

Acordo coletivo não pode reduzir direitos assegurados

Direitos assegurados por lei não podem ser subtraídos por meio de acordo coletivo de trabalho. O entendimento é da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A Turma rejeitou o recurso das Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais (Usiminas) contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que a condenou a pagar a um empregado as verbas relativas a minutos excedentes da sua jornada.

Em abril de 2004, o empregado reclamou na 3ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano (MG) que, em média, iniciava seu trabalho 25 minutos antes do horário formal e o encerrava 30 minutos após o fim do expediente. Alegou que desde a contratação, em 1981, na função de eletricista de manutenção e liderança, até ser dispensado sem justa causa, em 2003, não recebeu os valores correspondentes às horas extras.

Com a decisão favorável em parte para o empregado, as partes recorreram. O TRT mineiro decidiu acrescentar à condenação o pagamento das verbas relativas aos minutos excedentes, durante todo o período não prescrito. A segunda instância negou recurso da empresa, mas aceitou seus embargos para determinar que, na apuração dos minutos devidos ao empregado, fosse observado o limite de 55 minutos diários.

A Usiminas apelou ao TST. Pediu a exclusão da condenação das parcelas das horas extras. Alegou que os minutos anteriores e posteriores à jornada, para efeito de horas extras, deveriam ser desconsiderados nos moldes do que fora estabelecido em acordo coletivo. Segundo a Usiminas, “a negociação coletiva foi uma alternativa legal para se resolver o problema, uma vez que os empregados sempre entravam ou saíam do pátio da empresa fora do horário normal, a fim de se utilizarem de serviços dentro do complexo industrial como lanchonete, posto médico, posto telefônico, postos bancários e outros, todos à disposição dos trabalhadores”.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do caso, destacou que “não há como se reconhecer a legalidade de cláusula de acordo coletivo prevendo tolerância de 45 minutos antes e 30 depois do horário de trabalho, para marcação de ponto, pois não se pode dar prevalência a negociação que subtraia direitos assegurados por lei, ainda que celebrada coletivamente, sobretudo quando esta se contrapõe a norma mais benéfica (artigos 4º e 58, parágrafo 1º, da CLT)”.

De acordo com o ministro, a jurisprudência do Tribunal, fundamentada na sua Súmula 366, estabelece que “não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal”.

A Súmula leva em conta que o empregado necessita de um tempo razoável não só para a troca de uniforme como também para a anotação de entrada e saída em registro manual, mecânico ou eletrônico. “Os cinco minutos”, esclareceu o ministro, “são tolerados diante da impossibilidade de todos os empregados registrarem o ponto mecânico ao mesmo tempo”.

Segundo Aloysio Veiga, o fato de a norma coletiva prever um limite de tolerância maior não altera esse raciocínio, pois a Constituição, ao mesmo tempo em que garante a eficácia das convenções e acordos coletivos, assegura condições mínimas de trabalho ao empregado. “A flexibilização atribuída à norma coletiva serviu para ampliar, por via transversa, a jornada de trabalho, não considerando como hora extraordinária o tempo em que o trabalhador ficou à disposição da empresa”, concluiu.

RR-430/2004-089-03-00.2

Date Created

14/03/2008