



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010640-49.2021.5.15.0013

Relator: EDISON DOS SANTOS PELEGRINI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24/11/2022

Valor da causa: R\$ 600,00

Partes:

RECORRENTE: SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP

ADVOGADO: PAULO VICTOR MENEZES SANSÃO

ADVOGADO: MAICON ANDRADE MACHADO

ADVOGADO: HERMANO DE MOURA

RECORRENTE: ANA MARIA MOURA FRUTAS

ADVOGADO: RUI JOSE LEITE SANTANA MARCONDES

RECORRIDO: SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP

ADVOGADO: PAULO VICTOR MENEZES SANSÃO

ADVOGADO: MAICON ANDRADE MACHADO

ADVOGADO: HERMANO DE MOURA

RECORRIDO: ANA MARIA MOURA FRUTAS

ADVOGADO: RUI JOSE LEITE SANTANA MARCONDES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

ACÓRDÃO

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA

PROCESSO Nº 0010640-49.2021.5.15.0013 - ROT

RECORRENTES: SIND DOS EMP EM CENTRAIS DE ABAST DE ALIMENTOS EST SP e ANA MARIA MOURA FRUTAS

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

JUÍZO SENTENCIANTE: MARIA LUCIA RIBEIRO MORANDO

DESEMBARGADOR RELATOR: EDISON DOS SANTOS PELEGRINI

§

Da r. sentença de ID cf8eb15, a qual julgou improcedente a presente ação de cumprimento e extinguiu o feito sem resolução do mérito nos termos do art. 487, I, do CPC, recorrem as partes.

A ré com as razões de ID d82d9df, postula a reforma dos seguintes itens da sentença: base de cálculo e majoração dos honorários advocatícios.

O sindicato autor recorre adesivamente com as razões de ID 061629a, insurge-se em relação aos seguintes tópicos da sentença: aplicação da LGPD, validade da norma coletiva (fornecimento de dados pessoais dos trabalhadores), multa normativa.

Custas processuais, isento - ID 061629a.

Contrarrazões pela ré - ID 4e5f6b9.

Manifestação do MPT opinando pelo prosseguimento do feito e conhecimento da decisão de origem - IDs 60feec8 e 1634599.

É o relatório.

VOTO

Conhece-se dos recursos interpostos porque presentes os pressupostos de admissibilidade, sobretudo por versar sobre matéria de índole constitucional.



DO RECURSO DA RÉ

DA BASE DE CÁLCULO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - DA MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL

O sindicato deu à causa o valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), e requer que a base de cálculo dos honorários considere este valor para cada empregado da ré, que no caso são 4, culminando com o montante de R\$ 2.400,00.

Sem razão, contudo, pois no caso de improcedência da ação, por expressa disposição legal a base de cálculo dos honorários é o valor dado à causa, o qual não foi objeto de impugnação no momento processual adequado e não permite interpretação extensiva como ora pretendido.

No mais, pugna pela majoração do percentual fixado na sentença, mas novamente a decisão não comporta reparo porque considerada a baixa complexidade da causa e respeitados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade - "arcará o autor com o pagamento dos honorários ao patrono da parte Reclamada ora arbitrados em 10%, calculados sobre o valor dado à causa, na forma prevista pelo artigo 791-A da CLT."

DO RECURSO ADESIVO DO AUTOR

DO DESCUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA - DA MULTA NORMATIVA

Para melhor compreensão da questão posta em juízo, transcreve-se parte da bem fundamentada sentença:

"Afirma o autor que em que pese previsão normativa (cláusula 59) a reclamada se recusa a fornecer listagem de empregados admitidos e demitidos cujas informações deveriam ser encaminhadas a cada seis meses em conformidade com o semestre anterior vinculado ao CAGED e anualmente, a cópia da RAIS.

Diz que notificou a reclamada para o cumprimento da obrigação, sem êxito.

Ainda, esclarece que "o cumprimento da cláusula, tem o condão de obter informações sobre o tipo de vínculo, remuneração, grau de instrução, data de nascimento e nacionalidade dos trabalhadores, quantidade de empregados da base." (grifei)

A cláusula normativa referenciada pelo autor assim dispõe: "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

As empresas deverão em até 90 (noventa) dias a contar da assinatura desta convenção, apresentar em caráter confidencial ao sindicato relação de empregados atual, contendo:



- a) nome completo,
- b) função,
- c) data de admissão,
- d) local de prestação do serviço,
- e) CPF,
- f) data de nascimento,
- g) estado civil,

§ 1º - As empresas deverão prestar a cada seis meses, informações sobre admissões e demissões ocorridas no semestre anterior, vinculadas ao CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego, e anualmente, cópia da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, no mesmo prazo estabelecido pelo órgão governamental; "

A questão aqui versada deve ser analisada em conformidade com a Constituição da República Federativa do Brasil, legislação infraconstitucional e os direitos protegidos em razão do objeto do dissenso.

Pois bem.

Fato é que a liberdade sindical é garantida no País, na medida em que anuncia o art. 8º da CRFB/88:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Não obstante, a liberdade já enunciada no caput, o inciso V do mesmo artigo constitucional dispõe que "ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; "

Certo é que o inciso III do art. 8º da CRFB/88 dispõe que cabe ao sindicato a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria.

Desse modo a defesa ali anunciada decorre do direito coletivo, ainda que interesses individuais se encontrem envolvidos. Observe-se que a norma previu defesa da categoria, não se refere a pessoa natural do integrante da categoria.

No caso posto, a norma coletiva previu a obrigação de fornecimento por parte do empregador, de dados sensíveis dos empregados, quais sejam:

- a) nome completo,
- b) função,
- c) data de admissão,
- d) local de prestação do serviço,
- e) CPF,
- f) data de nascimento,
- g) estado civil.

Não bastasse, a petição inicial ainda indica outras intenções do autor, relativamente ao acesso do "tipo de vínculo, remuneração, grau de instrução, data de nascimento e nacionalidade dos trabalhadores,".



Certo, igualmente, que os entes coletivos, aqui consideradas a representação dos empregados e empregadores podem, e assim detêm autorização legal para negociação relativa aos direitos dos empregadores e trabalhadores em razão do contrato de trabalho entre eles havido, todavia, em nenhum momento se verifica na CRFB/88 a autorização para tratamento de dados pessoais dos empregados, portanto, direitos individuais indisponíveis previstos no art. 5º da CRFB/88 que assim dispõe:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...)

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

Diante do acima contido, tem-se que os Sindicatos podem representar coletivamente ou individualmente os integrantes da categoria profissional e econômica, mas, não há na constituição federal de 1988 qualquer autorização para que o Sindicato tenha acesso ou possa tratar de dados sensíveis dos trabalhadores, dentre os quais, o nome, data de nascimento, CPF, estado civil (ID. c12534f - Pág. 22), para o que, nos termos do contido na lei geral de proteção de dados necessitaria o Sindicato de autorização específica do interessado, no caso, do empregado, o que não ocorre no presente caso.

Nem se diga que o empregado se encontra representado pelo Sindicato que detém poderes para sua defesa, isso porque, já mencionado acima que a defesa se restringe as questões contratuais e decorrentes da relação de emprego, mas, não dá ao sindicato direito de acesso a dados pessoais dos trabalhadores e diga-se, de forma genérica, sejam eles associados ou não ao sindicato, ferindo, também, a liberdade de associação.

A defesa do direito do empregado, individual ou coletiva não implica na autorização constitucional da quebra do direito a intimidade e a vida privada do empregado mediante o acesso a dados relativos a personalidade do trabalhador (nome completo, local de prestação de serviços, CPF, data de nascimento e estado civil).

Assim sendo, a norma coletiva terá prevalência sobre a legislação trabalhista, ou seja, aquela que regula os direitos contratuais do empregado que mantém com o empregador um contrato de trabalho, mas, não tem prevalência sobre os direitos individuais e personalíssimos do empregado.

Nesse sentido é expresso o art. 611 da CLT ao delimitar o alcance da representação, ou seja, para tratativa de direitos relativos ao contrato de trabalho, como se lê:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (grifei e negritei).

Outrossim, o art. 611-A da CLT dispõe sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, elencando aspectos, também da relação contratual havida entre empresa e empregado e os direitos inerentes a essa relação específica.

Desse modo, considerando que o direito sindical não recai sobre a pessoa do trabalhador, mas, sobre a relação jurídica trabalhista, e, uma vez que há norma coletiva que define a obrigação do empregador de fornecimento de dados sensíveis dos trabalhadores ao sindicato, necessário que este último, para acesso a estes dados, obtenha do trabalhador a expressa e específica autorização, de modo a não afrontar os direitos e garantias



individuais constitucionais (direitos da personalidade (intimidade e vida privada)) do empregado e bem assim, em cumprimento ao que dispõe a lei 13.709/2018.

Observe-se que a negociação livre, sem a participação expressa e específica do empregado para acesso aos seus dados não consta da autorização legal e constitucional, de modo que para o cumprimento da norma coletiva, cláusula 59, carece o autor de expressa autorização do empregado na medida em que não se trata de questão contratual, mas, relativa ao direito da personalidade, não por demais dizer, fora do âmbito da disponibilidade da representação sindical sem a expressa e específica autorização do interessado.

Neste sentido o Código Civil dispõe:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

(...)

Art. 16. Toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome.

(...)

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

Por sua vez, a lei geral de proteção de dados, lei nº 13709/2018 assim dispõe:

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - o respeito à privacidade;

II - a autodeterminação informativa;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

(...)

V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, apedido do titular dos dados;

(...)

IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou

(...)



§ 4º O consentimento deverá referir-se a finalidades determinadas, e as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão nulas.

Posto isso, não houve de parte da reclamada o descumprimento da norma coletiva na medida em que seu cumprimento, com o fornecimento de dados pessoais do empregado ao sindicato depende de expressa e específica autorização do mencionado trabalhador, em cumprimento ao ordenamento jurídico de natureza civil e constitucional e neste sentido, a recusa do empregador encontra guarida no disposto no art. 5º, II, da CRFB/88.

Destaca-se que não se reputa inválida a norma coletiva, cláusula 59, mas, incompleta, necessitando de adequação ao comando constitucional e do previsto na lei 13.709/2018 que já que os dados ali previstos não se refere a questões contratuais, mas, pessoais do trabalhador, e justamente por tratar de questão pessoal e não contratual pura, não encontra respaldo no contido no art. 611-A já que, dito antes, os direitos da personalidade são indisponíveis e não passíveis de negociação por terceiros que não o próprio interessado.

Posto isso, indefiro a pretensão do autor quanto a impor à reclamada a obrigação de entrega de dados pessoais dos trabalhadores sem que antes apresente o autor à reclamada a expressa e específica autorização dos interessados cujos dados pretende ter acesso."

Verifica-se, de forma bastante clara, que diversamente do quanto ora aduzido em recurso, não foi reconhecida a invalidade e/ou impossibilidade de aplicação da cláusula 59ª da Convenção Coletiva por ser contrária à legislação vigente, **mas sim** pela necessidade da sua adequação à legislação vigente, sopesando seus termos com os demais ditames legais aplicáveis ao caso, no intuito da decisão não ferir qualquer dispositivo legal. Ou seja, haveria de ser refeita/complementada a cláusula em questão para que a empregadora desse total cumprimento aos seus termos, sob pena dela afrontar regramento legal e princípios constitucionais.

Neste sentido a interpretação dada pela origem ao conjunto probatório dos autos, não merecendo qualquer reparo a sentença.

Ainda, defende o recorrente que a Lei nº 13.647/17 "*trouxe a imposição de que os Tribunais Trabalhistas se limitem a analisar a legalidade dos instrumentos coletivos somente quanto sua formalidade, ou seja, a presença e o respeito aos fundamentos do negócio jurídico, conforme artigo 104 do Código Civil*", o que não é correto, pois cabe ao Judiciário analisar o caso sob as imposições de todo o arcabouço jurídico vigente e princípios que regem a matéria, não podendo impor à uma das partes o cumprimento de obrigação que afronta legislação ordinária como a LGPD.

Afinal, obter a autorização de cada trabalhador quanto à entrega de dados pessoais ao sindicato não impede o cumprimento da cláusula, mas apenas lhe complementa e acaba por dar garantia ao sindicato de que não pode lhe ser imputada prática que afrontaria a legislação mencionada. Ou seja, não há prejuízo evidente.

E, em que pese a alegação de que a cláusula 59ª da CCT é clara ao prever que as informações serão prestadas em caráter confidencial, ou seja, a utilização das informações é



exclusiva para que o sindicato possa exercer seu direito de fiscalização, tem-se que para dar total cumprimento ao normativo em tela necessário seria a prévia autorização de cada trabalhador, para depois a ré cumprir o ditame normativo, ainda que traga justificativas para demonstrar o intuito positivo da instituição desta cláusula, como por exemplo *"com o objetivo de auxiliar e garantir que sejam respeitados os direitos trabalhistas, pois conforme dito, a maioria dos trabalhadores representados por este sindicato possui baixo grau de escolaridade, podendo facilmente ser ludibriados pelas empresas no momento de receber suas verbas rescisórias"*.

Não se vislumbra, portanto, o descumprimento da cláusula normativa, e como corolário não há se falar em dever de pagar a multa correspondente.

DO PREQUESTIONAMENTO

Considera-se que não houve afronta aos dispositivos legais mencionados nesta decisão, e assim, julga-se prequestionada a matéria para efeitos recursais (Súmula 297 do C. TST), independentemente da menção expressa aos artigos de lei, pois basta que a matéria em análise tenha sido decidida.

Ficam as partes advertidas de que a oposição de embargos declaratórios protelatórios ensejará a aplicação de multa ao embargante, correspondente a 2% do valor da causa (§ 2º do artigo 1.026 do CPC).

Por fim, anota-se que não há que se falar em afronta à regra de reserva de plenário constante do artigo 97 da Constituição Federal Brasileira, ou à Súmula Vinculante nº 10 do E. STF, não se reconhecendo a inconstitucionalidade de dispositivos invocados pelas partes.

DIANTE DO EXPOSTO, decide-se **CONHECER** dos recursos interpostos pelas partes e **NÃO OS PROVER**, nos termos da fundamentação.



Sessão de julgamento extraordinária virtual realizada em 09 de Dezembro de 2022, conforme previsão do inciso III, § 5º do art. 3º da Resolução Administrativa nº 020/2019 deste E.TRT.

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores Edison dos Santos Pelegrini (Relator e Presidente), Ricardo Regis Laraia e Juíza Regiane Cecília Lizi (convocada para compor o "quorum", nos termos do art. 52 § 6º do Regimento Interno deste E. Tribunal).

Ministério Público do Trabalho: Exmo(a) Sr (a). Procurador (a) Ciente.

Acordam os magistrados da 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo(a) Sr(a) Relator(a).

Votação unânime.

EDISON DOS SANTOS PELEGRINI
Desembargador Relator

