

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 justralhista 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 elástico 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.