. SDC, conforme seguintes julgados:

e
entendimento de que a greve configura a suspensão do contrato de trabalho, e, por isso, como regra geral, não é devido o pagamento dos dias de paralisação, exceto quando a questão é negociada entre as partes ou em situações excepcionais, como na paralisação motivada por descumprimento de instrumento normativo coletivo vigente, não pagamento de salários e más-condições de trabalho. 2 - Além disso,

a SDC firmou entendimento de que as propostas apresentadas pelo empregador, durante a fase de negociação, não vinculam a empresa a seus termos, já que foram elaboradas com a finalidade de celebração de norma coletiva de trabalho autônoma, que, no caso, não se concretizou. 3 - De outro lado, em situações nas quais a greve apresenta longa duração, aplica-se o desconto de 50% dos dias parados e a compensação dos dias restantes, como forma de minimizar o impacto financeiro que o desconto da integralidade dos dias poderia acarretar ao trabalhador grevista. Julgados. 4 - O caso em tela retrata uma greve que teve seu início em 1º de setembro de 2016 (fl. 623 da representação) e que perdurou 23 dias, conforme informado pelo Sindicato profissional, à fl. 1011. Há julgados desta Corte reconhecendo greves de mais de 20 dias como greves de longa duração. 5 - Recurso ordinário adesivo a que se dá parcial provimento, para determinar o desconto nos salários de 50% dos dias não trabalhados e a compensação dos 50% dos dias restantes" (RO-1927-68.2016.5.09.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 24/02/2025).

R - ORDINÁRIO DA
- AÇÃO PROPOSTA
O SUSPENSIVO. (...) GREVE. SUSPENSÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO. DESCONTOS DOS DIAS PARADOS. O entendimento que prevalece na SDC é de que a greve configura a suspensão do contrato de trabalho, e, por isso, como regra geral, não é devido o pagamento dos dias de paralisação, exceto quando a questão é negociada entre as partes ou em situações excepcionais, como na paralisação motivada por descumprimento de instrumento normativo coletivo vigente, não pagamento de salários e más condições de trabalho. No caso, não constatada a ocorrência de nenhuma das hipóteses excepcionais admitidas pela jurisprudência, que, se motivadora da paralisação dos serviços, justificaria a decretação do pagamento dos dias parados. Recurso ordinário a que se dá provimento, para autorizar os descontos nos salários dos trabalhadores relativos aos dias não trabalhados. (...)" (ROT-6582-47.2018.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 20/05/2021).

Ante o exposto, **dou provimento parcial** ao recurso ordinário para autorizar o desconto salarial de metade dos dias parados em relação aos empregados que aderiram ao movimento paredista, mantendo a faculdade de compensação de 50% dos dias não trabalhados, nos moldes da jurisprudência desta Sessão Especializada.

Entretanto, diante desse provimento, que agravou a situação dos empregados da empresa, há que ser adequada a decisão regional no tocante à forma da compensação, já que havia sido acatada a proposta das empresas, sobremaneira onerosa aos empregados.

Assim, deve ser afastada a forma de compensação proposta pelas empresas, por se mostrar excessivamente onerosa aos empregados — em especial às empregadas. **Primeiro**, porque a compensação sugerida importaria aos empregados carga de até 56 horas semanais. **Segundo**, porque uma das pautas iniciais do movimento grevista foi justamente a redução do regime de 44 horas semanais (nove horas diárias de segunda a quinta e oito na sexta-feira). **E, terceiro**, porque, à luz do *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* do CNJ, e considerando que a grande maioria dos grevistas são mulheres, culturalmente sujeitas a dupla jornada, o regime de até 56 horas semanais e jornadas de até 10 horas, de segunda a sábado, ignora a realidade das mulheres empregadas.

Diante desse cenário peculiar, **faculta-se aos empregados** que a compensação de 50% prevista na jurisprudência do TST seja realizada mediante banco de horas de débito, a ser quitado no prazo de um ano. As empresas deverão disponibilizar calendário de compensação, com sábados e períodos de segunda a sexta-feira, para que os empregados possam definir antecipadamente, conforme sua possibilidade, quando realizar a compensação, respeitado o limite máximo de dez horas diárias.

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, dar-lhe parcial provimento para autorizar o desconto salarial de metade dos dias parados em relação aos empregados que aderiram ao movimento paredista, mantendo a compensação de 50% dos dias não trabalhados. Faculta-se que a compensação seja realizada mediante banco de horas de débito, a ser quitado no prazo de um ano. As empresas deverão disponibilizar calendário de compensação, com sábados e períodos de segunda a sexta-feira, para que os empregados possam definir antecipadamente, conforme sua possibilidade, quando realizar a compensação, respeitado o limite máximo de dez horas diárias.

Brasília, 13 de abril de 2026.

ALEXANDRE AGRA BELMONTE
Ministro Relator

