



ACÓRDÃO 1ª

Turma

GMARPJ/dan

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. NORMA COLETIVA QUE PREVÊ O REPASSE DE DADOS PESSOAIS DOS EMPREGADOS À EMPRESA GESTORA DE CARTÃO DE DESCONTOS. IMPOSSIBILIDADE. PROTEÇÃO À PRIVACIDADE. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS. DISTINÇÃO RELEVANTE A JUSTIFICAR A NÃO INCIDÊNCIA DA TESE JURÍDICA FIRMADA PELO STF NO JULGAMENTO DO TEMA 1046. PRIVACIDADE. DIREITO FUNDAMENTAL INDISPONÍVEL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.**

1. O sindicato autor ajuizou a presente ação de cumprimento visando compelir a ré ao cumprimento de norma coletiva que estabeleceu o repasse de dados pessoais de seus empregados, bem como de valores referentes à cláusula que instituiu o benefício “bem estar social”.

2. O acórdão regional manteve a sentença que julgou improcedentes os pedidos ao fundamento de que *“as cláusulas (coletivas), de forma compulsória, estabelecem que os dados dos trabalhadores (nome completo, PPF, telefone, e-mail, data de nascimento e nome da mãe) deverão ser fornecidos pelo empregador à empresa gestora, circunstância que, evidentemente, fere os ditames do art. 8º da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais)”*. Assinalou que *“ainda que a cláusula 24 da CCT 2019/2020 seja anterior à LGPD, é certo que a pretensão de que ela seja cumprida pela ré é posterior à referida lei, visto que constante da presente demanda, logo, ilegal sua exigência”*.

3. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº13.709, de 14/08/2018) entrou em vigor, na sua parte geral, em 14/08/2020 (24 meses após a sua publicação conforme previsto no seu art. 65, II). Nos seus arts. 7º, I, e 8º, fixou-se que o tratamento de dados pessoais exigirá o consentimento do seu titular, no caso, dos empregados da ré.

4. Em tal contexto, o acórdão regional, ao afastar a incidência da cláusula coletiva que impunha ao empregador o repasse de dados pessoais de seus empregados a uma empresa gestora de cartão de descontos, não violou dispositivos de lei ou da Constituição Federal.

5. Registre-se que a hipótese não atrai a incidência do entendimento firmado pelo STF no julgamento do Tema 1046, haja vista que nesse precedente foi fixada tese quanto à validade da norma coletiva disciplinadora de direitos trabalhistas disponíveis, ao passo que, no presente feito, discutem-se direitos de outra natureza, relacionados à privacidade de dados pessoais dos empregados, os quais não podem ser objeto de disposição (repasse à empresa gestora de cartão de descontos) não autorizada pelo titular, quer por força do que dispõe a LGPD, quer considerando que a própria Constituição Federal assegura proteção específica à intimidade e à vida privada (art. 5º, X).

6. Frise-se que não cabe aqui conjecturar sobre outras formas de cumprimento da obrigação fixada na norma coletiva, porquanto o quadro fático assentado no acórdão regional não permite a análise de teses nesse sentido e é defeso ao TST incursionar no acervo fático-probatório dos autos. Incide, no aspecto, o óbice da Súmula nº 126 do TST.

**Agravo a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-Ag-AIRR - 1000888-31.2022.5.02.0088, em que é Agravante \_\_\_\_\_ e é Agravada **ASSOCIAÇÃO** \_\_\_\_\_.

Trata-se de agravo interposto pelo sindicato autor em face da decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento. Intimada, a ré apresentou contraminuta. É o relatório.

## **VOTO**

### **CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade pertinentes à tempestividade e à regularidade de representação, **CONHEÇO** do agravo.

### **MÉRITO**

O Relator negou seguimento ao agravo de instrumento, adotando, por meio da técnica de motivação *per relationem*, os próprios e jurídicos fundamentos consignados no despacho de admissibilidade do recurso de revista proferido pela Vice-Presidência do TRT e cujo teor se reproduz, *in verbis*:

(...)

#### **PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**

#### **DIREITO COLETIVO / NORMA COLETIVA - APLICABILIDADE / CUMPRIMENTO.**

De acordo com os fundamentos expostos no acórdão, no sentido de que a cláusula normativa em discussão desrespeita os princípios da lealdade e transparência na negociação coletiva e fere os ditames do art. 8º da Lei 13.709/2018, não é possível divisar ofensa aos dispositivos da Constituição Federal e da legislação federal mencionados no recurso de revista, tampouco contrariedade à Súmula 348, II, do TST ou ao entendimento vinculante fixado pelo STF no Tema 1046 de repercussão geral.

#### **CONCLUSÃO**

DENEGO seguimento ao Recurso de Revista.

Nas razões do agravo, o sindicato autor argumenta que *“a interpretação acerca da aplicabilidade da cláusula da convenção coletiva que permite a concessão do benefício bem-estar social, visando garantir melhores condições, vantagens e segurança aos trabalhadores, a decisão monocrática desconsidera o artigo 7º XXVI da CF/88, em desrespeito à previsão em instrumento coletivo de trabalho”*. Afirma que *“diversamente do entendimento proferido, inexistente na mencionada cláusula falta de transparência e o desrespeito ao princípio da lealdade, uma vez a convenção coletiva de trabalho reflete exatamente a realidade e os interesses legítimos das partes, sendo intuito da cláusula a melhoria dos benefícios aos trabalhadores, assegurando que os direitos sejam devidamente respeitados e protegidos”*. Aduz que *“a cláusula normativa não contraria as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), pois o envio das informações para fornecedora do benefício poderia ser feito por e-mail”*. Pontua que *“na época em que se originou a obrigação legal, ou seja, na ocasião da assinatura da Convenção Coletiva 2019/2020, a referida lei ainda não estava em vigor, não havendo assim as determinações referentes ao fornecimento e tratamento dos dados necessários para o cadastramento e manutenção dos benefícios”*. Defende a incidência do entendimento fixado pelo STF no julgamento do tema 1046. Indica a violação de dispositivos, em especial do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

A despeito dos argumentos veiculados, e ainda que se possa reconhecer a transcendência jurídica da matéria (art. 896, § 1º, IV, da CLT), a parte não logra deconstituir a decisão agravada.

O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo sindicato autor mediante os seguintes fundamentos, *verbis*:

#### **1) Da cláusula do bem estar social**

Busca o autor a reforma da r. sentença que julgou improcedentes os pedidos, sustentado que houve alteração da referida cláusula por ocasião das convenções 2020/2021, onde está isenta de cumprir o disposto na cláusula 24 da CCT 2019/2020 aquela empresa que fornecer os mesmos benefícios aos seus empregados e que a indicada cláusula não viola a LGPD, pois ela é anterior à vigência da referida lei.

Não lhe assiste razão.

Da leitura da petição inicial, constata-se que, o objeto da presente ação é o cumprimento da cláusula 24 da CCT 2019/2020, com o pagamento de valores nela previstos, além de multa pelo descumprimento convencional; inclusive indica que a referida cláusula é repetida nas convenções seguintes (vide pedido de item 4 do rol exordial -

fl. 10 - id. 5754dd9). Em momento algum, na proemial, o demandante busca informações sobre estar ou não a demandada fornecendo os mesmos benefícios previstos na norma convencional.

Assim, suas alegações a respeito de indicação de cláusulas nas CCT 2020/2021 constituem inovação recursal, sequer passível de conhecimento.

Incorrigível o r. julgado de origem ao considerar que a referida cláusula invocada "desrespeita os princípios da lealdade e transparência na negociação coletiva" (fl. 373 - id. a8d8819) e que:

*"as disposições não somente preveem um determinado benefício para os trabalhadores (e empregadores), como **estabelecem o específico e único fornecedor, no caso o PROAGIR CLUBE DE BENEFÍCIOS SOCIAIS, que administra o cartão de descontos Masterclin;***

***2 - as cláusulas, de forma compulsória, estabelecem que os dados dos trabalhadores (nome completo, PPF, telefone, e-mail, data de nascimento e nome da mãe) deverão ser fornecidos pelo empregador à empresa gestora, circunstância que, evidentemente, fere os ditames do art. 8º da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).***

*Pelo exposto, reputo não justificado o não cumprimento das disposições coletivas da demandada, rejeitando os pedidos autorais." (fl. 374)*

Ressalto que, ainda que a cláusula 24 da CCT 2019/2020 seja anterior à LGPD, é certo que a pretensão de que ela seja cumprida pela ré é posterior à referida lei, visto que constante da presente demanda, logo, ilegal sua exigência.

Nego provimento

O sindicato autor ajuizou a presente ação de cumprimento visando compelir a ré ao cumprimento de norma coletiva que estabeleceu o repasse de dados pessoais de seus empregados, bem como valores referentes à cláusula que instituiu o benefício "bem estar social".

O acórdão regional manteve a sentença que julgou improcedente o pedido de cumprimento da cláusula "bem estar social" ao fundamento de que "as cláusulas (coletivas), de forma compulsória, estabelecem que os dados dos trabalhadores (nome completo, PPF, telefone, e-mail, data de nascimento e nome da mãe) deverão ser fornecidos pelo empregador à empresa gestora, circunstância que, evidentemente, ferindo os ditames do art. 8º da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais)". Assinalou que "ainda que a cláusula 24 da CCT 2019/2020 seja anterior à LGPD, é certo que a pretensão de que ela seja cumprida pela ré é posterior à referida lei, visto que constante da presente demanda, logo, ilegal sua exigência".

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709, de 14/08/2018) entrou em vigor, na sua parte geral, em 14/08/2020 (24 meses após a sua publicação conforme previsto no seu art. 65, II). Nos seus arts. 7º, I, e 8º, disciplinam que o tratamento de dados pessoais exigirá o consentimento do seu titular, no caso, dos empregados da ré.

Em tal contexto, o acórdão regional, ao afastar a incidência da cláusula coletiva que impunha ao empregador o repasse de dados pessoais de seus empregados a uma empresa gestora de cartão de descontos, não violou dispositivos de lei ou da Constituição Federal.

Registre-se que a hipótese não atrai a incidência do entendimento firmado pelo STF no julgamento do Tema 1046, haja vista que nesse precedente foi fixada tese quanto à validade da norma coletiva disciplinadora de direitos trabalhistas disponíveis, ao passo que, no presente feito, discutem-se direitos de outra natureza, relacionados à privacidade de dados pessoais dos empregados, os quais não podem ser objeto de disposição (repasse à empresa gestora de cartão de descontos) não autorizada pelo titular, quer por força do que dispõe a LGPD, quer considerando que a própria Constituição Federal assegura proteção específica à intimidade e à vida privada (art. 5º, X).

Frise-se que não cabe aqui conjecturar sobre outras formas de cumprimento da obrigação fixada na norma coletiva, porquanto o quadro fático assentado no acórdão regional não permite a análise de teses nesse sentido e é defeso ao TST incursionar no acervo fático-probatório dos autos. Incide, no aspecto, o óbice da Súmula nº 126 do TST.

Sob qualquer, ângulo, portanto, inviável o destrancamento do recurso de revista, devendo ser confirmada a decisão que negou seguimento ao agravo de instrumento.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo.

ISTO POSTO

**ACORDAM** os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 12 de fevereiro de 2025.

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

**AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR**  
Ministro Relator

