



Boas Práticas Sindicais – Nulidade de cláusulas coletivas que restringem direitos a trabalhadores sindicalizados

Nos estudos sobre convenções coletivas de trabalho, de setores diversos, não é raro identificar cláusulas coletivas prevendo a restrição de direitos a trabalhadores filiados ao sindicato laboral.

Como exemplos podem ser citadas as seguintes cláusulas coletivas, transcritas com alterações para não identificação das partes e localidades:

CLÁUSULA... - BENEFÍCIO SOCIAL AUXÍLIO CESTA BÁSICA.

Exclusivamente para os **empregados vinculados como sócio contribuinte do Sindicato dos Trabalhadores**, com abrangência de atuação nos Municípios de ... , o empregador concederá o benefício social de auxílio cesta básica no valor de R\$ 388,50 (trezentos e oitenta e oito reais e cinquenta centavos), que deverá ser pago até o 10º (décimo) dia de cada mês. (Grifou-se)

CLÁUSULA... - DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO.

A partir de 1º de janeiro de 2022, o vale-alimentação/refeição dos empregados das empresas que compõem a categoria econômica representada pelo sindicato patronal, será no valor mínimo diário de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), com exceção dos "Shoppings Centers", devendo ser pago até o 5º dia útil de cada mês por meio de cartão vale-refeição ou vale-alimentação.

Parágrafo primeiro – ...

Parágrafo segundo - Exclusivamente na hipótese de o **empregado ser associado ao sindicato laboral**, o vale-alimentação/refeição será pago no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) mensais.

Parágrafo Terceiro – **Aos empregados associados ao sindicato laboral** ficará assegurado o recebimento do vale alimentação/refeição durante as férias, período de licença decorrente de auxílio doença acidentário e demais afastamentos desde que relacionados ao trabalho. (Grifou-se)

CLÁUSULA... – VALE-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO.

Fica obrigatório, para as empresas abrangidas pela presente convenção coletiva, o fornecimento para todos seus empregados, de vale-refeição ou vale-alimentação, que deverá ser fornecido conforme a população estimada no último censo do IBGE, na seguinte proporção:

Cidade com até 130.000 habitantes – R\$ 17,35

Cidade com mais de r\$ 130.000 – R\$ 18,85

[...]

Parágrafo quarto – Os valores poderão ser subsidiados pelos empregados em até 20% (vinte por cento) do valor mensal do vale-alimentação/refeição, **sendo vedado o desconto aos empregados associados (filiados) ao Sindicato Laboral.** (Grifou-se)

CLÁUSULA... – VALE-ALIMENTAÇÃO.

A partir do mês de março de 2022, as empresas fornecerão aos seus empregados o auxílio-alimentação no valor mensal de R\$ 134,00 (cento e trinta e quatro reais), que deverá ser concedido até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, sendo admitido o pagamento proporcional na admissão e na rescisão contratual do empregado.

[...]

Parágrafo sexto - Os trabalhadores que **estiverem em dia com suas obrigações contributivas perante o Sindicato Laboral** receberão o valor do auxílio-alimentação integralmente, sem qualquer coparticipação, porém para **os que não estiverem em dia poderá ser descontado o percentual de 20% (vinte por cento) a título de coparticipação.** (Grifou-se)

Todos os exemplos foram identificados em convenções coletivas registradas no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Previdência, e como se pode perceber contêm previsões onde é possível identificar tratamento diferenciado entre trabalhadores sindicalizados ou não ao sindicato laboral, com maiores vantagens para os primeiros.

Em tais situações há grande risco de ocorrer questionamentos judiciais, sendo que para tanto, existe uma ação denominada “ação anulatória de cláusula coletiva”, na qual, legalmente, o Ministério Público do Trabalho é quem tem legitimidade para sua propositura, nos termos do inciso IV do art. 83 da Lei Complementar nº 75/1993:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

(...)

IV - propor as ações cabíveis para **declaração de nulidade de cláusula** de contrato, **acordo coletivo ou convenção coletiva** que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores; (Grifou-se)

A jurisprudência prevalecte na Seção de Dissídios Coletivos – SDC do Tribunal Superior do Trabalho tem estabelecido que a legitimidade para propor ação anulatória de cláusulas constantes de instrumentos normativos se restringe ao Ministério Público do Trabalho, e, excepcionalmente, aos sindicatos representantes das categorias econômica e profissional e às empresas signatárias (na hipótese de acordo coletivo de trabalho), quando demonstrado o vício de vontade na elaboração desses instrumentos, e, ainda, aos entes coletivos representativos das categorias econômica ou profissional, caso se considerem prejudicados em sua esfera jurídica em decorrência da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, mesmo que não tenham subscrito a norma coletiva.

Segundo julgados da Seção de Dissídios Coletivos é nula a cláusula coletiva que restringe o seu alcance aos trabalhadores filiados do sindicato laboral, gerando discriminação nas relações de trabalho, representando uma tentativa de obrigar a filiação compulsória dos trabalhadores ao sindicato, o que é proibido pela ordem jurídica.

Para a Seção de Dissídios Coletivos, no ordenamento jurídico brasileiro, a negociação restrita aos filiados/contribuintes ao sindicato fere o inciso III do art. 8º da Constituição Federal de 1988, que dispõe expressamente que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, e, além disso, o art. 8º da Carta Magna, estabelece 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”.

Outrossim, consta no inciso XX do art. 5º da Constituição Federal de 1988 que “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”, e no âmbito internacional, a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, igualmente, consagra os princípios da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização.

Ainda, segundo a Seção de Dissídios Coletivos, a restrição negocial a filiados gera discriminação nas relações de trabalho, o que ofende o princípio da igualdade (inciso I do art. 5º da Constituição Federal de 1988), e, na prática, a negociação coletiva restrita aos filiados tem a intenção de obrigar os outros a se filiarem, o que não se pode admitir.

Para a Seção de Dissídios Coletivos a tentativa explícita de filiação compulsória promovida pelo sindicato, ao excluir os não sindicalizados de determinados direitos coletivos, atenta contra os limites da negociação coletiva, violando a liberdade de filiação e estimulando a desigualdade social, significando a recusa do sindicato em cumprir seu dever de representação da categoria, ou melhor, a representação se daria apenas nos pontos de conveniência da entidade sindical.

Sobre a questão, inclusive, já se posicionou o Tribunal Superior do Trabalho, através da Orientação Jurisprudencial nº 20:

OJ-SDC-20. Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Condição violadora do art. 8º, V, da CF/88 (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010. Viola o art. 8º, V, da CF/1988 **cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência**, na contratação de mão de obra, do **trabalhador sindicalizado sobre os demais**. (Grifou-se)

Portanto, em conclusão, quando das negociações coletivas é fundamental buscar estruturar as cláusulas sem restrição de direitos a trabalhadores filiados ao sindicato laboral, em detrimento dos não filiados, visto que isso extrapola os limites da negociação coletiva, e dá margem a discriminação nas relações de trabalho, com gran-

-de possibilidade de a Justiça do Trabalho entender que o fato representa uma tentativa de obrigar a filiação compulsória de trabalhadores, o que é vedado pela ordem jurídica brasileira, com grande risco de a cláusula ser judicialmente considerada nula.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho