



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052**

**ACÓRDÃO**  
**7ª Turma**  
**CMB/ad/cmb**

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº 13.467/2017. NORMA COLETIVA. BENEFÍCIO CUSTEADO PELO EMPREGADOR EXCLUSIVO AOS EMPREGADOS SINDICALIZADOS. NULIDADE. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA.** Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado/parte autora, o valor fixado no artigo 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassam o valor de 40 salários mínimos. Deste modo, considera-se alcançado o patamar da transcendência. No ordenamento jurídico brasileiro, a negociação coletiva restrita aos filiados/contribuintes do sindicato fere o disposto no artigo 8º, *caput* e incisos III e V, da Constituição Federal, pois fere os princípios da representatividade sindical, da unicidade e da liberdade de sindicalização. No âmbito internacional, a Convenção nº 87 da OIT, igualmente, consagra os princípios da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. A Convenção nº 98 da OIT, também, em seu artigo 2º considera ato reprovável de ingerência “promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052**

controle de empregadores ou de organizações de empregadores”. Portanto, não é demais concluir que o benefício previsto em norma coletiva exclusivo aos filiados gera discriminação nas relações de trabalho, o que ofende o princípio da igualdade previsto no artigo 5º, I, da Constituição Federal. Ademais, é importante ressaltar que a conduta praticada pelo Sindicato dos trabalhadores e pela ré, ao estabelecer cláusulas em norma coletiva com benefícios exclusivos a empregados sindicalizados, traduz “conduta antissindical”, e não apenas violou o direito fundamental dos trabalhadores à liberdade de associação e sindicalização como também comprometeu, ainda que por via oblíqua, o desenvolvimento da categoria do sindicato que os representa, em virtude da possibilidade de comprometer uma das mais importantes garantias para o exercício da atividade sindical em cumprir seu dever de representação da categoria, a partir da pressão para que haja sindicalização, bem como da discriminação com aqueles que não o fazem. Precedentes da SDC. Recurso de revista conhecido e provido

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº 13.467/2017.**

Em decorrência do provimento do recurso de revista do MPT, resulta prejudicada a análise do seu AIRR, cuja insurgência é a mesma discutida no RR.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-RRAg-10590-53.2020.5.18.0052**, em que é Agravante e Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO** e é Agravado e Recorrido



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DO MUNICIPIO DE ANAPOLIS - SITTRA e TRANSPORTADORA SAO JOSE DO TOCANTINS LTDA - EPP.**

Em face do acórdão regional foi interposto recurso de revista pelo MPT.

O Tribunal Regional admitiu o processamento parcial do apelo, o que ensejou a interposição de agravo de instrumento.

Contraminuta e contrarrazões ausentes.

O Ministério Público do Trabalho é parte autora desta ação.

É o relatório.

**V O T O**

**MARCOS PROCESSUAIS E NORMAS GERAIS APLICÁVEIS**

Considerando que o acórdão regional foi publicado em **29/07/2021** e que a decisão de admissibilidade foi publicada em **28/10/2021**, incidem: Lei nº 13.015/2014; CPC/2015; Instrução Normativa nº 40 do TST; Lei nº 13.467/2017.

**RECURSO DE REVISTA - INVERSÃO DA ORDEM DE JULGAMENTO ANTE A PREJUDICIALIDADE**

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo à análise dos pressupostos recursais intrínsecos.

**TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA**

Nos termos do artigo 896-A da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/2017, antes de adentrar o exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista, é necessário verificar se a causa oferece transcendência.

Primeiramente, destaco que o rol de critérios de transcendência previsto no mencionado preceito é taxativo, porém, os indicadores de cada um desses critérios, elencados no § 1º, são meramente exemplificativos. É o que se conclui da expressão "entre outros", utilizada pelo legislador.

Pois bem.



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052**

O *Parquet* recorre contra a decisão recorrida no tocante ao tema: **NORMA COLETIVA. BENEFÍCIO CUSTEADO PELO EMPREGADOR EXCLUSIVO AOS EMPREGADOS SINDICALIZADOS. NULIDADE”.**

Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado/parte autora, o valor fixado no artigo 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassam o valor de 40 salários mínimos.

Passo ao exame.

**NORMA COLETIVA. BENEFÍCIO CUSTEADO PELO EMPREGADOR EXCLUSIVO AOS EMPREGADOS SINDICALIZADOS. NULIDADE**

**CONHECIMENTO**

O MPT sustenta, em síntese, que a concessão de benefício em norma coletiva, custeado pelo empregador, condicionado à sindicalização ao ente profissional, é discriminatória, representa pressão para que haja a filiação, afronta a liberdade de associação e sindicalização e extrapola os limites da autonomia privada coletiva, razão pela qual pugna pela procedência do seu pedido a fim de que os recorridos sejam compelidos a absterem-se de celebrar acordo coletivo estabelecendo benefícios exclusivos aos empregados sindicalizados. Alega que a norma coletiva ao restringir, indevidamente, aos empregados sindicalizados, benefícios diretamente relacionados com o contrato de trabalho, custeados pelo empregador, fere os princípios da representatividade sindical, da unicidade e da liberdade de sindicalização. Indica violação dos artigos 5º, caput e inciso XX e 8º, II, III e V da Constituição Federal, 2º, da Convenção nº 98 da OIT. Aponta contrariedade à na Orientação Jurisprudencial nº 20 da SDC do TST e transcreve arestos ao confronto.

Observados os requisitos do artigo 896, § 1º-A, I, II e III, da CLT, eis a decisão recorrida:

“NORMA COLETIVA. BENEFÍCIOS NORMATIVOS EXCLUSIVOS A EMPREGADOS SINDICALIZADOS. NULIDADE.

Recorre o Ministério Público do Trabalho contra a sentença que julgou improcedente o pedido de impedir que contivessem, nos instrumentos



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052

coletivos, normas concedendo preferências e benefícios exclusivos para empregados sindicalizados, custeados pelos empregadores.

Afirma que não se deve permitir que benefícios ou preferências contidas nos instrumentos normativos sejam custeados pelos empregadores, ao argumento de que "a discriminação não se sustenta, pois a legítima opção dos trabalhadores em não se sindicalizar passaria a receber uma punição, já que ficariam privados, só por esta escolha, de benefícios custeados pelo empregador.", fls. 267.

Aduz que "Abrir esta porta é impor o fim da efetiva liberdade de sindicalização, visto que, começando-se por uma cesta básica, outros benefícios e preferências poderão ser excluídas dos obreiros não sindicalizados (como auxílios alimentação, prêmios, gratificações, reajustes e outros).", fls. 268, o que "caracteriza claro ato de ingerência, por meio de financiamento empresarial das atividades rotineiras ou de fortalecimento do sindicato de trabalhadores", fls. 268.

Analiso.

**A discussão posta em tela cinge-se à possibilidade ou não de que os instrumentos coletivos prevejam benefícios exclusivos a empregados sindicalizados, pagos pelos empregadores.**

A Exma. Desora Relatora negava provimento ao recurso, aos seguintes fundamentos:

Entendo que a previsão em instrumento coletivo de concessão de benefícios exclusivos a empregados sindicalizados afronta a Constituição, art. 8º, V e VI, bem como à norma trabalhista, art. 611-B, XXVI, da CLT, pois não há nenhum direito previsto na legislação pátria condicionado à contribuição por parte do empregado.

Ademais, a Constituição Federal atribuiu aos sindicatos o papel político fundamental de "defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria", não podendo distingui-los pelo exercício do direito de oposição.

Portanto, nos termos previstos na Constituição, os sindicatos representam a categoria com um todo, e não apenas os trabalhadores sindicalizados.

Entretanto, prevaleceu a divergência por mim apresentada, aos fundamentos a seguir expostos.

Lide: **Nulidade de cláusulas em instrumentos coletivos estabeleçam benefícios exclusivos a empregados sindicalizados, pagos pelos empregadores.**

O Supremo Tribunal Federal depura e prestigia o princípio que se depreende do inciso XXVI do art. 7º da CF/88, da autonomia privada coletiva ampla, com intervenção mínima, legal ou judicial. Seu julgamento paradigmático do tema é de 2015:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052

dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. (RE 590.415, Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, acórdão eletrônico repercussão geral - mérito DJe 29.5.2015. Destaquei.)

A nova CLT também o faz: e com tamanha proteção a esse mesmo princípio que, em seu art. 8º, §3º prescreve, sem papas na fala:

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052

princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Dito isto, observem que o art. 513 da mesma CLT foi mantido e ele diz:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Resta o que dispõe, em restrição, o item XXVI do art. 611-B, também da nova CLT:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

Conforme destaquei, a norma acima, de vedação, é destinada à proteção do trabalhador. Nada diz sobre a mesma situação para a categoria econômica. Mas, em esforço construtivo, vamos supor que mutatis mutandis, por equidade por ex., o conteúdo normativo do dispositivo acima deve valer também para as empresas membro da categoria econômica representada.

Avançando para o tema proposto, nas bases legais do novo Modelo Sindical Brasileiro, advindo com a Reforma Trabalhista, a Reforma Trabalhista, que extinguiu de vez a contribuição sindical obrigatória, estabelece ainda assim como dever dos Sindicatos:

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;

c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho;

d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;

b) fundar e manter escolas de alfabetização e prevocacionais.

O que se vê, em síntese, é que o Supremo Tribunal Federal e a Lei 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, mudaram para sempre o direito



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052

coletivo do trabalho, requerendo dos sindicatos outras formas de atuação, alcançando também a prestação de serviços, como planos de saúde etc., através dos quais os referidos entes poderão ter outras fontes de arrecadação, uma vez que a contribuição sindical obrigatória foi extinta.

Outras cobranças, como da contribuição associativa, só estão legalizadas ante a prévia e expressa autorização dos integrantes de determinada categoria - CLT, art. 579.

Os entes sindicais passam a ter outras prerrogativas, outras vias e outros deveres, que devem ser respeitados, dentre eles os de firmar normas coletivas e prover a assistência social dos membros de sua categoria.

Atentando-se às essas prerrogativas sindicais, eis o teor da cláusula sob ataque, ACT 2019/2020, *verbis*:

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO EXTRA AOS ASSOCIADOS AO SINDICATO A empregadora concederá gratuitamente aos empregados associados ao Sindicato, até o dia 20 do mês de dezembro de 2019, e somente neste mês, auxílio alimentação extra (cesta básica), representado pelos produtos a seguir relacionados:

(...)

Parágrafo Primeiro: Até o dia 15/11/2019 o Sindicato deverá encaminhar à empresa a lista com os nomes dos empregados associados até o dia 30 de outubro/19, devendo ser anexado à lista os termos que contenham a expressa autorização individual de cada empregado manifestando a sua vontade de filiação à Entidade, salvo daqueles que eventualmente já estiverem sido associados.

Parágrafo Segundo - As cestas serão entregues na sede do Sindicato, mediante recibo, para que este as entregue aos empregados sindicalizados.

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE 'PRÉ-APOSENTADORIA' AOS ASSOCIADOS AO SINDICATO Aos trabalhadores associados ao sindicato que, comprovadamente estiverem a menos de doze (12) meses para e que contarem com, no mínimo, alcançarem direito a aposentadoria três (3) anos de serviços prestados a mesma empregadora, assegura-se garantia de emprego por este período de (12) meses.

§ 1º - por se tratar de informação personalíssima do empregado interessado que se enquadre nos requisitos do *caput*, deverá ele manifestar-se formalmente à empresa empregadora mediante apresentação de documento emitido pela Previdência Social que evidencie sua situação, sob pena de não fazer jus a estabilidade disposta nesta cláusula. § 2º - só poderá ser dispensado, nesse período, o trabalhador que praticar ato sujeito à dispensa por justa causa. Destaquei.





## PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052

Na linha de salvaguarda da Constituição - garantindo-se, em última análise, a segurança e certeza com que a ordem jurídica deve se apresentar para a sociedade -, prestigiando o princípio constitucional da autonomia da vontade coletiva, ressaltando que a negociação realizada pelo representante da categoria dos empregados, mantenho a r. sentença *a quo*”.

E, a decisão proferida quando do julgamento dos embargos de declaração opostos pelo MPT:

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ALEGADA OMISSÃO.

Alega o embargante a existência de omissão no v. acórdão. Diz que há necessidade de manifestação expressa quanto aos seguintes argumentos, reiterados em outras passagens de suas razões recursais:

1. que trabalhadores recebam preferências ou benefícios exclusivos custeados pelo empregador, apenas por serem filiados a sindicato profissional, sem que isso represente uma forma indireta de coação para que se filiem, portanto, sem que sejam afrontados o princípio da liberdade associativa e a previsão constitucional de ampla representação da classe, pela entidade profissional respectiva, consagrados constitucionalmente (art. 8º, caput, III e V, da CR); e

2. que uma empresa, direta ou indiretamente, fortaleça sindicato profissional, concedendo aos empregados que sejam seus filiados benefícios diferenciados em relação aos demais trabalhadores do empreendimento, sem que isso represente afronta ao princípio da liberdade sindical. Destaques do original.

O v. acórdão manteve a regularidade de duas cláusulas que são direcionadas exclusivamente a empregados sindicalizados: cesta básica concedida somente em dezembro de 2019 e estabilidade pré-aposentadoria.

A r. sentença foi mantida ao fundamento de que a norma constante do art. 611-B, inciso XXVI é destinada à proteção do trabalhador, não dispondo sobre a categoria econômica. E que é lícita a celebração de cláusulas beneficiando apenas empregados sindicalizados, fundamentando que o Supremo Tribunal Federal e a Lei 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, mudaram para sempre o direito coletivo do trabalho, requerendo dos sindicatos outras formas de atuação, alcançando também a prestação de serviços, como planos de saúde etc., através dos quais os referidos entes poderão ter outras fontes de arrecadação, uma vez que a contribuição sindical obrigatória foi extinta.

Também assentou a decisão sob ataque:

Outras cobranças, como da contribuição associativa, só estão legalizadas ante a prévia e expressa autorização dos integrantes de determinada categoria - CLT, art. 579.

Os entes sindicais passam a ter outras prerrogativas, outras vias e outros deveres, que devem ser respeitados, dentre eles os



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052

de firmar normas coletivas e prover a assistência social dos membros de sua categoria.

E concluiu:

Na linha de salvaguarda da Constituição - garantindo-se, em última análise, a segurança e certeza com que a ordem jurídica deve se apresentar para a sociedade -, prestigiando o princípio constitucional da autonomia da vontade coletiva, ressalvando que a negociação realizada pelo representante da categoria dos empregados, mantenho a r. sentença *a quo*.

Depreende-se, portanto, que as cláusulas foram estabelecidas pelo sindicato representante da categoria dos empregados, legitimamente constituídos para a defesa de seus interesses, longe de representar coação para que se filiassem; não há violação dos princípios de liberdade associativa e da ampla representação de classe; e que tal fato, por si, não representa a intenção da empresa em fortalecer o sindicato profissional, mormente porque são os empregados que elegem os empregados ocupantes de cargos diretivos, cabendo-lhes diligenciar a ação de seus eleitos.

Estes fundamentos são, em essência, os da r. sentença sob ataque, *verbis*:

E tal possibilidade, como dito, em nada fere o direito à livre associação e sindicalização, uma vez que se trata tão somente de reduzida distinção sem natureza discriminatória, que não redunde em obrigatoriedade de filiação ao Sindicato, ao contrário, apenas considera a disposição dos trabalhadores sindicalizados em arcar com custos mensais que, ao fim, se revertem à manutenção do Sindicato, conferindo à entidade sindical melhores condições para a negociação coletiva, que, como é fato notório, demanda, além de tempo, uma série de gastos como, por exemplo, estudos técnicos e consultoria especializada e, ao fim, acabam por redundar em uma série de benefícios para toda a categoria.

Há de se ressaltar que, no teor de todo o ACT, apenas duas cláusulas são direcionadas exclusivamente aos sindicalizados, aplicáveis somente em períodos específicos (cesta básica concedida somente em dezembro de 2019 e estabilidade pré-aposentadoria) e sem previsão legal, ou seja, somente foram estipuladas em razão da atuação do Sindicato, sendo razoável que sejam dirigidas aos trabalhadores que se dispuseram a contribuir financeiramente para a continuidade da existência e atuação da entidade sindical e, por consequência, para o fortalecimento do Sindicato.

Os demais benefícios convencionais foram garantidos igualmente a todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT, independentemente de filiação ao Sindicato, incluindo, portanto,



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052

todos os empregados, mesmo aqueles que não se dispuseram a arcar com os custos da representação e atuação sindical.

O que se verifica é que a observância das cláusulas acima transcritas redundaria no robustecimento da entidade sindical, imprescindível à plena atuação dos Sindicatos, principalmente considerando-se o cenário posterior à Lei n. 13.467/17, que modificou o tratamento conferido à contribuição sindical, com a alteração dos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, passando a ser exigida autorização prévia e expressa de todos os empregados para que seja descontada a contribuição sindical, sendo fato notório o conseqüente enfraquecimento dos Sindicatos e o desestímulo a novas filiações.

A proibição de cláusulas direcionadas exclusivamente aos associados fazia sentido em um contexto de obrigatoriedade da contribuição sindical, o que não mais prevalece.

Atenta contra o princípio da razoabilidade vedar a estipulação de alguns benefícios aos empregados sindicalizados, obrigando-se à extensão de todas as conquistas sindicais a trabalhadores que em nada se dispuseram a contribuir para o fortalecimento do Sindicato.

Encampar tal restrição teria como conseqüência o autoquestionamento dos trabalhadores acerca do porquê contribuir com o Sindicato se receberia, ao final, os mesmos benefícios de quem teve tal ônus, o que, ao fim e ao cabo, redundaria mais ainda no enfraquecimento das entidades sindicais, em prejuízo à coletividade de trabalhadores.

Desta forma, acolho os embargos, apenas para prestar esclarecimentos, mas sem efeito modificativo”.

Discute-se nos autos a validade ou não das cláusulas previstas em norma coletiva que estabeleçam benefícios exclusivos a empregados sindicalizados, custeados pelos empregadores.

É certo que o direito à negociação coletiva está constitucionalmente assegurado (artigo 7º, XXVI), e, portanto, merece ser privilegiado. Conforme vem entendendo esta Corte é imprescindível prestigiar e valorizar a negociação levada a efeito pelos entes sindicais, interlocutores legítimos de empregados e empregadores, na busca de solução para os conflitos de seus interesses.

Contudo, no ordenamento jurídico brasileiro, a negociação coletiva restrita aos filiados/contribuintes do sindicato fere o disposto no artigo 8º, III, o qual expressamente dispõe que: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052**

Estabelece, ainda, o *caput* do referido dispositivo, que: “é livre a associação profissional ou sindicato”, fixando, em seu inciso V, o princípio da liberdade sindical, ao dispor que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.

Observe-se, ainda, que o artigo 5º, XX, da Constituição Federal assegura que “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”.

No âmbito internacional, a Convenção nº 87 da OIT, igualmente, consagra os princípios da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização.

A Convenção nº 98 da OIT, também, em seu artigo 2º considera ato reprovável de ingerência “promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores”.

Portanto, não é demais concluir que o benefício previsto em norma coletiva exclusivo aos filiados gera discriminação nas relações de trabalho, o que ofende o princípio da igualdade previsto no artigo 5º, I, da Constituição Federal.

Ademais, é importante ressaltar que a conduta praticada pelo Sindicato dos trabalhadores e pela ré, ao estabelecer cláusulas em norma coletiva com **benefícios exclusivos a empregados sindicalizados**, traduz “conduta antissindical”, e não apenas violou o direito fundamental dos trabalhadores à liberdade de associação e sindicalização como também comprometeu, ainda que por via oblíqua, o desenvolvimento da categoria do sindicato que os representa, em virtude da possibilidade de comprometer uma das mais importantes garantias para o exercício da atividade sindical em cumprir seu dever de representação da categoria, a partir da pressão para que haja sindicalização, bem como da discriminação com aqueles que não o fazem.

Consoante afirmado por Luciano Martinez em obra que constitui referência em matéria de antissindicalidade, cabe não apenas ao Estado a obrigação permanente de concretização e realização da liberdade sindical, mas também aos particulares (especialmente aos empregadores no caso concreto) o dever fundamental de respeitá-la em seus âmbitos individual ou coletivo. Veja-se trecho significativo:

“Vê-se na liberdade sindical um rico exemplo de direito fundamental cuja eficácia horizontal é indiscutível. O comando nele inserido extrapola os



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052**

limites da exigência de abstencionismo do Estado para alcançar também os comportamentos dos particulares. Não há como negar que a sociedade pode exigir não apenas do Estado, mas dos agentes privados de um modo geral, o dever de respeito à liberdade sindical em seus âmbitos individual ou coletivo. O Estado, afinal, não é o único inimigo das liberdades. Como bem pontuou José João Abrantes (2005, p. 68), ele se tornou até, nos países democráticos, 'um aliado natural da pessoa e, mais do que isso, tem-se mostrado inclusivamente o principal impulsionador e veículo da liberdade e igualdade materiais'.

[...]

A plena liberdade sindical assume, aliás, posição fundamental na garantia dos direitos sociais. Num verdadeiro processo de catálise, ela modifica a velocidade das reações existentes nos vínculos de trabalho na medida em que assegura a ação de um sindicalismo forte e comprometido com a progressividade social.

[...]

Emergem da liberdade sindical claros deveres de promoção e de proteção não apenas para o Estado, mas também para os particulares – empregadores, associações patronais, os próprios trabalhadores e seus sindicatos e outros sujeitos que com estes mantenham algum vínculo. É em nome dela que se impõe aos empresários o dever de respeito à atividade e independência das associações de trabalhadores e o compromisso de oferecimento e manutenção de espaços para as reivindicações coletivas (MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 114-115).

Nesse sentido, os seguintes precedentes da SDC desta Corte

Superior:

"RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA . 1. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: BENEFÍCIO SOCIAL AUXÍLIO CESTA BÁSICA. A cláusula em análise (Cláusula Décima Sétima) criou o benefício "auxílio cesta básica", que deveria ser pago, nos termos de sua redação, apenas para os empregados associados ao Sindicato Réu. A maioria dos membros desta Seção Especializada votou no sentido de que a cláusula é nula e extrapola os limites da negociação coletiva, na medida em que, ao restringir o seu alcance aos filiados do sindicato, gera discriminação nas relações de trabalho e representa uma tentativa de obrigar a filiação compulsória dos trabalhadores ao sindicato, também vedada pela ordem jurídica. Este Relator ficou vencido e proferiu voto no sentido de que a norma coletiva não desrespeita o ordenamento jurídico, notadamente os princípios da isonomia e da liberdade sindical, em face das seguintes razões, em suma: primeiro, porque a situação diferenciada do empregado associado, que tem um custo mensal de manutenção do ente sindical, possibilita à negociação coletiva, beneficente de



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052**

toda a categoria com a criação de outras cláusulas, fazer essa pequena diferenciação, não detendo ela mais cunho discriminatório; segundo, porque não há a obrigação de filiação ao sindicato, sendo resguardados ao empregado não filiado todos os demais benefícios convencionais, bem como sendo tal opção irrelevante para a manutenção do seu emprego; terceiro, porque a finalidade da norma é justamente o fortalecimento do sindicato e o desenvolvimento da liberdade sindical plena, apurada sob uma ótica eminentemente coletiva. Contudo, conforme já mencionado, o entendimento majoritário dos membros desta Seção Especializada foi de que a cláusula em análise deve ser anulada. Recurso ordinário provido para declarar a nulidade da cláusula em exame. (RO-772-57.2016.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 15/04/2019);

"AUXÍLIO-ESTUDANTE E ABONO SALARIAL. PREVISÃO DE PAGAMENTO APENAS AOS EMPREGADOS SINDICALIZADOS E/OU QUE CONTRIBUEM COM A TAXA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. IMPOSSIBILIDADE. 2.1 - Questão sobre a validade das cláusulas consensuais que previram o pagamento dos benefícios "auxílio estudante" e "abono salarial" somente aos trabalhadores sindicalizados e/ou que contribuem com a taxa de assistência sindical. 2.2 - Ressalvado o entendimento pessoal desta Relatora, prevalece nesta Seção o entendimento firmado, por maioria, no julgamento do processo RO-772-57.2016.5.08.0000, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 15/4/2019, no sentido de ser nula a cláusula coletiva que restringe o seu alcance aos empregados associados/contribuintes ao sindicato profissional, pois viola o art. 8º, III e V, da Constituição Federal, do qual se extrai o dever do ente coletivo de defesa dos direitos e interesses de toda a categoria e o princípio da liberdade sindical, assim como o art. 5º, I, da Carta Maior, na medida em que gera discriminação nas relações de trabalho em ofensa ao princípio da igualdade. Recurso ordinário conhecido e provido" (ROT-21131-97.2020.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 02/02/2023)";

"RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM AÇÃO ANULATÓRIA - PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17 - CLÁUSULA 18ª ("BENEFÍCIO SOCIAL AUXÍLIO CESTA BÁSICA") DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2017/2017 - CONCESSÃO DO BENEFÍCIO APENAS AOS EMPREGADOS ASSOCIADOS - FATOR DE DISCRIMINAÇÃO - OFENSA AO PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO (CF, ART, 5º, XX, E 8º, V) - INVALIDADE DA CLÁUSULA - PROVIMENTO. 1. Os arts. 5º, XX, e 8º, V, da CF consagram os princípios da liberdade de associação e da liberdade sindical. Por sua vez, o art. 611-B da CLT dispõe que "constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos :( ... ) XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052

salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho". 2. O 8º Regional julgou improcedente o pedido da ação anulatória, por considerar válida a cláusula convencional que concede o benefício do auxílio cesta básica apenas aos empregados associados, ao fundamento de que: a) não há de se falar em violação do princípio da liberdade sindical, mas, verdadeiramente, em incentivo à participação na atividade em entidades sindicais, na medida em que busca melhorias para seus afiliados; b) é equivoco confundir "direitos e interesses" a que refere o art. 8º, III, da CF, com "conquistas", que são fruto da luta sindical em favor de seus associados; c) com a cláusula em vigor, os associados do Sindicato recebem a importância de R\$ 333,00, não recebendo os não associados, mas sendo anulada a cláusula, os associados deixarão de receber e os não associados, por sua vez, continuarão sem ter o direito, de modo que se estará retirando de uns sem dar nada aos demais. 3. In casu, assiste razão ao Recorrente, pois tal cláusula vai de encontro: a) aos arts. 5º, XX, e 8º, V, da CF, ainda que ajustada de comum acordo entre os Sindicatos convenientes, pois o que se questiona da cláusula, que concede o benefício do auxílio cesta básica apenas aos empregados associados, é justamente o fato de excluir os empregados não associados ao ente sindical, ou seja, está se restringindo o gozo do direito apenas aos empregados associados e, na realidade, visando compelir os não associados a filiarem-se a fim de obterem tal benesse, com o escopo de o Sindicato obreiro perceber fonte mais ampla de custeio, o que efetivamente não pode ser fator de restrição ou supressão de direitos e deve ser amplamente rechaçado; b) ao art. 611-B, XXVI, da CLT, por se tratar de objeto ilícito de negociação coletiva a supressão ou mesmo a redução do direito à liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador; c) ao Poder Judiciário cabe ser legislador negativo, declarando inconstitucional ou ilegal norma regulamentar, legal ou coletiva, mas não Legislador Positivo, criando direito não previsto em lei, sendo que, em relação ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho, a maior oneração do empregador, como seria o caso, se fosse estendido auxílio cesta básica aos trabalhadores não associados, só se admite com o seu consentimento, em negociação coletiva. 4. Desse modo, merece ser provido o apelo para que seja declarada inválida a Cláusula 18ª da CCT de 2017-2017, por representar fator de discriminação entre associados e não associados, em manifesta ofensa aos arts.611-B, XXVI, da CLT e 5º, XX, e 8º, V, da CF. Recurso ordinário provido " (RO-463-65.2018.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 01/06/2023).

Ante o exposto, conheço do recurso de revista por violação do artigo. 8º, III e V, da Constituição Federal.

### MÉRITO



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 10590-53.2020.5.18.0052**

Como consequência lógica do conhecimento do apelo por violação do artigo. 8º, III e V, da Constituição Federal, dou-lhe provimento para julgar procedente o pedido formulado na inicial, a fim de que determinar que os recorridos se abstenham de celebrar acordo coletivo estabelecendo benefícios exclusivos aos empregados sindicalizados. Determina-se, ainda, a fixação de multa no valor de R\$ 50.000,00 em caso de descumprimento da medida, a ser revertida a instituição de ensino dedicada à formação de profissionais da área de transportes, atuante na cidade de Anápolis/GO ou região, a ser definida em liquidação, nos termos da Resolução nº 179/2020 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.**

Em decorrência do provimento do recurso de revista do MPT, resulta prejudicada a análise do seu AIRR, cuja insurgência é a mesma discutida no RR.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação do artigo. 8º, III e V, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para julgar procedente o pedido formulado na inicial, a fim de que determinar que os recorridos se abstenham de celebrar acordo coletivo estabelecendo benefícios exclusivos aos empregados sindicalizados. Determina-se, ainda, a fixação de multa no valor de R\$ 50.000,00 em caso de descumprimento da medida, a ser revertida a instituição de ensino dedicada à formação de profissionais da área de transportes, atuante na cidade de Anápolis/GO ou região, a ser definida em liquidação, nos termos da Resolução nº 179/2020 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Fica prejudicado o exame do agravo de instrumento interposto pelo MPT. Invertidos os ônus da sucumbência, em relação às custas arbitradas, a cargo dos réus.

Brasília, 27 de setembro de 2023.

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

**CLÁUDIO BRANDÃO**  
Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 29/09/2023 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.