

TST-ROT - 80398-79.2021.5.07.0000

RECORRENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS E AFINS DO ESTADO DO CEARÁ - SINTERC

RECORRIDOS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO e SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO ATACADISTA DE REFEICOES COLETIVAS NO ESTADO DO CEARÁ

RELATOR: MINISTRO ALEXANDRE AGRA BELMONTE

GMMGD/vd

JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO

AÇÃO ANULATÓRIA DO MPT. NULIDADE DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA PELOS REQUERIDOS. VALORES DIFERENCIADOS DE AUXÍLIO CESTA BÁSICA ENTRE ASSOCIADOS E NÃO ASSOCIADOS.

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS E AFINS DO ESTADO DO CEARÁ – SINTERC em Ação Anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 7ª Região. A pretensão deduzida em juízo pela MPT é a declaração de nulidade dos parágrafos primeiro, quarto, oitavo, nono e décimo, todos integrantes da cláusula 24ª da CCT 2020/2021.

O Tribunal Regional julgou procedente a ação, declarando a nulidade das referidos parágrafos da Cláusula 24ª, adotando os seguintes fundamentos:

“É nítido o caráter atentatório à liberdade sindical esboçado na diferença de tratamento dada aos não sindicalizados, chegando-se ao extremo de punir, mediante multa convencional, os empregadores que iguallassem o tratamento entre sindicalizados e não sindicalizados, declarando, ainda, que qualquer valor pago a mais seria considerado salário in natura.

O que ocorre, assim, é que trabalhadores em situação idêntica recebem tratamento diferenciado, o que ocorre mesmo que o empregador deseje, espontaneamente, estender o benefício, extensão essa que redundaria em sancionamento e gravame adicional para o ente patronal. É clara, portanto, a utilização de vantagens convencionais, convertidas em verdadeiras sanções econômicas, para que não-sindicalizados, ainda que livres para não se filiar, e dada a sua própria condição de hipossuficientes,

vejam-se compelidos a o fazer, pois não podem ou não devem se dar ao luxo de abdicar de vantagem pecuniária em nome do direito de permanecerem não-associados”.

O Sindicato Obreiro interpõe recurso ordinário, no qual defende a validade da cláusula atacada, por compreender que “a norma coletiva não viola a liberdade de associação sindical consagrada no artigo 8º, V, da CF, mas apenas institui instrumento de reforço da organização coletiva dos próprios trabalhadores, cabendo ao empregado a opção de se filiar ou não ao sindicato e receber a benesse extra oferecida”.

Em sessão de julgamento, a maioria da SDC/TST, acompanhou o voto do Relator, Exmo. Ministro Alexandre Agra Belmonte, para negar provimento ao recurso ordinário. Ficaram vencidos este Ministro e o Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, que lhes dava provimento.

Não obstante os judiciosos fundamentos adotados pelo Exmo. Ministro Relator, peço vênia para divergir desse entendimento.

Inicialmente, destaque-se que o que se discute nos autos é se a norma coletiva que prevê valor diferenciado a ser recebido, a título de cesta básica, entre associados e não associados, fere o princípio da liberdade sindical e/ou o da não discriminação.

Eis os parágrafos impugnados da Cláusula 24ª:

"Parágrafo primeiro: **para os empregados não associados ao sindicato profissional, as empresas fornecerão cesta básica, na vigência da presente convenção, no valor de R\$ 123,50 (cento e vinte e três reais e cinquenta centavos). Para os seus empregados associados ao sindicato profissional as empresas fornecerão cesta básica, na vigência da presente convenção, no valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais)**

(...)

Parágrafo quarto: as empresas poderão descontar, em folha de pagamento, **o percentual de até 8% (oito por cento) dos empregados associados ao sindicato profissional e 15% (quinze por cento), dos empregados não associados ao sindicato profissional**, percentuais incidentes sobre o valor da cesta básica ou vale compra fornecido, não havendo que se falar em integração do benefício para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários e fiscais, se observados os percentuais de desconto previstos nesta cláusula.

(...)

Parágrafo oitavo: as empresas que optarem por alterar as condições de concessão da cesta básica para se desvincular do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, poderão passar a adotar os critérios previstos no parágrafo primeiro da presente cláusula.

Parágrafo nono: os trabalhadores e trabalhadoras, associados ao sindicato profissional e demitidos a partir do décimo quinto dia do mês sem justa causa, terão direito ao recebimento da cesta básica, conforme previsto na presente cláusula.

Parágrafo décimo: na hipótese da empresa conceder cesta básica para os empregados não associados ao sindicato profissional em valor superior a R\$ 12,50 (cento e vinte e três reais e cinquenta centavos), a diferença será considerado como salário in natura e integrará o salário para todos os efeitos, além de ser devida ao sindicato profissional a multa por descumprimento de cláusulas da presente convenção (cláusula 82), se, após notificada, a empresa para regularizar o fornecimento de cesta básica, a empresa não o fizer no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da ciência da notificação." (destaques acrescidos)

Esta Seção vem decidindo que cláusula que **restringe a concessão de benefício aos empregados pagantes da contribuição assistencial, destinada ao Sindicato para o custeio da negociação coletiva**, gera discriminação nas relações de trabalho, bem como uma tentativa de obrigar a filiação compulsória dos trabalhadores, também vedada pela ordem jurídica.

Assim foi decidido no seguinte julgado desta SDC:

"RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. (...). 3. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DAS ASSEMBLEIAS LIBERADAS. Saliente-se que não se discute a legalidade da cobrança da contribuição assistencial dos trabalhadores não filiados. Trata-se de cláusula que prevê a dispensa das atividades laborais, nos três dias por ano destinados às "Assembleias Liberadas", apenas dos trabalhadores filiados e/ou que consentiram com o pagamento da contribuição assistencial. O MPT alega que a cláusula desrespeita o princípio da não discriminação, ao restringir do benefício criado os trabalhadores não filiados ao sindicato. **A maioria dos membros desta Seção Especializada votou no sentido de que a cláusula não é plenamente válida, na medida em que, no ponto em que limita a concessão do benefício apenas aos trabalhadores associados, 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, conforme razões expostas no corpo do voto. Recurso ordinário**

provido parcialmente, no aspecto." (ROT-247-66.2018.5.13.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/04/2022).

Na ocasião, este Ministro consignou sua ressalva de entendimento no sentido de que norma coletiva dessa natureza é plenamente válida, registrando as seguintes razões.

A Convenção 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e negociação coletiva, estipula no art. 4º que:

"Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego."

A Constituição Federal, por sua vez, reconhece os instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva – convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI, CF/88). Respeitados os limites objetivamente impostos, como a vedação à renúncia a direitos, os seres coletivos detêm ampla autonomia para estipularem as normas que acharem convenientes.

A cláusula em análise, embora tenha sido fixada pelo poder normativo, tem origem em norma preexistente, ou seja, foi pactuada consensualmente entre as Partes no período anterior, e consiste em nítida vantagem extralegal, que estimula a participação dos trabalhadores no sindicato. A limitação de sua abrangência a uma parcela da categoria profissional, conforme norma coletiva autônoma que vigorou no período anterior, é plenamente justificada, uma vez que atende precisamente os trabalhadores que efetivamente participam e financiam as atividades sindicais.

Assim, considerando que as atividades sindicais favorecem todos os trabalhadores, independentemente de filiação, é razoável concluir que a repercussão prática de apenas uma cláusula a essa parcela dos trabalhadores que efetivamente fortalecem a atuação sindical beneficia toda a categoria profissional.

Nesse contexto, a cláusula não cria uma restrição por mero arbítrio, mas um direito peculiar que se amolda com razoabilidade à condição diferenciada dos trabalhadores filiados, não se havendo falar em adoção de critério discriminatório.

Saliente-se que a norma coletiva originária (autônoma) não coloca em confronto a liberdade individual obreira de vinculação ou desvinculação ao sindicato profissional, consoante determina o art. 8º, V, da CF, porque não há a obrigação de filiação ao sindicato e são resguardados todos os demais benefícios convencionais à totalidade dos membros da categoria profissional. Tampouco proíbe o gozo do benefício aos empregados que, eventualmente, não sejam filiados, já que a adesão ao ente sindical para percepção do benefício ("abono") pode ocorrer até o início do gozo das férias (alínea "c").

Em verdade, a cláusula opera num espaço de plena validade, sem qualquer traço discriminatório, pois não elege beneficiários do direito com base em critério injustamente desqualificante, não provoca qualquer fissura nos fundamentos que sustentam a liberdade associativa, tampouco desrespeita o piso mínimo de civilidade que se espera nas relações entre trabalhadores, sindicato e empregadores.

A propósito, a ideia de liberdade não se restringe apenas às prerrogativas individuais da pessoa humana. Deve se considerar também que a noção de liberdade favorece também as coletividades, tais como empresas, instituições diversas, inclusive sindicatos, e a própria organização do Estado.

Uma das inovações que o Direito Coletivo do Trabalho, em sua estruturação desde a segunda metade do século XIX e desenrolar do século XX até os dias atuais, trouxe para o Direito e para o próprio Direito Constitucional foi o implemento da noção de liberdade coletiva no âmbito da economia e da sociedade, a liberdade dos grupos sociais - no caso trabalhista, liderados pelos sindicatos.

Essa noção coletiva de liberdade deve estar associada à noção meramente individual de liberdade, no contexto do exame dos atos coletivos dos trabalhadores e de suas entidades sindicais. Contudo essa noção não pode gerar uma interpretação estritamente individualista da liberdade, pois, se exacerbada e desproporcional, pode comprometer a própria ideia de liberdade coletiva, de atos coletivos (como a greve), de organização coletiva, em síntese, a própria ideia estruturante do Direito Coletivo do Trabalho.

Perceba-se que o fortalecimento do sindicato, muito provavelmente, representa o mais importante interesse coletivo trabalhista. O sindicato se organiza para defender os interesses dos trabalhadores no plano da relação de trabalho e, até mesmo, em plano social mais largo. Nessa linha é que a própria Constituição enfatiza a função representativa dos sindicatos (art. 8º, III), pela qual lhes cabe a "defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas". O processo de afirmação do ser

coletivo obreiro, evidentemente, passa pela adesão dos membros da categoria profissional ao sindicato, no maior número possível.

Nesse panorama, a circunstância de a norma coletiva autônoma buscar alcançar esse interesse coletivo da categoria profissional (maior número de filiações possível e participação dos trabalhadores nas atividades sindicais), através da criação de benefício extralegal destinado aos empregados que já atuam nesse processo de fortalecimento, não pode ser considerada afrontosa à liberdade individual do trabalhador, no caso concreto: primeiro, 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; segundo, porque a finalidade da norma é justamente o fortalecimento do sindicato e desenvolvimento da liberdade sindical plena, apurada sob uma ótica eminentemente coletiva.

Deve-se considerar, ainda, o atual contexto jurídico e de precariedade financeira por qual passam os entes sindicais brasileiros, com a perda da sua principal receita, a contribuição sindical obrigatória, convolada em contribuição sindical voluntária pela Lei nº 13.467/2017, e o baixíssimo nível de sindicalização do País – circunstância que, inevitavelmente, desfavorece a desejável equalização de forças entre os sujeitos coletivos no campo do Direito Coletivo do Trabalho.

Além dessas razões consignadas, importante destacar que, **na hipótese destes autos**, este Ministro considera os parágrafos da cláusula impugnada pelo MPT plenamente válidos, por existirem duas distinções importantes no benefício sob análise (auxílio cesta básica): trata-se de parcela não existente na ordem jurídica legal, que foi deferida a todos os integrantes da categoria profissional, associados e não associados à entidade sindical obreira, embora em valores diferenciados.

Vale dizer, no caso destes autos, o auxílio cesta básica é uma vantagem que só existe porque concedida voluntariamente pela negociação coletiva e que não está sendo negada aos demais trabalhadores não associados à entidade sindical. A cláusula prevê, tão somente, uma **modestíssima diferenciação, simplesmente simbólica**, para dizer que o sindicalizado está cumprindo um papel social e profissional importante.

Em face disso, em acréscimo às razões já expostas, compreende-se que, caso dos autos, a diferenciação proposta pelo Ente Sindical obreiro não detém cunho discriminatório, portanto, ainda mais se considerada a mudança bastante exacerbada da ordem jurídica que gerou precariedade financeira por qual passam os entes sindicais brasileiros – conforme já consignado.

Pelo exposto, voto no sentido de conhecer do recurso ordinário

e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a validade dos parágrafos primeiro, quarto, oitavo, nono e décimo da Cláusula 24ª da CCT 2020/2021.

É como voto, *data venia*.

Brasília, 20 de novembro de 2023.

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro do TST