

AIRR 2.024/1994-024-04-40 – 1ª Turma – Publicado no DJE em 15.05.2009

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - DESCONTOS A TÍTULO DE SEGURO DE VIDA - DESCABIMENTO QUANTO AOS EMPREGADOS QUE NÃO OS TENHAM AUTORIZADO. À hipótese incidem os termos da Súmula nº 342 do TST que dispõe: Descontos salariais. Art. 462 da CLT Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, **salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico**. Agravo de instrumento desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de agravo de instrumento em recurso de revista nº TST-AIRR-2024/1994-024-04-40.5, em que é agravante BANCO SUDAMERIS BRASIL S.A. e agravado MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO.

RO 1668-87.2011.5.04.0000 – SDC – Publicação: DEJT 17.08.2012

Relator Min. Mauricio Godinho Delgado

Recorrente: SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS POR FRETAMENTO E TURISMO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINFRETURS

Recorrido: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Recorrido: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS INTERMUNICIPAIS, INTERESTADUAIS, TURISMO E FRETAMENTO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDIRODOSUL

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS POR FRETAMENTO E TURISMO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINFRETURS. 1. DESCONTOS SALARIAIS. INTANGIBILIDADE SALARIAL. LIMITAÇÃO DE ABUSOS DO EMPREGADOR. A ordem justabalhista estabelece um sistema largo de proteções ao conjunto de parcelas devidas ao trabalhador no contexto da relação de emprego. É bem verdade que nada impede que uma norma coletiva autônoma negociada ou até mesmo a vontade contratual (unilateral do empregador ou bilateral das partes) estipule dispositivo mais favorável ao trabalhador do que o oriundo da legislação pública. Nesse aspecto, importa ressaltar que há dimensão, dentro do sistema de proteções e garantias ao salário, direcionada a evitar irregularidades e abusos do empregador. No que tange às medidas relacionadas à intangibilidade dos salários, a ordem jurídica fixou a regra básica de vedação a descontos empresariais no salário do obreiro (art. 462, *caput*, *ab initio*, da CLT). Contudo, a legislação trabalhista tem autorizado diversas ressalvas à regra geral de vedação à efetuação de

descontos no salário. Entre os descontos previstos no art. 462 da CLT, encontram-se: descontos relativos aos adiantamentos salariais efetivados pelo empregador; descontos resultantes de dispositivos de lei; descontos autorizados por norma coletiva negocial, além de outros. Em relação a esse último (descontos autorizados por norma negocial), em face das regras contidas nos arts. 7º, XXVI, e 8º, I, da CF/88, assegura-se o reconhecimento de tais instrumentos negociais que estipulam a possibilidade de descontos nos salários do obreiro. Ocorre que tal regra não deve ser interpretada de forma ampla, autorizando-se descontos nos salários do obreiro sem qualquer resguardo das garantias de proteção mínima à intangibilidade salarial. Nesse sentido, a Súmula 342 do TST e a OJ 18 desta SDC/TST. No caso concreto, a expressão e outros destinados a beneficiar o empregado, constante na cláusula impugnada, amplia os poderes do empregador, sem que haja especificação do benefício que será objeto de desconto e sem previsão de autorização expressa do empregado destinatário. Ressalta-se, ainda, que tampouco a cláusula limita os descontos salariais nos termos da OJ 18 desta SDC ou prevê a possibilidade de o empregado não concordar com o desconto a ser realizado pelo empregador em seu salário. Por se tratar de expressão extremamente genérica, conferindo amplos poderes ao empregador, podendo gerar, futuramente, desavenças e dúvidas quanto ao estabelecimento dos descontos, correta a decisão do Tribunal Regional que determinou a exclusão da expressão e outros destinados a beneficiar o empregado da Cláusula Oitava - Descontos, constante na CCT firmada pelas entidades Sindicais, por ferir a garantia da intangibilidade salarial. **Recurso ordinário desprovido.**

2. INTERVALO INTRAJORNADA. DILAÇÃO SUPERIOR A DUAS HORAS. DUPLA PEGADA. FRACIONAMENTO DO INTERVALO EM DOIS PERÍODOS. CATEGORIA DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RELACIONADOS A TURISMO E FRETAMENTO. IMPOSSIBILIDADE. À luz do princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas coletivas concernentes ao intervalo intrajornada - que, em princípio, sendo instituto amparado por norma imperativa, não se sujeita a transação - somente podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justtrabalhista quando observarem dois critérios autorizativos essenciais: (a) quando as normas coletivas implementarem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável, portanto); e (b) quando as normas autônomas transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). A análise do segundo critério (normas autônomas transacionando parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa), no tocante ao intervalo intrajornada, merece maior detalhamento. É possível vislumbrar-se norma coletiva negociada que afronte apenas parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa (embora rara a hipótese, já que as normas concernentes ao intervalo são, essencialmente, de saúde laboral). É o que ocorre com normas que ampliam o intervalo entre dois lapsos de trabalho (alargando, pois, o intervalo máximo de duas horas de que fala o art. 71, *caput*, da CLT - dispositivo que tem sido comumente incluído, inclusive, nas negociações coletivas que envolvem transporte urbano). A indisponibilidade aqui é relativa (e não absoluta) porque o alargamento do intervalo não afeta, em princípio, diretamente a tutela da saúde do trabalhador, embora, sim, a proteção de outros seus interesses. Assim, é possível o elasticamento do intervalo intrajornada. Ocorre que, no caso concreto, a instituição de regra que possibilita o gozo do intervalo intrajornada de cinco horas fracionado em dois

períodos, acaba por macular a cláusula, uma vez que não foi estipulado ou esclarecido que um dos períodos não poderia ser inferior a uma hora, nos termos do art. 71, *caput*, da CLT. Além disso, o fracionamento do intervalo, ao contrário do que sustenta o Recorrente, é prejudicial ao trabalhador, uma vez que os intervalos fracionados ampliariam o tempo à disposição do empregador ao longo do dia. Frise-se que a instituição da possibilidade de divisão do tempo destinado à pausa intrajornada em caráter genérico afeta a disponibilidade pessoal do obreiro no âmbito do horário de trabalho. **Recurso ordinário desprovido.**

3. INTERVALO INTERJORNADA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. O intervalo interjornada é de crucial relevância não apenas para a saúde e segurança do trabalhador, como ainda para permitir razoável integração pessoal do obreiro no seio de sua família e de sua comunidade mais ampla. A diminuição desse intervalo causa real prejuízo ao obreiro e à própria comunidade em que deveria estar integrado. As normas jurídicas concernentes a intervalos interjornada têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em regra, ser suplantadas, ainda que pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. Com efeito, não é possível a homologação de cláusula que reduz o intervalo interjornada de onze para dez horas. Registre-se, ademais, que a cláusula impugnada, ao reduzir o intervalo interjornada para 10 horas, ultrapassa os limites da adequação setorial negociada. Isso porque flexibiliza, indevidamente, o direito ao intervalo interjornada, previsto na CLT e revestido de indisponibilidade absoluta (art. 66). **Recurso ordinário desprovido.**

AIRR 811-34.2010.5.09.0195 – Publicação: DEJT 30.11.2012

Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado

Agravante: COOPAVEL COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

Agravado: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Quando se trata de direitos trabalhistas, como o objeto da presente demanda, estamos diante de direitos individuais homogêneos, que são também plenamente defensáveis pelo Ministério Público do Trabalho. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional concluiu que o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa para ajuizar Ação Civil Pública visando a resguardar direitos dos trabalhadores no que se refere aos limites de duração do trabalho e intervalos para descanso, a um local próprio para a guarda de filhos dos empregados, ao meio ambiente de trabalho seguro e à vedação de descontos ilegais, ao entendimento de que a natureza dos direitos defendidos na presente ação diz respeito a direitos difusos, coletivos ou individuais, na forma do art. 81 do CDC. A decisão se harmoniza com a jurisprudência deste TST, conforme precedentes. Sendo assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui a decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. **Agravo de instrumento desprovido.**

