



Cláusula de acordo que prejudica empregado é nula

Cláusulas de acordos coletivos que prejudicam o empregado devem ser anuladas. O entendimento é do ministro Luciano de Castilho Pereira da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho que condenou a indústria de bebidas Spaipa S/A a pagar horas extras a um vendedor externo. O tribunal decidiu anular cláusulas de acordos coletivos que previam não haver controle da jornada de trabalho, apesar de o empregado ser obrigado a comparecer à sede da empresa no início e no final do dia.

As cláusulas do acordo já tinham sido consideradas nulas pelo Tribunal Regional do Trabalho de Campinas, São Paulo em razão do “flagrante prejuízo” ao empregado. As informações são do TST.

A Spaipa recorreu ao TST, alegando violação da Constituição (artigo 7º, inciso XXVI) que assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. A cláusula anulada pelo TRT Campinas constava de dois acordos coletivos entre a Spaipa e o Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Trabalhadores de Cargas em Geral e Urbanos de Passageiros de Araçatuba, São Paulo.

De acordo com as cláusulas, a jornada de trabalho do motorista-entregador, ainda que iniciada e encerrada na sede da empresa, seria considerada externa, como prevê o artigo 62, inciso I, da CLT. O dispositivo exclui da jornada de trabalho de oito horas os empregados que exercem atividades externas, que seria incompatível com a fixação de horário de trabalho.

No acordo, a Spaipa comprometeu-se a pagar os vendedores externos mensalmente e o adicional de 50 horas extras, sem que isso implicasse qualquer tipo de controle ou fiscalização sobre a existência ou não de jornada suplementar. No recurso ao TST, a defesa da Spaipa sustentou que o empregado não sofria fiscalização de jornada, pois entre os horários em que passava na empresa para prestar contas, poderia resolver “problemas particulares”.

O relator no TST, ministro Luciano Castilho, afirmou que não se pode reconhecer a validade de cláusula de acordo coletivo que reduz ou suprime direitos trabalhistas constitucionalmente reconhecidos. “Não obstante as alegações da empresa, não vislumbro ofensa à Constituição. No presente caso, conforme dispôs o TRT, existem dois fatos distintos a considerar: a existência de acordos coletivos e a prova de que havia controle direto da jornada de trabalho”.

“Embora o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal assegure ‘o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho’, não há como reconhecer a validade da cláusula do acordo coletivo de trabalho que exime o empregador de pagar horas extras trabalhadas, sob pena de suprimir os direitos trabalhistas constitucionais do empregado à duração do trabalho, à remuneração superior do serviço em sobrejornada e à redução dos riscos inerentes ao trabalho”, concluiu o ministro Luciano de Castilho.

RR 01499/1999-056-15-00.9

Date Created

27/07/2005