



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

A C Ó R D ã O
SDC
KA/ks/pr

AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A lei estabelece que no processo do trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes (art. 794 da CLT). No caso, o TRT julgou o dissídio coletivo enfrentando os incidentes e abordando os questionamentos apresentados no processo, conforme o convencimento do colegiado. Oportuno destacar que é suficiente que a decisão demonstre as teses jurídicas e a valoração das provas que motivaram a formação do convencimento do julgador (art. 371 do CPC/2015). Acrescente-se que, no caso, ainda que se conclua que a Corte regional não se pronunciou satisfatoriamente sobre toda a matéria suscitada pelas partes, por si só, não enseja a nulidade do julgamento. É que o exame do recurso ordinário nesta instância superior não está adstrito aos fundamentos da decisão do Regional, uma vez que o efeito devolutivo em profundidade, próprio desta espécie de recurso, transfere à Corte *ad quem* o conhecimento de toda a matéria suscitada e discutida, desde que impugnada no apelo, consoante o teor do art. 1.013 do CPC/2015. Não constatada a apontada violação dos arts. 489 do CPC, 93, IX, da CF/88 e 832 da CLT, rejeita-se a preliminar de nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional. **ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.** Os arts. 127 da Constituição Federal, 83 da Lei Complementar nº 75/93 e 7º, § 5º, da Lei nº 7.701/88 definem a legitimidade e o interesse de agir do Ministério Público para propor as ações



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, bem como a faculdade de interpor recurso contra acordo formalizado e homologado pelo Tribunal. Nega-se provimento ao recurso ordinário. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO – GESTANTE. FLEXIBILIZAÇÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES. INVALIDADE.** O art. 10, II, **b**, do ADCT, da Constituição Federal veda a dispensa sem justa causa da empregada gestante desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O Supremo Tribunal Federal, objetivando proteger a maternidade e o nascituro, decidiu que é inconstitucional cláusula normativa constante de acordo ou convenção coletiva de trabalho que imponha restrições à estabilidade constitucionalmente garantida à gestante. Precedente do STF. A cláusula em apreço, ao flexibilizar a garantia de emprego ou a indenização por acordo entre as partes, possibilita a exclusão de um direito e a ocorrência de sérios prejuízos à gestante, evidentemente, contrariando um dos princípios constitucionais basilares que é a proteção à maternidade. A flexibilização permitida na referida cláusula, de acordo com a diretriz da OJ nº 30 da SDC do TST, é nula de pleno direito, pois não há a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e do salário. Recurso ordinário a que se nega provimento, neste ponto. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA. ESTIPULAÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE COMUNICAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO, PELA EMPREGADA, AO EMPREGADOR.** A estipulação

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10017DEDFFC75C0593.



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

de obrigação de comunicação do estado gravídico, pela empregada, ao empregador, constitui condição não estabelecida no art. 10, II, **b**, do ADCT, contrapondo-se ao direito assegurado constitucionalmente, além de contrariar, também, a jurisprudência desta Corte, consubstanciada no item I da Súmula n° 244 do TST. Recurso ordinário a que se nega provimento, neste aspecto. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA. ABRANGÊNCIA DA NORMA SOMENTE ÀS EMPREGADAS CONTRATADAS POR PRAZO INDETERMINADO. NÃO CONFIGURADA OFENSA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. VALIDADE.** Esta Seção Especializada adotou o entendimento de que não afronta o princípio da isonomia a norma negociada que confere o benefício da garantia de emprego ou indenização, pelo prazo de 210 (duzentos e dez) dias, somente para as empregadas gestantes admitidas mediante contrato de trabalho por prazo indeterminado. Recurso ordinário a que se dá provimento, nesse particular. **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. HORAS NÃO TRABALHADAS. DESCONTO DOS VALORES CORRESPONDENTES ÀS HORAS DE DÉBITO POR OCASIÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INVALIDADE.** Observadas as disposições contidas nos arts. 2° e 59, §§ 2° e 3°, da CLT e 7°, VI, da CF/88, é inválida a norma do acordo coletivo de trabalho que permite descontar, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os valores correspondentes às horas não trabalhadas, ante a ausência de previsão legal. Precedentes. Recurso ordinário a que se nega provimento. **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO. CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO.** O sistema de controle de jornada por exceção adotada pela empresa equipara-se à marcação automática do ponto, pois, se nada for

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10017DEDFCF75C0593.



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

registrado, ou seja, se não houver nenhum apontamento de "exceção", prevalece a jornada normal e integral do empregado, pré-fixada. Esta Seção Especializada entende que é inválida cláusula que autoriza o registro apenas das exceções da jornada de trabalho, sem a devida anotação da entrada e da saída, por violação do art. 74, § 2º, da CLT. Precedentes. Nego provimento ao recurso ordinário.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário n° **TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000**, em que é Recorrente **SOUZA CRUZ S.A.** e são Recorridos **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO** e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO FUMO E ALIMENTAÇÃO DE SANTA CRUZ DO SUL**.

O Ministério Público do Trabalho da 4ª Região ajuizou ação anulatória visando a declaração de nulidade parcial das cláusulas vigésima primeira e vigésima oitava, e nulidade total da cláusula vigésima nona do Acordo Coletivo de Trabalho, com vigência para o período de 1º/11/2014 a 31/10/2015, firmado entre Souza Cruz S.A. e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Fumo e Alimentação de Santa Cruz do Sul.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região rejeitou a preliminar de ilegitimidade ativa *ad causam* e julgou procedente a ação anulatória para: "excluir da primeira parte da **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA**, as expressões "contratada por prazo indeterminado" e "ou acordo entre as partes", bem como, integralmente, a segunda parte "Ocorrendo demissão sem justa causa, e como condição para o acesso ao direito, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à **EMPRESA** o seu estado gravídico, mediante protocolo, de atestado médico oficial, a fim de que, a partir dessa data, possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato do trabalho."; excluir da **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA** as seguintes expressões: Parágrafo primeiro: "ou desconto em eventual rescisão de contrato de trabalho."; Parágrafo quarto: "ou descontadas na rescisão de contrato de trabalho, quando houver.", e Parágrafo quinto (integralmente): "No caso de desligamento do empregado, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado; ou pela Cia., Firmado por assinatura digital em 16/08/2017 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas, ou pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor.".; para excluir, integralmente, as disposições contidas na cláusula vigésima nona: **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**", nos termos do acórdão de fls. 311/327, complementado às fls. 344/348.

Souza Cruz S.A. interpôs recurso ordinário contra a decisão do Tribunal Regional (fls. 352/381), que foi admitido pelo despacho de fl. 427.

Contrarrazões apresentadas pelo Ministério Público do Trabalho às fls. 430/456.

Dispensada remessa à Procuradoria-Geral do Trabalho.
É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos recursais.
Conheço.

2. MÉRITO

O TRT julgou parcialmente procedente esta ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho.

A empresa Souza Cruz S.A. interpôs recurso ordinário suscitando as seguintes preliminares: nulidade por negativa de prestação jurisdicional e ilegitimidade ativa *ad causam* do Ministério Público do Trabalho. E, no mérito, impugnou a decisão da Corte regional quanto à declaração de nulidade parcial das cláusulas vigésima primeira e vigésima oitava, e nulidade total da cláusula vigésima nona do acordo coletivo de trabalho.

Passo a análise do recurso:

2.1. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

A recorrente argui preliminar de nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional.



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

Alega que o Tribunal de origem “deixou de analisar argumentos de extrema importância ao deslinde da lide, suscitados em sede de contestação e reiterados em sede de embargos declaratórios, deixando de proferir decisão de mérito substanciada e fundamentada mesmo após a provocação do órgão julgador”.

Diz que a decisão do Tribunal Regional foi omissa em relação aos seguintes pontos: a) “necessidade de manifestação expressa quanto ao pedido formulado pela ora embargante em sede de contestação, já que a r. decisão foi proferida em data posterior ao período de vigência do referido instrumento normativo.”; b) “análise de que o estabelecimento das cláusulas convencionais foi resultado de exaustiva elaboração construtiva, feita dentro dos critérios basilares da boa-fé e respeito aos comuns interesses de empregados e empresas, e que está a regular as relações laborais existentes há mais de uma década, conforme documentos. (...)Ademais, não se pode desprezar a certeza de que as categorias, quando firmaram o instrumento negocial, avaliaram, pesaram e sopesaram as suas recíprocas conveniências, salientando os inúmeros benefícios concedidos aos trabalhadores no mesmo instrumento, sendo que neste caso, os empregados aquiesceram em assembleia com as condições pactuadas e isso não foi devidamente analisado.”; e c) “Restou omissa o r. julgado porque não se posicionou acerca da ausência de violação aos artigos 6º e 7º da Lei Maior, especialmente no que diz o inciso XXVI do último dispositivo, vez que o Acordo Coletivo de Trabalho não afronta as normas de saúde” .

Afirma que a rejeição dos embargos de declaração, sob a alegação de que não foi constatada omissão, obscuridade nem contradição na decisão embargada, incorre em negativa de prestação jurisdicional.

Aponta que “A recusa em entregar a prestação jurisdicional em face do tema acima encerra afronta aos artigos 489/CPC, 93, IX/CF e 832/CLT, sendo imperioso o conhecimento e provimento desta preliminar para que este Col. Tribunal determine o retorno dos autos à Vara de origem para que sejam sanados os vícios apontados.”

A recorrente não tem razão.

A lei estabelece que no processo do trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes (art. 794 da CLT).

O TRT julgou o dissídio coletivo enfrentando os incidentes e abordando os questionamentos apresentados no processo, conforme o convencimento do colegiado.

Oportuno destacar que é suficiente que a decisão demonstre as teses jurídicas e a valoração das provas que motivaram a formação do convencimento do julgador (art. 371 do CPC/2015).



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

Acrescente-se que, no caso, ainda que se conclua que a Corte regional não se pronunciou satisfatoriamente sobre toda a matéria suscitada pelas partes, por si só, não gera nulidade do julgamento.

É que o exame do recurso ordinário nesta instância superior não está adstrito aos fundamentos da decisão do Regional, uma vez que o efeito devolutivo em profundidade, próprio desta espécie de recurso, transfere à Corte *ad quem* o conhecimento de toda a matéria suscitada e discutida, desde que impugnada no recurso, consoante o teor do art. 1.013 do CPC/2015.

Não constatada a apontada violação dos arts. 489 do CPC, 93, IX, da CF/88 e 832 da CLT, rejeita-se a preliminar de nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional.

2.2. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O TRT rejeitou a prefacial de ilegitimidade ativa *ad causam* do Ministério Público, pelos seguintes fundamentos:

“A Lei Complementar nº 75/93, no seu art. 83, IV, atribui ao Ministério Público do Trabalho a legitimidade para propor ações de declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores. Assim dispõe o dispositivo legal em comento: "Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...) IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores".

Vejo que a prestação jurisdicional pretendida pelo requerente está perfeitamente enquadrada no dispositivo legal supra transcrito, sendo inegável sua legitimidade ativa "ad causam".

Por outro lado, quanto a tratar-se de direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, os direitos acordados e que são objeto da presente ação, por integrarem o seu mérito, tal questão será examinada oportunamente.

Destarte, rejeito a prefacial de ilegitimidade ativa "ad causam".”



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

A recorrente renova a questão da ilegitimidade ativa *ad causam* do Ministério Público do Trabalho no seu recurso ordinário.

Alega que "o Ministério Público do Trabalho não tem legitimidade para promover nulidade de cláusula de acordo coletivo quando não se vislumbra fraude, colusão, vício de manifestação ou ilegalidade sob o ponto de vista de direitos individuais indisponíveis, como sói no caso em exame".

Sustenta que "a pretensão formulada na exordial relativa a estabilidade provisória funda-se em interpretações jurisprudenciais consubstanciadas nos entendimentos da Súmula 244/TST e da OJ 30-SDC/TST".

Afirma que "o Ministério Público do Trabalho não tem o poder de interferir no ato jurídico perfeito consubstanciado na negociação jurídica coletiva dentro dos limites da lei, com vontades recíprocas propagadas durante todo o teor do instrumento coletivo, que não pode ser interpretado isoladamente para o fim pretendido no que tange às cláusulas impugnadas pelo *parquet*".

A recorrente não tem razão.

É evidente a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a dedução da pretensão.

Com efeito, os arts. 127 da Constituição Federal, 83 da Lei Complementar nº 75/93 e 7º, § 5º, da Lei nº 7.701/88, definem a legitimidade e o interesse de agir do Ministério Público para propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, bem como a faculdade de interpor recurso contra acordo formalizado e homologado pelo Tribunal.

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Corte:

"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. ILEGITIMIDADE ATIVA *ad causam* DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. No art. 83, inc. IV, da Lei Complementar nº 75, de 20/05/1993, confere-se legitimidade, de forma expressa, ao Ministério Público do Trabalho para ajuizar ação anulatória de cláusula de convenção coletiva de trabalho, no resguardo da liberdade individual de associação a sindicato (arts. 5º, XX, e 8º, V, da CF/88). **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.** Acórdão regional em que se declara a nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho, relativa à



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

contribuição assistencial, exclusivamente no tocante aos trabalhadores não filiados à entidade sindical profissional, por contrariar o princípio constitucional da livre associação sindical. Decisão em consonância com o Precedente Normativo nº 119 da Seção Normativa deste Tribunal. Recurso ordinário a que se nega provimento.”

(Processo: ROAA - 52300-33.2006.5.17.0000 Data de Julgamento: 09/03/2009, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 07/04/2009.)

"AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. 1- PRELIMINAR DE *ilegitimidade ad causam* DO MINISTÉRIO PÚBLICO. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade ativa e interesse de agir para ajuizar ação anulatória de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho que viole as liberdades individuais ou coletivas, ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, na forma dos arts. 127 da Constituição Federal e 83, IV, da Lei Complementar nº 75, de 20.5.1993.

2 - TAXA NEGOCIAL. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE NÃO ASSOCIADOS. PRECEDENTE NORMATIVO Nº 119. A imposição de contribuição assistencial a empregados não sindicalizados em favor de entidade sindical configura violação do princípio da livre associação, nos termos do Precedente Normativo nº 119 do TST. Recurso ordinário a que se nega provimento.”

(ROAA - 47200-63.2007.5.17.0000 Data de Julgamento: 09/11/2009, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 20/11/2009).

Assim, ante a jurisprudência pacífica que consagra a legitimidade e o interesse de agir do Ministério Público para propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo, ou convenção coletiva, que viole as liberdades individuais ou coletivas, ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, bem como a faculdade de interpor recurso contra acordo formalizado e homologado pelo Tribunal, nos termos dos arts. 127 da



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

Constituição Federal, 83 da Lei Complementar n° 75/93 e 7°, § 5°, da Lei n° 7.701/88.

Nego provimento ao recurso ordinário.

**2.3. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE EMPREGO
OU INDENIZAÇÃO – GESTANTE**

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região deu provimento à ação anulatória, declarando a nulidade parcial da Cláusula Vigésima Primeira do Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015, pelos seguintes fundamentos:

Dispõe a cláusula impugnada.

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA GARANTIA DE EMPREGO
OU INDENIZAÇÃO - GESTANTE**

Garantia de emprego ou indenização à empregada gestante, contratada por prazo indeterminado, de 210 (duzentos e dez) dias após o parto, excetuando-se as hipóteses de desligamento espontâneo, justa causa ou Acordo entre as partes.

Ocorrendo demissão sem justa causa, e como condição para o acesso ao direito, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à EMPRESA o seu estado gravídico, mediante protocolo, de atestado médico oficial, a fim de que, a partir dessa data, possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato do trabalho. (grifei)"

Notadamente, o benefício acordado na presente cláusula trata-se de acréscimo a direito já assegurado constitucionalmente à empregada gestante.

Em se tratando de complementação a um direito positivado da trabalhadora, constitucionalmente assegurado, entendo que esta complementação adquire a mesma natureza jurídica, mormente quando a norma coletiva não separa, de qualquer forma, ainda que indiretamente, a complementação, do direito pré-estabelecido, razão pela qual não cabe a imposição de qualquer regra a restringir a fruição de tal direito.

Ademais, o ajuste coletivo sob exame afronta diretamente as disposições insertas no art. 10, II, b, do ADCT da Constituição Federal, bem como na Súmula 244 do C. TST e na OJ 30 da SDC do C. TST, estas decorrentes da interpretação do instituto constitucional ante referido, após reiterados julgamentos sobre a matéria.



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

Transcrevo a jurisprudência referida:

SÚMULA Nº 244:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

OJ 30-SDC.

ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE.

Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Assim, julgo procedente a presente ação anulatória, no tópico, para excluir da primeira parte da cláusula vigésima primeira, as expressões "contratada por prazo indeterminado" e "ou acordo entre as partes", bem como, integralmente, a segunda parte "Ocorrendo demissão sem justa causa, e como condição para o acesso ao direito, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à EMPRESA o seu estado gravídico, mediante protocolo, de atestado médico oficial, a fim de que, a partir dessa data, possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato do trabalho."



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

A recorrente alega que cláusula vigésima primeira do acordo coletivo de trabalho não viola o art. 10, II, **b**, do ADCT da Constituição Federal, não contraria a Súmula nº 244 do TST e tampouco a Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC.

Diz que “não foi devidamente observado que a referida cláusula não ser interpretada isoladamente. De acordo com a teoria do conglobamento (CLT, artigos 611 e seguintes), os benefícios implementados no decorrer da norma coletiva foram objeto de transação entre as partes com a criação de novos benefícios e/ou flexibilização de outros.”

Afirma que a cláusula em apreço explicita benesse às trabalhadoras, em face do efetivo elastecimento do prazo de 180 dias para 210 dias da garantia de emprego para a empregada gestante.

Aduz que “O fato de se estabelecer eventual limitação de garantia de emprego a determinados tipos de contratos de trabalho não se está a derogar direito indisponível, ou seja, não se está a renunciar ou transacionar sobre a garantia em si, sobretudo porque subsiste concomitante contrapartida no conglobamento firmado (seja face do elastecimento do próprio prazo de garantia constitucional, seja em face de outros benefícios implementados ao contrato de trabalho)”.

Sustenta que a empregada que se encontrar em estado gravídico deve comunicar essa situação ao empregador para que as providências sejam tomadas. “Dai porque a omissão na comunicação não pode ensejar surpresa à Empresa, pois se trata de uma organização que depende de prazos, procedimentos, informações contábeis a seus acionistas”.

Entende que “O atestado médico oficial é a única garantia que se tem para, com base na fé pública do médico servidor, creditar veracidade à informação sem qualquer discussão a respeito. Isto não quer dizer que o atestado médico particular será refutado pela Empresa. A credibilidade daquele é maior em relação ao primeiro porque assim diz a lei, portanto, não há óbice legal ao disposto na cláusula em comento, até porque não há restrição ao direito da empregada.”

Salienta que a empresa procede regularmente à reintegração da empregada assim que toma ciência da gravidez, observando a legislação em todos os casos de estabilidade.

Afirma que “tanto no contrato por prazo indeterminado, quanto no contrato por prazo determinado, as empregadas contratadas gozam da garantia do emprego no prazo legal de cento e oitenta dias após o parto, o que implica dizer que a pretensão do *parquet* não tem cabimento porque a empresa já observou a interpretação jurisprudencial para os casos de empregadas demitidas sob a modalidade contratual por prazo determinado” .



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

Postula, por fim, a reforma da decisão recorrida, a fim de restabelecer a plena eficácia da cláusula.

Análise:

Eis a cláusula impugnada:

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO – GESTANTE

Garantia de emprego ou indenização à empregada gestante, contratada por prazo indeterminado, de 210 (duzentos e dez) dias após o parto, excetuando-se as hipóteses de desligamento espontâneo, justa causa ou Acordo entre as partes.

Ocorrendo demissão sem justa causa, e como condição para o acesso ao direito, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à EMPRESA o seu estado gravídico, mediante protocolo, de atestado médico oficial, a fim de que, a partir dessa data, possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato do trabalho.

Nos termos do art. 10, II, **b**, do ADCT, é vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O Supremo Tribunal Federal, objetivando proteger a maternidade e o nascituro, decidiu que é inconstitucional cláusula normativa constante de acordo ou convenção coletiva de trabalho que imponha restrições à estabilidade constitucionalmente garantida, conforme se depreende do trecho a seguir transcrito:

"Estabilidade provisória da empregada gestante (ADCT, art. 10, II, b): inconstitucionalidade de cláusula de convenção coletiva do trabalho que impõe como requisito para o gozo do benefício a comunicação da gravidez ao empregador. O art. 10 do ADCT foi editado para suprir a ausência temporária de regulamentação da matéria por lei. Se carecesse ele mesmo de complementação, só a lei a poderia dar: não a convenção coletiva, à falta de disposição constitucional que o admitisse. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite." (RE 234.186/SP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ de 31/8/2001)



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

Seguindo essa diretriz, a jurisprudência desta Seção Especializada consolidou-se na Orientação Jurisprudencial n° 30, a qual transcrevo:

"30. ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE - Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário."

A cláusula ora debatida, na parte que admite flexibilizar a garantia de emprego ou a indenização por acordo entre as partes, evidentemente, contraria uma garantia de estatura constitucional: a proteção à maternidade.

A possibilidade de transação admitida na referida cláusula encontra-se em dissonância com a diretriz da Orientação Jurisprudencial n° 30 da SDC do TST.

O art. 10, II, **b**, do ADCT, ao dispor sobre a estabilidade da empregada gestante, não impõe nenhuma condicionante a esse direito. Até mesmo o desconhecimento, por parte do empregador, do estado gravídico da empregada dispensada sem justa causa, não afasta a referida garantia constitucional. Nesse sentido, o fator condicionante à aquisição do direito é somente o fato de a empregada estar grávida e de que a sua dispensa não seja motivada por uma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT.

Desse modo, a parte da cláusula que fixa como condição para o acesso ao direito que a empregada deve "comunicar obrigatória e imediatamente à EMPRESA o seu estado gravídico contraria", também não se harmônica com a jurisprudência desta Corte sobre o tema, consubstanciada no item I da Súmula n° 244, que estabelece: "I - O



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT)."

Nessa linha, transcrevo alguns julgados:

"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE CONDICIONADA À COMUNICAÇÃO DA GRAVIDEZ AO EMPREGADOR. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. LIMITES JURÍDICOS. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 6º, 7º, XVIII, 226, 227 E 10, II, "b", DO ADCT. A garantia de emprego da gestante encontra amparo não só no art. 10, II, "b", do ADCT, mas também em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade (arts. 6º e 7º, XVIII), da família (art. 226), da criança e do adolescente (227) e todos os demais dispositivos dirigidos à proteção da saúde pública. Por isso, não merece vigorar no mundo jurídico laboral coletivo disposição negocial que limita direito revestido de indisponibilidade absoluta, garantido na Constituição Federal (art. 10, II, "b", do ADCT). Incide, ademais, na hipótese, a OJ 30 da SDC/TST. Recurso ordinário provido." (RO-21132-92.2014.5.04.0000, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT de 19/6/2015)

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010. ACÓRDÃO DE FLS. 1279/1284. 1. CLÁUSULA 13 - GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO. Considerando que o nosso ordenamento jurídico não permite vislumbrar nenhuma condição para limitar o gozo da estabilidade de emprego à gestante, prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, a cláusula 13 – GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO, constante da CCT 2009/2010, homologada pelo Regional, mostra-se inválida, pois, além de impor condicionante à empregada gestante ao exercício do direito que lhe é constitucionalmente garantido, contraria também a jurisprudência desta Corte, consubstanciada no item I da Súmula nº 244 e na Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC ao possibilitar a transação do direito. Dá-se, pois, provimento ao recurso para excluir a cláusula 13 da CCT 2009/2010." (RO-361500-46.2009.5.04.0000, Relatora



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 27/11/2015)

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. ACORDO HOMOLOGADO. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CLÁUSULA QUE IMPÕE PRAZO PARA A COMPROVAÇÃO DA GRAVIDEZ PARA O FIM DA PERCEPÇÃO DOS BENEFÍCIOS DECORRENTES DO PERÍODO ESTABILITÁRIO. RESTRIÇÃO DA GARANTIA. INVALIDADE. Dada a relevância do benefício, protetor da maternidade e do nascituro, o Supremo Tribunal Federal já se pronunciou sobre a inconstitucionalidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho que, de alguma forma, intente restringir o benefício (RE 234.186, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ de 31-8-01). Nula, assim, a cláusula que exige da empregada grávida, já dispensada, para fins de usufruir do direito conferido ao estável e dos salários correspondentes, comprovação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término do período do aviso prévio. Incidência da OJ 30 da SDC do TST. Recurso Ordinário a que se dá provimento" (RO-3996-87.2011.5.04.0000 Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT de 28/03/2014).

Portanto, sobre esses aspectos a norma é nula.

No que tange à abrangência da cláusula, esta Seção Especializada, em recente decisão, adotou o entendimento de que não afronta o princípio da isonomia a norma negociada que confere o benefício da garantia de emprego ou indenização, pelo prazo de 210 (duzentos e dez) dias, somente para as empregadas gestantes admitidas mediante contrato de trabalho por prazo indeterminado.

A decisão da SDC sobre a matéria encontra-se amparada nos fundamentos sintetizados na seguinte ementa:

"GARANTIA DE EMPREGO. GESTANTE. AMPLIAÇÃO DO PRAZO CONSTITUCIONAL. CLÁUSULA BENÉFICA RESTRITA ÀS EMPREGADAS CONTRATADAS POR PRAZO INDETERMINADO. INEXISTÊNCIA DE AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Afigura-se legítima a prorrogação do prazo de estabilidade provisória prevista no art. 7.º, I, do ADCT, mediante cláusula convencional que alcança



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

somente a empregada gestante admitida por prazo indeterminado, já que a natureza do seu vínculo laboral é distinta da situação daquela contratada por prazo determinado, exatamente naquilo que, por esse viés, importa à caracterização do contrato, vale dizer, seu tempo de vigência. Não se pode cogitar, pois, de ofensa ao princípio da isonomia quando em análise situações jurídicas diversas, ligadas apenas a um fato comum, que diz respeito à gestação no curso do contrato de trabalho. Recurso Ordinário provido.”

(RO-422-69.2016.5.08.0000 , Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 13/06/2017).

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário, para restabelecer a Cláusula Vigésima Primeira no que concerne ao contrato por prazo indeterminado, ficando a regra com a seguinte redação: “CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO - GESTANTE - Garantia de emprego ou indenização à empregada gestante, contratada por prazo indeterminado, de 210 (duzentos e dez) dias após o parto, excetuando-se as hipóteses de desligamento espontâneo ou justa causa.”

2.4. CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

O TRT declarou a nulidade parcial da cláusula vigésima oitava, pelos seguintes fundamentos:

“Assim dispõe a impugnada:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários ou a remuneração das horas extraordinárias, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante o estabelecido no Artigo 59 "caput" e parágrafos 1º e 2º da CLT, e Item 2 da Instrução Normativa nº 01, de 12 de outubro de 1988, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para efeito de pagamento, as horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- de 75% (setenta e cinco por cento) em relação à hora normal, se trabalhadas em qualquer dia compreendido entre segunda a sábado; - de



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

100% (cem por cento) em relação à hora normal, se trabalhadas aos sábados referentes ao período de 180 dias, denominado entressafra, excetuando-se, nesse caso, as hipóteses de compensação da jornada ou de horário de trabalho. - se trabalhadas aos sábados referentes ao período de 180 dias, denominado de safra, desde que suas horas já tenham sido compensadas anteriormente durante a semana, serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Do débito e crédito

A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor durante cada mês será registrada no sistema de pessoal, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO, gerando desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda o pagamento com os acréscimos previstos no "caput" desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou **desconto em eventual rescisão de contrato de trabalho.** (grifei)

PARÁGRAFO SEGUNDO: Das horas consideradas

As horas extras realizadas de segunda a sábado, assim como a folga do domingo, serão objeto de compensação, através do banco de horas, respeitando o seguinte critério:

- 1º - Folga;
- 2º - Horas Normais diurnas;
- 3º - Horas Normais noturnas;
- 4º - Sábado diurno;
- 5º - Sábado noturno.

As horas extras realizados em Domingos e Feriados, não serão objeto de compensação através do banco de horas, sendo assim remuneradas de acordo com o estabelecido no "caput" desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Da apuração e quitação do "saldo de horas"

Fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês do pagamento será chamado de "período de



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

apuração", ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração, após o abatimento do saldo negativo existente no banco de horas mais o negativo do próprio mês, e havendo saldo positivo, o mesmo será quitado integralmente, com o adicional previsto no "caput" desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Do prazo de compensação - saldo negativo

Após as deduções mencionadas no parágrafo anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração mensal, poderá ser transferido para o exercício seguinte para futura compensação ou **descontadas na rescisão de contrato de trabalho, quando houver.** (grifei)

PARÁGRAFO QUINTO: Do saldo no desligamento

No caso de desligamento do empregado, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado; ou pela Cia., na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas, ou pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor. (grifei)

PARÁGRAFO SEXTO: Ajustam as partes, desde já, que tão somente para efeito de compensação das horas extraordinárias, será utilizada a proporção de 1 (uma) hora extraordinária para cada hora compensada."

Ao instituir trabalho em regime de compensação, presume-se que ambas as partes, empregador e empregado, serão beneficiados. O primeiro em razão de que poderá dispor da mão de obra do empregado, em regime de trabalho extraordinário, nos momentos de pico da produção ou por necessidade decorrente de um evento qualquer. O segundo em razão de que poderá fruir de períodos de folgas maiores, somando as horas trabalhadas, constituídas em "crédito", às suas folgas legais.

No entanto, o ajuste não pode conter restrições de gozo ou de remuneração das horas trabalhadas constituídas em "crédito", sob pena de quebra do equilíbrio do ajuste. Assim, entendo que as horas trabalhadas e constituídas em "crédito" devem ser fruídas em folgas ou remuneradas com o adicional correspondente.

Por outro lado, se porventura, quando da rescisão do contrato de trabalho, restarem apuradas horas de trabalho devidas pelo empregado, tais



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

horas não poderão ser descontadas, sob pena de ocorrer redução salarial, seja em razão de que as horas trabalhadas e constituídas em créditos devem compensadas ou pagas no limite correspondente, entendendo-se que a concessão de folgas em número maior do que as horas já trabalhadas igualam-se a licenças não remuneradas concedidas pelo empregador; seja em razão de que não há amparo legal para tanto. Ademais, o empregador, detentor dos meios de controle do regime de compensação ajustado, não pode transferir ao empregado os riscos do empreendimento econômico.

Portanto, cumpre julgar procedente a presente ação anulatória, no tópico, declarando a nulidade parcial da cláusula vigésima oitava, excluindo da sua redação as seguintes expressões: Parágrafo primeiro: "ou desconto em eventual rescisão de contrato de trabalho."; Parágrafo quarto: "ou descontadas na rescisão de contrato de trabalho, quando houver.", e Parágrafo quinto (integralmente): "No caso de desligamento do empregado, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado; ou pela Cia., na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas, ou pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor."."

A recorrente alega que a cláusula normativa não viola disposições legais ou constitucionais. Reforça que a regra foi estabelecida em estrita observância aos arts. 59, § 3º, e 462 da CLT, 7º, XXVI, da CF/88 e à Súmula nº 85 do TST.

Afirma que o "banco de horas é válido desde que formalizado através de acordo coletivo ou convenção coletiva, conforme jurisprudência dominante dos Tribunais do Trabalho." .

Esclarece que "Se houver interrupção do contrato de trabalho, independentemente do motivo (...) antes que o empregado tenha compensado integralmente as horas extraordinárias, ele terá direito a receber o pagamento das horas extras não compensadas (...). Já na hipótese de o empregado estar em débito de horas, o empregador poderá descontar na rescisão as horas devidas pelo empregado até o limite de uma remuneração, em face do artigo 477, parágrafo 5º, da CLT." .

Sustenta que "a lei autoriza a compensação de qualquer débito do trabalhador, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, respeitado o limite de um mês de remuneração." .



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

Salienta que a Súmula nº 85 do TST não proíbe o desconto do saldo negativo de horas registrado no banco de horas quando da rescisão contratual do empregado.

Aduz que “O art. 462/CLT veda descontos no salário do empregado, salvo os decorrentes de adiamento, de lei, de norma coletiva, ou de dano doloso ou culposo, hipótese do presente instrumento coletivo, visto que o desconto do saldo negativo do banco de horas nas verbas rescisórias está autorizado por norma coletiva.”. Sustenta que não há disposição legal que veda o desconto do saldo negativo do banco de horas previsto em norma coletiva.

Diz que “O desconto do saldo negativo nas verbas rescisórias reflete o acordado entre as partes, cuja validade está assegurada pelo Princípio da Autonomia Coletiva da Vontade (art. 7º, XXVI/CF 88), razão pela qual não há falar em ilegalidade da medida, (...)”.

Postula a reforma da decisão recorrida, a fim de que a validade da cláusula seja restabelecida na sua integralidade.

Analiso:

Eis a cláusula impugnada:

“CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários ou a remuneração das horas extraordinárias, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante o estabelecido no Artigo 59 “caput” e parágrafos 1º e 2º da CLT, e Item 2 da Instrução Normativa nº 01, de 12 de outubro de 1988, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para efeito de pagamento, as horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- de 75% (setenta e cinco por cento) em relação à hora normal, se trabalhadas em qualquer dia compreendido entre segunda a sábado;

- de 100% (cem por cento) em relação à hora normal, se trabalhadas aos sábados referentes ao período de 180 dias, denominado entressafra, excetuando-se, nesse caso, as hipóteses de compensação da jornada ou de horário de trabalho.

- se trabalhadas aos sábados referentes ao período de 180 dias, denominado de safra, desde que suas horas já tenham sido compensadas anteriormente durante a semana, serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento).



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Do debito e credito A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor durante cada mês será registradas no sistema de pessoal, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO, gerando desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda o pagamento com os acréscimos previstos no "caput" desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto em eventual rescisão de contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Das horas consideradas As horas extras realizadas de segunda a sábado, assim como a folga do domingo, serão objeto de compensação, através do banco de horas, respeitando o seguinte critério:

- 1º - Folga;
- 2º - Horas Normais diurnas;
- 3º - Horas Normais noturnas;
- 4º - Sábado diurno;
- 5º - Sábado noturno.

As horas extras realizados em Domingos e Feriados, não serão objeto de compensação através do banco de horas, sendo assim remuneradas de acordo com o estabelecido no "caput" desta clausula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Da apuração e quitação do "saldo de horas" Fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês do pagamento será chamado de "período de apuração", ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração, após o abatimento do saldo negativo existente no banco de horas mais o negativo do próprio mês, e havendo saldo positivo, o mesmo será quitado integralmente, com o adicional previsto no "caput" desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Do prazo de compensação – saldo negativo Após as deduções mencionadas no parágrafo anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração mensal, poderá ser transferido para o



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

exercício seguinte para futura compensação ou descontadas na rescisão de contrato de trabalho, quando houver.

PARÁGRAFO QUINTO: Do saldo no desligamento No caso de desligamento do empregado, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado; ou pela Cia., na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas, ou pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor.

PARÁGRAFO SEXTO Ajustam as partes, desde já, que tão somente para efeito de compensação das horas extraordinárias, será utilizada a proporção de 1 (uma) hora extraordinária para cada hora compensada.”

O §2º do art. 59 da CLT estabelece o prazo máximo de um ano para a compensação integral das horas prorrogadas. Tal limitação temporal tem por finalidade impedir que as compensações se prolonguem *ad eternum*, ensejando permanente relação de débito.

No acordo de compensação, de caráter sinalagmático, o empregado está obrigado a acatar as ordens decorrentes do *jus variandi* do empregador no que tange à prorrogação ou à redução das horas de trabalho, enquanto o empregador está obrigado a zerar o banco de horas trabalhado pelo empregado, fazendo com que essas horas sejam integralmente compensadas no período prefixado no referido dispositivo de lei.

Não se concebe, pois, um acordo de compensação em que, ao final do período de um ano, predeterminado em lei, não se tenha atingido o objetivo para o qual foi instituído. Assim, ao esgotar esse prazo e ainda houver saldo de horas trabalhadas em sobrejornada a serem creditadas em favor do empregado, fará ele *jus* ao "*pagamento das horas extras não compensadas*", na forma expressamente prevista no §3º do art. 59 da CLT; entretanto, se ao final desse período houver saldo de horas a trabalhar, não se admite, por falta de autorização legal, o desconto dessas horas débitos da remuneração do empregado ou das parcelas rescisórias.

Além disso, se compete ao empregador fixar a jornada de trabalho a ser cumprida pelo empregado, presume-se que a dispensa da



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

prestação dos serviços por determinação sua, sem a correspondente cobrança no prazo razoável de um ano ou até a data da rescisão do contrato de trabalho, ocorreu em atendimento aos interesses empresariais. Em consequência, eventual prejuízo deve ser suportado pelo empregador, a quem cabe assumir os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º).

Esse é o entendimento desta Seção Especializada, quanto à impossibilidade de descontos, pelo empregador, das horas débito, inclusive nas hipóteses de rescisão do contrato de trabalho:

“SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS. EXCLUSÃO DA EXPRESSÃO - INDEPENDENTEMENTE DA AUTORIZAÇÃO A QUE SE REFERE O ARTIGO 60 DA CLT-, PREVISTA NO *caput* DA CLÁUSULA 42 E EXCLUSÃO DA ALÍNEA -H-, QUE PERMITE O DESCONTO, NO SALÁRIO DO TRABALHADOR, DAS HORAS DE DÉBITO DO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORAS. (...). Da mesma forma não merece reparos a decisão que declarou a invalidade da alínea -h- da mesma cláusula, que prevê a possibilidade de que seja descontado, dos salários dos trabalhadores, ao final de seis meses, o valor correspondente ao saldo de horas a trabalhar. Conquanto no acordo de compensação, o empregador deva zerar as horas trabalhadas pelo empregado, de modo que elas sejam integralmente compensadas no período de um ano, ou pagas como horas extraordinárias, conforme estabelece o § 2º do art. 59 da CLT, **não há previsão legal no sentido de se proceder ao desconto das horas de labor devidas pelo empregado, inclusive no caso de rescisão do contrato de trabalho.** Ademais, é o empregador que fixa a jornada de trabalho de seus empregados, e, se há a dispensa da prestação de serviços, mesmo que a pedido do trabalhador, ela ocorre de forma a atender os interesses do segmento econômico. Assim, se o empregador não exigiu a compensação dessas horas, no período de um ano, possíveis prejuízos devem ser assumidos por ele, a teor do que dispõe o art. 2º da CLT, e não pelo empregado. Recurso ordinário conhecido e não provido.” (grifei)

(RO-20763-35.2013.5.04.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/12/2014)



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA SEXTA. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. HORAS NÃO TRABALHADAS. DESCONTO DOS VALORES CORRESPONDENTES POR OCASIÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Norma inserta em acordo coletivo de trabalho, na qual se estipula que, na hipótese de dispensa do empregado antes do cumprimento integral do acordo de compensação da jornada, é lícito ao empregador descontar, no ato de rescisão contratual, os valores correspondentes às horas não compensadas. Invalidez desse desconto, por falta de autorização legal e por configurar transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador. Observância do disposto nos arts. 2º, 9º e 59, §§ 2º e 3º, da CLT. Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO-13500-77.2009.5.08.0000, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/03/2012)

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. HORAS NÃO TRABALHADAS. CLÁUSULA QUE PREVÊ A POSSIBILIDADE DE DESCONTO NAS VERBAS RESCISÓRIAS. NULIDADE. Estabelecido o acordo de compensação de jornada, se a empresa dispensa a prestação de serviço do empregado e essa situação perdura até a rescisão do contrato do trabalho, presumem-se atendidos todos os interesses do empreendimento. De fato, caso houvesse necessidade, a empresa certamente teria convocado o empregado para prestar os serviços. Não o fazendo, pode valer-se da compensação durante o contrato de trabalho, sendo-lhe contudo defeso descontar qualquer valor a esse título das verbas rescisórias, pois, a par de carecer de amparo legal, a medida causa nítido prejuízo ao empregado. Nula, pois, a cláusula de acordo de compensação de jornada que preveja o desconto nas verbas rescisórias de eventual débito de horas não trabalhadas, por violação do art. 9º da CLT. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.”

(ROAA-108200-55.2006.5.15.0000, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 30/04/2009)



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

Ademais, a norma que estabelece a possibilidade de desconto salarial a título de saldo negativo do banco de horas, no caso de rescisão do contrato de trabalho, viola preceitos legais e constitucionais de proteção ao trabalhador, inclusive o da irredutibilidade salarial, de que trata o inciso VI do art. 7º da Constituição Federal.

Pelo exposto, mantenho a decisão do Tribunal Regional que excluiu da redação da cláusula vigésima oitava as seguintes expressões: “ou desconto em eventual rescisão de contrato de trabalho” do Parágrafo Primeiro; “ou descontadas na rescisão de contrato de trabalho, quando houver” do Parágrafo Quarto; e a exclusão integral do Parágrafo Quinto.

Nego provimento ao recurso ordinário.

2.5. CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região deu provimento à ação anulatória, declarando a nulidade da Cláusula Vigésima Nona do Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015, pelos seguintes fundamentos:

“O art. 74, § 2º, da CLT, impõe ao empregador que possuir mais de dez empregados, a obrigação de anotar a hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, dispendo o § 1º, do art. 58, também da CLT, que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária, as variações de horário no registro de ponto que não excederem de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Estas disposições legais integram o rol de garantias mínimas das condições de trabalho, não podendo, portanto, sofrerem flexibilização.

Diversamente do entendimento esposado pelos requeridos, a garantia constitucional inserta no inciso XXVI, do art. 7º da Constituição Federal, por tratar-se de dispositivo que estabelece direitos aos trabalhadores urbanos e rurais visando melhoria de suas condições sociais, não autoriza a flexibilização levada a efeito através do instrumento normativo impugnado.

Assim, para que se reconheça à validade ou não de um determinado ato, há que se perquirir quanto à fonte de direito que autoriza a implementação do ato considerado.



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

No caso vertente, a matéria em discussão envolve direitos e obrigações instituídos através de norma coletiva. Portanto, considerando o princípio constitucional inserto no inciso XXVI, do art. 7º da Constituição Federal, já referido, o qual integra os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *in verbis*: "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho", pode-se afirmar que os direitos e obrigações convencionados têm força de lei entre os convenientes, desde que observados os limites legais estabelecidos pelas fontes formais de direitos.

Pela ótica constitucional, portanto, considerado o princípio genérico de validade conferido pelo instituto *supra* transcrito, o que fora acordado entre os requeridos encontra óbice na legislação celetizada e na jurisprudência sumulada. Ainda, face ao princípio da prevalência da hierarquia das normas, entendo que as disposições contidas nas Portarias nº 1.120/95 e n.º 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, não empresta à disposição coletiva impugnada o alcance pretendido pelos requeridos.

Destarte, julgo procedente à ação anulatória interposta pelo Ministério Público do Trabalho, no tópico, para declarar a nulidade das disposições contidas na cláusula vigésima nona do Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre os requeridos, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº RS001532/2015: CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO: Fica expressamente ajustado que a EMPRESA adotará o Sistema Alternativo de controle de jornada de trabalho, para os empregados subordinados a horário de trabalho, previsto na Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, onde serão registradas / apontadas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho. De acordo com o que dispõe a Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011, nos dias sem registro / apontamento de exceções, será considerada cumprida a jornada contratualmente convencionada.

Fica pactuado que o sistema adotado pela EMPRESA não admitirá restrições à marcação de ponto e nem tampouco exigência prévia de autorização de quem quer que seja para marcação dos apontamentos, sendo que todas as exceções existentes serão rigorosa e exclusivamente apontadas pelos Empregados com subordinação a horário de trabalho e estes poderão, a qual quer momento, acessar o sistema de controle alternativo de jornada de trabalho, tanto para efetuar, excluir ou alterar registros, como consultar



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

informações e apontamentos. Independentemente do previsto no parágrafo anterior, mensalmente a EMPRESA emitirá um relatório individual, aos empregados subordinados a horário de trabalho, com as exceções apontadas, para que o Empregado possa conferir e manifestar sua concordância ou não com os registros nele efetuados. O sistema alternativo previsto nesta cláusula possuirá dispositivo que inibirá qualquer alteração ou exclusão, pelo gestor, dos apontamentos efetuados pelo Empregado, mas permitirá, preservando-se os dados originais, que a EMPRESA efetue a inserção de informações, relativas à concordância, aprovação ou rejeição, no todo ou em parte, dos registros lançados pelo Empregado.”

Alega que “(...) o sistema de ponto adotado pela recorrente sempre foi respaldado pelos instrumentos coletivos e firmado com a chancela do sindicato representativo da categoria profissional, além do que estão de acordo com a legislação aplicável ao caso” .

Diz que “a adoção do sistema de registro por exceção não afronta a artigo 74, § 2º, tampouco interfere no atendimento das exigências estabelecidas pelo §1º, do artigo 58, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, na medida em que a flexibilização das disposições contidas em referidos dispositivos legais encontram respaldo nas disposições do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que prevê reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.”

Afirma que “o sistema previsto no acordo coletivo foi expressamente autorizada pela Portaria n° 1.120, de 8 de novembro de 1995, posteriormente substituída pela Portaria n° 373, de 25 de fevereiro de 2011, editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que estabeleceu em seu artigo 1º que *“os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por convenção ou acordo coletivo de trabalho”*”.

Entende que a forma de controle da jornada de trabalho insere-se dentre os direitos disponíveis, portanto, possíveis de serem transacionados no âmbito da negociação coletiva.

Sustenta que a “a Constituição Federal reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas, por isso, tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos inclusive para a redução de direitos trabalhistas” .

Aponta que a decisão recorrida violou art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Postula a reforma da decisão, a fim de que seja restabelecida a eficácia da cláusula ora debatida.



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

Análise:

O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, que são elaborados e firmados pelos entes coletivos. Também é sabido que, nos termos do art. 8º, III, da Lei Maior, cabe aos sindicatos a defesa de interesses da categoria representada e que o inciso VI, também do art. 8º, garante a participação dos sindicatos na negociação coletiva.

Eis a cláusula impugnada:

“CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Fica expressamente ajustado que a EMPRESA adotará o Sistema Alternativo de controle de jornada de trabalho, para os empregados subordinados a horário de trabalho, previsto na Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, onde serão registradas / apontadas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho.

De acordo com o que dispõe a Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011, nos dias sem registro / apontamento de exceções, será considerada cumprida a jornada contratualmente convencionada.

Fica pactuado que o sistema adotado pela EMPRESA não admitirá restrições à marcação de ponto e nem tampouco exigência prévia de autorização de quem quer que seja para marcação dos apontamentos, sendo que todas as exceções existentes serão rigorosa e exclusivamente apontadas pelos Empregados com subordinação a horário de trabalho e estes poderão, a qualquer momento, acessar o sistema de controle alternativo de jornada de trabalho, tanto para efetuar, excluir ou alterar registros, como consultar informações e apontamentos.

Independentemente do previsto no parágrafo anterior, mensalmente a EMPRESA emitirá um relatório individual, aos empregados subordinados a horário de trabalho, com as exceções apontadas, para que o Empregado possa conferir e manifestar sua concordância ou não com os registros nele efetuados.

O sistema alternativo previsto nesta cláusula possuirá dispositivo que inibirá qualquer alteração ou exclusão, pelo gestor, dos apontamentos efetuados pelo Empregado, mas permitirá, preservando-se os dados originais, que a EMPRESA efetue a inserção de informações, relativas à



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

concordância, aprovação ou rejeição, no todo ou em parte, dos registros lançados pelo Empregado.”

A autonomia de vontade dos seres coletivos, manifestada mediante instrumento negociado, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta.

Dentre as garantias mínimas das condições de trabalho, incluem-se as seguintes disposições legais na CLT pertinentes ao controle da jornada laboral:

"Art. 58 – 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.

§ 1º - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária, as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários."

"Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso."

O controle da jornada de trabalho do empregado deve ser fidedigno, tendo em vista a sua repercussão para fins de pagamento de adicional noturno, das horas extraordinárias e de fruição dos intervalos intrajornada e interjornada, além de ser elemento de comprovação do tempo efetivamente colocado à disposição do empregador.

As regras protetivas de trabalho, amparadas pela Constituição Federal, que asseguram como direito ao trabalhador a redução



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF/88), envolvem também o controle da jornada de trabalho, cuja limitação tem como fundamento três aspectos importantes: biológicos, sociais e econômicos.

A jurisprudência, sensível a essa realidade, fixou as seguintes diretrizes legais acerca da necessidade do controle da jornada, por meio das Súmulas nºs 366 e 338 do TST, que estabelecem:

"366. 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."

"338. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA. (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - *res.* 129/2005 - DJ 20.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 - *res.* 121, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 - Inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex- OJ nº 306 - DJ 11.08.2003)"

Por outro lado, o Ministério do Trabalho e Emprego editou, em 25/2/2011, a Portaria nº 373, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle da jornada, cujo teor transcrevo, no que interessa:



PROCESSO N° TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

"Art.1º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º - O uso da faculdade prevista neste artigo implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada vigente no estabelecimento.

§ 2º - Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

(...).

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado."

No caso, depreende-se da leitura da cláusula ora debatida que somente serão realizados os registros que não correspondem à jornada normal de trabalho.

O sistema de controle de jornada por exceção adotada pela recorrente equipara-se à marcação automática do ponto, pois, se nada for registrado, ou seja, se não houver nenhum apontamento de "exceção", prevalece a jornada normal e integral do empregado, pré-fixada. A cláusula prestigia o horário uniforme e britânico, que não é a regra nas atividades laborais.

Mesmo que a adoção de sistemas alternativos de controle de jornada tenha ocorrido mediante consenso das partes, e com respaldo em norma regulamentar, a qual prevê inclusive que a adoção de tais sistemas gera a presunção de que o empregado efetivamente cumpriu a jornada diária contratual, a marcação automática do ponto é vedada pela referida Portaria do Ministério do Trabalho, conforme se depreende do art. 3º, acima transcrito.

No mesmo sentido, cito julgados desta SDC:



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

“RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO POR EXCEÇÃO. Inválida a cláusula constante de acordo coletivo de trabalho que estabelece sistema de controle de exceção, por não retratar de forma fidedigna a jornada de trabalho. Pelo referido sistema, há presunção de cumprimento integral da jornada de trabalho quando não efetuado nenhum registro, aí consideradas as anotações a título de horas extras, ausências injustificadas ou justificadas, horas/dias de folgas compensadas, saídas antecipadas, atrasos e similares. Trata-se, portanto, de jornada pré-fixada, incompatível com a praxis, que aponta para uma variação de horário, ainda que de minutos - que, por exemplo, podem facilmente exceder ao limite tolerável do art. 58 da CLT. Relativamente aos direitos que decorrem da jornada de trabalho, impera a necessidade de tutelar a saúde do trabalhador, aspecto sobre o qual a jurisprudência desta Corte Superior é infensa a maior flexibilização. Precedentes. Recurso Ordinário não provido.”

(RO-21040-17.2014.5.04.0000, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 04/03/2016.)

“RECURSO ORDINÁRIO - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA E DE REVISÃO. (...). PARÁGRAFO 2º DA CLÁUSULA 36ª - CLÁUSULA 54ª - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA - CONTROLE DE PONTO "POR EXCEÇÃO" – INVALIDADE

A jurisprudência desta Seção não confere validade a norma coletiva que contemple o controle de ponto "por exceção", por não permitir a aferição escoreta do labor em sobrejornada, o que impõe a alteração do parágrafo 2º da cláusula 36ª e da cláusula 54ª do acordo homologado para excluir a possibilidade de adoção desse sistema alternativo de controle de jornada. Recurso Ordinário conhecido e provido parcialmente.”

(RO-21671-58.2014.5.04.0000, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 26/02/2016)



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

“(…). 2. CLÁUSULA 28 - CONTROLE DE HORÁRIO E JORNADA DE TRABALHO. NULIDADE PARCIAL. CONTROLE DE FREQUÊNCIA/JORNADA POR EXCEÇÃO. Esta Seção Especializada tem decidido pela invalidade de cláusulas que autorizam o registro apenas das exceções da jornada de trabalho, sem a exigida anotação da entrada e da saída, por violação do art. 74, § 2º, da CLT. Entende a SDC que, nessas hipóteses, *"o sistema de controle de exceção assemelha-se, ao menos em efeito, à marcação automática do ponto, pois, se nada for registrado, prevalece a jornada normal e integral do empregado, pré-fixada"*, o que não se admite (RO-21609-52.2013.5.04.0000, Relª Minª Maria de Assis Calsing, DEJT de 14/11/2014). Assim, mantém-se a decisão regional que declarou a nulidade parcial da cláusula 28 - CONTROLE DE HORÁRIO E JORNADA DE TRABALHO, na parte em que autoriza a marcação de ponto "por exceção" e nega-se provimento ao recurso. Recurso ordinário conhecido e não provido.”

(RO-21133-77.2014.5.04.0000, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015.)

Portanto, esta Seção Especializada entende que é inválida cláusula que autoriza o registro apenas das exceções da jornada de trabalho, sem a devida anotação da entrada e da saída, por violação do art. 74, § 2º, da CLT.

Nego provimento ao recurso ordinário.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário, e, no mérito, dar-lhe provimento parcial, para restabelecer a Cláusula Vigésima Primeira no que concerne ao contrato por prazo indeterminado, ficando a regra com a seguinte redação: “CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO - GESTANTE - Garantia de emprego ou indenização à empregada gestante, contratada por prazo indeterminado, de 210 (duzentos e dez) dias após



PROCESSO Nº TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000

o parto, excetuando-se as hipóteses de desligamento espontâneo ou justa causa.”.

Brasília, 14 de agosto de 2017.

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

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

Ministra Relatora

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10017DEDFFC75C0593.