



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

A C Ó R D ã O

SDC

KA/ks/pr

AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO PROFISSIONAL. Trata-se de cláusula que condiciona o auferimento do salário profissional aos empregados que possuírem um ano de experiência na mesma especialidade e no mesmo ramo de negócio e desde que percebam apenas salário fixo. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, que são elaborados e firmados pelos entes coletivos. Os instrumentos coletivos autônomos devem atuar, precipuamente, no vazio da legislação trabalhista e sempre na busca para adicionar melhorias nas condições mínimas de trabalho asseguradas nas normas estatais. A autonomia de vontade dos seres coletivos, manifestada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta. De acordo com a Exma. Ministra Maria de Assis Calsing, que, ao analisar cláusula idêntica a esta, no processo AIRO-RO-799-40.2016.5.08.0000, externou, no seu brilhante voto, a lógica desse instrumento normativo: “A dificuldade inicial no exame da cláusula diz respeito à compreensão de se fixar um piso salarial, aí entendido aquele estabelecido por norma coletiva para incidir sobre determinada categoria profissional ou certa profissão numa categoria profissional, quando estipulados critérios que revelam a possibilidade de pagamento a menor daquele piso. É a lógica da cláusula. Note-se que só recebe determinado valor quem, recebendo salário fixo, satisfizer outros requisitos



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

previstos na norma, o que revela a existência, por óbvio, de pagamento de salários aquém daquele piso e para o qual não há previsão convencional.”. Precedentes da SDC. No caso, infere-se que as normas impugnadas não possuem conteúdo discriminatório, uma vez que não criam critérios de diferenciação sem justificativa, tais como distinção de sexo, nacionalidade, idade, religião, raça ou opinião, como descritas no art. 1º, a, da Convenção n° 111 da OIT. Também não há desrespeito ao princípio da isonomia, porque as regras impugnadas não criam pisos salariais diferenciados para os trabalhadores nas mesmas condições abrangidos pela norma coletiva. Desse modo, considerando que a cláusula questionada não desrespeita o princípio da isonomia (art. 5º da CF/88), tampouco o princípio da não discriminação (art. 7º, XXX, da CF/88), deve ser reformada a decisão do Tribunal Regional para prevalecer o reconhecimento da cláusula estabelecida livremente pelos sindicatos em negociação coletiva. Recurso ordinário a que se dá provimento. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – QUEBRA DE CAIXA.** O Tribunal Regional da 8ª Região declarou nula a cláusula impugnada sob o fundamento de que a norma contraria o Precedente Normativo n° 103 do TST, no que tange ao percentual remuneratório a título de quebra de caixa. Conforme externado anteriormente, a Constituição Federal de 1988 assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho firmados pelos entes coletivos. A autonomia de vontade dos seres coletivos, decorrente das negociações coletivas, está limitada pelas normas heterônomas cogentes, ou seja, está condicionada aos direitos de indisponibilidade absoluta. Registra-se que o benefício objeto da

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1001DB2EE4EEF9F5A8.



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

norma impugnada (gratificação ou o denominado adicional "quebra de caixa") não está previsto no ordenamento jurídico, sendo que a sua concessão resulta da negociação entre as partes interessadas, que têm liberdade para ajustar o percentual que será contemplado no instrumento coletivo, em conformidade com o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Cabe aqui esclarecer que os Precedentes Normativos desta Corte são aplicados quando, frustrada a negociação coletiva, a pauta de reivindicações é submetida ao crivo do poder normativo da Justiça do Trabalho. Os Precedentes Normativos da SDC do TST servem para balizar as decisões adotadas nos dissídios coletivos, no entanto, os instrumentos normativos, via de regra, não têm a obrigatoriedade de observar exatamente os parâmetros fixados nos Precedentes. A contrariedade da redação da norma autônoma em relação aos Precedentes não dão, por si só, azo a declaração de nulidade da regra negociada. Em sede de ação anulatória, o que deve ser observado é se a norma está em consonância com os direitos de indisponibilidade absoluta, consagrados na Constituição Federal e nas normas infraconstitucionais. No caso concreto, infere-se que a norma ora combatida não viola nenhum direito de indisponibilidade absoluta dos trabalhadores. Recurso ordinário a que se dá provimento. **OBRIGAÇÃO DE FAZER. PUBLICIDADE DO INTEIRO TEOR DO ACÓRDÃO EM SUA SEDE E NAS MÍDIAS SOCIAIS. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. NÃO REPETIR, NOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS FUTUROS, O TEOR DAS CLÁUSULAS ANULADAS. INCOMPATIBILIDADE COM A AÇÃO ANULATÓRIA.** A jurisprudência desta Seção Especializada firmou-se no sentido de que a imposição aos réus de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1001DB2EE4EEF9F5A8.



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

obrigação de fazer ou de não fazer é incompatível com a natureza da ação anulatória, que é meramente declaratória. Recurso ordinário a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário n° **TST-RO-13-59.2017.5.08.0000**, em que é Recorrente **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DO PARÁ - FECOMÉRCIO E OUTRO** e Recorrido **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS DOS ESTADOS DO PARÁ E AMAPÁ - FETRACOM** e **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARÁ**.

O Ministério Público do Trabalho da 8ª Região ajuizou ação anulatória visando a declaração de nulidade das Cláusulas Terceira, parágrafos primeiro e segundo, e Décima Primeira da Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência para o período 2016/2017, firmada entre a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Pará - FECOMÉRCIO e Outro e o Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado do Pará.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região julgou procedente a ação e declarou "a nulidade dos parágrafos primeiro e segundo da Cláusula Terceira (Salário Profissional) e Cláusula Décima Primeira (Quebra de Caixa) da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, celebrada entre os réus;" determinou "o cumprimento de obrigação de não fazer, para que os réus não incluam as disposições aqui anuladas em instrumentos coletivos futuros, devendo, ainda, dar publicidade à presente decisão em suas sedes e por meio de mídias sociais, para conhecimento dos envolvidos, tudo sob pena de multa diária de R\$1.000,00 (mil reais) em caso de descumprimento, nos termos do art. 536 do CPC/2015, devendo ser comprovada a publicidade nos autos, após o prazo de 30 (trinta) dias da decisão, comunicando-se o autor, que informará ao Juízo acerca do cumprimento ou não. Tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas no importe de R\$20,00, para cada um dos réus, calculadas sobre R\$1.000,00, valor atribuído à causa na inicial.", nos termos do acórdão de fls. 199/203, complementado às fls. 260/262.

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Pará - FECOMÉRCIO e Outro interpuseram recurso ordinário, às fls. 290, que foi admitido pelo despacho de fl. 290.



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

O Ministério Público do Trabalho da 8ª Região apresentou contrarrazões, às fls. 296/300.

Dispensada remessa à Procuradoria-Geral do Trabalho.
É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos recursais.
Conheço.

2. MÉRITO

O Ministério Público do Trabalho da 8ª Região ajuizou ação anulatória perante o TRT da 8ª Região visando a nulidade das Cláusulas Terceira, parágrafos primeiro e segundo, e Décima Primeira da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Pará - FECOMÉRCIO e Outro e o Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado do Pará.

O TRT de origem julgou procedente a ação anulatória e declarou a nulidade das cláusulas supracitadas da Convenção Coletiva de Trabalho.

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Pará - FECOMÉRCIO e Outro interpuseram recurso ordinário contra a decisão do Tribunal Regional.

Registra-se que a Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 foi firmada pelas partes em data anterior a entrada em vigor da Lei n° 13.467/2017.

2.1. CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO PROFISSIONAL

O TRT da 8ª Região declarou a nulidade dos Parágrafos Primeiro e Segundo da Cláusula Terceira, pelos seguintes fundamentos:

“CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO PROFISSIONAL.

A partir de 1º de março de 2016 o salário profissional da categoria passa a ser de R\$ 1.088,00 (um mil e oitenta e oito reais).



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O salário profissional será devido aos empregados que percebam apenas salário fixo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Salário Profissional de que trata esta cláusula, somente será devido aos empregados que possuírem um ano de experiência na mesma especialidade e no mesmo ramo de negócio comprovado pela CTPS, somando-se períodos de empregadores anteriores ao período da empresa empregadora atual.

O autor alega que o direito à percepção do salário profissional "está condicionado aos empregados que recebem salário fixo ou aos empregados que possuírem um ano de experiência na mesma especialidade e no mesmo ramo de negócio comprovado pela CTPS, somando-se períodos de empregadores anteriores ao período da empresa empregadora atual".

Segundo o autor, a cláusula convencional viola os arts. 5º, *caput* e 7º, XXX da CF/88.

Com razão o autor, até porque, como bem frisa em suas razões, o salário profissional é o valor mínimo a ser pago aos trabalhadores da categoria conveniente.

Nesse contexto, a cláusula em comento viola o princípio constitucional da isonomia ao possibilitar desigualdades salariais e prever critérios discriminatórios na fixação dos salários.

No caso, o parágrafo primeiro exclui o empregado detentor de salário misto da base salarial da categoria, enquanto o parágrafo segundo, a um só tempo exclui aqueles não enquadrados em sua disposição e chancela a desigualdade ao impor diferenças para a percepção do salário profissional por tempo de serviço.

Desse modo, evidencia-se a discriminação na fixação dos salários, razão pela qual declara-se a nulidade dos parágrafos primeiro e segundo da Cláusula Terceira (Salário Profissional) da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017.”

Os recorrentes alegam que as partes não estabeleceram um piso salarial, mas sim um salário profissional de uma categoria que sequer possui salário previsto em lei. Para tanto, decidiram livremente estabelecer alguns critérios para a percepção do referido salário.



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

Sustentam que as partes envolvidas na convenção coletiva nem mesmo têm a obrigação legal de fixar salários acima do mínimo vigente.

Afirmam que, levando em consideração que as partes não têm qualquer obrigação de fixar piso salarial acima do mínimo, “resolveram transacionar e estabelecer um salário profissional acima do valor do salário mínimo vigente, então podem sim, em nome da autonomia negocial e liberdade sindical, fixar critérios para o recebimento de salário profissional.”

Informam que “o piso salarial da categoria ainda é o salário mínimo vigente, assim como a todos os milhões de empregados do País, mas por meio da referida convenção coletiva, as partes decidiram por estabelecer um salário profissional a ser recebido pelos empregados que observarem certos requisitos. Não há ilegalidade alguma nisso.”

Asseveram que a redação do parágrafo segundo da cláusula em comento estipula uma diferenciação para aqueles trabalhadores que possuem maior experiência na profissão. Por analogia, seria um adicional por tempo de serviço, e isso em nada prejudica ou cria distinções salariais.

Complementam que o parágrafo segundo jamais poderia ser entendido como uma forma de violação de direitos ou de fraude.

Pontuam que os referidos parágrafos não poderiam ser objeto de anulação, porque não violam dispositivos legais. Dizem que os instrumentos normativos anulados não podem ser analisados individualmente, mas num todo, haja vista que eles foram estabelecidos em conjunto com as demais cláusulas da convenção, da forma como preceitua a teoria do conglobamento das normas coletivas.

Noticiam que a cláusula terceira e o seu parágrafo segundo vêm sendo firmados dessa maneira, entre as partes, há muitos anos, conforme demonstram as convenções passadas.

Argumentam que “negar validade à convenção coletiva é negar a segurança jurídica que se espera desse instituto. E é também violar a garantia constitucional de validade das normas coletivas.”

Postulam a reforma da decisão, a fim de que se mantenha incólume na Convenção Coletiva de Trabalho a Cláusula Terceira e os seus parágrafos.

Análise:



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

Eis a cláusula impugnada:

“CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO PROFISSIONAL

A partir de 1º de março de 2016 o salário profissional da categoria passa a ser de R\$ 1.088,00 (um mil e oitenta e oito reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O salário profissional será devido aos empregados que percebam apenas salário fixo.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O Salário Profissional de que trata esta cláusula, somente será devido aos empregados que possuem um ano de experiência na mesma especialidade e no mesmo ramo de negócio comprovado pela CTPS, somando-se períodos de empregadores anteriores ao período da empresa empregadora atual.

O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, que são elaborados e firmados pelos entes coletivos. Os instrumentos coletivos autônomos devem atuar, precipuamente, no vazio da legislação trabalhista e sempre na busca para adicionar melhorias nas condições mínimas de trabalho asseguradas nas normas estatais.

A autonomia de vontade dos seres coletivos, manifestada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta.

De acordo com a Exma. Ministra Maria de Assis Calsing, que, ao analisar cláusula idêntica a esta, no processo AIRO-RO-799-40.2016.5.08.0000, externou, no seu brilhante voto, a lógica desse instrumento normativo: “A dificuldade inicial no exame da cláusula diz respeito à compreensão de se fixar um piso salarial, aí entendido aquele estabelecido por norma coletiva para incidir sobre determinada categoria profissional ou certa profissão numa categoria profissional, quando estipulados critérios que revelam a possibilidade de pagamento a menor daquele piso. É a lógica da cláusula. Note-se que só recebe determinado valor quem, recebendo salário fixo, satisfizer outros requisitos previstos na norma, o que revela a existência, por óbvio, de pagamento de salários aquém daquele piso e para o qual não há previsão convencional.”

Seguindo o voto condutor da Ministra Relatora, esta Corte decidiu, por unanimidade, que “não é nula a norma convencional que fixa valor salarial mínimo para aqueles que implementarem os requisitos



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

relativos à aquisição de diploma ou tempo de serviço na mesma função”, consoante a ementa assim sintetizada:

“RECURSO ORDINÁRIO. APELO INTERPOSTO PELA EMPRESA. AÇÃO ANULATÓRIA. (...). "SALÁRIO PROFISSIONAL". CLÁUSULA QUE FIXA PISO PARA EMPREGADOS COM NÍVEL SUPERIOR OU ESPECIALIZAÇÃO EM DECORRÊNCIA DE DETERMINADO TEMPO DE EXERCÍCIO NA MESMA FUNÇÃO. POSSIBILIDADE. Não é nula a norma convencional que fixa valor salarial mínimo para aqueles que implementarem os requisitos relativos à aquisição de diploma ou tempo de serviço na mesma função. A cláusula parte de critério objetivo e melhor se identifica como norma de fomento à qualificação e/ou especialização do empregado.” (AIRO-RO - 799-40.2016.5.08.0000 Data de Julgamento: 12/12/2017, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/12/2017).

Na mesma linha, esta Corte se manifestou, em outra oportunidade, acerca da validade desse tipo de norma expressa em negociação coletiva, conforme o seguinte julgado:

“RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. (...). "SALÁRIO PROFISSIONAL". CLÁUSULA QUE FIXA PISO PARA EMPREGADOS COM NÍVEL SUPERIOR OU ESPECIALIZAÇÃO EM DECORRÊNCIA DE DETERMINADO TEMPO DE EXERCÍCIO NA MESMA FUNÇÃO. POSSIBILIDADE. Não é nula a norma convencional que fixa valor salarial mínimo para aqueles que implementarem os requisitos relativos à aquisição de diploma ou tempo de serviço na mesma função. A cláusula parte de critério objetivo e melhor se identifica como norma de fomento à qualificação e/ou especialização do empregado. (RO - 742-22.2016.5.08.0000 Data de Julgamento: 11/09/2017, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/09/2017).



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

Ressalvado o entendimento desta relatora, no caso, de acordo com a jurisprudência prevalente, infere-se que as normas impugnadas não possuem conteúdo discriminatório, uma vez que não criam critérios de diferenciação sem justificativa, tais como distinção de sexo, nacionalidade, idade, religião, raça ou opinião, como descritas no art. 1º, "a", da Convenção n° 111 da OIT.

Também não há desrespeito ao princípio da isonomia, porque as regras impugnadas não criam pisos salariais diferenciados para os trabalhadores nas mesmas condições abrangidos pela norma coletiva.

Desse modo, considerando que a cláusula questionada não desrespeita o princípio da isonomia (art. 5º da CF/88), tampouco o princípio da não discriminação (art. 7º, XXX, da CF/88), deve ser reformada a decisão do Tribunal Regional para prevalecer o reconhecimento da cláusula estabelecida livremente pelos sindicatos em negociação coletiva.

Pelo exposto, ressalvado o entendimento desta relatora, dou provimento ao recurso ordinário, para restabelecer os Parágrafos Primeiro e Segundo da Cláusula Terceira - Salário Profissional da Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência para o período 2016/2017.

2.2. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

O TRT da 8ª Região declarou a nulidade da Cláusula Décima Primeira, pelos seguintes fundamentos:

"CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados operadores de caixa que trabalhem em empresas que descontam diferenças em dinheiro, a menor, farão jus a um adicional no valor de R\$45,35 (quarenta e cinco reais e trinta e cinco centavos).

O autor alega que referida cláusula está em desconformidade com a jurisprudência do Colendo TST, cujo Precedente Normativo n° 103 pacificou o entendimento de que a remuneração da quebra de caixa deve ser maior.

Referido precedente estabelece o seguinte:

PN-103 GRATIFICAÇÃO DE CAIXA (positivo). Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

De fato, a norma convencional não pode instituir um patamar inferior àquele considerado, nos dizeres do autor, "minimamente justo diante dos riscos a que estão sujeitos quem trabalha de forma constante com o manuseio de dinheiro em espécie".

A negociação coletiva, em tal circunstância, contraria a jurisprudência sedimentada pela Corte Superior da Justiça do Trabalho, distanciando-se do propósito de ofertar melhores condições ao trabalhador.

Por tais razões, declara-se a nulidade da cláusula em comento."

Os recorrentes alegam que o instrumento normativo, mesmo sem previsão legal para isso, estabelece valor a ser pago aos empregados operadores de caixa.

Salientam que "os precedentes normativos do TST somente têm aplicabilidade em ações de dissídio coletivo, o que não é o caso em questão, já que a norma coletiva foi gerada pela via negocial."

Asseveram que "não há qualquer disposição legal que trate sobre o pagamento de adicional de quebra de caixa a empregados que trabalhem como operadores de caixa e, definitivamente, não é de competência do TST estabelecer adicionais, muito menos por meio de meros precedentes normativos."

Afirmam que "a cláusula objeto da ação é mais um benefício concedido por negociação das partes, que assim chegaram a um consenso considerando a norma coletiva num todo, mais uma vez com a mais absoluta observância do que preceitua a Teoria do Conglobamento."

Noticiam que "a anulação dessa cláusula implica o não recebimento da quebra de caixa pelos empregados. É menos um valor que deixam de receber em sua remuneração."

Argumentam que, por se tratar de mero benefício concedido por liberalidade, não há razões para que seja mantida a nulidade da cláusula.

Postulam a reforma da decisão, a fim de que se mantenha incólume na Convenção Coletiva de Trabalho a Cláusula Décima Primeira.

Análise:

Eis a cláusula impugnada:

"CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CALXA

Os empregados operadores de caixa que trabalhem em empresas que descontam diferenças em dinheiro, a menor, farão jus a um adicional no valor de R\$ 45,35 (quarenta e cinco reais e trinta e cinco centavos)."



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

Conforme externado anteriormente, a Constituição Federal de 1988 assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho firmados pelos entes coletivos. A autonomia de vontade dos seres coletivos, decorrente das negociações coletivas, está limitada pelas normas heterônomas cogentes, ou seja, está condicionada aos direitos de indisponibilidade absoluta.

Registra-se que o benefício objeto da norma impugnada (gratificação ou o denominado adicional "quebra de caixa") não está previsto no ordenamento jurídico, sendo que a sua concessão resulta da negociação entre as partes interessadas, que têm liberdade para ajustar o percentual que será contemplado no instrumento coletivo, em conformidade com o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Esta Corte já se manifestou, em outras oportunidades, acerca da validade desse tipo de norma expressa em negociação coletiva:

“RECURSO ORDINÁRIO. APELO INTERPOSTO PELA EMPRESA. AÇÃO ANULATÓRIA. QUEBRA DE CAIXA. PRECEDENTE NORMATIVO N.º 103 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. FIXAÇÃO DE PERCENTUAL A MENOR EM CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. LEGALIDADE. Não é passível de nulidade a cláusula que prevê a concessão da gratificação quebra de caixa em percentual aquém daquele fixado no Precedente Normativo n.º 103 do Tribunal Superior do Trabalho. Observância do art. 7.º, XXVI, da Constituição Federal. (...).” (AIRO-RO - 799-40.2016.5.08.0000 Data de Julgamento: 12/12/2017, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/12/2017).

“RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. APELO INTERPOSTO PELO SINDICATO PATRONAL. (...). "CLÁUSULA 23 - QUEBRA DE CAIXA. Não se pode falar que as disposições pactuadas pelas partes na cláusula 23 - QUEBRA DE CAIXA, constante da CCT 2015/2017, ao fixarem um percentual inferior àquele estabelecido no Precedente Normativo n.º 103 da SDC do TST, extrapolaram limites



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

impostos na Lei ou violaram direitos indisponíveis do trabalhador. Não há nenhuma nulidade a ser declarada. Reforma-se, pois, a decisão". Recurso Ordinário conhecido e provido." (RO - 448-04.2015.5.08.0000 Data de Julgamento: 11/09/2017, Redatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 05/10/2017).

No caso, o Tribunal Regional da 8ª Região declarou nula a cláusula impugnada sob o fundamento de que a norma contraria o Precedente Normativo n° 103 do TST, no que tange ao percentual remuneratório a título de quebra de caixa.

Cabe aqui esclarecer que os Precedentes Normativos desta Corte são aplicados quando, frustrada a negociação coletiva, a pauta de reivindicações é submetida ao crivo do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Os Precedentes Normativos da SDC do TST servem para balizar as decisões adotadas nos dissídios coletivos, no entanto, os instrumentos normativos, via de regra, não têm a obrigatoriedade de observar exatamente os parâmetros fixados nos Precedentes. A contrariedade da redação da norma autônoma em relação aos Precedentes não dão, por si só, azo a declaração de nulidade da regra negociada.

Em sede de ação anulatória, o que deve ser observado é se a norma está em consonância com os direitos de indisponibilidade absoluta, consagrados na Constituição Federal e nas normas infraconstitucionais.

No caso, infere-se que a norma ora combatida não viola nenhum direito de indisponibilidade absoluta dos trabalhadores.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, para restabelecer a redação da Cláusula Décima Primeira - Quebra de Caixa da Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência para o período 2016/2017.

2.3. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER E DE FAZER

O TRT determinou o cumprimento de obrigação de não fazer, pelos seguintes fundamentos:



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

“Determina-se o cumprimento de obrigação de não fazer, para que os réus não incluam as disposições aqui anuladas em instrumentos coletivos futuros, devendo, ainda, dar publicidade à presente decisão em suas sedes e por meio de mídias sociais, para conhecimento dos envolvidos, tudo sob pena de multa diária de R\$1.000,00 (mil reais) em caso de descumprimento, nos termos do art. 536 do CPC/2015, devendo ser comprovada a publicidade nos autos, após o prazo de 30 (trinta) dias da decisão, comunicando-se o autor, que informará ao Juízo acerca do cumprimento ou não.”

A decisão foi complementada pelo julgamento dos embargos de declaração:

“O tópico 4.5 da defesa, a que aludem, referem-se ao seguinte: "DA IMPROCEDÊNCIA DOS PEDIDOS DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER E DE PROMOÇÃO DE PUBLICIDADE DE DECISÃO PROFERIDA NOS AUTOS. DA TOTAL AUSÊNCIA DE FUNDAMENTO. DO PEDIDO CONSECUTÓRIO. DA IMPOSSIBILIDADE DE SE FIXAR MULTAS EM AÇÕES ANULATÓRIAS".

Ora, tais questões foram justamente o cerne da controvérsia que gravitou em torno do debate contido na presente ação, ou seja, as razões expostas no Acórdão firmaram a tese que norteou a decisão aqui embargada.

Nesse contexto, tem-se que as razões das embargantes demonstram o claro propósito de retomar o debate, o que é inviável em sede de embargos de declaração, dada a natureza meramente integrativa dessa medida processual.

O v. Acórdão embargado expõe de forma clara e fundamentada as razões pelas quais rechaçou a tese da embargante, aferindo-se, assim, que inexistiu omissão, obscuridade e muito menos contradição, até porque esta última resulta de eventual incompatibilidade lógica contida no corpo do próprio julgado, o que não se verificou *in casu*, porque houve o enfrentamento de tese e a definição clara a respeito dos motivos que nortearam a decisão proferida.

Ressalte-se que as alegações da embargante, por si só, demonstram o propósito de nova análise da matéria, porém os fundamentos do Acórdão estão plenamente especificados, não se configurando a ausência de prestação jurisdicional plena.



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

Com relação à fixação de multas, como bem frisou o *Parquet* trabalhista, sequer teria sentido apenas anular, sem a adoção de medidas de cumprimento que possibilitem o adimplemento da obrigação imposta por meio da decisão judicial, o que é respaldado pelos termos do art. 536 do CPC.

Assim sendo, sob qualquer ótica, não se vislumbra a motivação necessária para o acolhimento da presente medida, que fica rejeitada em sua integralidade.”

Os recorrentes alegam que “é pacífico na doutrina e jurisprudência, inclusive do próprio TST, (...), que não cabe em ação anulatória, (...), a estipulação de obrigações e cominações de multa, pois a própria natureza da ação anulatória assim não permite .”

Informam que não são responsáveis pelo pagamento de salários e benefícios estabelecidos em normas coletivas.

Salientam que “não há qualquer sentido em condenar os recorrentes ao pagamento de multas, caso algum trabalhador seja discriminado, pelo que não podem a recorrentes responder com os seus pagamentos.”

Afirmam que, “muito embora representem legitimamente as empresas do comércio em geral do Estado do Pará, não possuem qualquer ingerência na administração delas, pelo que os recorrentes não têm o poder de obrigar as empresas a observar uma ou outra determinação judicial.”

Colacionam arestos da SDC.

Postula a reforma da decisão, a fim de que seja excluída da sentença a obrigação de não fazer e a cominação de multa em caso de descumprimento.

Análise:

Com efeito, a jurisprudência desta Seção Especializada firmou-se no sentido de que a imposição aos réus de obrigação de fazer, mediante a publicidade da presente decisão em suas sedes e, ainda, por meio de mídias sociais, ou de não fazer, com a imposição de multa, consubstanciada na abstenção de repetir, em instrumentos normativos futuros, idêntico teor das cláusulas anuladas, é incompatível com a natureza da ação anulatória, que é meramente declaratória, o que não impede a ampla divulgação da decisão, caso seja interesse das partes.



PROCESSO N° TST-RO-13-59.2017.5.08.0000

Precedentes: RO-46200-09.2009.5.08.0000, Rel^a Min^a Dora Maria da Costa, DEJT de 20/5/2011; RO-14300-51.2012.5.17.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT de 19/6/2015; AACC-28758-76.2014.5.00.0000, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, DEJT de 15/5/2015; e RO- 2000-57.2012.5.17.0000, Rel^a Min^a Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/12/2014.

Dou provimento ao recurso ordinário, para excluir da condenação as obrigações de fazer e de não fazer impostas pela Corte Regional e, conseqüentemente, tornar sem efeito as *astreintes* fixadas.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, com ressalva de fundamentação dos Exmos. Ministros Mauricio Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda, conhecer do recurso ordinário, e, no mérito, dar-lhe provimento para: I - restabelecer os Parágrafos Primeiro e Segundo da Cláusula Terceira - Salário Profissional da Convenção Coletiva de Trabalho; II - restabelecer a redação da Cláusula Décima Primeira - Quebra de Caixa da Convenção Coletiva de Trabalho; e III - excluir as obrigações de fazer e de não fazer impostas pela Corte Regional e, conseqüentemente, tornar sem efeito as *astreintes* fixadas.

Brasília, 8 de outubro de 2018.

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

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA
Ministra Relatora