



ACÓRDÃO  
Seção Especializada em Dissídios Coletivos  
GMCB/fmc

**RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. VALIDADE DO § 1º DA CLÁUSULA 14ª DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO REFERENTE AO PERÍODO 2021/2022. RECEBIMENTO DE CESTA BÁSICA. CRITÉRIO DE ASSIDUIDADE. DISPOSIÇÃO POR NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE. NÃO PROVIMENTO.**

Discute-se a validade do § 1º da cláusula 14ª da CCT referente ao período 2021/2022, cujo teor prevê a assiduidade integral durante o mês como critério para a concessão de cesta básica aos empregados que trabalham em canteiro de obra e recebem remuneração máxima de 5 (cinco) salários mínimos.

É cediço que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, prestigia os acordos e convenções coletivas de trabalho firmados em igualdade de condições pelos sujeitos coletivos, desde que observados os limites estabelecidos no próprio texto constitucional e no artigo 611-B da CLT.

Os atores sociais, por meio da negociação coletiva, estabelecerão as normas de natureza social ou econômica que regularão as condições coletivas de trabalho da categoria durante o período de vigência do instrumento coletivo. Desse modo, os entes coletivos celebrantes deverão pautar-se pela lealdade recíproca e colaboração mútua, observando, dessa forma, os ditames da boa-fé objetiva, tanto por ocasião da celebração do instrumento coletivo quanto da sua aplicação.

No tocante à concessão da cesta básica, prevista no instrumento coletivo, constata-se que foram definidos critérios objetivos para o seu recebimento pelos empregados, quais sejam, o trabalho em canteiro de obra, a percepção de remuneração equivalente a, no máximo, 5 (cinco) salários mínimos e a assiduidade integral durante o mês. Uma vez cumpridos esses requisitos, eles farão jus ao benefício, o qual está condicionado, ainda, ao desconto em seus respectivos salários do percentual de 10%, incidente sobre o valor da cesta.

Registre-se, por oportuno, que a única ressalva para o preenchimento da assiduidade ocorrerá na situação de ausência justificada por acidente de trabalho, devidamente comprovado pelo empregado. Essa previsão na cláusula ora impugnada não revela caráter discriminatório ao não incluir as hipóteses de faltas permitidas pelo artigo 473 da CLT nem os afastamentos decorrentes da Covid-19. Isso porque o intuito do empregador é estimular os trabalhadores, por meio da concessão da cesta básica, ao alcance da assiduidade plena, cujos critérios podem ser objeto de negociação coletiva. Nesse sentido, inclusive, há precedente desta egrégia SDC.

Importante salientar, ademais, que as situações das faltas elencadas pelo artigo 473 da CLT e provenientes do acometimento de Covid-19 são justificáveis para evitar o desconto de salário dos empregados. Nos moldes previstos na cláusula ora impugnada, a cesta básica sequer detém natureza salarial, porquanto os empregados participam de seu custeio diante do desconto percentual da remuneração, o que lhe confere caráter indenizatório.

**No presente caso**, o egrégio Tribunal Regional entendeu pela validade do § 1º da cláusula 14ª da Convenção Coletiva, visto que não há tratamento discriminatório em suas disposições, mas, sim, uma correlação objetiva entre a assiduidade integral dos trabalhadores que a cumprem mensalmente e a concessão da cesta básica. Logo, aqueles que não satisfazem os requisitos para o recebimento dessa vantagem adicional continuarão a receber normalmente os seus salários, sem qualquer prejuízo.

Irretocável, portanto, o v. acórdão regional, no sentido de reconhecer a validade da cláusula ora impugnada, uma vez que a definição de critérios de assiduidade para o recebimento de cesta básica pelos empregados é uma matéria passível de

negociação entre os interessados, nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, bem como não ultrapassa os limites traçados pelo próprio texto constitucional e pelo artigo 611-B da CLT.

**Recurso ordinário de que se conhece e ao qual se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário Trabalhista nº **TST-ROT - 10888-53.2022.5.03.0000**, em que é Recorrente(s) **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e são Recorrido(s) **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS e SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO CIVIL DO VALE DO PIRANGA**.

Cuidam os autos de Ação anulatória, com pedido de tutela de urgência, ajuizada pelo d. **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face da **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS** e do **SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO CIVIL DO VALE DO PIRANGA**, em que postula a declaração de nulidade da Cláusula 14ª – CESTA BÁSICA – da Convenção Coletiva de Trabalho referente ao período 2021/2022.

O **SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO CIVIL DO VALE DO PIRANGA** e a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS** apresentaram contestação às fls. 104/109 e 110, respectivamente.

O egrégio Tribunal Regional, por meio do v. acórdão de fls. 166/174,  **julgou improcedente** a pretensão formulada pelo d. **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**.

Inconformado, o d. **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** interpôs recurso ordinário (fls. 205/214), o qual foi admitido à fl. 215.

O **SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO CIVIL DO VALE DO PIRANGA** apresentou contrarrazões (fls. 219/222)

É o relatório.

## **VOTO**

### **1. CONHECIMENTO**

Atendidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.

### **2. MÉRITO**

#### **2.1. AÇÃO ANULATÓRIA. VALIDADE DO § 1º DA CLÁUSULA 14ª DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO REFERENTE AO PERÍODO 2021/2022. RECEBIMENTO DE CESTA BÁSICA. CRITÉRIO DE ASSIDUIDADE. DISPOSIÇÃO POR NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE.**

No que concerne ao tema, o egrégio Tribunal Regional assim decidiu:

“Na inicial (ID 0aa8644) o Autor alega que teve conhecimento dos fatos por meio do Inquérito Civil nº001296.2022.03.000/4, instaurado a partir de documentos encaminhados pelo CEREST aos autos do PP 003809.2021.03.000/1 em 29/03/2022, que amparam o pedido ora formulado de anulação do parágrafo primeiro da cláusula 14ª da CCT 2021/2022, de seguinte teor:

#### **‘CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA**

As empresas concederão, aos empregados que preencherem os requisitos previstos no parágrafo 1º desta Cláusula, uma cesta básica por mês com, pelo menos, 30 (TRINTA) quilos, em 6 (seis) produtos diferentes, dentre eles, obrigatoriamente, arroz, feijão, açúcar, óleo e café, procedendo o desconto respectivo nos salários dos empregados de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do valor da cesta. Fica vedada a inclusão do sal dentre os produtos componentes da cesta básica.

**§ 1º - Farão jus à cesta básica os empregados que trabalharem no canteiro de obra, auferindo salário igual ou inferior a 5 (cinco) salários mínimos e que demonstrarem assiduidade integral, entendendo-se esta a do empregado que não houver faltado ao serviço nenhuma vez durante o mês, ressalvadas apenas as**

**ausências justificadas por motivo de acidente de trabalho, devidamente comprovadas por documento hábil. O fornecimento da cesta básica ao acidentado ficará limitado ao período de um ano'. (grifos nossos)**

O Parquet defende que a cláusula é discriminatória, pois a cesta básica deveria ser garantida ao menos também nos casos de afastamento justificado na forma do art. 473 da CLT e de COVID-19, visto que faria discriminação aos empregados que precisarem faltar ao trabalho ainda que de modo justificado por autorização legal ou por motivo de doença, de modo que violaria também o disposto nos arts. 1º, III, 6º, 7º, XXII e XXIII, 196 e 225 da Constituição Federal. Ademais, argumenta que "embora não haja determinação legal para o fornecimento da alimentação, uma vez ofertada, a parcela passa a fazer parte salário e, em razão disso, não deve ser suprimida de forma casuística", porque passa a integrar o salário.

Em contestação, a Federação dos Trabalhadores (ID d36ef98) corrobora o entendimento do Parquet, o que difere do SINDUSCON (ID 216e830), que defende o lícito exercício da autonomia privada coletiva e, assim, da validade da norma objeto da presente lide, nos moldes do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Acerca da apontada discriminação, é importante registrar que a diferenciação é permitida inclusive em lei quando há situações que justifiquem, como, por exemplo, os trabalhadores com jornadas diferenciadas por norma legal como jornalistas e bancários, que não resultam de aspectos precipuamente ligados à saúde e segurança, mas de conquistas históricas e de reivindicações de categorias, sem que isto venha a ferir a isonomia àquelas outras categorias que laboram na jornada de 8 horas.

De início, é necessário esclarecer o que é diferenciação lícita e, de outro lado, o que vem a ser aquela de caráter ilícito, que caracteriza discriminação. A propósito, rememora-se a lição de Ingo Sarlet sobre a correlação entre a dignidade da pessoa humana e o princípio da isonomia:

Também o direito geral de igualdade (princípio isonômico) encontra-se diretamente ancorado na dignidade da pessoa humana, não sendo por outro motivo que a Declaração Universal da ONU consagrou que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos. Assim, constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que, portanto, não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual não podem ser toleradas a escravidão, a discriminação racial, perseguições por motivos de religião, sexo, enfim, toda e qualquer ofensa ao princípio isonômico na sua dupla dimensão formal e material'. (SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Ed. Livraria do Advogado. 4ª Ed. Porto Alegre, 2006, p. 87)

Em uma das mais importantes e basilares obras sobre discriminação, o jurista Celso Antônio Bandeira de Mello propôs três etapas para aferição de violação ao princípio da isonomia, a saber: a) a primeira diz com o elemento tomado como fator de desigualação (fator de *discrimen*); b) a segunda reporta-se a correlação lógica abstrata existente entre o fator erigido em critério de *discrimen* e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado; c) a terceira atina à consonância desta correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e destarte juridicizados. O referido jurista, ainda, arremata:

'Então, no que atina ao ponto central da matéria abordada procede afirmar: é agredida a igualdade quando o fator diferencial adotado para qualificar os atingidos pela regra não guarda relação de pertinência lógica com a inclusão ou exclusão no benefício deferido ou com a inserção ou arredamento do gravame imposto. Cabe, por isso mesmo, quanto a este aspecto, concluir: o critério especificador escolhido pela lei, a fim de circunscrever os atingidos por uma situação jurídica - a dizer: o fator de discriminação - pode ser qualquer elemento radicado neles; todavia, necessita, inarredavelmente, guardar relação de pertinência lógica com a diferenciação que dele resulta. Em outras palavras: a discriminação não pode ser gratuita ou fortuita. Impende que exista uma adequação racional entre o tratamento diferenciado construído e a razão diferencial que lhe serviu de supedâneo. Segue-se que, se o fator diferencial não guardar conexão lógica com a disparidade de tratamentos jurídicos dispensados, a distinção estabelecida afronta o princípio da isonomia'. (MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O Conteúdo Jurídico do princípio da igualdade. Malheiros Editores, 3ª edição, 8ª tiragem, 2000, pp. 38-39)

Então, para que o procedimento do empregador não ofenda ao princípio constitucional da isonomia é preciso que o fator de discriminação não atinja um só indivíduo, que as pessoas e situações que sofrem a discriminação sejam distintas, que entre o fator de discriminação e a própria discriminação há de haver um nexo lógico e, por fim, que esse nexo relacional guarde coerência com

os interesses constitucionalmente protegidos, sob pena de a discriminação se revelar contrária ao conteúdo jurídico do princípio da igualdade previsto no art. 5º da Constituição Federal.

Ora, especificamente quanto aos empregados que seriam beneficiados, o Parquet sequer se insurgiu quanto ao critério financeiro, que restringe o pagamento aos empregados que recebem até 5 salários mínimos, porque, de fato este não se revela discriminatório, visto que se pode inferir que a cesta básica tem por finalidade complementar a contraprestação pelo trabalho dos que recebem salários menores.

Quanto ao segundo critério, o de garantir o recebimento da cesta básica somente aos empregados com assiduidade plena, excluídos até mesmo os que tiveram faltas justificadas prevista no art. 473 da CLT e por motivo de saúde ao menos aos afastados por motivo de COVID-19, o Parquet não esclarece a razão de a discriminação ser justificada aos que deixaram de comparecer ao trabalho por outros motivos de saúde, como em caso de gripe comum, mas contra esta não se insurge, estando fora dos limites da lide.

Acerca do argumento referente à aplicação do art. 473 da CLT, esta norma trata das faltas justificadas sem prejuízo de salário. A propósito, o parágrafo 3º da referida cláusula, que não é objeto de impugnação, dispõe que a cesta básica não será de concessão obrigatória pelas empresas que fornecerem refeições aos seus empregados. Ademais, embora a presente parcela tenha, como via de regra, natureza salarial por força do art 458 da CLT e do firmado na Súmula 241 do TST, ganha feição indenizatória quando demonstrado que há compartilhamento dos custos do benefício com o empregado beneficiário.

Assim, como no *caput* da cláusula objeto de discussão há expressa previsão de que o fornecimento da cesta básica será feito com "o desconto respectivo nos salários dos empregados de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do valor da cesta", a parcela aqui apreciada, sem previsão legal, não detém natureza salarial, mas indenizatória. A jurisprudência já bem sedimentada da SBDI-1 do TST é nesse sentido:

'AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO DE EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. A Eg. Turma, ao declarar a natureza indenizatória do auxílio-alimentação, decidiu em consonância com a interativa e a notória jurisprudência desta Corte no sentido de que não há como se reconhecer a natureza salarial da parcela "auxílio-alimentação" na hipótese em que restar demonstrado que o trabalhador sempre participou do seu custeio, mediante descontos. Tal fato, por si só, evidencia o caráter indenizatório do auxílio. Incidência do artigo 894, II, §2º, da CLT. Agravo regimental conhecido e não provido' (Ag-E-ED-RR-21103-08.2016.5.04.0021, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 03/12/2021).

Nessa linha, o fator de *discrimen* adotado na norma coletiva, com se percebe, é o da assiduidade plena, salvo a exceção de acidente do trabalho, ou seja, quando fato relacionado diretamente com o empregado incapacitar o trabalhador para o exercício de sua função.

No entender deste Relator e dos demais vencidos, a norma objeto de apreciação extrapola o mero rigor de critério subjetivo e viola o princípio da isonomia, pois trata os empregados com faltas legalmente previstas e justificadas, como dos art. 473 da CLT e art. 6º da Lei nº 605/49, de forma discriminatória. As exceções previstas têm supedâneo nos direitos constitucionais fundamentais à saúde, personalidade e democráticos de cidadania, que são absolutamente indisponíveis e previstos nos arts. 1º, II e III, e parágrafo único, 3º IV, 5º, X, 7º, XXII, 14, 143 e 196 da Constituição Federal.

Nesta interpretação, a norma viola o princípio da isonomia porque estimula ou, eventualmente, pune com o não fornecimento da cesta básica aos empregados que deixaram de comparecer ao trabalho por motivo de doença ou realização de exames (direito à saúde); para o convívio íntimo e privado por nascimento de filho(a), casamento ou óbito de familiar (direito da personalidade) ou ainda por doar sangue, comparecer em Juízo, alistar-se para fins militares e eleitorais (direitos e deveres de cidadania). Assim, o *discrimen* estabelecido rompe com a cadeia lógico-valorativa constitucional, tratando-se de estímulo pecuniário cuja contrapartida poderá demandar prejuízo a direitos indisponíveis. Ademais, a norma estimula o presenteísmo, assim definido pela doutrina especializada:

(...).

Assim, para este Relator a cláusula se revelaria inválida, pois estabelece que a concessão de cesta básica fica restrita aos empregados com assiduidade plena, excetuando desta apenas os

afastados por acidente do trabalho, uma vez que, embora se trate de vantagem não prevista em lei, a redação da norma convencional exclui do recebimento da vantagem os empregados que tiverem faltas legalmente justificadas, a norma viola o princípio da isonomia e da legalidade bem como atinge de forma colateral o direito à saúde, estimulando a ocorrência do presenteísmo para forçar o comparecimento do trabalhador mesmo para situações que a falta tem justificativa e expresse respaldo legal. Em síntese, o exercício regular de um direito (faltas justificadas) não pode implicar a exclusão de uma vantagem assegurada à categoria profissional (cesta básica).

Embora tal critério se revele rigoroso, **o entendimento prevalecente na D. Maioria é de que isto não se revela, por si só, discriminatório, visto que há correlação lógica abstrata existente entre a assiduidade plena estimulada e o tratamento conferido àqueles que assim laboraram, sendo que aqueles que não tiveram atendimento desse grau de assiduidade não sofreram redução ou supressão de parcela salarial.**

Superada a questão da validade do *discrímen* adotado na norma coletiva, impõe-se acrescentar que a própria jurisprudência do TST, que há mais de uma década acolheria a pretensão, já alterou de sentido por força do advento dos arts. 8º, § 3º, e 611-A, § 1º da CLT, acrescentados pela Lei nº 13.467/17 e que instituíram o princípio da interferência mínima na autonomia privada coletiva. Veja-se o entendimento atual:

(...).

Ainda, o decidido pelo STF no julgamento do ARE nº 1.121.633 - Tema 1.046 da Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis", visto que o direito à cesta básica foi instituído por norma coletiva e não é indisponível, não havendo que se falar em critério inválido.

Pelo exposto, **julgo improcedente a ação anulatória de cláusula coletiva**. Indevida a condenação em honorários sucumbenciais em favor dos advogados das rés, por aplicação analógica do art. 18 da Lei nº 73.47/85, na esteira do já decidido pela SDC do TST no ROAACC nº 513-28.2017.5.08.0000, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DeJT de 15/10/2018" (sem grifos no original).

Nas razões do recurso ordinário, o d. Ministério Público do Trabalho defende a nulidade do § 1º da cláusula 14ª da CCT, porquanto estabeleceria critério discriminatório ao traçar parâmetros de assiduidade para a concessão de cesta básica.

#### **À análise.**

Discute-se a validade da cláusula 14ª, § 1º, da Convenção Coletiva de Trabalho referente ao período 2021/2022, a qual possui a seguinte redação:

#### **"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA**

**As empresas concederão**, aos empregados que preencherem os requisitos previstos no parágrafo 1º desta Cláusula, **uma cesta básica por mês** com, pelo menos, 30 (TRINTA) quilos, em 6 (seis) produtos diferentes, dentre eles, obrigatoriamente, arroz, feijão, açúcar, óleo e café, **procedendo o desconto respectivo nos salários dos empregados de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do valor da cesta**. Fica vedada a inclusão do sal dentre os produtos componentes da cesta básica.

**§ 1º - Farão jus à cesta básica os empregados que trabalharem no canteiro de obra, auferindo salário igual ou inferior a 5 (cinco) salários mínimos e que demonstrarem assiduidade integral, entendendo-se esta a do empregado que não houver faltado ao serviço nenhuma vez durante o mês, ressalvadas apenas as ausências justificadas por motivo de acidente de trabalho, devidamente comprovadas por documento hábil. O fornecimento da cesta básica ao acidentado ficará limitado ao período de um ano" (sem grifos no original).**

É cediço que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, prestigia os acordos e convenções coletivas de trabalho firmados em igualdade de condições pelos sujeitos coletivos, desde que observados os limites estabelecidos no próprio texto constitucional e no artigo 611-B da CLT.

Trata-se do respeito estatal à autonomia privada coletiva, princípio do Direito Coletivo do Trabalho que pode ser definido como "o poder social de os grupos representados autorregulamentarem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par e apesar do regramento estatal – desde que não afronte norma típica de ordem pública" (TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**, v. II, p. 1189).

Os atores sociais, por meio da negociação coletiva, estabelecerão as normas de natureza social ou econômica que regularão as condições coletivas de trabalho da categoria durante o período de vigência do instrumento coletivo. Desse modo, os entes coletivos celebrantes deverão pautar-se pela lealdade recíproca e colaboração mútua, observando, dessa forma, os ditames da boa-fé objetiva, tanto por ocasião da celebração do instrumento coletivo quanto da sua aplicação.

No tocante à concessão da cesta básica, prevista no instrumento coletivo, constata-se que foram definidos critérios objetivos para o seu recebimento pelos empregados, quais sejam, o trabalho em canteiro de obra, a percepção de remuneração equivalente a, no máximo, 5 (cinco) salários mínimos e a assiduidade integral durante o mês. Uma vez cumpridos esses requisitos, eles farão jus ao benefício, o qual está condicionado, ainda, ao desconto em seus respectivos salários do percentual de 10%, incidente sobre o valor da cesta.

Registre-se, por oportuno, que a única ressalva para o preenchimento da assiduidade ocorrerá na situação de ausência justificada por acidente de trabalho, devidamente comprovado pelo empregado. Essa previsão na cláusula ora impugnada não revela caráter discriminatório ao não incluir as hipóteses de faltas permitidas pelo artigo 473 da CLT nem os afastamentos decorrentes da Covid-19. Isso porque o intuito do empregador é estimular os trabalhadores, por meio da concessão da cesta básica, ao alcance da assiduidade plena, cujos critérios podem ser objeto de negociação coletiva.

Nesse sentido, inclusive, mencione-se o seguinte precedente desta egrégia SDC:

"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **CONCESSÃO DE CESTA BÁSICA CONDICIONADA À ASSIDUIDADE. APLICAÇÃO DO ART. 7.º, XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.** A concessão de cesta básica, prevista na cláusula, não decorre de lei, mas apenas da vontade dos atores sociais. **Podem eles disciplinar a forma de sua concessão, de modo a fixar a assiduidade como critério válido e eficaz para obtenção ou não do direito ali previsto.** Recurso Ordinário não provido (...)" (RO-169-81.2016.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 16/04/2018).

Importante salientar, ademais, que as situações das faltas elencadas pelo artigo 473 da CLT e provenientes do acometimento de Covid-19 são justificáveis para evitar o desconto de salário dos empregados. Nos moldes previstos na cláusula ora impugnada, a cesta básica sequer detém natureza salarial, porquanto os empregados participam de seu custeio diante do desconto percentual da remuneração, o que lhe confere caráter indenizatório.

A propósito, trago à colação o seguinte julgado da egrégia SBDI-1:

"AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO DE EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. A Eg. Turma, ao declarar a natureza indenizatória do auxílio-alimentação, decidiu em consonância com a interativa e a notória jurisprudência desta Corte no sentido de que não há como se reconhecer a natureza salarial da parcela "auxílio-alimentação" **na hipótese em que restar demonstrado que o trabalhador sempre participou do seu custeio, mediante descontos. Tal fato, por si só, evidencia o caráter indenizatório do auxílio.** Incidência do artigo 894, II, §2º, da CLT. Agravo regimental conhecido e não provido" (Ag-E-ED-RR-21103-08.2016.5.04.0021, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 03/12/2021) (sem grifos no original).

**No presente caso**, o egrégio Tribunal Regional entendeu pela validade do § 1º da cláusula 14ª da Convenção Coletiva, visto que não há tratamento discriminatório em suas disposições,

mas, sim, uma correlação objetiva entre a assiduidade integral dos trabalhadores que a cumprem mensalmente e a concessão da cesta básica. Desse modo, aqueles que não satisfazem os requisitos para o recebimento de uma vantagem adicional continuarão a receber normalmente os seus salários, sem qualquer espécie de prejuízo.

Irretocável, portanto, o v. acórdão regional, no sentido de reconhecer a validade da cláusula ora impugnada, uma vez que a definição de critérios de assiduidade para o recebimento de cesta básica pelos empregados é uma matéria passível de negociação entre os interessados, nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, bem como não ultrapassa os limites traçados pelo próprio texto constitucional e pelo artigo 611-B da CLT.

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, vencido o Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado.

Brasília, 12 de junho de 2023.

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

**CAPUTO BASTOS**  
Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 14/06/2023 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.