

## Norma coletiva que dispensa controle de horário afasta horas extras

Uma norma coletiva que acaba com o controle formal dos horários dos trabalhadores inviabiliza pedido de horas extras. Com este entendimento, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de condenação de uma empresa de São Paulo ao pagamento de horas extras a um especialista de suporte.

Reprodução



No sistema de ponto por exceção, não há controle forma da jornada. Reprodução

O TST ressaltou a existência de norma coletiva que autorizava o registro de ponto por exceção. Nesse sistema, não há controle formal dos horários de entrada e saída dos empregados e são registradas apenas as exceções à jornada ordinária.

O empregado foi contratado pela Bull em 2000, em São Paulo (SP), e prestou serviços ao Bradesco em Belém (PA) e Belo Horizonte (MG). Na reclamação trabalhista, ajuizada após a dispensa, em 2014, ele sustentou que trabalhava dez horas por dia, de segunda a sexta-feira. Uma testemunha confirmou a jornada.

A empresa, em sua defesa, disse que a norma coletiva em vigor estabelecia horário de trabalho flexível e dispensava os empregados da marcação de ponto, ao prever apenas o registro das possíveis alterações, como horas extras e sobreavisos. Segundo a Bull, esse controle informal foi adotado porque não havia base operacional nas cidades em que o especialista havia trabalhado. “Em geral, o empregado permanecia em sua residência, aguardando um chamado, momento em que deveria prestar o atendimento dentro da jornada contratada”, afirmou.

### Comprovação

O juízo da 76ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) condenou a empresa ao pagamento das horas extras, por entender que cabe ao empregador apresentar os controles de frequência exigidos pelo artigo 74, parágrafo 2º, da CLT. Para o juízo, a falta dos registros gera presunção relativa de veracidade da jornada informada pelo empregado. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a sentença.

### Concessões recíprocas

O relator do recurso de revista da Bull, ministro Alexandre Luiz Ramos, assinalou que a Constituição da República reconhece a validade da negociação coletiva como modelo de normatização autônoma, em respeito ao princípio da autonomia coletiva privada dos sindicatos. Esses dispositivos, a seu ver, são autoaplicáveis e não dependem de regulamentação específica.

Para concluir pela validade da norma, o relator aplicou a chamada teoria do conglobamento, segundo a qual o acordo e a convenção coletiva são resultado de concessões mútuas. Assim, ao afastar algum direito assegurado pela CLT, são concedidas outras vantagens a fim de compensar essa supressão. Por isso, não é possível anular apenas uma cláusula em desfavor de um dos acordantes.

“As cláusulas decorrentes da negociação coletiva não podem ser analisadas de forma atomizada, pois cada uma se vincula ao equilíbrio da negociação coletiva”, observou o ministro, ao concluir que o entendimento adotado pelas instâncias anteriores havia violado o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição. O relator destacou ainda que o artigo 611-A, inciso X, da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), dispõe que as normas coletivas prevalecerão sobre o disposto em lei quando tratarem, entre outros, da modalidade de registro de jornada de trabalho. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**RR-1001704-59.2016.5.02.0076**

**Date Created**

16/04/2019