



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

A C Ó R D ã O

SDC

KA/ks/pr

AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. CLÁUSULA QUINTA - ALIMENTAÇÃO. (PARÁGRAFOS TERCEIRO E QUINTO). O Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei nº 6.321/76, é um programa que trata da dedução de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas que dele participem. Esse programa tem por objetivo a melhoria da situação nutricional dos trabalhadores, visando promover sua saúde e prevenir as doenças profissionais. Para atender a finalidade disposta no art. 1º da Lei nº 6.321/76 e no § 4º do art. 1º do Decreto nº 5/91, foi redigida a Portaria Secretaria de Inspeção do Trabalho/Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho nº 3, de 1º/3/2002, na qual veda à empresa beneficiária do PAT suspender, reduzir ou suprimir o benefício do Programa a título de punição ao trabalhador, como em casos de faltas, atrasos ou atestados médicos, bem como utilizá-lo como premiação. Disciplina, ainda, que é vedado à empresa beneficiária utilizar o Programa em qualquer condição que desvirtue sua finalidade, qual seja, assegurar a saúde e prevenir as doenças profissionais daqueles que estão em efetiva atividade. Infere-se que as condições da cláusula impugnada desvirtuam, de fato, a finalidade do



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

programa. A redução do vale alimentação em razão de faltas ou em razão de reclamação pelo não usufruto do intervalo intrajornada revela o caráter punitivo do instrumento normativo. Assim, as restrições impostas nos parágrafos terceiro e quinto da cláusula em comento não guardam nenhuma pertinência com a saúde do trabalhador, desvirtuando, visivelmente, o propósito do programa. Recurso ordinário que se dá provimento.

CLAÚSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS (PARÁGRAFO TERCEIRO).

A Constituição Federal, no seu art. 7º, inciso, XIII, assegura a "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". Por sua vez, a CLT, no seu art. 58, ao disciplinar a jornada de trabalho, estipula que "a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite". O art.

59 da CLT, ao permitir que a duração normal do trabalho seja acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, limita a jornada de trabalho a dez horas diárias. Esse regramento tem o objetivo de evitar jornadas exaustivas, extenuantes, que conspiram contra a saúde e a segurança do trabalhador. A flexibilização da jornada inscrita no art. 7º, XIII, da CF/88, limita-se a compensação e a redução da jornada de trabalho. Dessa forma, o interesse coletivo das partes, a ser prestigiado por meio do reconhecimento dos instrumentos coletivos, consoante garantido no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, encontra limite no respeito aos



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

direitos trabalhistas previstos em normas cogentes. Nessa linha, não cabe à vontade das partes dispor livremente sobre aspectos que contem com disciplina legal específica em norma cogente. Assim, a validade da norma coletiva que prevê a apuração das horas extras em bloco, pelo critério mensal, não tem respaldo legal. Ademais, viola os arts. 7º, XIII e XXII, da CF/88, 58 e 59 da CLT. Recurso ordinário a que se dá provimento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Prevalece nesta Corte o entendimento de que deve ser declarada a nulidade de cláusula fixada em instrumento normativo autônomo, que proíbe a celebração de novo contrato de experiência apenas em relação aos empregados que já trabalharam na empresa por período superior a um ano, uma vez que permite a interpretação de que o empregador estaria autorizado a recontratar, para exercerem a mesma função, por intermédio de sucessivos contratos de experiência, aqueles trabalhadores que laboraram na empresa por período inferior a um ano. Essa situação não se justifica, porquanto, se o empregado já cumpriu integralmente um contrato de trabalho, ainda que por período inferior a um ano, evidentemente, não há necessidade e tampouco finalidade para uma nova experimentação do trabalhador no exercício da mesma função na mesma empresa, na medida em que o seu perfil profissional e social já é conhecido pelo empregador. Ou seja, injustificável o novo contrato de experiência. Recurso ordinário a que se dá provimento. **PRAZO PARA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.** A alínea "a" do § 6º do art. 477 da CLT determina que o pagamento da rescisão contratual



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

deverá ser efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do vínculo empregatício. Registra-se que alínea "b" do § 6º prevê o prazo de 10 dias para pagamento das verbas rescisórias apenas em situações específicas, quais sejam: quando há ausência do aviso prévio, de indenização deste ou dispensa de seu cumprimento. Ademais, o referido dispositivo dispõe que esse prazo será contado a partir da data da notificação da demissão. Observa-se que a cláusula em discussão viola o disposto no art. 477, § 6º, da CLT, visto que o instrumento normativo acordado possibilita a extensão do prazo legal para o pagamento das parcelas rescisórias, indo além do que dispõe a CLT. Recurso ordinário a que se dá provimento. **DESCONTOS SALARIAIS DECORRENTES DE ASSALTO.** Os descontos imputados na cláusula, decorrentes dos prejuízos advindos de assaltos, que tenham decorrido de culpa, dolo ou desídia no exercício da função, extrapolam as disposições previstas no art. 462, *caput* e § 1º, da CLT. O interesse coletivo das partes, a ser prestigiado por meio do reconhecimento dos instrumentos coletivos, consoante garantido no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, encontra limite no respeito aos direitos trabalhistas previstos em normas de observação coercitiva. Nessa linha, não cabe à vontade das partes dispor livremente sobre aspectos que contem com disciplina legal específica, como no caso do salário. Desse modo, impõe-se a declaração de invalidade da referida cláusula normativa impugnada, uma vez que resulta da negociação de direito constante em norma cogente de ordem pública. Recurso ordinário a que se dá provimento. **DESVIO DE**



PROCESSO N° TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

FUNÇÃO/TREINAMENTO. A Súmula n° 159 do TST garante ao trabalhador substituto o pagamento do mesmo salário contratual do substituído, enquanto durar a substituição não eventual. No caso, é inválida a cláusula que afasta o direito de o trabalhador substituto, não eventual, perceber salário igual ao do empregado substituído. Precedentes. Recurso ordinário a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário n° **TST-RO-747-44.2016.5.08.0000**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO** e são Recorridos [REDACTED] e **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DAS EMPRESAS DO COMERCIO, INDUSTRIA, CONSTRUCAO CIVIL, LOCACAO DE VEICULOS E DE PRESTACAO DE SERVICOS DO MUNICIPIO DE BELEM.**

O Ministério Público do Trabalho da 8ª região ajuizou ação anulatória, com pedido liminar de suspensão imediata das Cláusulas Quinta (parágrafos terceiro e quinto), Décima Terceira (parágrafo terceiro), Décima Quarta (quanto ao contrato de experiência, prazo, descontos - alínea "c" e desvio de função), Décima Sétima e Vigésima Quarta, do Acordo Coletivo de Trabalho, com vigência para o período 2016/2017. Além da medida liminar, requereu a declaração de nulidade das referidas cláusulas firmadas entre o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários das Empresas do Comércio, Indústria, Construção Civil, Locação de Veículos e de Prestação de Serviços do Município de Belém e a empresa [REDACTED].

O pedido da medida liminar foi deferido em parte pela Exma. Desembargadora Suzy Elisabeth Cavalcante Koury, conforme fls. 34/40.

[REDACTED] interpôs agravo regimental,



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

no qual se impugnou a decisão que deferiu em parte a suspensão imediata das cláusulas atacadas pelo Ministério Público do Trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região negou provimento ao agravo regimental, e manteve a decisão que deferiu, em parte, a medida liminar requerida pelo MPT, conforme consta no acórdão de fls. 180/186.

No julgamento da ação anulatória, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região julgou parcialmente procedente os pedidos, declarando a nulidade das Cláusulas Vigésima Quarta e Décima Sétima. Ademais, cassou os efeitos da medida liminar anteriormente deferida, exceto quanto às cláusulas cujas nulidades foram confirmadas (décima sétima e vigésima quarta), nos termos do acórdão de fls. 265/273.

O Ministério Público do Trabalho da 8ª Região interpôs recurso ordinário contra a decisão do Tribunal Regional (fls. 305/321), que foi admitido pelo despacho de fl. 324.

Contrarrazões apresentadas pela empresa [REDACTED], a fls. 350/368. Não foram apresentadas contrarrazões pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários das Empresas do Comércio, Indústria, Construção Civil, Locação de Veículos e de Prestação de Serviços do Município de Belém, conforme certidão à fl. 369. 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



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

ação anulatória perante o TRT da 8ª Região visando a nulidade das Cláusulas Quinta (parágrafos terceiro e quinto), Décima Terceira (parágrafo terceiro), Décima Quarta (quanto ao contrato de experiência, prazo, descontos - alínea "c" e desvio de função), Décima Sétima e Vigésima Quarta, do Acordo Coletivo de Trabalho, com vigência para o período 2016/2017, firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários das Empresas do Comércio, Indústria, Construção Civil, Locação de Veículos e de Prestação de Serviços do Município de Belém e a empresa [REDACTED].

O TRT da 8ª Região julgou parcialmente procedente à ação anulatória, declarando a nulidade das Cláusulas Vigésima Quarta e Décima Sétima do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017.

O Ministério Público do Trabalho da 8ª Região interpôs

recurso ordinário contra a decisão do Tribunal Regional, arguindo a nulidade das Cláusulas Quinta (parágrafos terceiro e quinto), Décima Terceira (parágrafo terceiro), Décima Quarta (contrato de experiência; prazo para quitação de verbas rescisórias; descontos; desvio de função/treinamentos).

2.1. CLÁUSULA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

O TRT manteve a validade dos parágrafos terceiro e quinto da Cláusula Quinta, pelos seguintes fundamentos:

“Afirma o autor serem nulas as previsões contidas nos parágrafos terceiro e quinto.

O parágrafo terceiro porque não poderia a pessoa jurídica beneficiária do PAT reduzir o vale-alimentação em razão aos dias em o trabalhador faltar, principalmente em dia de falta justificada, pois desvirtuaria a finalidade do vale, não podendo ser utilizado como forma de punição.

O Parágrafo Quinto porque penaliza duplamente o trabalhador, visto que além de não ter gozado de hora de intervalo intrajornada, ainda será descontado do seu salário o valor do vale alimentação.

Ora, no julgamento proferido nos autos do Recurso Extraordinário 590.415, em 30.04.2015, o Supremo Tribunal Federal apresentou como fundamento, para validar os termos da negociação coletiva entabulada entre os entes coletivos, as seguintes razões:



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

"25. Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas".

Conforme razões acima, o Supremo Tribunal definiu as parcelas que reputa de indisponibilidade absoluta, ou seja, que não podem ser negociados, quais sejam: anotação da CTPS, o salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. E entre elas não se encontra a negociação quanto ao vale alimentação nos dias em que não houve trabalho ou em que não houve o gozo do intervalo para alimentação."

O recorrente requer a declaração de invalidade do parágrafo terceiro da cláusula quinta, visto que esse parágrafo possibilita a realização de descontos sobre os valores pagos a título de vale alimentação ao empregado.

Alega que a pessoa jurídica beneficiária do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador não pode reduzir o vale alimentação em razão das faltas do trabalhador, principalmente se a falta for justificada.

Diz que essa redução desvirtua a finalidade do vale alimentação, haja vista que o benefício não pode ser utilizado como uma forma de punição.

Salienta que o parágrafo quinto da referida cláusula



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

penaliza duplamente o trabalhador, que, além de não gozar do intervalo intrajornada, será descontado do seu salário o valor do vale alimentação.

Assevera que o vale alimentação é verba de indisponibilidade absoluta, por se tratar do sustento do trabalhador e de sua família.

Postula a reforma da decisão, para que sejam declarados nulos os parágrafos terceiro e quinto da cláusula em comento, por considerar indevida a redução do vale alimentação em razão das faltas do trabalhador ou em razão do não usufruto do intervalo intrajornada.

Análise:

Eis a cláusula impugnada:

"CLÁUSULA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

A Empresa, inscrita no PAT PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR, de que trata a Lei 6.321/76 e Decreto 05/91, fornecerá quinzenalmente à todos os seus empregados, de todas às áreas, Vale Alimentação, sem natureza salarial, em número equivalente ao número de dias úteis da quinzena a ser trabalhada, no valor diário de R\$ 11,24 (onze reais e vinte e quatro centavos), ficando facultada a Empresa o seu pagamento em espécie.

[...]

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecido que o empregado que por ventura tiver faltas, justificadas ou não, no decorrer do mês, terá descontado na quinzena ou mês seguinte o Vale Alimentação correspondente ao dia da falta.

[...]

Parágrafo Quinto: Em casos que o empregado venha a pleitear na Justiça do Trabalho o pagamento de Horas Extras, sob a alegação de que o mesmo não cumpria o intervalo fixado nesta cláusula, o mesmo deverá devolver à Empresa o valor correspondente ao Vale Alimentação que lhe foi entregue, correspondente ao dia em que alega o não cumprimento do intervalo para refeição e descanso".

O Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT,



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

instituído pela Lei nº 6.321/76, é um programa que trata da dedução de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas que dele participem. Esse programa tem por objetivo a melhoria da situação nutricional dos trabalhadores, visando promover sua saúde e prevenir as doenças profissionais, conforme disciplina o art. 1º da Portaria da Secretaria de Inspeção do Trabalho nº 3 de 1º/3/2002:

"Art. 1.º O Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, tem por objetivo a melhoria da situação nutricional dos trabalhadores, visando a promover sua saúde e prevenir as doenças profissionais."

O empregador adere ao PAT porque há nele incentivo fiscal. Além disso, há também a participação do empregado, que contribui para a concessão do benefício, limitada a 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição, tudo isso na forma da Lei nº 6.321/76 e do Decreto nº 5 de 14 de janeiro de 1991.

Para atender a finalidade disposta no art. 1º da Lei nº 6.321/76 e no § 4º do art. 1º do Decreto nº 5/91, foi redigida a Portaria Secretaria de Inspeção do Trabalho/Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho nº 3, de 1º/3/2002, na qual disciplina a execução do Programa Alimentação do Trabalhador - PAT, cujo art. 6.º dispõe que:

"Art. 6.º É vedado à pessoa jurídica beneficiária:

- I – suspender, reduzir ou suprimir o benefício do Programa a título de punição ao trabalhador;
- II – utilizar o Programa, sob qualquer forma, como premiação;
- III – utilizar o Programa em qualquer condição que desvirtue sua finalidade."

Desse modo, nos termos do art. 6º da supracitada Portaria, é vedado à empresa beneficiária do PAT suspender, reduzir ou suprimir o benefício do Programa a título de punição ao trabalhador, como em casos de faltas, atrasos ou atestados médicos, bem como utilizá-lo como premiação. Disciplina, ainda, em seu inciso III, que é vedado à empresa beneficiária utilizar o Programa em qualquer condição que desvirtue sua finalidade, qual seja, assegurar a saúde e prevenir as doenças profissionais daqueles que estão em efetiva atividade.



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

Infere-se que as condições da cláusula impugnada desvirtuam, de fato, a finalidade do programa. A redução do vale alimentação em razão de faltas ou em razão de reclamação pelo não usufruto do intervalo intrajornada revela o caráter punitivo da cláusula, conforme se depreende da leitura dos seus parágrafos terceiro e quinto.

A finalidade do PAT, conforme já demonstrado, é melhorar a situação nutricional dos trabalhadores, visando promover a sua saúde e preveni-lo das doenças profissionais.

Assim, as restrições impostas nos parágrafos terceiro e quinto da cláusula em comento não guardam nenhuma pertinência com a saúde do trabalhador, desvirtuando, visivelmente, o propósito do programa.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, para declarar a nulidade dos parágrafos terceiro e quinto da "CLÁUSULA QUINTA - ALIMENTAÇÃO" do acordo coletivo de trabalho 2016/2017.

2.2. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO

E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS

O TRT manteve a validade do parágrafo terceiro da Cláusula Décima Terceira, pelos seguintes fundamentos:

"Afirma o autor ser nula a previsão contida no dispositivo acima por ferir a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIII, da CF/88, que estipula a verificação de jornada diária e semanal máximas.

Sem razão, pelos mesmos fundamentos acima expostos, uma vez que o Supremo Tribunal definiu as parcelas que reputa de indisponibilidade absoluta, ou seja, que não podem ser negociados, quais sejam: anotação da CTPS, o salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. E entre elas não se encontra a negociação quanto à aferição da jornada de trabalho."

O recorrente alega que a aferição das horas



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

extraordinárias em blocos, levando em consideração a jornada mensal, conforme disciplina o parágrafo terceiro da referida cláusula, viola o art. 7º, XIII, da CF/88.

Diz que "as normas atinentes à duração da jornada de trabalho dizem respeito ao próprio direito fundamental à saúde e à segurança no trabalho, pelo que é direito indisponível."

Salienta que a regra prevista no art. 7º, XIII, da CF/88 impossibilita a atuação da vontade das entidades sindicais, ou seja, não cabe às entidades sindicais dispor acerca das normas que asseguram condições mínimas de saúde aos trabalhadores.

Assevera que "não há como aplicar uma interpretação ampliativa do inciso XIII do art. 7º da CRFB/88."

Defende que "tal pretensão é inválida visto que mais uma vez macula os direitos trabalhistas, violando norma de saúde, higiene e segurança do trabalho."

Postula a reforma da decisão, para que seja declarado nulo o parágrafo terceiro da cláusula décima terceira.

Análise:

Eis a cláusula impugnada:

"CLAUSULA DÉCIMA TERCEIRA: DA JORNADA DE TRABALHO E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS:

A Empresa efetuará o controle da Jornada de Trabalho de seus Motoristas e Ajudantes de Distribuição, e serão aplicadas as condições dispostas nos parágrafos seguintes:

[...]

Parágrafo terceiro: As partes estabelecem que diante das características citadas no preâmbulo (objetivo) deste acordo e com fundamento no art. 7º. inciso XIII e XXVI, da C.F./88, as horas extras serão apuradas em bloco, considerando a jornada realizada durante o mês, sendo consideradas como extras aquelas que excederem à soma das horas ordinárias da jornada mensal.

A Constituição Federal, no seu art. 7º, inciso, XIII,



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

assegura a "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". Por sua vez, a CLT, no seu art. 58, ao disciplinar a jornada de trabalho, estipula que "a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite".

O art. 59 da CLT, ao permitir que a duração normal do trabalho seja acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, limita a jornada de trabalho a dez horas diárias. Esse regramento tem o objetivo de evitar jornadas exaustivas, extenuantes, que conspiram contra a saúde e a segurança do trabalhador.

Dessa forma, o interesse coletivo das partes, a ser prestigiado por meio do reconhecimento dos instrumentos coletivos, consoante garantido no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, encontra limite no respeito aos direitos trabalhistas previstos em normas cogentes. Nessa linha, não cabe à vontade das partes dispor livremente sobre aspectos que contem com disciplina legal específica em norma cogente.

Assim nos ensina o eminente Min. Mauricio Godinho Delgado, no seu Curso de Direito do Trabalho, 15ª Ed., São Paulo: LTr, 2016, p. 976:

"As normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito brasileiro, normas imperativas. O caráter de obrigatoriedade que tanto qualifica e distingue o Direito do Trabalho afirma-se, portanto, enfaticamente, neste campo juslaboral.

Em consequência dessa afirmação, todos os princípios e regras associados ou decorrentes de tal imperatividade incidem, soberanamente, nesta seara. Por essa razão, a renúncia, pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego, a alguma vantagem ou situação resultante de normas respeitantes à jornada é absolutamente inválida".

Nesse contexto, a flexibilização da jornada inscrita



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

no art. 7º, XIII, da CF/88, limita-se a compensação e a redução da jornada de trabalho.

Assim, a validade da norma coletiva que prevê a apuração das horas extras em bloco, pelo critério mensal, não tem respaldo legal. Ademais, viola os arts. 7º, XIII e XXII, da CF/88, 58 e 59 da CLT.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, para declarar a nulidade do Parágrafo Terceiro da Cláusula Décima Terceira.

2.3. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

2.3.1. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O TRT declarou válida a norma relacionada ao contrato de experiência da Cláusula Décima Quarta, pelos seguintes fundamentos:

“Afirma o autor ser nula no que se refere ao **contrato de experiência**, pois permite a contratação por meio de contrato de experiência de empregados que já tenham trabalhado na mesma empresa, desde que por prazo inferior a um ano.

(...).

Sem razão, pelos mesmos fundamentos acima expostos, uma vez que o Supremo Tribunal definiu as parcelas que reputa de indisponibilidade absoluta, ou seja, que não podem ser negociados, quais sejam: anotação da CTPS, o salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. E entre elas não se encontra a negociação quanto ao regramento do contrato de experiência, prazo para quitação de verbas, previsão de descontos no salário e remuneração para período de treinamento.”

O recorrente alega que a cláusula possibilita contratações sucessivas do mesmo trabalhador por meio do contrato de experiência, violando, dessa forma, a proteção normativa da continuidade da relação de emprego.

Postula a nulidade da referida cláusula, ante a



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

violação do instituto do contrato de experiência e do princípio da continuidade da relação de emprego.

Analiso:

Eis a cláusula impugnada:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO. Na vigência do presente Acordo Coletivo, os contratos individuais de trabalho obedecerão as seguintes normas, no tocante a: (...).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedado o contrato de experiência aos empregados que já tenham trabalhado anteriormente na mesma Empresa e na mesma função, por um prazo superior a 01 (um) ano.

Esta Corte, em outras oportunidades, apreciou questão

idêntica e prevaleceu o entendimento de que a redação da cláusula ora impugnada - que proíbe a celebração de novo contrato de experiência apenas em relação aos empregados que já trabalharam na empresa por período superior a um ano - permite a interpretação de que o empregador estaria autorizado a recontratar para exercerem a mesma função, por intermédio de sucessivos contratos de experiência, aqueles trabalhadores que laboraram na empresa por período inferior a um ano.

Essa situação não se justifica, porquanto, se o empregado já cumpriu integralmente um contrato de trabalho, ainda que por período inferior a um ano, evidentemente, não há necessidade e tampouco finalidade para uma nova experimentação do trabalhador no exercício da mesma função na mesma empresa, na medida em que o seu perfil profissional e social já é conhecido pelo empregador. Ou seja, injustificável o novo contrato de experiência.

Nesse sentido, cito os seguintes julgados:

“RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO PATRONAL. AÇÃO ANULATÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. É inválida cláusula que proíbe a adoção de contrato de experiência para os empregados que já tenham laborado na mesma empresa e na mesma função por prazo igual ou superior a um ano, ainda que a sua execução se dê pelo período de 60 dias. Segundo o entendimento



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

prevalecente no âmbito da SDC, a cláusula abre a possibilidade de celebração do contrato de experiência quando o exercício anterior tenha ocorrido em período inferior a um ano, o que contraria a finalidade dessa espécie de pacto laboral. (RO - 38-09.2016.5.08.0000, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 05/05/2017).

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA INTERPOSTO POR MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CLÁUSULA X - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. TRABALHADOR READMITIDO NA MESMA FUNÇÃO. DESNECESSIDADE. A jurisprudência dominante nesta Seção Especializada é no sentido de considerar que, se o empregado já cumpriu integralmente um contrato de trabalho, mesmo em período anterior inferior a um ano, por óbvio que se torna desnecessária uma nova experimentação do trabalhador, para exercer as mesmas funções anteriormente desempenhadas e na mesma empresa, na medida em que o seu perfil profissional e social já é conhecido pelo empregador. No caso em tela, a cláusula X - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, constante da CCT 2013/2014, ao vedar a celebração de novo contrato de experiência apenas aos empregados que já laboraram na empresa, por período superior a um ano, possibilita que aqueles que o fizeram, por período inferior, sejam recontratados, para exercerem a mesma função, por meio de sucessivos contratos de experiência, o que não se justifica, uma vez que a prestação de serviços anterior já cumpriu a sua finalidade. Dá-se, pois, provimento ao recurso para declarar a nulidade da referida cláusula. (AIRO-RO - 10038-73.2013.5.08.0000, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015)”

Também na mesma linha de entendimento os julgados:
RO - 10028-29.2013.5.08.0000 Data de Julgamento: 09/03/2015, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015.



PROCESSO N° TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

RO-8726-44.2011.5.04.0000, Data de Julgamento: 13/10/2014, Rel^a Min^a Dora Maria da Costa, DEJT 17/10/2014 e RO-12530-54.2010.5.04.0000, Data de Julgamento: 12/08/2013, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT de 16/8/2013.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, para declarar a nulidade do item "CONTRATO DE EXPERIÊNCIA" da Cláusula Décima Quarta do Acordo Coletivo de Trabalho.

2.3.2. PRAZO PARA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O TRT declarou válida a norma relacionada ao prazo para quitação das verbas rescisórias da Cláusula Décima Quarta, pelos seguintes fundamentos:

"Afirma que o **prazo para quitação de verbas rescisórias** previsto na referida norma viola o artigo 477, §6º da CLT (...).

(...).

Sem razão, pelos mesmos fundamentos acima expostos, uma vez que o Supremo Tribunal definiu as parcelas que reputa de indisponibilidade absoluta, ou seja, que não podem ser negociados, quais sejam: anotação da CTPS, o salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. E entre elas não se encontra a negociação quanto ao regramento do contrato de experiência, prazo para quitação de verbas, previsão de descontos no salário e remuneração para período de treinamento.

O recorrente alega que a referida cláusula afronta o § 6º do art. 477 da CLT.

Diz que "a quitação das verbas rescisórias deve ser realizada até o primeiro dia útil após o término do contrato, não podendo tal prazo ser alterado por meio de negociação coletiva."

Postula a nulidade da referida norma.

Análise:

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

(...).

PRAZO: O pagamento e quitação das verbas rescisórias e obrigações resultantes das rescisões ou extinções de contratos individuais de trabalho deverão ser feita em 10 (dez) dias, contados após o término do contrato.

Assim dispõe o art. 477 da CLT, antes da alteração conduzida pela Lei nº 13.467/2017, no que interessa:

"Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

(...).

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei n.º 7.855, de 24.10.1989)

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

(...).

A alínea "a" do § 6º do art. 477 da CLT determina que o pagamento da rescisão contratual deverá ser efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do vínculo empregatício.

Registra-se que alínea "b" do § 6º prevê o prazo de 10 dias para pagamento das verbas rescisórias apenas em situações específicas, quais sejam: quando há ausência do aviso prévio, de indenização deste ou dispensa de seu cumprimento. Ademais, o referido dispositivo dispõe que esse prazo será contado a partir da data da notificação da demissão.

Desse modo, observa-se que a cláusula em discussão viola o disposto no art. 477, § 6º, da CLT, visto que o instrumento normativo acordado possibilita a extensão do prazo legal para o pagamento das parcelas rescisórias, indo além do que dispõe a CLT.

Firmado por assinatura digital em 16/05/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

O interesse coletivo das partes, a ser prestigiado por

meio do reconhecimento dos instrumentos coletivos, consoante garantido no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, encontra limite no respeito aos direitos trabalhistas previstos em normas cogentes. Nessa linha, não cabe à vontade das partes dispor livremente sobre aspectos que contem com disciplina legal específica em norma cogente, como no caso do prazo para quitação das verbas rescisórias.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, para declarar a nulidade do item "PRAZO" da Cláusula Décima Quarta do Acordo Coletivo de Trabalho.

2.3.3. DESCONTOS SALARIAIS DECORRENTES DE ASSALTO

O TRT declarou válida a norma relacionada aos descontos da Cláusula Décima Quarta, pelos seguintes fundamentos:

"Afirma que (...) e que a previsão de **descontos no salário do empregado em caso de assalto** viola o disposto no artigo 462, §1º da CLT, artigo 2º, da CLT, bem como contraria o princípio da intangibilidade salarial. Sem razão, pelos mesmos fundamentos acima expostos, uma vez que o Supremo Tribunal definiu as parcelas que reputa de indisponibilidade absoluta, ou seja, que não podem ser negociados, quais sejam: anotação da CTPS, o salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. E entre elas não se encontra a negociação quanto ao regramento do contrato de experiência, prazo para quitação de verbas, previsão de descontos no salário e remuneração para período de treinamento."

O recorrente alega que os descontos nos salários dos trabalhadores em casos de assalto violam os arts. 462, § 1º e 2º da CLT.

Diz que a cláusula pactuada desrespeita o princípio da intangibilidade salarial.

Argumenta que o salário dos trabalhadores deve ser resguardado de descontos não previstos legalmente.

Assevera que se não for demonstrado o dolo, não pode incidir nenhum desconto no salário do trabalhador.



PROCESSO N° TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

Salienta que os empregados não podem ser responsabilizados em casos de assalto, por se tratar de caso fortuito ou força maior.

Pondera que "o princípio da alteridade, previsto no art. 2º, caput, da CLT, imputa ao empregador os riscos do empreendimento, sendo vedada a transferência de prejuízo aos empregados, ainda que a empresa experimente, de fato, reais perdas."

Postula a nulidade da alínea "c" do item "DESCONTOS" da Cláusula Décima Quarta.

Análise:

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

(...).

DESCONTOS: além dos descontos obrigatórios e os demais autorizados pelos Empregados, os a seguir passam a ter a seguinte normatização:

(...)

c) ASSALTOS: poderão ser imputados ao empregado somente os prejuízos que tenham decorrido de culpa, dolo ou desídia no exercício de suas funções;

O interesse coletivo das partes, a ser prestigiado por

meio do reconhecimento dos instrumentos coletivos, consoante garantido no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, encontra limite no respeito aos direitos trabalhistas previstos em normas cogentes. Nessa linha, não cabe à vontade das partes dispor livremente sobre aspectos que contem com disciplina legal específica em norma cogente, como no caso do salário.

O inciso X do art. 7º da Constituição Federal assegura

a "*proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa*". Por sua vez, o art. 462, *caput*, da CLT, ao disciplinar a intangibilidade do salário, estipula como regra a vedação de qualquer



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

desconto, e como exceções as hipóteses de adiantamento, de disposição legal e de previsão em norma coletiva.

O § 1º do artigo citado traz a previsão de desconto no salário em virtude de dano causado pelo empregado, mas desde que essa possibilidade de desconto tenha sido acordada entre as partes, ou no caso de dolo do empregado.

Os descontos imputados na referida cláusula normativa, decorrentes dos prejuízos advindos de assaltos, que tenham decorrido de culpa, dolo ou desídia no exercício da função, extrapolam as disposições previstas no art. 462, *caput* e § 1º, da CLT. Esse instrumento normativo afronta a garantia da intangibilidade salarial.

Desse modo, sem prejuízo à garantia do art. 7º, XXVI,

da Constituição Federal, impõe-se a declaração de invalidade da referida cláusula normativa impugnada, uma vez que resulta da negociação de direito constante em norma cogente de ordem pública.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário, para declarar a nulidade da alínea "c" (ASSALTOS) do item "DESCONTOS" da Cláusula Décima Quarta do Acordo Coletivo de Trabalho.

2.3.4. DESVIO DE FUNÇÃO/TREINAMENTO

O TRT declarou válida a norma relacionada ao desvio de função/treinamento da Cláusula Décima Quarta, pelos seguintes fundamentos:

"No que se refere ao **desvio de função** afirma o autor que a previsão desrespeita direitos mínimos dos trabalhadores ao permitir que se pratique salários diferentes para funcionários em igual exercício da profissão, em violação ao princípio da isonomia previsto no artigo 5º, Constituição Federal.

Sem razão, pelos mesmos fundamentos acima expostos, uma vez que o Supremo Tribunal definiu as parcelas que reputa de indisponibilidade absoluta, ou seja, que não podem ser negociados, quais sejam: anotação da CTPS, o salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. E entre elas não se encontra a negociação quanto ao regramento



PROCESSO N° TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

do contrato de experiência, prazo para quitação de verbas, previsão de descontos no salário e remuneração para período de treinamento.”

O recorrente alega que a referida cláusula afronta direitos mínimos dos trabalhadores, ao estabelecer salários diferentes para funcionários que exercem a mesma profissão.

Diz que a norma viola o princípio da isonomia previsto no art. 5º da Constituição Federal.

Postula a declaração de nulidade da cláusula.

Análise:

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

(...).

DESVIO DE FUNÇÃO/TREINAMENTO: Será admitido o desvio de função, para substituição temporária por um período máximo de 30 dias. Em caso de treinamento para promoção do empregado, este prazo poderá ser dilatado por até 90 (noventa) dias, não significando em ambas as situações aumento de salário durante os períodos em questão. Será admitido que os ajudantes, devidamente habilitados, poderão conduzir veículos internamente, como exercício de prática, para futuro aproveitamento.

O art. 461 da CLT garante a correspondência de salário quanto a trabalhadores que desempenham idêntica função em trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador na mesma localidade.

De acordo com o art. 450 do diploma legal, "ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior".

Nesse contexto, esta Corte formulou a Súmula nº 159, que garante ao trabalhador substituto o pagamento do mesmo salário contratual do substituído, enquanto durar a substituição não eventual:



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

**SÚMULA Nº 159 - SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO
EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO**

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-Súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. (ex-OJ nº 112 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

Para melhor compreensão do que seria a substituição meramente eventual, faço uso das lições de Luciano Martinez:

"(...) a súmula não identifica o que seria uma "substituição não eventual", tampouco revela os limites temporais relativos a essa substituição.

Assim, sanando a lacuna ora identificada, a expressão "substituição que não tenha caráter meramente eventual" parece querer indicar um período razoavelmente extenso e, por isso, capaz de arremeter responsabilidades funcionais para o substituto. Que seria, entretanto, um período razoavelmente extenso? A indicação das férias como exemplo de substituição que não tem caráter meramente eventual produz o falso entendimento de que somente afastamentos iguais ou superiores a trinta dias ingressariam nessa hipótese. Diz-se falso esse entendimento porque há períodos de férias com dimensões inferiores a trinta dias (vide os arts. 130 e 130- A da CLT), sendo inconsistente, portanto, a relação normalmente empreendida. Diante disso, é provável que a intenção da expressão "substituição que não tenha caráter meramente eventual" diga respeito apenas à plena assunção de responsabilidades funcionais do substituído pelo substituto, independentemente do tempo de duração da substituição. Exemplificam essa situação, independentemente do tempo de duração desses eventos, os afastamentos para o empregado gozar férias, para fruir de benefícios por incapacidade, para participar de curso ou programa de qualificação profissional ou, quando mulher, para receber o salário-maternidade.

(...)

Por outro lado, deve-se anotar que a jurisprudência dominante entende que "substituição de caráter meramente eventual" é aquela correspondente a



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

poucos dias de afastamento, incapaz, portanto, de impor a reorganização da atividade produtiva mediante a inserção de trabalhadores efetivamente substitutos, inclusive no que diz respeito à responsabilidade funcional. Exemplificam essa situação os afastamentos para um empregado ir ao médico, para realizar alistamento eleitoral, para fazer doação de sangue, entre outras hipóteses similares em extensão temporal."

(Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012, pág. 203).

O Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, no seu Curso de Direito do Trabalho, explica que a substituição meramente eventual é aquela que ocorre por poucos dias:

"Pelo tipo legal de substituição meramente eventual deve se compreender aquela que se concretiza por curtíssimo período, sem possibilidade de gerar estabilização contratual minimamente necessária para propiciar efeitos salariais diferenciados em benefício do trabalhador. A substituição de um chefe por um ou alguns poucos dias configura, nitidamente, esse tipo legal específico." (Curso de Direito do Trabalho, 15. ed., São Paulo: LTr, 2016, p. 922)

Sob essa perspectiva, e levando em consideração o item I da Súmula nº 159 do TST, é inválida a cláusula que estabelece limitação temporal de 30 (trinta) dias para a igualdade salarial do substituto.

Este é o entendimento desta SDC:

“AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO. A Súmula nº 159 do TST garante ao trabalhador substituto o pagamento do mesmo salário contratual do substituído, enquanto durar a substituição não eventual. Desse modo, é inválida a cláusula que estabelece limitação temporal de 30 (trinta) dias para a igualdade salarial do substituto. Precedente. Recurso ordinário a que se nega provimento.” (RO-47-68.2016.5.08.0000, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação:



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000
DEJT 08/03/2018).

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CONVENÇÃO COLETIVA. GARANTIA DE SALÁRIO IGUAL AO DO SUBSTITUÍDO APENAS NO CASO DE SUBSTITUIÇÃO POR PERÍODO SUPERIOR A 30 DIAS. NULIDADE. Nos termos do item I da Súmula nº 159 do TST, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Significa dizer que o empregado que for chamado a substituir outro, com salário mais elevado, tem direito à percepção do salário do substituído, excluídas as situações de perenidade (item II da Súmula 159) e as de eventualidade da substituição, entendendo-se estas como as situações decorrentes de acontecimentos fortuitos, casuais ou acidentais, enumerados no art. 473 da CLT. Considerando-se, portanto, que os períodos de férias podem ser de 20 ou mais dias, até o limite de 30, a cláusula 15 da Convenção Coletiva de Trabalho dissona-se dos termos da Súmula nº 159 do TST, ao excluir da incidência do seu item I as substituições inferiores a 30 dias. Razão assiste, portanto, ao Ministério Público do Trabalho, ao pretender a anulação de cláusula de norma coletiva que viola direito individual ou coletivo dos trabalhadores, e, desse modo, dou provimento ao recurso, no aspecto, para declarar a nulidade da referida proposta. Recurso ordinário provido parcialmente. (ROAA-1000-66.2008.5.24.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 20/11/2009).

Pelo exposto, forçoso declarar a invalidade da norma.

Dou provimento ao recurso ordinário, para declarar a

nulidade do item "DESVIO DE FUNÇÃO/TREINAMENTO" da Cláusula Décima Quarta do Acordo Coletivo de Trabalho.

ISTO POSTO



PROCESSO Nº TST-RO-747-44.2016.5.08.0000

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido o Exmo. Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, conhecer do recurso ordinário, e, no mérito, dar-lhe provimento, para declarar a nulidade dos Parágrafos Terceiro e Quinto da Cláusula Quinta; do Parágrafo Terceiro da Cláusula Décima Terceira; da CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA, itens: "CONTRATO DE EXPERIÊNCIA", "PRAZO", alínea "c" do item "DESCONTOS" e DESVIO DE FUNÇÃO/TREINAMENTO do Acordo Coletivo de Trabalho.

Brasília, 14 de maio de 2018.

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

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

Ministra Relatora