



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA IUJ 0000220-83.2015.5.06.0000

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: ENEIDA MELO CORREIA DE ARAUJO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/06/2015

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Partes:

SUSCITANTE: Desembargadora Vice-Presidente Virgínia Malta Canavarro

SUSCITADO: JOEL ANTONIO DA SILVA - CPF: 685.313.704-34

ADVOGADO: JADILMA NASCIMENTO DE CASTRO SANTOS - OAB: PE0010278

SUSCITADO: USINA CENTRAL OLHO D'AGUA S/A - CNPJ: 11.797.222/0001-01

ADVOGADO: ELMO LIMA DE MEDEIROS - OAB: PE0000442

ADVOGADO: MARCELO ANTONIO BRANDAO LOPES - OAB: PE0003606

CUSTUS LEGIS: ** Ministério Público do Trabalho da 6ª Região **



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Processo nº 0000220-83.2015.5.06.0000 (IUJ)

Órgão Julgador : Tribunal Pleno

Redatora : Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo

Suscitante : Desembargadora Vice-Presidente Virgínia Malta Canavarro

Suscitados : Joel Antônio da Silva e Usina Central Olho D'Água S/A

Advogados : Jadilma Nascimento de Castro Santos e Elmo Lima de Medeiros

Procedência : Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

EMENTA

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HORAS IN ITINERE. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. DIREITO FUNDAMENTAL RELATIVO À SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR. SUPRESSÃO DAS HORAS DE PERCURSO MEDIANTE PROMESSA DE CONCESSÃO DE BENS MATERIAIS. INVALIDADE DA CLÁUSULA. O denominado tempo de percurso ou horas *in itinere* é direito fundamental. A jornada de trabalho e as regras de tutela do tempo de trabalho e de tempo à disposição detêm natureza de ordem pública. Traduzem princípios de segurança e saúde para o trabalhador. São manifestações do direito de personalidade, uma das vertentes dos Direitos Humanos. A higidez física e mental do trabalhador é fortemente comprometida com o excesso de jornada. Acrescente-se que em se tratando de trabalho realizado em condições penosas, como na hipótese em julgamento, e, muitas vezes, até mesmo insalubres, constata-se também o desrespeito aos princípios internacionais de proteção à saúde do trabalhador. A supressão desse direito mediante acordo coletivo atenta, não somente contra o texto da lei, mas, sobretudo, contra as normas constitucionais que asseguram condições mínimas de proteção à integridade física e mental do trabalhador. Também agride a Constituição Federal, que expressa no artigo 1º, os fundamentos da República, entre os quais ressaltam a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Igualmente fere o seu artigo 3º que tem como um dos objetivos do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a promoção do bem de todos os homens, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais. Desconsidera, por igual, o artigo 170, que exige que a ordem econômica observe a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e regionais e a busca do pleno emprego. Sendo assim, não pode ser suprimido o pagamento das horas de percurso. Visando alcançar uma interpretação que atenda aos objetivos da negociação coletiva, sem perda dos direitos fundamentais do trabalhador, uniformiza-se, nesta Corte, o entendimento, já consagrado pelo Colendo TST, no sentido de que se situa na margem aberta à negociação coletiva a abstrata estimativa do tempo médio pré-agendado, sabendo-se que esse tempo não considera situações individualizadas. Observa o conjunto da dinâmica das empresas

envolvidas, com inúmeras e variadas distâncias existentes ao longo dos pontos de acesso e frentes de trabalho, sempre observando os princípios da proporcionalidade e razoabilidade na definição do número fixo de horas a serem pagas, com o objetivo de não desbordar para a supressão do direito do empregado. Sendo assim, o Poder Judiciário cumpre sua missão de efetivar o trabalho decente, negando eficácia às normas fruto de negociação coletiva que, a pretexto de regularem o trabalho humano, recusem a distribuição justa e equitativa de riquezas, que não protejam a integridade e dignidade do Trabalhador.

RELATÓRIO

Peço vênia ao Excelentíssimo Desembargador Relator para adotar o relatório de seu voto apresentado na sessão de julgamento:

"Vistos, etc.

Cuida-se de INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA, alicerçado na Lei n.º 13.015/2014, na Resolução n.º 195/2015 e na Instrução Normativa n.º 37/2015, todas do TST, e no artigo 104 do Regimento Interno do TRT da 6ª Região, suscitado pela Vice-Presidente deste Regional durante processamento do Recurso de Revista aviado pela Usina Central Olho D'Água em face de Joel Antônio da Silva, tendo como tema a validade de Acordo Coletivo de Trabalho firmado, de um lado, pelos Sindicatos dos Trabalhadores Rurais de Camutanga/PE, de Aliança/PE, de Ferreiros/PE, de Nazaré da Mata/PE, de Itaquatinga/PE e de Condado/PE, e, de outro, pela Usina Centra Olho D'Água, que disciplina a transação envolvendo o tempo de deslocamento dos trabalhadores rurais da Olho D'Água, em veículos por ela fornecidos, no trajeto residência-trabalho-residência, e demais vantagens.

A Vice-Presidente deste Sexto Regional do Trabalho instaurou o presente incidente de uniformização de jurisprudência ao argumento nuclear de que:

"constato a existência de decisões conflitantes entre as turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no que diz respeito ao tema hors in itinere, de modo que, na forma do art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT, imperioso se faz resolver primeiramente este incidente.

Diante disto, nos termos do § 1º do art. 2º, da Instrução Normativa nº 37/2015 do Órgão Especial do C. TST, que regulamenta os procedimentos em caso de Incidente de Uniformização de Jurisprudência no âmbito dos TRTs, somente a tempestividade do apelo em referência será aferida nesta oportunidade, ficando deferida para momento posterior a análise dos demais requisitos de admissibilidade recursal, se for o caso.

Asssim, publicado o acórdão em 27/02/2015 (sexta-feira) e interposto o recurso de revista em 09/03/2015 (segunda-feira), tempestivo se encontra.

Pois bem.

Como se pode observar, a tese adotada na decisão proferida nestes autos pela 3ª Turma deste Regional, publicada no DEJT em 29/01/2015 (fl. 111), foi na seguinte direção:

"Busca a reclamada a exclusão das horas in itinere deferidas, sob o argumento de que a pretensão do autor esbarra nos Acordos Coletivos de Trabalho firmados com os Sindicatos representativos da categoria obreira, com atuação na sua base territorial, que exclui da jornada de trabalho o cômputo do tempo de percurso, em troca da concessão de outras vantagens aos trabalhadores, não gerando, assim, nenhuma obrigação remuneratória.

Com efeito, compulsando os autos, observo, às fls. 147/153 dos autos apartados, o instrumento relativo à Contratação Coletiva de Trabalho, ao qual se reporta a demandada, que disciplina o fornecimento de transporte gratuito aos rurícolas, e neste restou transacionado que o tempo de deslocamento no trajeto residência-trabalho-residência não será computado como de efetivo serviço, obrigando-se a empresa ré, em contrapartida, a conceder aos seus empregados os seguintes benefícios:

CLÁUSULA OITAVA - DA CESTA BÁSICA NA ENTRESSAFRA

(...)

CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES ALÉM DO OBRIGATÓRIO SEM CUSTO PARA O EMPREGADO

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA - DO PIS ALÉM DO LIMITE LEGAL

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO REPOSITOR ENERGÉTICO

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SALÁRIO-FAMÍLIA ALÉM DO LIMITE LEGAL

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO TRANSPORTE GRATUITO E SEGURO

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA TABELA PROGRESSIVA DE PRODUÇÃO ALÉM DA PREVISTA NA CONVENÇÃO COLETIVA

(...)

Assim, em homenagem à autonomia privada coletiva, consagrada constitucionalmente (CF, art. 7º, XXVI), modifico o julgamento de primeiro grau, para declarar a validade do Acordo Coletivo de Trabalho de fls. 147/153, que, repita-se, em troca da exclusão das horas de percurso, confere maiores vantagens à categoria obreira, excluindo do condeno as horas in itinere, no que se refere ao período de trabalho abrangido por aquele instrumento.

De fato, o autor laborou em dois períodos para a reclamada (18.08.2011 a 29.03.2012 e 21.08.2012 a 29.01.2013) e, enquanto o Acordo Coletivo de Trabalho de fls. 140/146 dos autos apartados (vigência de 1º.08.2010 a 31.07.2011) não alcança os contratos de trabalho do reclamante, o de fls. 147/153 dos autos apartados (vigência de 1º.08.2011 a 31.07.2012) somente abrange o primeiro. Provejo, em parte, o apelo empresarial, para excluir do condeno as horas de percurso, no que se refere ao período de 18.08.2011 a 29.03.2012." (sem grifos o original).

Contudo, a 4ª Turma este mesmo Egrégio Tribunal apresentou tese divergente à acima transcrita, como se pode ver do PROC. TRT Nº RR 0001084-88.2014.5.06.0281, publicado no DEJT eletrônico, em 14/04/2015 (f4fa7db):

"No que concerne a esse título, a empresa sustenta indevido, porquanto existiria transporte público regular no trecho compreendido entre a residência do reclamante e os

diversos fundos agrícolas de sua propriedade. Argumenta que norma coletiva reconhece a inexistência de horas de percurso, em troca de benefícios aos empregados da recorrente, e que a desconsideração desse acordo coletivo implicaria violação aos artigos 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, e 611 da CLT. Pede a aplicação das Súmulas 90 e 340 do TST e, por cautela, se mantida a condenação, pede que o interstício corresponda ao percurso comprovadamente não atendido por transporte público.

Analisando detidamente as alegações formuladas pelas partes em cotejo com os demais elementos que integram o conjunto probatório, chega-se à conclusão de que a tese recursal não merece acolhida.

(...)

Na hipótese de se valer o empregador de frentes de trabalho, deslocando trabalhadores para locais distantes de seus domicílios, de difícil acesso e não servido por transporte regular, há de ser observado o artigo 58, § 2º, da CLT.

Nessas circunstâncias, não é possível estabelecer-se mediante negociações coletivas (acordo coletivo, Id. e18c609) que o empregado não faz jus ao pretendido pagamento, já que não se pode reconhecer eficácia a acordos que têm por escopo único a subtração de direitos legalmente conferidos aos trabalhadores.

Sobre a matéria, mostra-se oportuna a transcrição da Súmula 15 editada por este Regional:

SÚMULA Nº 15. HORAS DE PERCURSO. SUPRESSÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.

É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (artigo 58, § 2º da CLT).

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT - 12/2011 - 3ª divulgação no DEJT em 21/11/2011

Assim, impõe-se concluir que a aludida norma distanciou-se nitidamente da finalidade que lhe é reservada, já que foi ditada por interesses exclusivos da empregadora.

(...)

Portanto, não merece reparo a sentença, no particular. Não vislumbro as violações apontadas pela recorrente." (sem grifos o original.

Deste modo, caracterizada a divergência, suscito o INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA previsto nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 896 da CLT (alterados pela Lei nº 13.015/2014). Por consequência, deixo de analisar a admissibilidade do Recurso de Revista interposto às fls. 124/152 e determino o sobrestamento do feito até a uniformização interna, no particular.

Encaminhe-se o processo à Secretaria do Tribunal Pleno para o registro e autuação do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, submetendo-se a questão à apreciação do Plenário, observado o procedimento previsto nos arts. 476 a 479 do Código de Processo Civil e art. 104 do Regimento Interno deste Regional. Após o julgamento, voltem-se conclusos os autos."

O douto Ministério Público do Trabalho opinou no sentido de que "seja uniformizada a jurisprudência deste egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no sentido de vedar a supressão total, pura e simples, do pagamento correspondente, admitindo-se, contudo, a validade da prefixação, por norma coletiva de trabalho, de um tempo uniforme diário in itinere a ser pago aos trabalhadores por ela abrangidos, consoante a jurisprudência predominante do colendo Tribunal Superior do Trabalho e nos termos dos fundamentos retro".

É o relatório."

PRELIMINARMENTE

Não conhecimento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, arguido pelos Exmo. Desembargador Relator

Em seu voto proferido na sessão de julgamento, o Exmo. Desembargador Relator arguiu o não conhecimento deste Incidente de Uniformização, com a seguinte motivação:

"I - DA REPERCUSSÃO GERAL. EFEITOS

Antes de analisar o incidente de uniformização de jurisprudência no qual se discute a validade de Acordo Coletivo de Trabalho que transaciona horas in itinere, caso concreto, é mister enfrentar o caráter obrigatório de observância, pelas instâncias inferiores do Poder Judiciário, das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal em recurso extraordinário, com repercussão geral, contextualizando que, em sede da mais abalizada doutrina nacional, é prevalente o entendimento em torno do efeito vinculante. A exemplo, reporto-me ao magistério de Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero, na obra "REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO" (3ª edição, Editora Revista dos Tribunais, págs. 74/76:

"Tendo sido reconhecida a repercussão geral da questão debatida e julgado o mérito recursal, os recursos sobrestados poderão ser apreciados imediatamente pelo Tribunal de origem, pelas Turmas de Uniformização ou pelas Turmas Recursais. Nesse caso, poderão retratar-se de suas decisões, adequando-se à orientação firmada pelo Supremo Tribunal Federal, sendo-lhes facultado, ainda, declará-los 'prejudicados', porque manejados em sentido contrário à decisão tomada pelo Supremo Tribunal Federal (art. 543-B § 3º, do CPC). Trata-se, nessa última hipótese, de verdadeira negativa de provimento ao recurso. Existe aqui, no mínimo, vinculação persuasiva.

A rigor, se houver clara identificação da ratio decidendi utilizada pelo Supremo Tribunal Federal para o julgamento de mérito da questão a ele apresentada, há mesmo vinculação jurídica, em sentido vertical (grifo meu) dos Tribunais de origem, à decisão do Supremo. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é, aliás, de há muito nesse sentido.

O efeito vinculante das decisões do Supremo Tribunal Federal, no exercício de jurisdição constitucional, é fenômeno contemporâneo ao enriquecimento do sistema brasileiro de controle da constitucionalidade, com o notório ganho de importância do controle concentrado e abstrato. O efeito vinculante foi consagrado pela Emenda Constitucional 3, de 1993, que introduziu a ação declaratória de constitucionalidade. É nítida a inspiração no modelo germânico. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal evoluiu

no sentido de também conferir efeito vinculante às decisões proferidas em ação direta de inconstitucionalidade. Completou-se o sistema do controle pela via da ação com a regulamentação da argüição de descumprimento de preceito fundamental. Todas estas ações, bem como suas liminares, são dotadas de efeito vinculante.

Não é esta a sede, evidentemente, para a discussão acerca da necessidade/utilidade do efeito vinculante das decisões do Supremo. Porém, já em uma análise preliminar, o rico debate travado pelos Ministros quando do julgamento da ADC 1 demonstra que os argumentos em sentido contrário são insubsistentes. Sobre a sustentada retirada da independência da magistratura, assim se manifestou o Ministro Moreira Alves: 'Mesmo nos países em que só se admite o controle concentrado de constitucionalidade exercido por Corte Constitucional, nunca se sustentou que, com ele, se retirou a independência da magistratura. Essa crítica - que não decorreria da criação da ação declaratória de inconstitucionalidade, mas que poderia ser feita quanto à ação direta de inconstitucionalidade - é tanto mais improcedente quanto é certo que, no Brasil, o órgão que exercita esse controle concentrado, em face da Constituição Federal, é, por força dela mesma, o Supremo Tribunal Federal, que não apenas integra o Poder Judiciário, mas se encontra no ápice de sua hierarquia'.

E, ao abordar o tema, o eminente José Carlos Barbosa Moreira elucida que, quando o Supremo Tribunal Federal reconhecer a existência de repercussão geral "e julgar o mérito dos recursos extraordinários paradigmas, não serão admitidos os recursos extraordinários contra acórdãos que estejam em consonância com a decisão superior; mas se o acórdão do Tribunal de origem estiver em desconpasso com a decisão paradigma, o órgão de origem poderá retratar-se, adaptando a sua decisão àquela (CPC, art. 543-B, § 3º). Se não houver retratação e a decisão for mantida, o recurso extraordinário será admitido, podendo o STF cassar ou reformar a decisão liminarmente na forma do art. 557 do CPC" (grifei) (in "O Novo Processo Civil Brasileiro" - "Exposição sistemática do procedimento", 25ª edição, Editora Forense, Rio de Janeiro, 2007).

Destarte, continuar julgando e/ou uniformizar jurisprudência em sentido contrário à tese jurídica prevalecte assentada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em Recurso Extraordinário, com repercussão geral, ainda que desprovida, formalmente, de caráter vinculante, agride os princípios da segurança jurídica e da celeridade processual, consagrados no artigo 5º, inciso XXXVI e LXXVIII, da Constituição da República. "A interpretação constitucional derivada das decisões proferidas pelo STF - a quem se atribuiu a função eminente de "guarda da constituição" (CF, art. 102, caput) - assume papel de essencial importância na organização institucional do Estado brasileiro, a justificar o reconhecimento de que o modelo político-jurídico vigente no nosso País confere, à Suprema Corte, a singular prerrogativa de dispor do monopólio da última palavra em tema de exegese das normas inscritas no texto da Lei Fundamental. (ADI 3.345, rel. min. Celso de Mello, julgamento em 25-8-2005, Plenário DJE de 20-8-2010). No mesmo sentido: AI 733.387, rel. min. Celso de Mello, julgamento em 16-12-2003, Segunda Turma, DJE de 1º.2.2013. Vide HC 91.361, rel. min. Celso de Mello, julgamento em 23-9-2008, Segunda Turma, DJE de 6-2-2009; RE 227.001-ED, rel. min. Gilmar Mendes, julgamento em 18-9-2007, Segunda Turma, DJ de 5-10-2007."

Comentando o artigo 543-B, do CPC, que trata da questão, ensinam os juristas Nélson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery que: "A norma comentada permite ao tribunal a quo, em nome da economia e celeridade processual (CF 5º, LXXVIII), pelo órgão que proferiu a decisão impugnada por RE, retratar-se e modificar o acórdão recorrido, quando o STF tiver conhecido e provido o RE representativo da tese jurídica por ele acolhida. Ao invés de remeter os autos de todos os REs que se encontravam sobrestados, aguardando a decisão do STF sobre a tese jurídica, o tribunal de origem pode voltar atrás e modificar as decisões impugnadas, aplicando o entendimento do STF aos processos pendentes, então sobrestados. A retratação do tribunal de origem, quando o STF tiver acolhido o RE representativo e cassado a decisão impugnada, embora seja faculdade dada pela norma comentada ao órgão do tribunal a quo que proferiu o acórdão impugnado, deverá, sempre que possível, ser regra geral, evitando, assim, o envio desnecessário dos autos ao STF, em perda de tempo inadmissível em face da garantia constitucional da celeridade. Em virtude da retratação do tribunal de origem, os RE ficarão prejudicados e não poderão seguir para o STF." (in Código de Processo Civil Comentado, Editora Revista dos Tribunais, 12ª edição, pag. 1.121).

Conclui-se, portanto, que não está ao alvedrio do magistrado dissentir de posição externada pelo Supremo Tribunal Federal nos recursos extraordinários paradigmas, nas hipóteses em que se declare a existência de repercussão geral, reafirmando-se, assim, sua força vinculante.

II - DA DECISÃO PROFERIDA PELO PLENÁRIO DO STF, EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM REPERCUSSÃO GERAL, SOBRE A MESMA TESE JURÍDICA

Registre-se que a validade de Contratação Coletiva de Trabalho que não envolve matéria de ordem pública, normas de segurança e medicina do trabalho, e desde que observados os direitos fundamentais, com as ressalvas constitucionais, foi objeto de julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, em Recurso Extraordinário, com Repercussão Geral - Processo nº 590.415-SC -, relatado pelo Ministro Luis Roberto Barroso, sendo prevalecente a tese jurídica de que "A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado" (destaquei).

Colhe-se, por oportuno, do voto condutor do acórdão, no ponto que interessa à questão, alusiva à autonomia coletiva da vontade, no plano individual e coletivo, no que diz respeito à irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os seguintes fragmentos:

"IV. CONSTITUIÇÃO DE 1988: TRANSIÇÃO PARA O MODELO

DEMOCRÁTICO

15. A transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justralhista mais democrático e autônomo tem por marco a Carta de 1988. A Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato, proibindo a intervenção do Poder Público em tal agremiação, estabelecendo a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos. Confira-se, a seguir, o teor das mencionadas normas constitucionais:

'Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.'

16. O novo modelo justralhista proposto pela Constituição acompanha a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às quais o Brasil aderiu, e que preveem:

Convenção n. 98/1949:

'Art. 4º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.'

Convenção n. 154/1981:

'Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou

b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.'

'Art. 5 - 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem as alíneas a, b e c do artigo 2º da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.'

17. Na mesma linha, a Recomendação n. 163/1981, que suplementa a Convenção n. 154/1981, dispõe que empregadores e associações de empregados devem ser estimulados a buscar eles próprios as soluções para os conflitos coletivos trabalhistas.

'8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967' (grifou-se).

18. Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.

19. A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever o conteúdo destas últimas à luz da Constituição

V. A AUTONOMIA COLETIVA DA VONTADE E OS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

20. *Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho, que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à categoria dos empregados, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve. No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.*

21. *Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos -empregador e categoria de empregados. Sobre esse princípio já se observou:*

'O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio [da equivalência dos contratantes coletivos] é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).'

Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho.'

22. *Em sentido semelhante, quanto à possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva e, ainda, quanto à inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho, já se afirmou:*

'O fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma mão só, [mas] de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva.

Põe-se em debate, neste ponto, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. É construção destinada a atuar na esfera do direito individual, mas não no direito coletivo do trabalho, daí a sua inaplicabilidade às relações coletivas, regidas que são pelo princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares, e não pelas regras da estrita aplicação aos contratos individuais de trabalho, inteiramente diferentes, portanto, os dois âmbitos da realidade jurídica, a do interesse individual e a do interesse coletivo.'

23. *A doutrina ressalva, todavia, que, no direito brasileiro, a perfeita simetria entre os entes coletivos ainda não foi plenamente garantida. Isso se deve à subsistência de instrumentos limitadores da liberdade sindical na Constituição de 1988, que possibilitariam que os sindicatos atuassem em desconformidade com o interesse de seus associados. Por essa razão, não se poderia reconhecer a autonomia coletiva da categoria dos empregados, manifestada pelos sindicatos, em sua plenitude. Esse argumento será objeto de exame mais adiante.*

24. *É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o princípio da lealdade na negociação coletiva. Segundo esse princípio os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de*

negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual. Quando os acordos resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada.

25. Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc.¹⁶ Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.

VI. A RELAÇÃO ENTRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DEMOCRACIA: A MAIORIDADE CÍVICA DO TRABALHADOR

26. A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.

27. O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público. Em consequência com essa visão, destaque-se decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, cuja ementa se transcreve a seguir:

'PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO - ADESÃO - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL VÁLIDA. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às relações sociais. O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige. A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz'

28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

29. Além disso, o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores."

E mais, no referido julgamento pontuou, com maestria, o Ministro Teori Zavascki : "no atual estágio do Direito Constitucional brasileiro, não há mais base normativa para considerar que as entidades sindicais sejam tidas juridicamente como uma espécie de entidade de relativamente incapazes. Por outro lado, não posso considerar como princípio do Direito do Trabalho, muito menos no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, que a reserva mental seja inerente a esse tipo de negociação. Portanto, no meu entender, nas negociações coletivas se aplica o artigo 110 do Código Civil, que é, afinal de contas, uma norma universal que vem, a rigor, até de tempos mais antigos, do princípio do *pacta sunt servanda*". E concluiu: "Não vejo como se possa fazer exceção a essa regra, em se tratando de acordo firmado por uma entidade sindical. Não é pelo empregado. O empregado merece a proteção da lei. Mas afirmar que a reserva mental seja um princípio do Direito do Trabalho ou do Direito Coletivo do Trabalho atua contra o fortalecimento do próprio Direito Coletivo do Trabalho, que está expressamente consagrado na Constituição. Isso, portanto, é contra o interesse dos próprios trabalhadores."

Em idêntica linha o lúcido voto do Ministro Gilmar Mendes, verbis: "é a observância do *pacta sunt servanda* e, também, de um princípio de lealdade negocial - que Vossa Excelência manifestou -, no sentido de que não se pode agir contra fato próprio, a famosa fórmula de que não se pode venire contra factum proprium. Quer dizer, a tutela aqui vai - usando uma expressão muito cara ao ministro Marco Aurélio - a um limite demasiadamente largo ao pretender, realmente, tutelar este trabalhador, mas fortalecendo uma atitude de deslealdade negocial. Por outro lado, o ministro Barroso já o apontou bem, isto vem contra o preconizado no texto constitucional porque debilita a ideia de negociação coletiva e de acordos coletivos."

Também merece destaque o voto do Ministro Ricardo Lewandowski, ao afirmar que: "Primeiramente, não se trata de um contrato individual de trabalho, em que o trabalhador precisa ser protegido. E aprendemos na escola que, nessa situação, ele é hipossuficiente, considerada a relação de trabalho em que ele se encontra, na qual a empresa, evidentemente, tem todas as forças para compeli-lo a agir contra a vontade, eventualmente. Quando existe uma situação como esta, em que se confrontam, de um lado, o sindicato e, de outro, uma empresa - e o sindicato aqui agindo nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, que tem a seguinte redação: 'Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas' -, estamos numa situação de paridade de armas, *die waffengleichheit*, como diria aí o Ministro Gilmar

Mendes e, como já disse, em outras situações. Ou seja, sindicato e empresa estão em igualdade de condições, têm as mesmas armas, portanto não há que se falar em hipossuficiência."

Com respeito ao entendimento do voto alinhado, emito posicionamento em sentido contrário ao do nobre Desembargador Relator com relação aos dois aspectos suscitados em preliminar, que impediriam, caso admitidos, o conhecimento do Incidente de Uniformização.

De logo, cumpre ressaltar que em absoluto, não se discorda do caráter obrigatório de observância, pelas instâncias do Poder Judiciário, do conteúdo das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal em recurso extraordinário com repercussão geral.

O efeito vinculante, consagrado na Emenda Constitucional n. 3, de 1993, quanto às decisões do Supremo Tribunal Federal, no exercício da jurisdição constitucional, não afasta, restringe ou diminui a independência da magistratura no exercício de suas funções. E tal sucede, entre outros aspectos, porque ele decorre da profícua discussão que se trava no "iter" percorrido pelas diversas e sucessivas instâncias do Judiciário, antes de se afirmar o entendimento definitivo, ao menos naquele momento histórico. Trata-se do exercício pleno da jurisdição entregue pela Carta Republicana àquele órgão que tem o dever de ser seu guardião. Versa sobre a palavra final, do entendimento progressivo e elaborado ao longo dos tempos, à luz do conhecimento de diversificados pensamentos jurídicos sobre matérias de direito fundamental, de normas inscritas na Lei Fundamental.

Quanto ao primeiro dos óbices apontados pelo ilustre Desembargador Valdir Carvalho, o do efeito vinculante, deve ser destacado que não existe, até esta data, julgamento de mérito definitivo pelo Supremo Tribunal Federal sobre a matéria objeto de análise em Incidente de Uniformização.

É precisamente a ausência de julgamento do mérito do recurso, pelo Supremo Tribunal, que impossibilita a suspensão do prosseguimento deste Incidente. E isto porque seria preciso, para fazê-la, o conhecimento por este Regional da razão de decidir daquela Corte Maior para que fosse possível proceder à identificação da "ratio decidendi" utilizada e vinculá-la à matéria sob análise.

Oportuno, ainda, realçar que somente após reconhecida a existência de repercussão geral e julgado o mérito dos recursos extraordinários paradigmas, não mais serão admitidos os recursos extraordinários que estejam em consonância com a decisão superior.

Daí porque nada impede a realização de uniformização de jurisprudência pelo Tribunal Regional, quando não se tem uma tese jurídica prevalecente assentada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sede de Recurso Extraordinário, com repercussão geral. Desconhece-se, por conseqüência, repito, qualquer "ratio decidendi" a conferir efeito vinculante.

No que se refere ao segundo aspecto trazido no voto do ilustre Desembargador Relator como óbice ao prosseguimento do Incidente de Uniformização, o de transação extrajudicial, também não merece acolhimento, data vênia.

Assim sucede porque não obstante o Douto Magistrado afirme que existe decisão proferida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em Recurso Extraordinário, com Repercussão Geral - Processo nº 590.415- SC. de relatoria do Ministro Luis Roberto Barroso, que cuida da mesma tese jurídica que deve ser analisada neste Incidente de Uniformização, não existe nos dois processos (aquele apontado e neste Incidente) igual "ratio decidendi".

Explicando melhor a questão, impõe-se destacar que no Supremo Tribunal Federal a tese jurídica foi a seguinte:

"A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado".

O Incidente de Uniformização de Jurisprudência contém matéria diversa em todos os seus aspectos. Neste Incidente não se cuida de transação extrajudicial; tampouco de rescisão do contrato de trabalho em face de adesão voluntária do empregado ao plano de dispensa incentivada. Logicamente, também não se há que falar de quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

A matéria ora em julgamento trata de:

"Trabalhadores Rurais. Horas in itinere. Supressão por norma coletiva. Concessão de vantagens aos empregados em troca de não computar o tempo de deslocamento dos trabalhadores rurais no trajeto residência-trabalho-residência. Lesão ao art. 58, § 2º da CLT. Ausência de respaldo jurídico no art. 7º, XXVI da Constituição da República".

Como se pode observar, o único ponto comum seria a existência de um acordo coletivo firmado entre um Sindicato e Empresa. Todavia, a presença de um único elemento não traduz especificidade, quando se cogita de conferir efeito vinculante à decisão proferida em Recurso Extraordinário com Repercussão Geral. A razão de decidir não é a mesma.

A discussão, ora em análise, ou seja, jornada de trabalho e regras de tutela do tempo de trabalho, envolve matéria de ordem pública relacionada às normas de segurança e medicina do trabalho, configurando-se em direito fundamental. Traduzem-se, portanto, em princípios de segurança

e saúde para o trabalhador. São manifestações do direito de personalidade, uma das vertentes dos Direitos Humanos, como estabelecem as normas de direito internacional, a ordem jurídica pátria e o direito comparado.

Conclusão da preliminar

Sendo assim, devem ser afastados os óbices apresentados e conhecido o Incidente de Uniformização de Jurisprudência.

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO

Embora existam os votos divergentes por parte dos Membros deste Plenário, os quais serão anexados a este Acórdão, estes foram os fundamentos do Voto Vencedor

A matéria deste Incidente de Uniformização de Jurisprudência versa sobre a validade de Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre os Sindicatos dos Trabalhadores Rurais de Camutanga/PE, de Aliança/PE, de Ferreiros/PE, de Nazaré da Mata/PE, de Itaquatinga/PE e de Condado/PE, e a Usina Central Olho D'Água.

No negócio jurídico celebrado consta previsão de exclusão do direito dos trabalhadores dessa Empresa ao recebimento de horas "in itinere", reputando-as como não integrantes do cômputo da jornada. Como mecanismo de transação, a Empregadora se comprometeria a conceder algumas vantagens materiais.

De início, realço que a negociação coletiva é reconhecida juridicamente e incentivada pelos ordenamentos jurídicos mais modernos e evoluídos do mundo ocidental, em respeito, inclusive, às balizas traçadas pelo Direito Internacional do Trabalho.

E o conteúdo das convenções e dos acordos coletivos acha-se ligado os direitos sociais fundamentais, nascidos no século XX, no bojo do denominado Estado do Bem-Estar Social e ampliados ao longo dos tempos.

É oportuno lembrar que após o término da I Guerra Mundial, com a celebração do Tratado de Versalhes e com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a negociação coletiva passou a ocupar um papel importante nas relações de trabalho. Um dos nove princípios estabelecidos por essa entidade era precisamente o da liberdade de associação e sindicalização.

A Declaração de Filadélfia afirmou tratar-se de obrigação da OIT incentivar no mundo programas que procurassem alcançar o pleno emprego e a elevação dos níveis de vida e de salário, travando luta contra o desemprego. E permaneceu asseverando o caráter universal dos direitos sociais e dos princípios que orientaram a formulação do Tratado de Versalhes. Foram ampliados alguns dos preceitos contidos no Tratado, sustentando-se em postulados que apontam para a liberdade dos homens; o bem-estar e a segurança econômica dos povos; o desenvolvimento espiritual dos indivíduos e a igualdade de oportunidades para todos os seres humanos, independentemente de sexo, raça, religião ou crença de qualquer natureza.

Na Declaração de Filadélfia foi traçado, como objetivo primordial a ser seguido pelos países, o de assegurar ao homem o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual, respeitadas a liberdade, a dignidade e a tranquilidade econômica, independentemente de raça, credo, cor ou sexo.

Esses princípios foram reiterados em outros documentos internacionais, como, nomeadamente, o Pacto de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, celebrado em 1966.

Destaco que a OIT entende que há necessidade de construir, mediante o esforço de todas as nações, uma ordem internacional com justiça social. Em correspondência com essa ordem, os direitos fundamentais do homem não podem ser restringidos ou desrespeitados pelos conflitos, pela ausência de colaboração e pelo subdesenvolvimento econômico, aspectos geradores da miséria e da instabilidade política dos países e dos indivíduos.

É justamente neste aspecto, ou seja, o de assegurar uma paz universal, não meramente formal, que reside a vertente política das ações internacionais da OIT. E que se expressa no plano legislativo, estabelecendo Recomendações e Convenções e na orientação e fiscalização, junto aos Estados membros, quanto ao cumprimento das normas internacionais por eles ratificadas.

No plano do Direito Coletivo do Trabalho vários documentos internacionais, tais como as Convenções 87, 98, 115, 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como o Pacto de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais de 1966 cuidam da negociação coletiva, considerando-a como um instrumento democrático para proteger, ampliar e elevar os direitos dos trabalhadores.

Cumpra lembrar que o objetivo dessas normas jurídicas internacionais foi, desde os primórdios, o de criar, proteger e ampliar princípios e direitos sociais, a partir do Pacto de Versalhes de 1919, da Declaração de Filadélfia, de 1945 e da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da vedação do retrocesso social.

No Brasil, a negociação coletiva é instituto valorizado e protegido pela ordem jurídica, conforme disposições contidas nos artigos 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e 8º, III, da Constituição da República e nas normas infraconstitucionais expressas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Representa um mecanismo jurídico legítimo para criação do direito pelas partes, decorrente da denominada autonomia privada coletiva.

Constata-se, por sua vez, que a Constituição da República atribui valor inestimável aos temas pertinentes ao trabalho, à cidadania e à dignidade da pessoa humana. E assim, é possível avaliar a natureza do tratamento conferido às relações de trabalho e a combinação desses direitos com o poder conferido aos Sindicatos de celebrarem acordos e convenções coletivas.

Os direitos sociais integram os direitos e garantias fundamentais, com o inequívoco compromisso, na área das relações de produção, de resguardar a dignidade do homem, o valor social do trabalho e a cidadania.

Neste quadro, a necessidade de propiciar aos trabalhadores condições justas de trabalho responde ao pressuposto de dignidade e de cidadania, de que se reveste o indivíduo.

Oportuno lembrar que em 1999 a OIT resolveu firmar o seu conceito de trabalho decente e vem empreendendo um movimento incessante para a concretização do trabalho digno. Fez ressaltar 4 objetivos estratégicos a serem alcançados: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Ao destacar como um dos seus pilares para a formulação do trabalho decente o diálogo entre trabalhadores, empregadores e o Estado, o fez de acordo com a linha evolutiva que proíbe o retrocesso social. Neste sentido, aliás, acha-se a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho.

O Brasil vem participando da elaboração de documentos internacionais, buscando inserir em sua ordem jurídica normas que primem pela não redução dos direitos dos trabalhadores, tendo, inclusive, criado sua Agenda Nacional do Trabalho Decente em 2002.

Daí porque a negociação coletiva deve ser pensada e construída com fidelidade a esses princípios que nortearam a criação e o fortalecimento do Direito Internacional do Trabalho e ingressaram na ordem jurídica dos países democráticos que integram a OIT.

É que a Carta Republicana de 1988 também assevera como seus objetivos fundamentais: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, além de externar a proposição no sentido de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, I, III e IV).

Sendo assim, a negociação coletiva não se acha livre de quaisquer limites, não é fruto exclusivo da vontade dos sujeitos que dela participam, eis que a Carta Magna estabelece direitos mínimos para a classe trabalhadora, inconciliáveis com a redução ou supressão por particulares e categorias profissionais e econômicas e pelo próprio Estado.

A Constituição Republicana absorveu as normas internacionais conferindo uma função criadora do direito aos sindicatos, mediante acordos e convenções coletivas. E teve como pressuposto a melhoria das condições sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, como expressa o artigo 1º. E o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, no inciso XXVI, do artigo 7º, impõe ao aplicador do direito uma interpretação teleológica e sistemática não só do conjunto do texto constitucional, como, igualmente, com os princípios e documentos internacionais que o Brasil ratificou.

É certo que em três dispositivos constitucionais constam cláusulas que permitem a negociação coletiva com viés restritivo, pouco benéfico, mas elas não se traduzem em renúncia de direito, nem eliminação. Refiro-me aos incisos VI, XIII, XIV do artigo 7º da Carta da República.

Sempre é válido realçar que a ampla liberdade contratual de que são detentores os sujeitos que celebram acordo ou convenção coletiva deve estar em consonância com o que prevê os artigos 7º, "caput", da Constituição da República e 9º e 444 da CLT. E mais: não podem perder a sintonia com os fundamentos da República Federativa e com os Tratados internacionais em que o Brasil seja parte.

Pode-se constatar, portanto, que a negociação coletiva tem por objetivo criar normas jurídicas, estabelecer direitos, conferir vantagens superiores as que estão na Constituição da República e na lei infraconstitucional. Não tem ela o poder de retirar, diminuir direitos e garantias, estabelecidos pela ordem jurídica. Em outras palavras, o sistema jurídico, de forma íntegra, demarca os limites possíveis da negociação.

Sendo assim, os Sindicatos - legitimados que são pela ordem constitucional para criar norma jurídica - devem conferir eficácia aos direitos internacionais que se assentam na dignidade, nos valores sociais do trabalho e da cidadania, ao construírem as convenções coletivas. Mediante a negociação coletiva, podem ter um papel expressivo no crescimento econômico, no aumento da produtividade, na melhoria dos padrões de vida dos trabalhadores, propiciando o entendimento entre o capital e trabalho e a concretização da justiça e da paz social. Em suma: devem buscar tornar realidade a cidadania, o respeito à dignidade da pessoa humana, concretizando os direitos sociais e ainda os direitos de terceira geração, que traduzem a solidariedade, a paz social, o respeito mútuo, a segurança no meio-ambiente.

Considerando que as Convenções Coletivas e Acordos Coletivos se revestem de natureza contratual, fazendo concessões recíprocas, com a finalidade de melhor adequar seus interesses à realidade fática em que transcorrem as relações entre empregados e empregadores, os princípios contidos nas normas internacionais e no direito nacional devem ser respeitados.

A partir desses pressupostos, é possível afirmar que as disposições contidas em normas coletivas do trabalho não podem suprimir o patamar mínimo de direitos assegurados em normas de ordem pública que asseguram higiene, segurança e saúde no ambiente de trabalho para todos os trabalhadores (inclusive rurais), de conformidade com o *caput* e inciso XXII do artigo 7º da Constituição da República.

Maurício Godinho Delgado alude a um princípio que se apresenta de enorme utilidade prática na celebração do negócio jurídico e na interpretação das suas cláusulas. Trata-se do princípio da adequação setorial negociada, em face do qual devem existir critérios que harmonizem as regras jurídicas fruto da negociação coletiva e as provenientes da legislação heterônoma estatal. Para o autor, esse princípio é o que mais atua e influencia a dinâmica do Direito Individual do Trabalho. Trata-se da discussão sobre os limites que as normas juscoletivas podem contrapor à legislação estatal imperativa. Daí porque indica alguns elementos que justificam a prevalência do direito criado mediante a negociação coletiva. O primeiro seria quando as normas autônomas juscoletivas estabelecem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo das leis criadas pelo legislador estatal. O segundo aspecto seria quando as normas autônomas transacionam setorialmente parcelas de direito posto, dotado de indisponibilidade relativa e não absoluta. Nesse último caso, estariam as situações autorizadas pelo ordenamento jurídico, como, por exemplo, no artigo 7º, VI, XIII e XIV da Constituição e, em outros, a natureza do direito mesmo revela-se negociável: fornecimento de utilidades e sua repercussão no contrato, tipo de jornada, modalidade de pagamento [1].

Postas estas balizas e, mirando a matéria específica do Incidente de Uniformização, pode-se afirmar que o direito à limitação do tempo de trabalho é o resultado de uma concepção que atende ao aspecto de dignidade do homem, a par de configurar um princípio universal de amparo ao trabalhador. Ao se proteger o empregado, considera-se um lapso de tempo em que deve estar sob as ordens de outra pessoa, inserido em uma dada atividade empresarial.

A higidez física e mental do trabalhador é fortemente comprometida com o excesso de jornada. Acrescente-se que, em se tratando de trabalho realizado em condições penosas e, muitas vezes, até mesmo insalubres, constata-se também o desrespeito aos princípios internacionais e nacionais de proteção à saúde do trabalhador.

Ao indivíduo, ao poder público e à sociedade é prejudicial o desgaste da saúde física e psíquica do trabalhador. Tampouco atendem aos interesses públicos os riscos advindos de longas jornadas; os desajustes de ordem familiar e social que atingem o homem desprovido de um tempo razoável para o descanso e o lazer. Grandes investimentos, de natureza médica e psicológica, são exigidos do Estado para a recuperação de trabalhadores vitimados por acidentes de trabalho, doenças profissionais ou doenças de características psicológicas.

Maurício Godinho Delgado também desvenda, na natureza das normas jurídicas que tratam da jornada de trabalho, um revestimento que não possui apenas preocupação econômica. Assim ocorre porque, em muitas ocasiões, revelam-se como regras de medicina e segurança do trabalho, ou seja, de saúde pública [2].

Por sua vez, Amauri Mascaro Nascimento pontua que a expressão "jornada" indica uma relação temporal. Seria, assim, a jornada de trabalho, a medida do tempo de trabalho, o período em que o empregado se acha à disposição do empregador [3].

Com efeito, é este o critério adotado pela legislação brasileira, ao considerar, no artigo 4º da CLT, o período em que o trabalhador esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, como sendo serviço efetivo. Acrescenta o legislador que essa é a regra geral e qualquer exceção deverá ter disposição expressamente consignada.

Por sua vez, o denominado tempo de percurso ou horas *in itinere*, antes apenas disciplinado pela Súmula 90 do TST, atualmente submete-se ao artigo 58, § 2º da CLT. Nele consta que o tempo gasto pelo trabalhador, em transporte fornecido pela empresa, em trecho não servido por transporte público ou local de difícil acesso, deve ser computado na jornada de trabalho, conforme previsão do caput do art. 7º da CF.

A norma contida no artigo 58, § 2º, da CLT, pertinente à jornada é direito fundamental. Diante de sua natureza, a supressão do direito nela agasalhado atenta não somente contra o texto da lei, mas, sobretudo, contra os preceitos que asseguram condições mínimas de proteção ao trabalho, conforme previsão na Constituição do Brasil.

Acrescento que o legislador, no artigo 58, § 3º da CLT, permite que por meio de negociação coletiva, as microempresas e empresas de pequeno porte disponham sobre o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. Mostra o caráter de exceção, considerando o perfil empresarial desses empreendimentos, com nítido respeito aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Delineado este cenário, não se pode conferir validade à cláusula do instrumento normativo, objeto do Incidente de Uniformização que estabelece:

"o tempo de deslocamento dos trabalhadores rurais da Olho D'água no trajeto da residência para o trabalho e de volta do trabalho para a residência não será computado como tempo de serviço à disposição da "Olho D'água".

Daí porque é possível asseverar que essa cláusula contraria a norma infraconstitucional (artigo 58, § 2º), editada após rica construção da jurisprudência da mais alta corte trabalhista do país - o Tribunal Superior do Trabalho. E também agride a Constituição Federal, que expressa no artigo 1º, os fundamentos da República, entre os quais ressaltam a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Igualmente fere o seu artigo 3º que tem como um dos objetivos do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a promoção do bem de todos os homens, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais. Desconsidera, por igual, o artigo 170, que exige que a ordem econômica observe a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e regionais e a busca do pleno emprego.

Nesse contexto, entendo ser proibida a supressão do pagamento das horas *in itinere* por meio de acordo ou convenção coletiva.

E caso a Empregadora efetivamente oferecesse vantagens econômicas aos trabalhadores, para compensar o não pagamento das horas de percurso, se poderia, no máximo, conceber a fixação de um tempo médio de deslocamento, mas não a supressão total do direito. E, mesmo assim, tal comportamento exigiria ter-se em consideração a realidade do trabalho no meio rural. É que inúmeros são os engenhos de propriedade da Usina, ou que são por ela explorados, bem como múltiplas as frentes de trabalho. E, sempre, com distâncias variáveis, que dificultam fixar o real tempo de percurso com segurança.

Neste sentido, aliás, é o posicionamento do Colendo TST, que pacificou o entendimento no sentido de que se situa na margem aberta à negociação coletiva a abstrata estimativa do tempo médio pré-agendado, sabendo-se que esse tempo não leva em conta situações individualizadas. Tem em conta o conjunto da dinâmica das empresas envolvidas, com inúmeras e variadas distâncias existentes ao longo dos pontos de acesso e frentes de trabalho, invocando-se os princípios da proporcionalidade e razoabilidade na definição do número fixo de horas a serem pagas, com o fim de não desbordar para a supressão do direito do empregado.

"HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. CONCESSÃO DE OUTRAS VANTAGENS AOS EMPREGADOS. INVALIDADE. É inválido instrumento coletivo que exclui o direito às horas in itinere, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos trabalhadores. O pagamento das horas de percurso está assegurado pelo art. 58, § 2º, da CLT, que é norma de ordem pública, razão pela qual a supressão deste direito atenta contra os preceitos que asseguram condições mínimas de proteção ao trabalho, não encontrando respaldo no disposto no art. 7º, XXVI, da CF, o qual preconiza o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Assim, a SBDI-I, por maioria, vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. In casu, o acordo coletivo de trabalho estabelecia que não seria computado o tempo de deslocamento dos trabalhadores rurais no trajeto residência-trabalho/residência, e em troca concedia cesta básica durante a entressafra, seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado, abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários mínimos, salário família além do limite legal e repositores energéticos, além de adotar tabela progressiva de produção além da prevista em convenção coletiva". (TST-E-ED-RR-1928-03.2010.5.06.0241, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Côrrea, DEJT: 12.08.2015)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO DO DIREITO POR ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. O Acórdão recorrido, ao reconhecer o direito do empregado ao recebimento das horas in itinere, mesmo diante da supressão dessa vantagem levada a efeito por norma coletiva, adotou entendimento que se harmoniza com a iterativa, notória e atual jurisprudência do c. TST. Nesses termos, a negativa de seguimento ao Recurso de Revista encontra ressonância na regra do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido".(AIRR - 838-24.2012.5.06.0391 , Relator Desembargador Convocado: José Ribamar Oliveira Lima Júnior, Data de Julgamento: 29/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015)

"[...] HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. INVALIDADE. Esta Corte, por meio da Súmula nº 437, II, já sedimentou o entendimento da invalidade da supressão, através da negociação coletiva, das horas in itinere, em razão de o art. 58, § 2º, da CLT assegurar o tempo de deslocamento quando se trata de local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e o empregador fornecer a condução. Agravo de instrumento desprovido. [...](AIRR - 407-46.2013.5.06.0361 Data de Julgamento: 29/04/2015, Relator Desembargador Convocado: Arnaldo Boson Paes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2015)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ADMISSIBILIDADE. RAZÕES DISSOCIADAS DOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. Os argumentos aduzidos nas razões do agravo de instrumento devem contrapor-se aos fundamentos norteadores da decisão que se tenciona desconstituir, sob pena de tornar inviável o exame do recurso interposto pela parte, diante da ausência de dialeticidade. Agravo de instrumento de que não se conhece.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDIDADE. 1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente. 2. O pagamento das horas in itinere está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. 3. Recurso de revista conhecido e provido". (ARR - 1179-21.2013.5.12.0012, 1ª T, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, DEJT 19/06/2015) (g.n.)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMISSIBILIDADE. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDIDADE. 1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente. 2. O pagamento das horas in itinere está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. 3. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (...) 3. Agravo de instrumento conhecido e não provido". (AIRR - 1401-86.2013.5.12.0012, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 17/06/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015)

"RECURSO DE REVISTA. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. OBSERVÂNCIA DA JORNADA DE TRABALHO CONTRATUAL, CONVENCIONAL OU LEGAL E DO INTERVALO INTRAJORNADA. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA. ADIMPLEMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. 1. O Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para pleitear, em ação civil pública, tutela inibitória na defesa de direitos individuais homogêneos, cumprimento de obrigações trabalhistas e adimplemento da legislação, especialmente quando relacionados à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (1º, III e IV, CF), nos exatos limites dos arts. 127 e 129, III e IX, da Constituição Federal, 6º, VII, alíneas "a" e "d" e 84 da Lei Complementar nº 75/93, 1º, IV, e 3º da Lei nº 7.347/85. Está qualificado o "Parquet" mesmo que se busque o adimplemento de elementares direitos trabalhistas - aqui residente a valia de sua atuação. 2. No presente caso, a busca da efetiva anotação da jornada de trabalho, incluindo as horas "in itinere" e o intervalo intrajornada, além da condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, autoriza a representação do MPT. Recurso de revista não conhecido. 2. HORAS "IN ITINERE". NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITO. INVALIDADE. Não há dúvidas de que o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal chancela a relevância que o Direito do Trabalho empresta à negociação coletiva. Até a edição da Lei nº 10.243/2001, o conceito de horas "in itinere" decorria de construção jurisprudencial, extraída do art. 4º da CLT, não havendo, à época, preceito legal que, expressamente, normatizasse o instituto. Estavam os atores sociais, em tal conjuntura, livres para a negociação coletiva. Modificou-se a situação com o diploma legal referido, quando acresceu ao art. 58 da CLT o § 2º: a matéria alcançou tessitura legal, incluindo-se a remuneração das horas "in itinere" entre as garantias mínimas asseguradas aos trabalhadores. Assim, não se poderá ajustar a ausência de remuneração do período de trajeto. Não há como se chancelar a supressão de direito definido em Lei, pela via da negociação coletiva. Além de, em tal caso, estar-se negando a vigência, eficácia e efetividade de norma instituída pelo Poder Legislativo, competente para tanto, ofender-se-ia o limite constitucionalmente oferecido pelo art. 7º, VI, da Carta Magna, que, admitindo a redução de salário, não tolerará a sua supressão. Sendo essa a

realidade dos autos, correta a decisão que determina a devida anotação de horários. Recurso de revista não conhecido. (...)". (RR - 2254-12.2012.5.09.0660, 3ª T, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 25/09/2015)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. HORAS IN ITINERE. CONFIGURAÇÃO. SUPRESSÃO DE PAGAMENTO PREVISTA EM NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULAS 126 e 90, I e VTST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A negociação coletiva trabalhista pode criar vantagens materiais e jurídicas acima do padrão fixado em lei, modulando a natureza e os efeitos da vantagem inovadora instituída. Contudo, regra geral, não tem o poder de restringir ou modular vantagens estipuladas por lei, salvo se esta efetivamente assim o autorizar. No caso das horas in itinere, estão instituídas e reguladas pela CLT, desde o advento da Lei nº 10.243, de 2001 (art. 58, §2º, CLT), sendo, portanto, parcela imperativa, nos casos em que estiverem presentes seus elementos constitutivos. Entretanto, o §3º do mesmo art. 58 da CLT, inserido pela Lei Complementar nº 123/2006, autorizou à negociação coletiva fixar o tempo médio despendido, a forma e a natureza da remuneração, permitindo assim certo espaço regulatório à negociação coletiva trabalhista nesse específico tema. Naturalmente que não pode o instrumento coletivo negociado simplesmente suprimir a parcela, nem lhe retirar o caráter salarial ou até mesmo excluir a sobre remuneração do adicional mínimo de 50%. Nesse norte, pacificou a SDI-1 do TST no sentido de que se situa na margem aberta à negociação coletiva a abstrata estimativa do tempo médio pré-agendado, sabendo-se que esse tempo não leva em conta situações individualizadas, porém o conjunto da dinâmica da(s) empresa(s) envolvida(s), com as inúmeras e variadas distâncias existentes ao longo dos pontos de acesso e frentes de trabalho. Nesta medida, a SDI-1 assentou, ainda, que eventual diferença entre o número de horas fixas e o número de horas efetivamente despendidas no trajeto pode ser tolerada, desde que respeitado o limite ditado pela proporcionalidade e pela razoabilidade na definição do número fixo de horas a serem pagas, com o fim de não desbordar para a supressão do direito do empregado, se a negociação resultar na fixação de uma quantidade de horas inferior a 50% do tempo real despendido no percurso (Processo E-ED-RR-46800-48.2007.5.04.0861, DEJT 06/09/2013). No caso em tela, a norma coletiva suprimiu o direito às horas in itinere, o que, no entendimento desta Corte, é inviável, haja vista que houve eliminação total da parcela, e não adoção de critério de pagamento. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstituiu os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido". (AIRR - 773-20.2014.5.04.0551, 3ª T, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/09/2015)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. HORAS IN ITINERE. O artigo 93, IX, da Carta Magna, ao exigir que todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário sejam públicos e fundamentadas as decisões, o faz para que as partes, de pleno conhecimento da composição e do teor do julgado, eventualmente possam interpor os recursos admitidos pela legislação processual. E, na hipótese concreta, verifica-se que a decisão recorrida atendeu ao comando constitucional. O acórdão do e. Tribunal Regional expôs as razões pelas quais negou provimento ao recurso. Logo, ainda que a ré não se conforme com a decisão, a hipótese não seria de negativa de prestação jurisdicional, mas de mera decisão contrária aos seus interesses. **HORAS IN ITINERE. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NOS ESTADOS DA PARAÍBA E PERNAMBUCO. PRETENSÃO DE APLICAÇÃO DA NORMA COLETIVA QUE LIMITA O PAGAMENTO DAS HORAS "IN ITINERE".** A Corte Regional deu parcial provimento ao recurso ordinário da empresa "para limitar em uma hora diária (30 minutos de ida e 30 minutos para retorno) a condenação ao pagamento de horas in itinere", ao fundamento de que "ficou comprovado que a média do tempo gasto no trajeto sede da usina/frente de serviços é de 30 (trinta) minutos". A empresa se insurge contra a decisão do Regional, ao argumento de que ficou claro que o autor era direcionado para as diversas frentes de serviço a partir da sede da empresa, situada no município de Pedras do Fogo - PB, laborando indistintamente em fazendas localizadas tanto no Estado da Paraíba quanto no Estado de Pernambuco. Sustenta que a norma coletiva por ela invocada (vigente no Estado da Paraíba) remunera 16 minutos extraordinários diários,

independentemente do dia do trabalho ou mesmo da jornada desenvolvida. Com efeito, a empresa pretende ver aplicada a norma coletiva vigente para o Estado da Paraíba, que, segundo alega, limita o pagamento das horas "in itinere" em 16 minutos extraordinários diários. A SBDI-1 desta Corte firmou entendimento no sentido de que, para se evitar a supressão ou mesmo a renúncia de direitos, não há como validar norma coletiva que fixa horas de deslocamento de ida e volta ao local de trabalho em quantidade significativamente inferior ao tempo real despendido no trajeto, com valor menor ao devido, quando não preservados ao menos 50% do tempo efetivamente gasto no percurso. Precedentes. Dessa forma, a limitação do pagamento em 16 minutos diários "in itinere" não corresponde a pelo menos 50% do tempo efetivamente gasto no percurso, visto que, conforme consignado pelo Regional, restou provado que o autor despendia 30 minutos diários por percurso, totalizando uma hora diária, fato que conduz à conclusão de que foram desrespeitados os parâmetros da razoabilidade e da proporcionalidade. Logo, não se cogita de violação dos arts. 7º, XXVI, da Constituição Federal e 611 da CLT, visto que desrespeitados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Com relação à divergência jurisprudencial, os arestos colacionados encontram-se superados pela iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, conforme arestos acima indicados, em dissonância com a atual jurisprudência desta Corte Superior. Incidência da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido". (AIRR - 319-89.2010.5.06.0271, 3ª T, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 18/09/2015)

"RECURSO DE REVISTA (...) HORAS IN ITINERE - PREFIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA A C. SBDI-1 firmou entendimento no sentido da invalidade da norma coletiva que, conquanto não suprima o direito às horas in itinere, estabelece-as em patamar irrazoável e desproporcional, tendente à supressão. Na espécie, o tempo efetivamente gasto no trajeto foi fixado em 2 (duas) horas diárias, enquanto o pagamento previsto em norma coletiva foi limitado a 30 (trinta) minutos. Evidencia-se a desproporcionalidade da limitação prevista no instrumento normativo, do que decorre sua invalidade. DANOS MORAIS - CARACTERIZAÇÃO Entendimento diverso do Eg. TRT, no tocante à conduta da Reclamada em relação à higiene das instalações sanitárias do local de trabalho, demandaria o revolvimento de fatos e provas, o que é vedado em sede recursal extraordinária. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 203200-85.2009.5.15.0062, 8ª T, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 18/09/2015)

Como visto, o tema traz a lume os direitos indisponíveis dos trabalhadores, descabendo a renúncia quanto a esses. Estes são os motivos pelos quais reafirmo minha filiação a corrente jurisprudencial que adota integralmente o entendimento cristalizado na Súmula 15 deste Regional, de seguinte teor:

"SÚMULA Nº 15

HORAS DE PERCURSO. SUPRESSÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (artigo 58, § 2º da CLT)".

Não há como se legitimar a supressão de horas de deslocamento, atendendo aos interesses exclusivos da Empresa, como se pode deprender da análise das cláusulas reputadas como hábeis à transação.

Em razão da importância do tema em análise, trago a lume instigante observação de Michael J. Sandel, um dos mais conceituados filósofos da nossa geração, lecionando em Harvard o concorrido curso "Justice". Deduz ele o seguinte:

"Dadas a paixão e a intensidade com as quais debatemos as questões morais na vida pública, podemos ficar tentados a pensar que nossas convicções morais estão fixadas para sempre, pela maneira como fomos criados ou devido a nossas crenças além do alcance da razão.

Entretanto, se isso fosse verdadeiro, a persuasão moral seria inconcebível e o que consideramos ser um debate público sobre justiça e direitos não passaria de uma saraivada de afirmações dogmáticas em uma inútil disputa ideológica.

Quando exhibe sua pior face, nossa política se aproxima dessa condição. Mas não precisa ser assim. Às vezes uma discussão pode mudar nossa opinião". [4]

Como, então, podemos raciocinar claramente no disputado terreno da justiça e da injustiça, da igualdade e da desigualdade, dos direitos individuais e do bem comum?

Com essa reflexão, analiso uma a uma as cláusulas que, supostamente, teriam sido transacionadas como benefícios para os trabalhadores a justificar a supressão do tempo de percurso de ida e retorno das frentes de serviços.

CESTA BÁSICA

"CLÁUSULA OITAVA - DA CESTA BÁSICA NA ENTRESSAFRA A OLHO D'ÁGUA doará mensalmente, durante o período da entressafra, a todos os seus ex-empregados trabalhadores rurais safristas, que tenham trabalhado durante o período da safra imediatamente anterior e que não tenham tido mais que 03 (três) faltas injustificadas ao serviço, uma cesta básica com seguinte composição: 2 (dois) Kg de feijão, 1 (um) Kg de farinha, 3 (três) Kg de arroz, 1 (um) pacote de biscoito Maria, 1 (um) pacote de macarrão de 500 gramas, 1 (uma) lata de óleo de soja, 1 (um) pacote de leite com 200 gramas, 1 (um) pacote de café com 250 gramas, 1 (uma) lata de kituti de boi com 320 gramas e 1 (um) pacote de flocos de milho com 500 gramas e 2 (dois) Kg de açúcar OLHO D'ÁGUA, benefício que não terá natureza salarial para nenhum efeito".

Não se desconhece a precariedade das condições de vida dos trabalhadores rurais, principalmente nos rincões do Nordeste, muitas vezes residindo em modestas casas de taipa, desprovidas de sistema hidráulico e saneamento e adornadas de rústicos fogões de lenha. Na entressafra, o Trabalhador que aguarda o resultado do cultivo, cuida da plantação que viceja, aplica adubos e herbicidas e não descuida da irrigação. Esse cuidado propiciará uma melhor e maior produção aos Fundos Agrícolas que findam por ser beneficiados na moagem. Quanto mais cana na fornalha, maior produção de açúcar e álcool e maior o retorno financeiro empresarial.

Assim, o fornecimento de cesta básica a pessoas humildes que vivem precariamente e representam o potencial produtivo da Sociedade Empresária, na minha percepção, não significa concessão de benefício, mas obrigação social ínsita nos incisos II, III e IV do art. 1º CF que tratam da cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e, ainda, no inciso III do art. 170, da mesma Carta da República que assegura a todos existência digna,

conforme os ditames de justiça social, observando, como um dos princípios, o da função social da propriedade. Também atende a um dos objetivos fundamentais a serem alcançados pela República: o de construir uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º da Constituição Federal).

TRANSPORTE

"CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES ALÉM DO OBRIGATÓRIO SEM CUSTO PARA O EMPREGADO. No caso do transporte realizado diretamente por veículos de propriedade da OLHO D'ÁGUA ou de terceiros, a OLHO D'ÁGUA se obriga a fazer um seguro de vida e acidentes por morte ou invalidez permanente de todos os seus empregados que forem deslocados no referido transporte, seguro que preverá uma indenização no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais).

Parágrafo único: fica esclarecido que o seguro de vida e acidentes de que trata esta cláusula será custeado, exclusivamente, pela OLHO D'ÁGUA, razão pela qual não poderá ela exigir nenhuma participação dos empregados para a contratação do seguro".

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO TRANSPORTE GRATUITO E SEGURO A OLHO D'ÁGUA, como condição essencial para a não consideração como tempo à disposição da OLHO D'ÁGUA o tempo despendido pelo trabalhador rural na ida e na volta para o trabalho, assim considerado o tempo compreendido entre o embarque e o início da jornada e entre o embarque de retorno e o desembarque, a OLHO D'ÁGUA, se obriga ainda a conceder, gratuitamente, ou seja, sem qualquer desconto a título de vale-transporte, o transporte dos empregados rurais beneficiários do presente Acordo Coletivo, de forma segura, em veículos adequados ao transporte;

§ 1º - No transporte de trabalhadores rurais, a OLHO D'ÁGUA se obriga a somente transportar o número de trabalhadores coincidentes com o número de assentos disponíveis nos veículos adequados ao transporte;

§ 2º - Não será permitido à OLHO D'ÁGUA efetuar o transporte de defensivos agrícolas, de herbicidas, de agrotóxicos em geral e de adubos no mesmo veículo em que for realizado o transporte dos empregados beneficiários deste Acordo Coletivo;

§ 3º - A OLHO D'ÁGUA não permitirá que seja realizado o transporte de ferramentas de trabalho soltas junto as pessoas até o local de trabalho e de uma propriedade à outra no mesmo compartimento do veículo de transporte dos trabalhadores;

§ 4º - A OLHO D'ÁGUA fica obrigada a não transportar trabalhadores que se recusarem a depositar as suas ferramentas nos locais destinados para tal fim, assim como aqueles que não respeitam as normas necessárias à sua segurança ou de outras pessoas que estejam sendo transportadas nos veículos;

§ 5º - Fica assegurado aos empregados beneficiários deste Acordo Coletivo o direito de recusar o transporte, sem prejuízo de sua remuneração, quando o veículo já esteja com a sua lotação completa, de acordo com os limites legais, ou quando o veículo destinado ao seu transporte não esteja adaptado nos termos de legislação vigente."

Sobre essas cláusulas, cumpre realçar que é evidente que uma Empresa que transporta os seus Empregados para frentes de trabalho situadas em área rural, onde estão os Fundos Agrícolas, com distâncias geográficas desiguais e, na sua grande maioria, localizados em lugares de difícil acesso, deve oferecer meio de transporte seguro e adequado.

A Segurança nas relações de trabalho encontra-se consagrada em Normas de Ordem Pública ínsitas no Capítulo V da CLT e no Princípio da Responsabilidade Objetiva da Empresa.

Sobre o tema, colho o escólio de Carlos Roberto Gonçalves:

"De acordo, pois, com o Decreto n. 2.681, de 1912, a culpa concorrente da vítima não exonera o transportador da obrigação de compor os danos. Somente a culpa exclusiva da vítima pode exonerá-lo. A presunção de culpa representa a plena aceitação da teoria do risco, na criação dos riscos no seu próprio interesse (STF, RTJ, 84:634).

Com a entrada em vigor do Código de Defesa do Consumidor mudou o fundamento da responsabilidade civil do transportador, que passou a ser o defeito do produto o do serviço, causador de um acidente de consumo. Porém, o referido estatuto manteve o princípio da responsabilidade objetiva do prestador de serviços, admitindo como excludentes somente a comprovada inexistência do defeito e a culpa exclusiva da vítima ou de terceiro (art. 14, §3º), que rompem o nexo causal (sendo admissível, pelo mesmo motivo, o caso fortuito ou a força maior).

[...]

Contudo, o Código Civil veio a modificar essa situação, malgrado tenha mantido a responsabilidade objetiva do transportador e proibindo qualquer cláusula de não indenizar. Com efeito, dispõe o art. 734: "O Transportador responde pelos danos causados às pessoas transportadas e suas bagagens, salvo motivo de força maior, sendo nula qualquer cláusula excludente de responsabilidade". [5] (g.n.)

O fornecimento de seguro, portanto, não se constitui benefício, mas obrigação cautelar, visando minorar os riscos financeiros assumidos quando a Empresa se propõe a transportar os trabalhadores às frentes de serviço. Aliás, frentes de serviço que, na melhor das hipóteses, quando são cortadas por estradas por onde transitam conduções públicas, os pontos de parada são distantes dos locais onde os empregados exercem suas atividades. Acrescente-se que, muitas vezes, os horários dos transportes fornecidos pelo Estado, Município ou alternativos, são incompatíveis com os dos serviços da cultura canvieira. Sem falar da impossibilidade de conduzir, nesses veículos, as ferramentas de trabalho.

Integra o dever de proteção da Empresa, o de garantir aos trabalhadores que estão sendo deslocados para as frentes de trabalho, onde mantém a sua unidade produtiva, transporte com número limite de trabalhadores, assegurando-lhes segurança não apenas de acidente com o veículo, mas com as ferramentas levadas ou intoxicação no caso de condução de herbicidas.

Não há como se cogitar em benefício, portanto.

REPOSITOR ENERGÉTICO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO REPOSITOR ENERGÉTICO. *Visando à melhoria das condições de saúde dos seus empregados, a OLHO DÁGUA fornecerá,*

diariamente e de forma gratuita, para todos os empregados que executarem suas tarefas nos serviços no corte da cana-de-açúcar durante as tarefas de 2010/2011 e 2011/2012, 01 (um) Repositor Energético contendo carboidratos, sódio, cálcio, vitamina C e potássio, elementos que aumentam a resistência dos trabalhadores a doenças e infecções, sendo os referidos produtos distribuídos nos respectivos locais de trabalho, não possuindo natureza salarial.

A redação do dispositivo normativo realçado demonstra, inequivocamente, que o Sindicato Representante dos Trabalhadores desconhece os efeitos extremamente lesivos do trabalho de sol a sol, sujeito a intempéries, calor excessivo, perda de líquido e sais minerais e outros agentes que, certamente, realçam o aspecto de desgaste físico e envelhecimento precoce dos trabalhadores rurais, mormente os que labutam na cana de açúcar.

Da dicção da cláusula em foco, pode-se presumir, inequivocamente, que não se obteve a oitiva de Agentes do Ministério da Saúde e do Ministério do Trabalho para a sua elaboração.

Em estudo colhido da Plataforma BNDS, sob o título: Impactos da Indústria Canavieira no Brasil (Poluição atmosférica, ameaça a recursos hídricos, riscos para a produção de alimentos, relações de trabalho atrasadas e proteção insuficiente à saúde dos Trabalhadores), extrai-se o seguinte destaque para o fornecimento de repositores energéticos aos trabalhadores da Cana de Açúcar:

"O excesso de trabalho associado às longas jornadas, sob sol inclemente e a posição inadequada resultam em distúrbios hidro-eletrolíticos cujos episódios de gravidade crescente se manifestam na câmbra à morte por parada cardíaca. Quanto as câmbras são fortes e frequentes seguidas de tontura, dor de cabeça, vômito e convulsões, os trabalhadores denominam esta condição/situação de 'Birola'. O esforço para cortar mais e mais cana e aumentar os ganhos, provoca situações limites de desgaste, sendo constantes nos serviços de urgência e emergência a presença de trabalhadores reclamando de câmbras e vomitando, após trabalho sob o sol e temperatura que pode chegar a 37° C à sombra. Também contribui para isso, a própria roupa de trabalho, vestimenta pesada e fechada, que favorece o aumento da temperatura corporal, a perda de água e sais minerais, levando à desidratação. Algumas usinas fornecem no campo bebidas reidratantes para a mão de obra suportar o desgaste. Porém, no final da tarde e início da noite, principalmente nos dias mais quentes e secos, comuns durante o pico da safra de cana, é frequente que os ambulatórios desses hospitais fiquem repletos de cortadores de cana tomando soro"[6]

Outra conclusão não se pode chegar que não seja a de que o fornecimento do repositores energéticos declinado, nada mais é do que uma espécie de produto de proteção, tal qual o protetor solar supostamente provido. O seu fornecimento, portanto, extrai-se da inteligência do artigo 166 da CLT, de seguinte teor:

*"Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, **sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados**".(g.n)*

E mais. O produto em evidência visa assegurar a manutenção do Obreiro no trabalho do campo, em condições adversas, laborando em regime de produção, além de constituir na absorção pelo organismo, em produto energético que estimulará a superação da produção do trabalhador.

Não há, portanto, por mais esse aspecto, como imaginar que houve transação. Inexiste concessão de benefício, mas cumprimento de obrigação de fazer, prevista em norma cogente.

As demais cláusulas estão diretamente relacionadas com o incentivo ao aumento de produção de forma que serão citadas em seqüência, objetivando o encadeamento dos comentários:

"CLÁUSULA DÉCIMA - DO PIS ALÉM DO LIMITE LEGAL. *Os trabalhadores rurais da OLHO D'ÁGUA, que trabalhem no regime de produção no corte de cana-de-açúcar e que não recebem do Governo Federal o abono anual do Programa de Integração Social (PIS), em virtude de terem recebido no ano-base remuneração mensal média superior a 02 (dois) salários mínimos, farão jus ao recebimento de um abono complementar, de natureza indenizatória, equivalente à diferença dos valores dos juros percebidos do PIS para o valor do abono anual (um salário mínimo), desde que não tenham faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 03 (três) dias e tenham obtido na safra uma média de rendimento igual ou superior a 02 (duas) tarefas por dia de trabalho de acordo com a Tabela constante da cláusula 10ª (décima) da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor celebrada entre o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ALCOOL NO ESTADO DE PERNAMBUCO - SINDAÇÚCAR e a FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA NO ESTADO DE PERNAMBUCO - FETAPE.(g.n)*

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SALÁRIO-FAMÍLIA ALÉM DO LIMITE LEGAL. *Fica estabelecido que os trabalhadores rurais beneficiários deste Acordo Coletivo, que trabalharem sob o regime de produção no corte da cana-de-açúcar durante a safra de 2011/2012, farão jus a benefício correspondente ao valor de R\$ 27,64 (vinte e sete reais e sessenta e quatro centavos), por mês, por cada filho de até 14 (quatorze) anos incompletos ou filhos inválidos com qualquer idade, no final de cada mês, sem natureza salarial, sempre que sua produção resultar em salário superior ao teto máximo fixado pelo Governo Federal para a percepção do citado benefício, teto que é atualmente de R\$ 810,18 (oitocentos e dez e dezoito centavos), ficando esclarecido que a condição para obtenção do benefício é que o empregado não tenha tido, no respectivo mês, nenhuma falta injustificada ao serviço. (g.n.)*

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA TABELA PROGRESSIVA DE PRODUÇÃO ALÉM DA PREVISTA NA CONVENÇÃO COLETIVA. *Além do cumprimento da tabela de tarefas para Regime de Produção no corte da cana-de-açúcar, de que trata o Título III da cláusula segunda da Convenção Coletiva da categoria profissional dos empregados beneficiários deste Acordo Coletivo, a OLHO D'ÁGUA se compromete a criar uma Tabela Progressiva de Estímulo à Produção, ficando esclarecido que o valor a que vier a fazer jus o empregado rural, em função da aludida Tabela, será pago, sob a rubrica de "PRÊMIO DE PRODUÇÃO", remunerando evidentemente o adicional das horas porventura trabalhadas além da jornada normal." (g.n.)*

Como se pode constatar, todos os supostos benefícios a serem concedidos aos trabalhadores, quais sejam diferenças de juro de PIS, salário família e tabela progressiva de produção, condicionam-se à frequência regular ao serviço e ao aumento de produção.

Observe-se que, conquanto se pretenda inibir a frequência injustificada, a consequência lógica é, obviamente, estimular o trabalho com o aumento de produção acima dos limites convencionados, visando a percepção das alegadas vantagens.

Pode-se perceber que essas cláusulas exigem uma contrapartida direta, que não se confunde com aquela que trata da supressão das horas despendidas na ida e retorno para o trabalho. Tratam exclusivamente da obrigação de compelir o trabalhador a laborar, ou acima das suas próprias forças, no caso de aumentar sua produção dentro do limite legal de jornada ou a aumentar a produção extrapolando o limite legal de jornada, recebendo, como contraprestação, o adicional relativo às horas extras. E neste caso, as partes convenientes ajustam sepultar o eco da maciça jurisprudência de todos os Tribunais Regionais do Trabalho do País que findou por cristalizar a Orientação Jurisprudencial sedimentada no C. TST:

OJ-SDII-235 HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012) - Res. 182/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo. (g.n.)

Não se vislumbram, portanto, concessões recíprocas, mas obrigações unilaterais de natureza puramente econômica, por parte do Empregador, insidiosamente insertas em Acordo Coletivo para aumentar o capital em detrimento da saúde do trabalhador.

Neste cenário, destaco a conclusão extraída da obra de Karl Marx, cujo primeiro volume foi publicado em 1867, mas, em razão dos fatos descortinados, poderiam ter sido escritas hoje com ineditismo:

"O aumento da força produtiva de trabalho na produção capitalista tem por finalidade reduzir a parte da jornada de trabalho durante a qual o operário deve trabalhar para si, a fim de prolongar a outra parte, onde ele pode trabalhar gratuitamente para o capitalista." [7] (g.n.)

Assim, destacamos a lição de Flávia Piovesan, no sentido de que a dignidade humana, bem como os demais direitos e garantias constitucionais são princípios que incorporaram as exigências de justiça e ética, conferindo suporte a todo o sistema jurídico [8].

E tratando-se das relações de trabalho rural essa preocupação tem maior vulto, em face da natureza penosa dessa modalidade de prestação de serviços pelo empregado.

Tal sucede porque, como é cediço, o labor no campo é árduo, rude, fatigante, espinhoso, pesado, de difícil e cuidadosa execução a fim de evitar acidentes de trabalho. Requer, portanto, maior atenção por parte do Estado, dos sindicatos e dos empregadores. Na realidade, ele exige dos órgãos do Estado e de classe, e, de forma direta e imediata dos patrões, uma fiscalização e diligência superiores àquelas com que outras atividades devem ser distinguidas. É que as tarefas rurais podem dar ensejo à lesão à integridade física do empregado, ferindo à sua segurança e, assim, tornando o meio ambiente hostil e inadequado.

A propósito, é oportuno oferecer o conceito trazido por Christiani Marques sobre trabalho penoso. Diz ela que seria

"... aquele relacionado à exaustão, ao incômodo, à dor, ao desgaste, à concentração excessiva e à imutabilidade das tarefas desempenhadas que aniquilam o interesse, que leva o trabalhador ao exaurimento de suas energias, extinguindo-lhe o prazer entre a vida laboral e as atividades a serem executadas, gerando sofrimento, que pode ser revelado pelos dois grandes sintomas: insatisfação e ansiedade" [9].

Esclareço que o relevo caracteristicamente montanhoso da Região Nordeste dificulta a utilização de colheita mecanizada nas lavouras de cana de açúcar, forcejando o trabalho braçal, potencializando a característica penosa do trabalho.

No estudo desenvolvido na Plataforma BNDES, realidades estarrecedoras são detectadas nas condições de vida e trabalho dos trabalhadores rurais da cana de açúcar.

Francisco Alves[10] ressalta que

"um trabalhador que corta 12 toneladas por dia, caminha 8.800 metros, despende 133.332 golpes de facão e, aproximadamente, 36.630 flexões e entorses torácicos para golpear a cana; carrega 12 toneladas/dia e tem uma perda média de 8 litros de água/dia, fica fácil entender o risco de morte por excesso de trabalho".

Impossível não concluir, portanto, que a produtividade (e o seu incentivo) guarda relação estreita com as enfermidades, envelhecimento e mortalidade precoce dos Trabalhadores da cultura da cana de açúcar.

Entre as enfermidades relacionadas ao trabalho em foco, Francisco Alves destaca as doenças osteo-musculares, como as tendinites e as doenças da coluna ou lombalgias e luxação de articulações. Salienta que a inadequação da postura, o carregamento de peso e os movimentos extremamente repetitivos afetam o tronco e os membros superiores.

Mendonça[11] se refere aos casos de sofrimento mental que têm levado os trabalhadores ao aumento do uso de drogas (crack e maconha), como mecanismos de aliviar a dor e estimular o rendimento.

Além dessas condições de vida e de trabalho, o Obreiro depara-se com outros agentes que elevam perigosamente o risco de morte. A inalação de poeira e fuligem, riscos de corte com os instrumentos de trabalho e mesmo de acidentes com animais peçonhentos.

No site <http://reporterbrasil.org.br/wp>, cuja matéria foi disponibilizada em 26.02.15, divulgou-se a média de extração de cana de açúcar/dia por trabalhador, sendo em 1960, de 02 (duas) toneladas; em 1980 de 08 (oito) toneladas e, por fim, nos dias atuais, 12 (doze) toneladas.

Acrescentou-se o seguinte:

"Uma das críticas mais contundentes ao corte manual de cana-de-açúcar diz respeito ao pagamento por produtividade. Ou seja: quanto mais cana um trabalhador corta, mais dinheiro ele recebe. Como a atividade nas lavouras é muito desgastante, esse sistema de remuneração é entendido como um estímulo à degradação da saúde dos trabalhadores. Em busca de um salário mais alto, eles fazem um esforço tão grande que pode gerar paradas cardíacas e até levá-los à morte. Só entre 2004 e 2009, segundo levantamento feito pela Pastoral do Migrante em Guariba (SP), entidade ligada à Igreja Católica, 23 cortadores faleceram em decorrência do esforço excessivo nas lavouras".

Finalmente, em notícia divulgada no portal <http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2013/10/trt>, de 12.10.2013, em consonância já, naquela ocasião, com a mais atualizada jurisprudência do TST, a 11ª Turma do TRT de Campinas, proibiu uma usina do setor sucroalcooleiro de Nova Europa (SP) de pagar os cortadores de acordo com a quantidade de cana colhida por eles. Segundo a notícia,

"... o juiz acatou os argumentos apresentados pelo MPT e apresentou 112 páginas, estudos que fundamentam A PRÁTICA NOCIVA DO SALÁRIO POR PRODUÇÃO À VIDA DO TRABALHADOR. Uma das teses compara o corte de cana a uma maratona. Durante a jornada de apenas um dia os trabalhadores desferem uma média de 3.792 golpes com o podão, realizam 3.394 flexões de coluna e levam cerca de 11,5 toneladas de cana".

As cláusulas normativas criadas pelos Sindicatos e a Usina revelam uma natureza desconcertante. Neste ponto, e utilizando a imagem de Robert Kurz pode-se afirmar que a "... submissão do conteúdo sensível do trabalho e das necessidades à auto-reflexão cega do dinheiro é de caráter monstruoso" [12]. É o que se pode constatar.

Assim, diante do conteúdo dessas cláusulas, como interpretar o respeito ao princípio da boa-fé por parte da Empregadora? Princípio inerente a qualquer ato jurídico que deve existir ao celebrar os acordos e convenções coletivas, no curso da negociação e na fase de seu cumprimento. Ele impõe às partes o dever de negociar, de discutir propostas, de analisar as pretensões recíprocas, de justificar os interesses. A negociação coletiva deve orientar-se pela criação de cláusulas claras, objetivas, proporcionais, justas, reveladoras, portanto, da lealdade entre os sujeitos contratantes.

Sabe-se que a moderna teoria do direito refere a este princípio não mais em um plano subjetivo, da intenção dos acordantes. Trata-se, agora da boa-fé objetiva, precisamente como afirmado no Código Civil, artigo 422, ou seja, como a obrigação de guardar na celebração e na execução do negócio jurídico a probidade e a boa-fé. O bom senso, a razoabilidade, o equilíbrio são valorizados. Trata-se de um comportamento leal dos contratantes, a certeza de que as cláusulas do ajuste elaboradas não contêm distorções, não ferem direitos, não trazem o intuito de trazer prejuízo à outra parte celebrante.

Com propriedade, lembra Eros Roberto Grau que a grande maioria das pessoas, nas sociedades da América Latina, percebe a lei como um dado de mera abstração, distanciado da realidade, em nada contribuindo para modificar as condições sociais da vida dos mais humildes economicamente [13].

Parece-nos ser nesta linha, a de alheamento à realidade social do trabalhador rural, que se revela o conteúdo do Acordo Coletivo de Trabalho no que refere à não remuneração das horas *in itinere*.

A cláusula do Acordo Coletivo que afasta o direito ao pagamento das horas de percurso, incorpora a quebra das garantias trabalhistas que foram conquistadas pelos trabalhadores ao longo do tempo. É importante invocar o papel do princípio do não retrocesso social, barreira hábil a inibir a atuação sem fundamento do legislador. Tal princípio deve ser utilizado para impedir que a negociação coletiva atenda exclusivamente a interesse momentâneo de grupos ou de classes.

A propósito, ressalto parte do voto proferido em julgamento do Supremo Tribunal Federal sobre os direitos fundamentais e o princípio do não retrocesso social:

"O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive" (Acórdão proferido no ARE 639337 AgR, 2 T., em 23.08.2011, v.u., Rel. Min. Celso de Melo, DJE 15.09.2011).

Faz-se indispensável - para ser viável a missão de efetivar o Trabalho decente - que o Poder Judiciário se oponha a conferir eficácia, sob o pretexto de regular o trabalho humano - às normas que recusem a distribuição justa e equitativa de riquezas aos indivíduos, que não protejam a integridade humana, a dignidade dos trabalhadores.

O trabalho é um dos instrumentos de realização das aspirações morais, físicas, intelectuais, espirituais do homem. E comporta a ideia de que possa ser executado de forma a permitir o descanso e ócio, preservando a integridade da pessoa. O descanso tem, portanto, uma

conotação histórica, a par de um aspecto de natureza moral, ética, psicológica e médica. É, enfim, um dado ínsito à natureza humana.

O princípio do não retrocesso social não permite que certos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores sejam alijados do ordenamento jurídico. No Direito do Trabalho, a observância a um postulado dessa natureza, é essencial à garantia da democracia e da promoção de tutela permanente dos direitos sociais.

Assim, na celebração do negócio jurídico as partes acordantes não devem perder de vista a idéia de justiça. Essa, por seu turno, corresponde ao caráter de tutela: proteção à vida, à saúde, à dignidade do homem, ao trabalho, à liberdade, à saúde e à segurança.

É que a justiça deve ser entendida como qualidade de uma ordem política, econômica e social e não como mera virtude, dentro da lúcida concepção de Roberto Aguiar[14].

Os direitos sociais, como direitos mínimos de sobrevivência e da dignidade do homem, são direitos humanos, pois se banharam nos princípios constantes da Declaração Universal dos Direitos Humanos: igualdade substancial, proteção ao cidadão, reconhecimento da dignidade de todos os homens, como pressupostos da liberdade, justiça e paz no mundo.

O objeto constante do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, estruturado no extremo individualismo e nas idéias herdadas do liberalismo econômico, tenta impor a subordinação dos direitos dos trabalhadores ao capital. Demonstra ignorar que, filosoficamente, deve ser consagrado o primado do trabalho sobre o capital. Desdenha da compreensão de que o capital é um simples instrumento do trabalho, pois este é fonte primária de sobrevivência do homem e de desencadeamento do processo produtivo de uma nação, da formação de riquezas e de desenvolvimento da sociedade.

[1] Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 10ª ed - São Paulo: LTr, 2011, pp.1255-1256.

[2] Delgado, Maurício Godinho. " A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro ". *Revista LTr*, a. 60, n. 10, out., p. 1338-1357. São Paulo: LTr, 1996, p. 1338. Essa preocupação com a vida e a saúde do trabalhador justifica os limites rígidos que devem ser observados em tarefas insalubres e perigosas. E explica o autor poder ser compreendida a restrição da jornada de trabalho, em alguns ambientes e atividades, trata-se de fator importante para diminuir o potencial efeito insalubre, constituindo-se em medida profilática relevante na medicina do trabalho.

[3] NASCIMENTO, Amauri Mascaro, cit., p. 627. Esclarece o autor que, em se tratando de contrato de trabalho, cuja tônica é a de subordinação jurídica do empregado para com o empregador, deve o termo "jornada" ser considerado como o período em

que o empregado se acha à disposição do empregador. E acrescenta que o empregado precisa ser remunerado por estar nessa situação de dependência jurídica em face daquele que utiliza sua força produtiva e não apenas quando, efetivamente, executa algum serviço para o empregador.

[4] Sandel, Michael J. *Justiça - O que é fazer a coisa certa*; tradução 4ª Ed. de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2011, p. 37.

[5] GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade Civil*. 9ª Ed. ver. De acordo com o novo Código civil. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 288.

[6] ALVES, Francisco - *Porque Morrem os Cortadores de Cana?* Saúde e Sociedade, v. 15, n. 3, p. 90-80, set/dez 2006.

[7] MARX, Karl. *O Capital*. Edição resumida por Julian Borchardt. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Zahar Editores, p. 56.

[8] Piovesan, Flávia. *Cit.*, p. 60.

[9] Marques, Christiani. *A Proteção ao Trabalho Penoso*. São Paulo: LTr, 2007, p. 64.

[10] ALVES, Francisco. *Porque morrem os cortadores de cana?* Saúde e Sociedade. V. 15, n. 3, p. 90-80, set/dez 2006.

[11] MENDONÇA, Maria Luísa - *A OMC e os Efeitos Destrutivos da Indústria da Cana no Brasil*, 2006.

[12] KURZ, Robert. *Cit.*, p. 28.

[13] GRAU, Eros Roberto. *O direito posto e o direito pressuposto*. São Paulo: Malheiros, 1996, p. 123.

[14] AGUIAR, Roberto A. R. de. *Cit.*, p. 67.

-

-

Conclusão:

Ante o exposto, voto no sentido da prevalência da tese jurídica que considera ser inválida cláusula de instrumento coletivo que exclui o direito às horas *in itinere*, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos trabalhadores, sob pena de violação ao art. 58, § 2º da CLT, uniformizando-se o entendimento, já consagrado pelo Colendo TST, no sentido de que se situa na margem aberta à negociação coletiva a abstrata estimativa do tempo médio pré-agendado, sabendo-se que esse tempo não leva em conta situações individualizadas, mas o conjunto da dinâmica das empresas envolvidas, com inúmeras e variadas distâncias existentes ao longo dos pontos de acesso e frentes de trabalho, sempre respeitando os princípios da proporcionalidade e razoabilidade na definição do número fixo de horas a serem pagas, com o fim de não desbordar para a supressão do direito do empregado.

CERTIDÃO

Certifico que, em sessão ordinária, realizada em 17 de novembro de 2015, na sala de sessões, sob a presidência da Exma. Desembargadora Presidente GISANE BARBOSA DE ARAÚJO, com a presença de Suas Excelências os Desembargadores Valdir José Silva de Carvalho (Relator), Vice-Presidente Virgínia Malta Canavarro, Corregedor Ivan de Souza Valença Alves, Eneida Melo Correia de Araújo, Ivanildo da Cunha Andrade, Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Nise Pedroso Lins de Sousa, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Maria do Socorro Silva Emerenciano, Sergio Torres Teixeira, Fábio André de Farias e Paulo Alcântara, e da Excelentíssima Senhora Procuradora-Chefe Substituta da Procuradoria Regional do Trabalho da Sexta Região, Dra. Livia Viana de Arruda, **resolveu o Tribunal Pleno**, por unanimidade, adiar o julgamento do presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência para a sessão Judiciária Extraordinária que será realizada no dia **11.12.2015 (sexta-feira), às 10 horas**.

Ausentes, justificadamente, os Excelentíssimos Desembargadores André Genn de Assunção Barros, por se encontrar convocado para o colendo TST, e Valéria Gondim Sampaio, por motivo de licença médica.

NYÉDJA MENEZES SOARES DE AZEVÊDO
Secretária do Tribunal Pleno

ACORDAM os Senhores Desembargadores do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, **por maioria, conhecer do Incidente de Uniformização de Jurisprudência**, vencidos os Exmos. Desembargadores Relator, Ivan de Souza Valença Alves, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Maria do Socorro Silva Emerenciano e Fábio André de Farias que dele não conheciam, sendo que o Exmo. Desembargador Fábio André de Farias acompanhou o voto da Exma. Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo pelas conclusões. **Mérito: por maioria, pela prevalência da tese jurídica que considerada ser inválida cláusula de instrumento coletivo que exclui o direito às horas in itinere, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos trabalhadores, sob pena de violação ao art. 58, § 2º da CLT, uniformizando-se o entendimento, já consagrado pelo Colendo TST, no sentido de que se situa na margem aberta à negociação coletiva a abstrata estimativa do tempo médio pré-agendado, sabendo-se que esse tempo não leva em conta situações individualizadas, mas o conjunto da dinâmica das empresas envolvidas, com inúmeras e variadas distâncias existentes ao longo dos pontos de acesso e frentes de trabalho, sempre invocando os princípios da proporcionalidade e**

razoabilidade na definição do número fixo de horas a serem pagas, com o fim de não desbordar para a supressão do direito do empregado, sendo que o Exmo. Desembargador Fábio André de Farias acompanhou o voto da Exma. Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo pelas conclusões, vencidos os Exmos. Desembargadores Relator, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura e Maria do Socorro Silva Emerenciano que votavam na tese jurídica de que é válida a transação extrajudicial de horas de percurso, através de contratação coletiva de trabalho, com a participação do sindicato profissional, ainda que configure supressão de direito.

Recife (PE), 11 de dezembro de 2015.

ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO
Desembargadora Redatora

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, em sessão extraordinária, realizada em 11 de dezembro de 2015, na sala de sessões, sob a presidência da Exma. Desembargadora Presidente GISANE BARBOSA DE ARAÚJO, com a presença de Suas Excelências os Desembargadores da Corte, em observância a ordem de antiguidade, na forma do art. 104-A, VIII, do RITRT6, Valdir José Silva de Carvalho (Relator), Eneida Melo Correia de Araújo, Ivanildo da Cunha Andrade, Virgínia Malta Canavarro, Valéria Gondim Sampaio, Ivan de Souza Valença Alves, Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Nise Pedroso Lins de Souza, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Maria do Socorro Silva Emerenciano, Sergio Torres Teixeira, Fábio André de Farias e Paulo Alcântara, e do Excelentíssimo Senhor Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da Sexta Região, Dr. José Laízio Pinto Júnior, **resolveu o Tribunal Pleno, por maioria, conhecer do Incidente de Uniformização de Jurisprudência**, vencidos os Exmos. Desembargadores Relator, Ivan de Souza Valença Alves, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Maria do Socorro Silva Emerenciano e Fábio André de Farias que dele não conheciam, sendo que o Exmo. Desembargador Fábio André de Farias acompanhou o voto da Exma. Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo pelas conclusões. **Mérito: por maioria, pela prevalência da tese jurídica que considerada ser inválida cláusula de instrumento coletivo que exclui o direito às horas in itinere, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos trabalhadores, sob pena de violação ao art. 58, § 2º da CLT, uniformizando-se o entendimento, já consagrado pelo Colendo TST, no sentido de que se situa na margem aberta à negociação coletiva a abstrata estimativa do tempo médio pré-agendado, sabendo-se que esse tempo não leva em conta situações individualizadas, mas o conjunto da dinâmica das empresas envolvidas, com inúmeras e variadas distâncias existentes ao longo dos pontos de acesso e frentes de trabalho, sempre invocando os**

princípios da proporcionalidade e razoabilidade na definição do número fixo de horas a serem pagas, com o fim de não desbordar para a supressão do direito do empregado, sendo que o Exmo. Desembargador Fábio André de Farias acompanhou o voto da Exma. Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo pelas conclusões, vencidos os Exmos. Desembargadores Relator, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura e Maria do Socorro Silva Emerenciano que votavam na tese jurídica de que é válida a transação extrajudicial de horas de percurso, através de contratação coletiva de trabalho, com a participação do sindicato profissional, ainda que configure supressão de direito.

Acórdão pela Excelentíssima Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, a teor do art. Do art. 104-A, VIII, do RITRT6.

Os Excelentíssimos Desembargadores Corregedor Ivan de Souza Valença Alves, Nise Pedroso Lins de Sousa e Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, mesmo em gozo de férias, compareceram a presente sessão, por força de convocação, mediante Ofício N° TRT-STP- 244/2015-Circular.

Ausente, justificadamente, o Excelentíssimo Desembargador André Genn de Assunção Barros, por se encontrar convocado para o colendo TST.

NYÉDJA MENEZES SOARES DE AZEVÊDO
Secretária do Tribunal Pleno

vms

VOTOS

Voto do(a) Des(a). MARIA DO SOCORRO SILVA EMERENCIANO

A questão tratada no presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência diz respeito a:

HORAS IN ITINERE

Pois bem.

Esclareço que em julgamentos anteriores adotei o entendimento no sentido de considerar nula cláusula que excluísse ou limitasse o direito dos trabalhadores às horas de percurso, de modo que não seria considerada a soma com a jornada normal de trabalho para efeito de apuração de horas extras.

Veja-se, por exemplo o trecho a seguir, extraído do acórdão prolatado no processo de nº 0001967-90.2013.5.06.0371, em que funcionei como relatora, publicado no DEJT em 09/03/2015:

"Todavia, entendo que a exclusão ou limitação de pagamento das horas de percurso viola, por via oblíqua, normas higiênicas atinentes à duração do trabalho (Artigo 7º, XIII, da CF/88, Artigos 4º, 58 e seguintes da CLT).

Saliento que não desconheço o disposto na CF/88 no art. 7º, inciso XXVI, todavia ali nenhuma permissão há para dispor sobre as relações de trabalho de forma ilimitada e contrária às normas consolidadas.

Claro que, em princípio, são válidas as cláusulas contidas em acordos coletivos/convenções coletivas, haja vista que a Constituição Federal privilegia a autonomia da vontade coletiva, e ainda o disposto no § 1º do artigo 611 da CLT, que autoriza os sindicatos representativos de categorias profissionais a celebrarem acordos coletivos com empresa(s) da correspondente categoria econômica, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas no âmbito das respectivas empresas.

Entretanto, tais normas não podem estipular condições de trabalho aquém daquelas asseguradas por preceitos legais e/ou em afronta às leis. E, assim, entendo que não há como se impor aos trabalhadores, mesmo que se faça por intermédio de normas coletivas, pactuadas com a assistência do sindicato, condições de trabalho menos favoráveis do que aquelas já asseguradas por lei.

(...)

De bom alvitre destacar que, neste sentido, o Egrégio Sexto Regional pacificou entendimento, por meio da Súmula nº 15, de que é inválida cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso, in verbis:

"SÚMULA Nº 15 - HORAS DE PERCURSO. SUPRESSÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (artigo 58, § 2º da CLT)".

(...)

E, sobre as horas de percurso propriamente ditas, que são aquelas gastas ou despendidas pelo trabalhador em transporte fornecido pelo empregador, quando o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, tem-se que o tempo gasto é computado na jornada de trabalho e, conseqüentemente, deve ser remunerado.

Acerca da temática, confira-se o teor das Súmulas nº 90 e 320 do C. TST, que, por oportuno, transcrevo:

"Súmula 90- HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO

(incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)".

Súmula 320 - HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

Impende seja observado que a jurisprudência sempre se inclinou neste sentido, até que o legislador disciplinou a matéria, com a edição da Lei 10.243/01, que inseriu ao artigo 58 da CLT o parágrafo 2º, cujo teor é o que se segue:

"O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução".

(...)"

Entretanto, revejo meu posicionamento em razão do recente julgamento, à unanimidade, do mérito do RE 590.415/SC pelo Supremo Tribunal Federal, ocorrido em 30/04/2015, ao qual foi conferido repercussão geral e está assim ementado:

"DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições

econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: 'A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado'."

(
Esclareço que, consoante se observa da ementa acima transcrita, a tese à qual foi conferida repercussão geral diz respeito à validade da transação extrajudicial que importe em rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, com quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

No entanto, foi reconhecida como questão constitucional, a justificar a repercussão geral, a violação ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, da CF/88) e ao preceito constitucional que empresta reconhecimento jurídico aos acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI, da CF/88).

Veja-se, a propósito, o seguinte trecho do voto do Exmo. Ministro Gilmar Mendes no julgamento em que restou decidida a repercussão geral no caso debatido no RE 590.415, ocorrido em 17/02/2009:

"Trata-se de saber se a negativa de eficácia à quitação concedida pelo reclamante ao aderir ao Plano de Demissão Voluntária, que esteve fundada diretamente em norma de acordo coletivo, é compatível com o ato jurídico perfeito e com o preceito constitucional que empresta reconhecimento jurídico aos acordos e convenções coletivos de trabalho. Saber quais os limites do poder de disposição do sindicato. Estas as questões constitucionais que estão postas e que reclamam pronunciamento desta Corte.

(...)

Tenho por evidencia a relevância social, jurídica e econômica do tema, dada a potencialidade de incidência de que se revestirá uma decisão desta Corte sobre a validade, inclusive em tese, de normas de caráter dispositivo, inseridas em acordos ou convenções coletivas de

trabalho, questionadas em um grande número de processos. Trata-se de saber se tais instrumentos pressupõem sacrifício de alguns direitos para a obtenção de outros e, em caso positivo, em que medida. Decidir-se-á se os Sindicatos estão legitimados a transacionar e em que proporção, sobre os direitos dos empregados."

Por oportuno, transcrevo o trecho que se segue do voto do Exmo. Ministro Roberto Barroso, no julgamento do mérito do RE 590.415/SC, adotando-o, com a devida vênia, como razões de decidir:

"16. O novo modelo justralhista proposto pela Constituição acompanha a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às quais o Brasil aderiu, e que preveem:

Convenção n. 98/1949:

"Art. 4º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego." (Grifou-se)

Convenção n. 154/1981:

"Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão 'negociação coletiva' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez." (Grifou-se)

"Art. 5 - 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem as alíneas a, b e c do artigo 2º da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva." (Grifou-se)

17. Na mesma linha, a Recomendação n. 163/1981, que suplementa a Convenção n. 154/1981, dispõe que empregadores e associações de empregados devem ser estimulados a buscar eles próprios as soluções para os conflitos coletivos trabalhistas.

"8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967" (grifou-se).

18. Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.

19. A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever o conteúdo destas últimas à luz da Constituição"

Ainda registrou o eminente Ministro:

"42. Nesses termos, não há qualquer argumento que justifique o não reconhecimento da quitação plena outorgada pela reclamante ou que enseje a invalidade do acordo coletivo que a autorizou. Ao fazê-lo, a decisão recorrida incorreu em violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição, uma vez que negou reconhecimento ao acordo coletivo com base em fundamentos ilegítimos, sendo de se destacar que o respeito a tais acordos preserva o interesse da classe trabalhadora de dispor desse instrumento essencial à adequação das normas trabalhistas aos momentos de crise e à minimização dos danos ensejados por dispensas em massa.". Destaquei.

De igual, por bem posta a questão, também adoto, com a devida vênia, o seguinte trecho do voto da Exma. Ministra Cármen Lúcia:

"(...) elaborada e aceita a convenção, o ajuste, claro que não se pode apenas buscar o melhor dos mundos acrescentando-se algo que quebra a base, a estrutura do que levou àquela conclusão, porque, senão, nós teríamos a conclusão firmada com bases que depois acabam sendo contrariadas no que é o princípio da boa-fé dos pactuantes (...)"

Desse modo, e considerando que, de fato, os acordos coletivos trazidos à colação demonstram a concessão de vantagens tanto para os empregados, como, por exemplo, percentual de horas extras superior ao legal, quanto para o empregador, no caso, a limitação das horas de percurso, e, considerando, ainda, que o obreiro não logrou demonstrar serem as convenções coletivas de trabalho mais vantajosas do que os acordos coletivos trazidos à colação,

Cito, finalmente, o recente julgamento do Recurso Ordinário nº TRT - 0010402-28.2014.5.06.0271, inclusive envolvendo a mesma reclamada, cujo Relator foi Exmo Desembargador Valdir Carvalho, ocorrido em 28.09.2015, assim se pronunciou:

Em conclusão, declaro válido o Convênio Coletivo de Trabalho, uma vez que respeitados os direitos fundamentais, observadas as normas de proteção ao empregado de segurança e medicina do trabalho, que correspondem ao "patamar civilizatório mínimo", bem como em face de inexistência de denúncia de vício do negócio jurídico, nos termos da lei civil. Em consequência, considerando que, conforme se infere dos contracheques anexados aos autos, a ré procedia ao pagamento da parcela em exame, de acordo com o determinado em norma coletiva, provejo o apelo ordinário da reclamada, para excluir da condenação o pagamento de horas in itinere.

Em sendo assim, entendo válida a convenção coletiva de trabalho que estabelece quantidade certa de horas de percurso a serem pagas ao empregado, independentemente do tempo realmente gasto no percurso.

Assim, voto pela prevalência da tese jurídica no sentido de que é válida a transação extrajudicial de horas de percurso, através de contratação coletiva de trabalho, com a participação do sindicato profissional.

Voto do(a) Des(a). IVANILDO DA CUNHA ANDRADE

Não obstante o que restou decidido pelo STF nos autos do RE 590.415-SC e do ED-Ag-AIRR-2461-88.2012.5.06.0241, comungo dos fundamentos da Des. Eneida para concluir que as cláusulas convencionais reputadas como hábeis à transação atendem aos interesses da empresa, tratando-se, portanto, de mera supressão do direito ao pagamento de horas *in itinere*, vedada pela Súmula 15 deste Regional.

Voto do(a) Des(a). VIRGINIA MALTA CANAVARRO

Trata-se de julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência relativo ao tema "*horas in itinere - validade das normas coletivas que suprimem/limitam o pagamento de horas de percurso*".

DA PRELIMINAR DE INADMISSIBILIDADE DO PRESENTE
INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA SUSCITADA PELA
DESEMBARGADORA NISE PEDROSO LINS DE SOUSA.

Rejeito a preliminar.

O § 3º do artigo 896 da CLT, em sua nova redação, dispõe que os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicarão, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto no Capítulo I do Título IX do Livro I do Código de Processo Civil.

Já o § 4º do mesmo dispositivo prescreve que o Tribunal Superior do Trabalho determinará o retorno dos autos à Corte de origem, a fim de que proceda à uniformização da jurisprudência, tão logo constate, de ofício ou mediante provocação de quaisquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, a existência de decisões atuais e conflitantes no âmbito do mesmo Tribunal Regional do Trabalho sobre o tema objeto de Recurso de Revista.

Quando essa constatação for feita no momento da admissibilidade do Recurso de Revista, a providência a que se refere o § 4º deverá ser determinada pelo Presidente do Tribunal Regional, mediante decisão irrecurável, nos exatos termos do § 5º do mesmo artigo.

Em face desse novo panorama, ao constatar a existência de teses conflitantes no âmbito das Turmas deste TRT da 6ª Região, suscitei, no processo de nº RR 0001571-25.2013.5.06.0271, o Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUI) ora em análise, tendo em vista a obrigação que a Lei nº 13.015/2014 me impõe, em face da delegação ocorrida por meio do Ato TRT-GP nº 308/2015.

Vale salientar que no Regimento Interno deste Egrégio Regional não existe qualquer vedação ao processamento de Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUI) acerca de matéria já sumulada por esta Corte. Além disso, a súmula ou tese prevalecente decorrente do julgamento do IUI terá efeito vinculante, conforme preconiza o art. 104-B do Regimento Interno deste TRT da 6ª Região, o que não ocorria com o entendimento sumulado anterior. Vejamos:

Art. 104-B. Publicada a decisão, caberá ao órgão fracionário, ou ao Tribunal Pleno, adotar a tese prevalecente nos recursos ainda não apreciados e cujo julgamento se reporte à mesma razão de decidir (acrescentado pela Res. Adm. TRT - 15/2015, DEJT 14.09.2015).

Impende registrar, por derradeiro, que a Súmula nº 15 deste Egrégio Tribunal Regional diz respeito, exclusivamente, à supressão do direito à remuneração das horas de percurso, ao passo que o objeto do IUI versa, também, sobre a possibilidade de limitação das horas *in itinere* por meio de norma coletiva.

Em face do exposto, entendo que devem ser afastados os óbices apresentados e conhecido o Incidente de Uniformização de Jurisprudência.

MÉRITO

Posiciono-me a favor da tese de ser "inválido o instrumento coletivo que exclui as horas *in itinere*, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos trabalhadores, sob pena de violação ao art. 58, §2º, da CLT."

A Lei nº 10.243/2001, que introduziu o § 2º ao art. 58 da CLT, passou a disciplinar as horas *in itinere*, antes simples construção jurisprudencial, estabelecendo que "(...) o tempo

despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (...)".

Com efeito, a partir da introdução da norma em comento, não mais é possível atribuir validade a cláusulas de normas coletivas que disponham de modo menos benéfico que o estipulado em lei, em respeito aos princípios da hierarquia das fontes formais de direito e da aplicação da norma mais favorável, ficando dispensada qualquer formalidade para não as aplicar (como o ajuizamento de Ação Anulatória, intervenção do Ministério Público, etc.), inclusive, requerimento das partes.

Importante registrar que inacolher um instrumento normativo que suprime dos trabalhadores o direito ao recebimento de horas *in itinere* não significa ir de encontro ao que preconiza os artigos 7º, inciso XXVI e 8º, inciso III, da Constituição Federal, o qual assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, porquanto embora o próprio texto constitucional possibilite a flexibilização de direitos, há um limite à autonomia da vontade das partes, consubstanciado em normas cogentes que visam proteger a coletividade e garantir o bem-estar social (CF, artigo 3º, IV).

Realmente, a flexibilização autorizada pela atual Constituição Federal, sob a tutela do sindicato, restringe-se às hipóteses previstas nos incisos VI, XIII e XIV, do seu art. 7º, que tratam, respectivamente da possibilidade da redução de salário, compensação de horários na semana e trabalho em turnos de revezamento, isolando as horas de percurso da possibilidade de flexibilização.

Ademais, a hipótese vertente não pode ser tratada como uma transação, em que ambas as partes abdicam de direitos recíprocos. Aqui, há mera subtração de direitos dos empregados sem a necessária compensação, ocorrendo, na verdade, renúncia a direitos incontroversos.

A Constituição Federal reconhece e prestigia a negociação coletiva, como já mencionado, contudo só é legitimada a ponto de merecer devido reconhecimento e prestígio o fruto da autonomia privada coletiva que, no seu conjunto, proporcione melhores salários ou condições de trabalhos aos membros da categoria profissional conveniente.

Outrossim, friso que aquelas normas de ordem constitucional revelam direitos fundamentais de caráter social. Destarte, devem ser interpretadas e aplicadas em conformidade com a finalidade ontológica a que foram propostas, cabendo ao órgão judicante harmonizá-las à dicção do art. 7º, *caput*, da Lei Maior, *in litteris*:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...)".

À luz dessas considerações, vê-se que a Carta Mãe impôs como fator limitante à autonomia das negociações coletivas a observância de sua finalidade, qual seja, a consecução de medidas que, num panorama geral, visem a melhoria da condição social dos trabalhadores e, por conseqüência, diminuam as desigualdades sócio-econômicas dos atores sociais (empregados e empregadores). Neste sentido é o princípio da vedação ao retrocesso social (Pacto de San José da Costa Rica, art. 26).

A essa altura, parece-me claro que as cláusulas convencionais, que abstiveram a empresa de pagar as horas *in itinere*, devem ser mantidas como nulas. Digo isto não porque o referido direito reveste-se de absoluta indisponibilidade, mas porque aquelas Convenções, como legítimos instrumentos de caráter transacional, não podem ir de encontro à lei, instituindo situações piores que as legalmente previstas.

Assim sendo, entendo serem nulas as cláusulas previstas nos instrumentos coletivos de trabalho que subtraíram do recorrido o direito às horas *in itinere*.

No que tange à limitação das horas *in itinere* por meio de instrumento normativo, entretanto, entendo ser viável, desde que os benefícios ali concedidos aos trabalhadores sejam proporcionais ao direito por meio dele excluído, e que haja proporcionalidade e razoabilidade na fixação do número de horas de percurso a serem pagas, de modo que não se configure a supressão do direito do empregado.

É que a teoria do conglobamento, adotado na interpretação dos acordos e convenções coletivos, permite a redução de determinado direito mediante a concessão de outras vantagens similares, desde que no seu conjunto o ajuste se mostre razoavelmente equilibrado.

Nesse sentido tem se manifestado o C. Tribunal Superior do Trabalho:

ACORDO COLETIVO. LIMITAÇÃO DAS HORAS IN ITINERE A SEREM PAGAS. TEMPO GASTO PELO TRABALHADOR NO PERCURSO SUPERIOR AO NEGOCIADO. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. ACORDO COLETIVO QUE FIXA O NÚMERO DE HORAS IN ITINERE A SEREM PAGAS INFERIOR À METADE DO TEMPO REAL GASTO NO TRAJETO. CRITÉRIO DE RAZOABILIDADE. As normas coletivas de trabalho devem ser resultado de concessões recíprocas entre as partes convenientes, mas não podem ser utilizadas para estabelecer condições menos favoráveis aos empregados do que aquelas previstas na lei, pois o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição da República, que estabelece como direito fundamental dos trabalhadores o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho", deve ser interpretado e aplicado em consonância com o caput desse mesmo preceito constitucional, que determina, claramente,

que seus incisos somente se aplicam para fixar um patamar mínimo de direitos sociais, "além de outros que visem à melhoria de sua condição social". Diante disso, SBDI-1 deste Tribunal, em recente decisão e por significativa maioria, voltou a consagrar o entendimento de que, a despeito da possibilidade de prefixação das horas in itinere por meio de norma coletiva, a limitação deve ser razoável, de forma a não causar maior prejuízo ao empregado, adotando-se o critério de que o limite de horas in itinere a serem pagas não poderá ser inferior à metade do tempo efetivamente gasto no percurso, sob pena de configurar renúncia a direito, não admitida no Direito do Trabalho (E-ED-RR - 46800-48.2007.5.04.0861, de relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira, julgado em 8/8/2013 e publicada em 6/9/2013). No caso dos autos, os acordos coletivos estabeleceram o pagamento de quarenta minutos in itinere por dia, quando o percurso diário do reclamante de casa ao trabalho e vice-versa era equivalente a cinco horas diárias, não se podendo considerar razoável a limitação havida. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 15682320125090562, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015).

RECURSO DE REVISTA - HORAS IN ITINERE - NORMA COLETIVA - LIMITAÇÃO - PROPORCIONALIDADE

A jurisprudência desta Eg. Corte, amparada no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição, firmou o entendimento de admitir a limitação das horas in itinere devidas, por convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não reduzidas a patamares excessivamente inferiores à realidade. Na espécie, o tempo gasto no trajeto com o transporte fornecido pela empresa era, em média, de 2 (duas) horas diárias, e a duração fixada pela norma coletiva foi de 1 (uma) hora, ou seja, metade do período apurado, mostrando-se razoável a limitação. Recurso de Revista conhecido e provido (TST - RR: 1631005520095220107, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 16/09/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).

RECURSO DE REVISTA - HORAS IN ITINERE - LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA - REDUÇÃO PARCIAL DAS HORAS A SEREM PAGAS EM RELAÇÃO AO REAL TEMPO GASTO NO TRAJETO - POSSIBILIDADE - RAZOABILIDADE NA FIXAÇÃO DO TEMPO MÉDIO DO PERCURSO DE TRANSPORTE.

Consoante o atual posicionamento da SBDI-1 do TST, ao qual tenho ressalvas, é válida a cláusula coletiva que estabelece a prefixação razoável e equilibrada da quantidade de horas in itinere a ser paga ao empregado, mesmo após o advento da Lei nº 10.243/2001. É viável a limitação das horas in itinere desde que demonstrada a razoabilidade no ajuste efetuado pelas partes e o equilíbrio entre o pactuado e a realidade dos fatos. No caso dos autos, a norma coletiva estipulou o pagamento de uma hora diária a este título, quando o TRT apurou que o percurso era efetivamente realizado em duas horas. Atendido, pois, o critério de 50% indicado pela SBDI- 1. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 15931020125220001, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 28/10/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015).

Importa ressaltar, que a Carta Magna impôs como fator limitante à autonomia das negociações coletivas a observância de sua finalidade, qual seja, a consecução de medidas que, num panorama geral, visem a melhoria da condição social dos trabalhadores e, por consequência, diminuam as desigualdades sócio-econômicas dos atores sociais (empregados e empregadores).

Ante o exposto, meu voto é pela rejeição da preliminar de não processamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUI) e, no mérito, pelo reconhecimento da invalidade do instrumento coletivo que exclui as horas *in itinere*, e pela validade do instrumento coletivo que limita seu recebimento, desde que a limitação seja razoável, de forma a não causar maior prejuízo ao empregado.

Voto do(a) Des(a). MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO

O presente incidente de uniformização de jurisprudência, trata sobre a validade de Acordo Coletivo de Trabalho firmado, de um lado, pelos Sindicatos dos Trabalhadores Rurais de Camutanga/PE, de Aliança/PE, de Ferreiros/PE, de Nazaré da Mata/PE, de Itauatinga/PE e de Condado/PE, e, de outro, pela Usina Central Olho D'Água, que disciplina a transação envolvendo o tempo de deslocamento dos trabalhadores rurais da Usina Central Olho D'Água, em veículos por ela fornecidos, no trajeto residência-trabalho-residência, e demais vantagens.

Preliminar

Com relação ao questionamento da Des. Nise, entendo que deve, sim, este Plenário, prosseguir à apreciação do IUI mesmo que haja súmula deste Regional tratando da matéria. Na verdade, o posicionamento prevalecente na sessão que discute o IUI, deve ser observado pelos Desembargadores nos processos que tratam da mesma matéria. Tanto é assim que há determinação de adequação de julgamento, o que incorre no caso das súmulas regionais. Entendo que, em havendo divergência entre o posicionamento majoritário da matéria e o teor da súmula, há de se concluir pela revisão da matéria sumulada.

Mérito

No mérito, acompanho os fundamentos expostos pelo Relator Originário, Des. Valdir Carvalho. Assim já me posicionei em julgados precedentes:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. VALIDADE. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. PREVISÃO DE FORNECIMENTO GRATUITO DE TRANSPORTE. DESLOCAMENTO CASA-TRABALHO-CASA. INEXISTÊNCIA DE RENÚNCIA ÀS HORAS IN

ITINERE. Em modificação de entendimento, mercê do julgamento do Recurso Extraordinário, com Repercussão Geral - Processo nº. 590.415-SC -, do qual foi condutor do acórdão o Ministro Luis Roberto Barroso, reputa-se válido o Acordo Coletivo de Trabalho disciplinando o fornecimento gratuito de transporte para o deslocamento casa-trabalho-casa, sem importar em renúncia de direito às horas in itinere, quando, na hipótese, estejam respeitados os direitos fundamentais e observadas as normas de proteção ao empregado, de segurança e medicina do trabalho, que correspondem ao "patamar civilizatório mínimo", bem como em face de inexistência de denúncia de vício do negócio jurídico, nos termos da lei civil. Apelo patronal parcialmente provido; e apelo obreiro provido. (Processo: RO - 0000057-33.2015.5.06.0282, Redator: Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Data de julgamento: 09/11/2015, Terceira Turma, Data da assinatura: 09/11/2015)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. VALIDADE. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. PREVISÃO DE FORNECIMENTO GRATUITO DE TRANSPORTE. DESLOCAMENTO CASA-TRABALHO-CASA. INEXISTÊNCIA DE RENÚNCIA ÀS HORAS IN ITINERE. Em modificação de entendimento, mercê do julgamento do Recurso Extraordinário, com Repercussão Geral - Processo nº. 590.415-SC -, do qual foi condutor do acórdão o Ministro Luis Roberto Barroso, reputa-se válido o Acordo Coletivo de Trabalho disciplinando o fornecimento gratuito de transporte para o deslocamento casa-trabalho-casa, sem importar em renúncia de direito às horas in itinere, quando, na hipótese, estejam respeitados os direitos fundamentais e observadas as normas de proteção ao empregado, de segurança e medicina do trabalho, que correspondem ao "patamar civilizatório mínimo", bem como em face de inexistência de denúncia de vício do negócio jurídico, nos termos da lei civil. Apelo patronal parcialmente provido. (Processo: RO - 0010285-65.2014.5.06.0391, Redator: Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Data de julgamento: 05/10/2015, Terceira Turma, Data da assinatura: 06/10/2015)

Todavia, entendo deva a conclusão se referir especificamente à possibilidade de negociação de horas de percurso em norma coletiva de trabalho.

Desse modo, adoto, com a devida vênia, a conclusão da Des. Socorro Emerenciano: "*voto pela prevalência da tese jurídica no sentido de que é válida a transação extrajudicial de horas de percurso, através de contratação coletiva de trabalho, com a participação do sindicato profissional.*"

Voto do(a) Des(a). SERGIO TORRES TEIXEIRA

Nos termos da Lei nº. 10.243/2001, que introduziu o § 2º ao art. 58 da CLT, passando, então, a disciplinar as horas in itinere, antes simples construção jurisprudencial,

estabelece que (...) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (...).

Assim, a partir da introdução da norma em comento não mais é possível atribuir validade a cláusulas de normas coletivas que disponham de modo menos benéfico que o estipulado em lei, em respeito aos princípios da hierarquia das fontes formais de direito e da aplicação da norma mais favorável, ficando dispensada qualquer formalidade para não as aplicar (como o ajuizamento de Ação Anulatória, intervenção do Ministério Público, etc.), inclusive, requerimento das partes.

Registro que o afastamento da aplicação do instrumento normativo adunado aos autos, não se afronta o disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF/88, o qual assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, em virtude de tais normas não poderem dispor de forma contrária à lei (mesmo diante da garantia constitucional) - como na hipótese presente - sob pena de ineficácia.

Não perco de vista que a flexibilização autorizada pela atual Constituição Federal, sob a tutela do sindicato, restringe-se às hipóteses previstas nos incisos VI, XIII e XIV, do seu art. 7º, que tratam, respectivamente da possibilidade da redução de salário, compensação de horários na semana e trabalho em turnos de revezamento, isolando as horas de percurso da possibilidade de flexibilização.

A Carta Política reconhece e prestigia a negociação coletiva, como se infere do inciso XXVI de seu art. 7º, contudo só é legitimada a ponto de merecer devido reconhecimento e prestígio o fruto da autonomia privada coletiva que, no seu conjunto, proporcione melhores salários ou condições de trabalhos aos membros da categoria profissional conveniente. Outrossim, friso que aquelas normas de ordem constitucional revelam direitos fundamentais de caráter social; destarte, devem ser interpretadas e aplicadas em conformidade com a finalidade ontológica a que foram propostas, cabendo ao órgão judicante harmonizá-las à dicção do art. 7º, caput, da Lei Maior, in litteris:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...).

Por tais considerações, vê-se que a Carta Mãe impôs como fator limitante à autonomia das negociações coletivas a observância de sua finalidade, qual seja, a consecução de medidas que, num panorama geral, visem a melhoria da condição social dos trabalhadores e, por consequência, diminuam as desigualdades sócio-econômicas dos atores sociais (empregados e empregadores).

Portanto, parece-me claro que as cláusulas convencionais, que abstiveram ou limitaram a empresa de pagar as horas in itinere em substituição a outras tidas como mais benéficas, devem ser mantidas como nulas. Digo isto não porque o referido direito reveste-se de absoluta indisponibilidade, mas porque a convenção coletiva e o acordo coletivo, como legítimos instrumentos de caráter transaccional, não podem ir de encontro com a lei, instituindo situações piores que as legalmente previstas.

Logo, não se pode atribuir validade a cláusulas coletivas que tendem a suprimir ou limitar os direitos do empregado em relação às horas itinerantes, devendo prevalecer a legislação ordinária federal, visto que, esta sim, é mais benéfica, considerando, ainda, a teoria do conglobamento, pela qual, cada norma deve ser apreendida globalmente, dentro do mesmo universo temático, aplicando-se a norma mais benéfica, em vista o princípio da proteção que norteia o direito do trabalho.

Cite-se, como exemplo, a jurisprudência deste Egrégio Regional, consolidada por meio de sua Súmula nº. 15, in verbis:

HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO OU RESTRIÇÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (art. 58, §2º, da CLT).

Também o C. TST vem decidindo no mesmo sentido, conforme demonstrado no informativo nº. 73, publicado em 25/02/2014, o qual transcreveu a seguinte decisão:

Horas in itinere. Supressão por meio de norma coletiva. Concessão de outras vantagens aos empregados. Invalidez.

É inválido instrumento coletivo que exclui o direito às horas in itinere, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos trabalhadores. O pagamento das horas de percurso está assegurado pelo art. 58, § 2º, da CLT, que é norma de ordem pública, razão pela qual a supressão deste direito atenta contra os preceitos que asseguram condições mínimas de proteção ao trabalho, não encontrando respaldo no disposto no art. 7º, XXVI, da CF, o qual preconiza o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Assim, a SBDI-I, por maioria, vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. In casu, o acordo coletivo de trabalho estabelecia que não seria computado o tempo de deslocamento dos trabalhadores rurais no trajeto residência-trabalho-residência, e em troca concedia cesta básica durante a entressafra, seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado, abono anual aos trabalhadores com ganho

mensal superior a dois salários mínimos, salário família além do limite legal e repositor energético, além de adotar tabela progressiva de produção além da prevista em convenção coletiva.

TST-E-ED-RR-1928-03.2010.5.06.0241, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Côrrea, 20.2.2014

Desse modo, por todos os argumentos acima expostos entendo pelo afastamento da aplicação das cláusulas negociais que não incluam o tempo de percurso como tempo à disposição.

Voto do(a) Des(a). FABIO ANDRE DE FARIAS

O § 3º do artigo 58 da CLT é taxativo quanto à possibilidade de fixação de tempo médio das horas de percurso através de acordo ou convenção coletiva, apenas a permitindo quando se tratar de microempresas e empresa de pequeno porte, in verbis:

"§ 3o Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006)"

Ora, se o legislador prevê que a fixação de um tempo médio, o que na prática equivale a uma limitação do direito, está restrito às microempresas e empresas de pequeno porte (o que não é o caso da reclamada), não há como admitir a supressão do direito em questão por negociação coletiva. Cito:

"EMPRESA MULTINACIONAL - HORAS IN ITINERE - CLÁUSULA COLETIVA RESTRITIVA- INVALIDADE A teor do § 3º do art. 58 da CLT, a negociação coletiva fixando tempo médio despendido no transporte dos empregados, a título de horas "in itinere", somente é cabível para microempresas e empresas de pequeno porte. Sendo a reclamada uma empresa multinacional, não se enquadra, por certo, em nenhuma dessas categorias, revelando-se nula a norma coletiva que negocia as mencionadas horas de deslocamento.§ 3º58CLT." (1049003320095070023 CE 0104900-3320095070023, Relator: PLAUTO CARNEIRO PORTO, Data de Julgamento: 30/04/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 09/05/2012 DEJT).

"HORAS "IN ITINERE" - ACORDO COLETIVO - PRINCÍPIO DA REALIDADE- ART 7º, XXVI, CF/88: Havendo comprovação de que o tempo real gasto em percurso é superior ao convencionado, não incide o inciso XXVI do artigo 7º da CF, devendo prevalecer o Princípio da Realidade. Ademais, o disposto no artigo 58, § 3º da CLT autoriza a pré-fixação de horas de transporte apenas para microempresas e empresa de pequeno porte, não adequado, portanto, ao caso em tela.

7ºXXVI CF/88XXVI7ºCF58§ 3º CLT." (1724 SP 001724/2012, Relator: JOSÉ PITAS, Data de Publicação: 20/01/2012).

"HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO POR ACORDO COLETIVO. IMPOSSIBILIDADE. A limitação, via negociação coletiva, do número a ser pago de horas in itinere, somente é possível nas hipóteses em que o empregador é microempresa ou empresa de pequeno porte, consoante autorização contida no artigo 58, parágrafo 3º, da CLT. 58 parágrafo 3º CLT." (16327120105050511 BA 0001632-71.2010.5.05.0511, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 12/12/2011).

A cláusula cuja que simplesmente suprime o direito fere jurisprudência do TST que requer que princípios de razoabilidade sejam aplicados no momento de uma negociação que flexibilize o direito aqui discutido. Mais uma vez citemos:

"RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS IN ITINERE - RECONHECIMENTO DOS ACORDOS COLETIVOS. O Tribunal Regional, ao não reconhecer o que foi firmado em acordo coletivo, ao argumento de que a reclamada, por ser sociedade de economia mista, não está legitimada para reduzir o pagamento das horas in itinere via negociação coletiva, violou o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, tendo em vista que esse preceito constitucional não faz a limitação imposta pelo Tribunal Regional. Recurso de revista conhecido e provido. [...]" (RR - 1629-59.2010.5.15.0052 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 22/08/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/08/2012).

"RECURSO DE EMBARGOS DO RECLAMANTE. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO DO PAGAMENTO PREVISTA EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. RECURSO DE REVISTA NÃO CONHECIDO. Deve ser reconhecida a validade de norma coletiva que limita o pagamento a título de horas in itinere, quando o tempo percorrido pelo empregado seja flexibilizado em observância a razoabilidade em face do tempo percorrido e aquele efetivamente negociado. [...]" (TST-E-ED-RR-90900-89.2008.5.09.0093, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, SDI-I, DEJT 05.10.2012; grifos no original).

"HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO. NORMA COLETIVA. 1. A jurisprudência desta Corte superior considera válida a negociação coletiva que disponha acerca da limitação do pagamento de horas in itinere. Considera-se que, nesse caso, não se estará suprimindo direito do trabalhador, mas tão somente viabilizando a remuneração dessas horas, tendo em vista o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho decorrentes de determinação constitucional, conforme exegese do artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. 2. Na hipótese dos autos, em que a norma coletiva fixa o tempo de uma hora para remuneração das horas de percurso e o

próprio reclamante afirma, na inicial, que despendia duas horas diárias no trajeto, verifica-se válida a limitação do pagamento de horas in itinere pactuada mediante norma coletiva. 3. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-RR-166-91.2011.5.15.0070, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, DEJT 29.6.2012).

Por óbvio que um ajuste coletivo deve normatizar o conjunto das relações laborais existentes no âmbito de uma empresa ou de uma categoria de empregadores. Nele estará contido uma enormidade de situações que podem ir de aumentos salariais à forma de liberação de dirigentes sindicais, passando pela concessão de auxílio-funeral, ampliação de licença paternidade ou a diminuição de salários com redução de jornada.

Portanto, a negociação ou a concessão que se traduz suficiente para a flexibilização de direitos específicos é aquela que trata o direito per si. Ou seja, se estamos flexibilizando o direito às horas in itinere o que está sendo negociado que se possa constituir em vantagem para quem está cedendo o direito garantido em lei. Neste sentido podemos citar:

"TRT-PR-08-12-2009. NORMA COLETIVA QUE RESTRINGE DIREITO DO EMPREGADO DE RECEBER O PAGAMENTO INTEGRAL DA JORNADA ITINERANTE CUMPRIDA - AUSÊNCIA DE CONTRAPARTIDA VANTAJOSA - Não há como se reputar válida disposição coletiva que restrinja direito mínimo garantido em lei, mormente quando não demonstrada qualquer contrapartida vantajosa ao trabalhador na renúncia do direito. Não há nesse fato ofensa ao disposto nos artigos 4º, in fine, da CLT e 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que determina o reconhecimento dos instrumentos coletivos, pois o caput do preceito constitucional referido qualifica o direito garantido ao trabalhador como um daqueles "que visem à melhoria de sua condição social", não sendo esta a interpretação conferida a cláusula que diminua o direito. Ante tal premissa, cláusula normativa limitadora das horas in itinere só é admitida quando exista uma vantagem compensatória expressa para os trabalhadores. Tal entendimento está calcado em interpretação sistemática do artigo 7º da Constituição da República, principalmente da conjunção do caput com o inciso XXVI, pois a negociação coletiva pressupõe concessões recíprocas, e não é razoável admitir que o trabalhador, por meio de norma coletiva tão somente, renuncie a direitos assegurados na legislação protetiva." TRT-PR-00211-2009-671-09-00-6-ACO-43234-2009 - 2A. TURMA. Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO. Publicado no DJPR em 08-12-2009" (Grifos nosso).

Diante do exposto, acompanho o voto da Exma. Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo pelas conclusões.

Voto do(a) Des(a). GISANE BARBOSA DE ARAUJO

Preliminar de não conhecimento do incidente, suscitada pelo Relator

Rejeito-a, compartilhando do ponto de vista adotado pela maioria desta Corte.

MÉRITO

A controvérsia envolve a validade da negociação coletiva celebrada com a finalidade de suprimir o direito às horas *in itinere*.

Entendo ser inválida a negociação coletiva com o objetivo de suprimir horas de percurso.

Consoante lição de Maurício Godinho Delgado, a normatização coletiva deve observar o princípio da adequação setorial negociada, não prevalecendo, se realizada em detrimento único dos trabalhadores. Em sua obra "CURSO DE DIREITO DO TRABALHO" (3ª edição, LTr, São Paulo, 2004, p. 1400), leciona que:

"São amplas, portanto, as possibilidades de validade e eficácia jurídica das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, está também claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à adequação setorial negociada; limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista.

Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação). É que ao processo negocial coletivo falece poderes de renúncia sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover a transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas."

Nesse sentido já se pronunciou o TST:

"(...). HORAS IN ITINERE - NORMA COLETIVA - LIMITAÇÃO - DESPROPORCIONALIDADE A C. SBDI-1 firmou o entendimento de ser inválida a norma coletiva que, conquanto não suprima o direito às horas *in itinere*, estabelece-o em patamar irrazoável e desproporcional, tendente à supressão. Na espécie, foi reconhecido que o tempo efetivamente gasto com o trajeto em transporte fornecido pela Reclamada era de mais de 3 (três) horas diárias, ao passo que o pagamento fixado em norma coletiva foi limitado a 1 (uma) hora. Evidencia-se a desproporcionalidade da limitação prevista no instrumento normativo, resultando sua invalidade, conforme entendeu o Tribunal de origem.

(..)" (RR - 136-80.2014.5.09.0567 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 21/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO DEPOIS DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. A controvérsia, no caso vertente, consiste na validade ou invalidade de acordo coletivo que prefixa a quantidade de horas in itinere, independentemente do tempo efetivamente gasto no trajeto. A jurisprudência desta Corte tem se firmado no sentido de que é possível a fixação prévia, em norma coletiva, de um determinado número de horas in itinere a serem pagas aos trabalhadores, desde que observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, ou seja, o pagamento não pode ser inferior a 50% (cinquenta por cento) do tempo real despendido no percurso. De acordo com o quadro fático delineado no acórdão regional, verifica-se que o tempo efetivamente gasto pelo reclamante foi fixado em 2 horas e 30 minutos por dia no deslocamento até o local de trabalho e retorno à sua residência. Por outro lado, a norma coletiva, em questão, restringiu o pagamento do valor devido a título de hora in itinere a 40 minutos. Ou seja, patamar inferior aos parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade estabelecidos por esta c. Corte. Destarte, não se trata de mera limitação do direito, mas sim de sua quase supressão, pelo que não se pode conferir validade à norma coletiva. Agravo de instrumento não provido" (AIRR - 547-66.2013.5.15.0026 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 14/10/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015).

"(...) 2. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E REFLEXOS. A SDI-1 desta Corte fixou a tese de que, além das hipóteses de supressão total, também a redução desproporcional do direito às horas in itinere configura a invalidade da norma coletiva. E, não obstante a dificuldade em se estabelecer um critério pautado na razoabilidade para, em função dele, extrair a conclusão acerca da validade ou da invalidade da norma coletiva, fixou-se um critério de ponderação, segundo o qual, se a diferença entre o tempo de percurso e o tempo pago em razão da norma coletiva não exceder a 50%, admite-se a flexibilização pela via negocial. (...)" (RR - 226-88.2014.5.09.0567 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 07/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/10/2015).

"(...). HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO. ACORDO COLETIVO. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. INVALIDADE DAS CLÁUSULAS DO ACORDO COLETIVO. EMPREGADO QUE DESPENDIA UMA HORA E QUINZE MINUTOS NO TRAJETO E O ACORDO COLETIVO ESTABELECEU APENAS TRINTA MINUTOS POR DIA A TÍTULO DE HORAS IN ITINERE. Esta c. Corte tem entendido que deve prevalecer o acordo coletivo celebrado pela entidade sindical representativa da categoria dos trabalhadores, tendo por base a livre estipulação entre as partes, desde que respeitados os princípios da

razoabilidade e da proporcionalidade, visando à efetividade do valor social do trabalho, insculpido no artigo 1º, IV, da Constituição Federal. No caso, o empregado despendia em média uma hora e quinze minutos no trajeto ida e volta e o acordo coletivo fixou, a título de horas in itinere, trinta minutos por dia de trabalho. Ou seja, não foram respeitados os parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade estabelecidos por esta c. Corte em 50% (cinquenta por cento), no mínimo, do tempo efetivamente gasto. Não se trata de mera limitação do direito às horas in itinere, mas de sua quase supressão. Precedentes. Recurso de revista não conhecido" (RR - 574-86.2011.5.18.0171 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 07/10/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/10/2015).

"RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. HORAS IN ITINERE - INSTRUMENTOS COLETIVOS ESTABELECENDO A SUPRESSÃO DAS HORAS DE PERCURSO OU FIXANDO O NÚMERO DE HORAS A SEREM PAGAS EM QUANTIDADE CORRESPONDENTE A 50% DO TEMPO EFETIVAMENTE GASTO NO PERCURSO. No caso concreto, o TRT analisou as CCTs de 2008/2009 e 2009/2010, que determinaram a exclusão do cômputo das horas in itinere, bem como as CCTs de 2010/2011 e 2011/2012, que prefixaram em 20 minutos o tempo destinado à jornada de percurso. Por outro lado, o Colegiado verificou que o autor despendia 40 minutos diários de percurso. Em relação às CCTs de 2010/2011 e 2011/2012, as normas coletivas não de prosperar, porquanto limitam o pagamento das horas de percurso a valor correspondente a 50% daquele efetivamente utilizado pelo trabalhador (20 minutos para 40). Nesse contexto, em conformidade com o artigo 7º, XXVI, da Constituição da República a decisão que considera cláusula de instrumento coletivo de trabalho a qual prevê a limitação do pagamento das horas in itinere no patamar da razoabilidade. No entanto, as CCTs de 2008/2009 e 2009/2010 não devem prevalecer, pois excluem o pagamento das horas in itinere. Inconcebível que se estabeleça, via convenção coletiva de trabalho, mera renúncia da reclamante ao pagamento da rubrica, garantida por lei, concernente aos trajetos casa-trabalho e vice-versa, beneficiando apenas o empregador, razão por que a negociação coletiva não pode prevalecer após a existência da Lei nº 10.243/2001, que passou a regular, de forma cogente, a jornada in itinere. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (RR - 903-60.2012.5.24.0086 , Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 23/09/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/10/2015).

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. 1. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. A SDI-1 do TST, em sua composição plenária, na sessão realizada em 8/11/2012, no julgamento do processo E- RR- 2200- 43. 2005. 5. 15. 0072, concluiu pela possibilidade de flexibilização, mediante norma coletiva, do número de horas in itinere a serem pagas. Dessa forma, se as partes, por meio de instrumento coletivo, ajustaram um limite para o pagamento das horas in itinere, tal pactuação deve ser respeitada, salvo na hipótese de supressão total do pagamento das mencionadas horas ou, então, de flagrante disparidade entre o limite estipulado na norma coletiva e o efetivo tempo gasto no percurso

para o trabalho, o que não ocorreu no caso, que observou o pagamento de percentual superior a 50% do período efetivamente gasto pelo reclamante em trajeto não servido por transporte público. (...)"(AIRR - 10330-24.2014.5.03.0142 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 23/09/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015).

Sob os fundamentos acima, reputo inválidos os acordos coletivos que estabelecem a supressão do direito, como aliás já está estabelecido na Súmula nº 15 deste Tribunal : "HORAS DE PERCURSO. SUPRESSÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE .É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (artigo 58, § 2º da CLT)."

Por outro lado, enfoca a douta Procuradoria Regional do Trabalho a possibilidade de se reconhecer validade a estipulação prévia das horas de percurso, via negociação coletiva, consoante trecho do opinativo a seguir transcrito:

"Destarte, verifica-se que, consoante a jurisprudência predominante do colendo TST, é vedada a supressão total, pura e simples, do pagamento das horas in itinere, sendo válida, contudo, a prefixação, por norma coletiva de trabalho, de um tempo uniforme diário in itinere a ser pago aos trabalhadores por ela abrangidos, admitindo-se, assim, a redução das horas in itinere por meio de norma coletiva, desde que observados parâmetros razoáveis, fixados em até 50% de redução do tempo de percurso."

Nesse sentido, nos termos do parecer, e, consoante jurisprudência acima, é de se admitir o ajuste e limitação por meio de negociação coletiva, desde que não ocorra de maneira desproporcional frente à realidade vivenciada.

Diante do exposto, voto pela prevalência da tese jurídica de que é inválida a negociação coletiva com o fim de suprimir horas de percurso ou firmar estipulação prévia dessas horas de maneira desproporcional ao tempo efetivamente gasto no trajeto quando presentes os requisitos da Súmula 90 do TST.

Voto do(a) Des(a). VALERIA GONDIM SAMPAIO

Vistos etc.

O tema extraído do caso concreto, que suscita o dissenso e motiva a uniformização da jurisprudência desta Corte, diz respeito à validade da transação firmada por meio de Acordo Coletivo de Trabalho no tocante às horas de percurso dos trabalhadores rurais.

Em casos semelhantes tenho adotado entendimento no sentido de não atribuir validade ao acordo coletivo invocado pelas empresas, em seu benefício, eis que as matérias ali tratadas são impróprias a tais instrumentos, na medida em que resultam por inibir a postulação ou concessão de direito, legitimamente consagrado em sede de jurisprudência e de lei, atraindo, assim, a base do art. 9º, da CLT e o lastro dos princípios informadores protetivos do Direito do Trabalho, incumbindo ao Magistrado zelar pela sua aplicação.

Ademais, não há dúvida, a prevalência é da regra segundo a qual, em geral, são nulos os pactos que, de alguma maneira, impliquem em prejuízos ao trabalhador, e, no caso, é certo, eles existem. Na verdade, o sistema é rígido, e compele o intérprete a sê-lo também.

Estes, em resumo, os motivos que levaram o Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Relator do AIRR - 1628-85.2010.5.06.0000 ,a, em 08/04/2011 (data de publicação), declarar que "A partir da edição da Lei nº 10.243/2001, o período relativo às horas itinerantes passou a constituir norma mínima de proteção ao trabalhador e, como tal, somente poderá ser alvo de negociação coletiva se dela resultar norma mais benéfica, jamais para ser diminuída ou excluída, como na hipótese vertente. Em reforço a essa compreensão, releva notar que a Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006, tratou da possibilidade de flexibilização das horas de percurso unicamente para as microempresas e empresas de pequeno porte. Com efeito, a referida lei introduziu o § 3º no art. 59 da CLT, permitindo a negociação coletiva nesses casos para fixar-se o tempo médio do percurso, a forma e a natureza da remuneração. Disso resulta que, em regra, ou seja, na hipótese cogitada no § 2º do art. 59 da CLT, não será permitida flexibilização coletiva da duração e da remuneração das horas in itinere. Conclui-se, assim, que a decisão recorrida, ao contrário do que alegou a reclamada, não implica ofensa ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, observando-se que a validade dos instrumentos coletivos está condicionada ao respeito às fontes formais do direito. (...)".

A esse propósito, colaciono outros arestos do C. TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. HORAS DE PERCURSO. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. ARTIGO 58, § 2º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 1. Inadmissível transação de direito previsto em norma de caráter cogente, máxime com prejuízo para o empregado. 2. O pagamento de horas de percurso está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que constitui norma de ordem pública. Sua supressão mediante norma coletiva, no período posterior ao advento da Lei n.º 10.243/2001, afronta diretamente o referido dispositivo e, portanto, sua validade não tem suporte no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. 3. Precedentes desta Corte superior. 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR - 1149-24.2010.5.18.0141 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 25/05/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 03/06/2011)

"HORAS IN ITINERE. EXCLUSÃO POR ACORDO COLETIVO. I- O

recurso não se habilita ao conhecimento por divergência jurisprudencial, dada a constatação de alguns arestos serem inespecíficos, a teor da Súmula nº 296, I, do TST, e outro superado pela jurisprudência cristalizada deste Tribunal, de forma a atrair o óbice do parágrafo 4º do artigo 896 da CLT. II- Não se visualiza, de outra parte, a alegada violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição. Isso porque a matéria relativa às horas in itinere foi acrescida ao art. 58 da CLT pela Lei nº 10.243/01, ficando expressamente previsto em seu § 2º que O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. Embora o princípio do conglobamento, adotado na interpretação dos acordos e convenções coletivos, permita a redução de determinado direito mediante a concessão de outras vantagens similares, de modo que no seu conjunto o ajuste se mostre razoavelmente equilibrado, não é admissível a utilização de instrumentos normativos para a preterição pura e simples de direito legalmente previsto. III- Conquanto se deva prestigiar os acordos e convenções coletivas, por injunção do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição, em que se consagrou o princípio da autonomia privada da vontade coletiva, impõe-se sua submissão ao princípio da reserva legal. Do contrário, a manutenção de cláusulas dessa natureza implicaria conferir-lhes o status de lei em sentido estrito, em condições de lhes atribuir inusitado efeito derogatório de preceito legal. Nesse sentido, a propósito, já se manifestou a Seção de Dissídios Coletivos. Precedente:

ROAA-7/2005- 000-24-00. 3, DJU 17/3/2006. Conclui-se, desse modo, que a declaração de ineficácia da cláusula após a edição da Lei nº 10.243/01, que acresceu o § 2º ao art. 58 da CLT, não ofendeu o referido dispositivo constitucional (Proc. TST RR-588/2005- 042-03-00; Ac. 4ª T.; Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen; DJ 13.10.2006). Na situação dos autos, restou incontroverso que os instrumentos normativos 2004/2005 e 2005/2006 excluíram a remuneração das horas in itinere e, considerando que foram celebrados após a edição da Lei nº 10.243/01, é inválida tal supressão. Por todo o exposto, está evidenciada a afronta ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal, que autoriza o conhecimento do recurso de revista. 1.2 - MÉRITO. Ante violação do art. 7º, XIII, da CF, dou provimento ao recurso de revista, para condenar a Reclamada ao pagamento das horas in itinere, além dos respectivos reflexos, restabelecendo a sentença, neste aspecto. ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por violação do art. 7º, XIII, da Constituição Federal, e no mérito, dar-lhe provimento, para condenar a Reclamada ao pagamento das horas in itinere e seus respectivos reflexos, restabelecendo a sentença, neste aspecto. (Processo: RR - 71900-67.2008.5.08.0114, Data de Julgamento: 17/12/2008; MINISTRO RELATOR: ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA Ministro Relator)". Grifei

Não bastassem tais fundamentos, definitivos são os termos da Súmula 15, deste Regional, "in verbis":

"HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO OU RESTRIÇÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (art. 58, §2º, da CLT)."

A finalidade do legislador, captada pelo julgador, é cristalina, qual seja, a de proteger a força de trabalho, cujo elemento humano é desprovido de condições equilibradas para firmar composições autônomas. Daí surge, inclusive, a imposição da entidade sindical, enquanto sujeito de acordos coletivos de trabalho, evitando, dessa forma, a exposição pessoal de qualquer trabalhador. Essa a mesma razão que orientou o sentido da substituição processual pelo sindicato da categoria profissional, ora aceita de modo mais largo.

No caso particular de horas de trajeto, não há como abrigar o contido no pacto em discussão, que nega o direito ao pagamento dessas horas de ida e volta do local de trabalho. Aliás, em se tratando de direito mínimo, não poderia ser transacionado por algo que é bem menor que ele, conforme muito bem salientado no voto proferido pela Juíza Convocada Aline Gonçalves, nos autos do Proc. 0000277-96.2011.5.06.0241, publicado em 14.12.2011, sobre igual tema, demonstrando que a cesta básica, por exemplo, seu valor não atinge sequer R\$ 40,00, ao passo que o pagamento das horas de percurso postuladas superaria essa quantia em até 6 a 8 vezes, se considerada a média do tempo de percurso que é geralmente deferida nas ações contra a demandada.

Resulta, pois, demonstrado o desequilíbrio entre a vantagem concedida e o direito suprimido, razão pela qual o Princípio do Conglobamento não poderia ser tido como prestigiado.

Necessário lembrar, ainda, o aspecto histórico do instituto das horas "in itinere", tanto tempo negado como direito, até alcançar o reconhecimento legal, que veio muito depois da larga chancela jurisprudencial, e tem passado por trilhas que buscam afastar a sua incidência. Os exemplos são vários, mas cuido de citar pacto que trouxe assertiva de que não havia horas de trajeto no meio rural, da Zona da Mata Norte; pacto limitante a não mais que duas horas diárias; menção a labor em local de fácil acesso e à existência de transporte público regular, quando o senso comum tem como inexistente e pode mesmo ser apodado de fato público e notório.

Neste particular, o "caput" do art. 7º da Constituição Federal eliminou distinção anterior entre trabalhadores urbanos e rurais, conferindo supremacia ao Princípio da Isonomia - desdobramento do Princípio da Igualdade (art. 5º, "caput", da CF) - atribuindo maior vigor ao valor social do trabalho e à dignidade humana, princípios que fundamentam o Estado Democrático de Direito. Assim, ao trabalhador rural é aplicável o disposto no art. 58, §2º, da CLT," verbis":

"O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução."

Registre-se, por oportuno, que a mencionada lei, quanto à inserção do § 2º ao art. 58 consolidado, veio a preencher vazio legislativo, até então suprido pela aplicação da Súmula 90 do C. TST, "verbis":

"HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO.

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III- A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo."

Diante dessas razões, voto pela prevalência da tese jurídica que reconhece a invalidade da cláusula normativa que exclui ou limita o direito às horas "in itinere".

Valéria Gondim Sampaio

Desembargadora do Trabalho

Voto do(a) Des(a). IVAN DE SOUZA VALENCA ALVES

Acompanho a preliminar arguida pela des. Nise Pedroso no sentido do incabimento do presente incidente de uniformização. Pontuou sua Excelência: "Inicialmente questiono a respeito do cabimento de Incidente de Uniformização de Jurisprudência quando existente Súmula no Regional a respeito da tese jurídica sobre a qual se funda a medida.

A título de informação, friso que, em pesquisa no Regimento Interno do 15º Regional, constatei haver vedação expressa ao processamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência quando o procedimento versar sobre tese anteriormente sumulada na Corte.

Confira-se:

'Art. 192. No processo em que haja sido suscitado o incidente de uniformização de jurisprudência, o julgamento terá por objeto:

(...)

§ 4º Não se processará o incidente quando: (Redação dada pelo Assento Regimental n. 1, de 4 de janeiro de 2011)

I - a divergência jurisprudencial concernir a matéria circunstancial da lide, de que não irá depender o julgamento pelo órgão fracionário; (Redação dada pelo Assento Regimental n. 1, de 4 de janeiro de 2011)

II - tratar-se de tese anteriormente sumulada pelo Supremo Tribunal Federal, pelo Tribunal Superior do Trabalho ou pelo próprio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. (Redação dada pelo Assento Regimental n. 1, de 4 de janeiro de 2011)' - fiz os destaques.

A indagação se justifica porque não me parece razoável conceber a possibilidade de o julgamento do incidente vir a alterar o entendimento anteriormente sumulado quando resultar em Tese Prevalente de Uniformização da Jurisprudência, caso decorra de maioria simples dos votos, na forma do art. 104, XIII, do Regimento Interno desta Corte (acrescentado pela Res. Adm. TRT - 15/2015, DEJT 14.09.2015).'

No tocante à impossibilidade de processamento do incidente suscitada pelo des. Relator, louvo-me de trecho dos fundamentos do voto prevalente da des. Eneida Melo:

'Quanto ao primeiro dos óbices apontados pelo ilustre Desembargador Valdir Carvalho, o do efeito vinculante, deve ser destacado que não existe, até esta data, julgamento de mérito definitivo pelo Supremo Tribunal Federal sobre a matéria objeto de análise em Incidente de Uniformização.

É precisamente a ausência de julgamento do mérito do recurso, pelo Supremo Tribunal, que impossibilita a suspensão do prosseguimento deste Incidente. E isto porque seria preciso, para fazê-la, o conhecimento por este Regional da razão de decidir daquela Corte Maior para que fosse possível proceder à identificação da "ratio decidendi" utilizada e vinculá-la à matéria sob análise.

Oportuno, ainda, realçar que somente após reconhecida a existência de repercussão geral e julgado o mérito dos recursos extraordinários paradigmas, não mais serão admitidos os recursos extraordinários que estejam em consonância com a decisão superior.

Daí porque nada impede a realização de uniformização de jurisprudência pelo Tribunal Regional, quando não se tem uma tese jurídica prevalecente assentada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sede de Recurso Extraordinário, com repercussão geral. Desconhece-se, por consequência, repito, qualquer 'ratio decidendi' a conferir efeito vinculante.

No que se refere ao segundo aspecto trazido no voto do ilustre Desembargador Relator como óbice ao prosseguimento do Incidente de Uniformização, o de transação extrajudicial, também não merece acolhimento, data vênia.

Assim sucede porque não obstante o Douto Magistrado afirme que existe decisão proferida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em Recurso Extraordinário, com Repercussão Geral - Processo nº 590.415- SC. de relatoria do Ministro Luis Roberto Barroso, que cuida da mesma tese jurídica que deve ser analisada neste Incidente de Uniformização, não existe nos dois processos (aquele apontado e neste Incidente) igual 'ratio decidendi'".

No mérito, quanto à validade das normas coletivas, na condição de relator do Incidente de Uniformização de Jurisprudência suscitado nos autos do processo nº 0000462-78.2010.5.06.0271 pelo desembargador Nelson Soares da Silva Júnior e admitido pela e. 1ª Turma deste Regional proferi o seguinte voto:

"[...]".

No tocante à tese jurídica em discussão, observo que o artigo 7º da Constituição Federal elenca vários direitos dos trabalhadores urbanos e rurais que visam à melhoria de sua condição social. Dentre eles destaco o inciso VI que trata da irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; o inciso XIII, duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada,

mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; o inciso IV, jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; e o inciso XXVI, reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Em todos os incisos verifico a participação do sindicato dos empregados ou dos empregadores.

O § 1º do artigo 611 da CLT, recepcionado pela Constituição Federal de 1988, estabelece que é facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

A discussão gira em torno do limite dos sindicatos para celebrar negociações coletivas sem prejudicar ou reduzir os direitos dos trabalhadores.

Dispõe o § 2º do artigo 58 da CLT:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.'

A jurisprudência do C. TST é no sentido da invalidade de cláusula coletiva que suprime o pagamento de horas extras como se observa dos seguintes acórdãos:

'RECURSO DE REVISTA.

1. HORAS IN ITINERE

NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO. IMPOSSIBILIDADE.

O entendimento pacífico no âmbito desta Corte é de que, após a edição da Lei nº 10.243/2001, que deu redação ao § 2º do artigo 58 da CLT, é inválida a cláusula coletiva que suprime o pagamento de horas in itinere previstas no referido dispositivo, por tratar-se de direito decorrente de lei, o qual não pode ser retirado por norma coletiva. Precedentes da SBDI-1.

Recurso de revista não conhecido.'

Processo: RR - 310400-30.2007.5.12.0055 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011."

'HORAS IN ITINERE

SUPRESSÃO. ACORDO COLETIVO. VALIDADE. O entendimento desta Corte, fundado no art. 7º, inc. XXVI, da Constituição da República firmou-se no sentido de prestigiar a negociação coletiva. Entretanto, para as situações a partir da vigência da Lei 10.243, de 19 de junho de 2001 (art. 58 da CLT), a jurisprudência vem repudiando a supressão integral do pagamento das horas in itinere por meio de negociação coletiva. Trata-se de direito assegurado por norma de ordem pública, razão por que não é dado às partes negociarem para suprimi-lo. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento.

Processo: RR - 114100-05.2007.5.05.0342 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011."

Oportuno transcrever o que estabelece a Súmula 90 do C. TST, notadamente o inciso I que tem o seguinte teor.

'SUM-90 HORAS 'IN ITINERE'. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978).(grifo acrescido).

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas 'in itinere'. (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas 'in itinere'. (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas 'in itinere' remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas 'in itinere' são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).'

Respeitado o princípio da proteção ao trabalhador e desde que a negociação não estabeleça a supressão ou renúncia a direitos, entendo que deve ser considerada válida cláusula de Acordo Coletivo. Mas essa não é a hipótese dos autos, porquanto a finalidade da norma é tão somente suprimir direito.'

Diante do exposto, voto pela prevalência da tese jurídica de que é inválida a negociação coletiva com o fim de suprimir horas de percurso ou firmar estipulação prévia dessas horas de maneira desproporcional ao tempo efetivamente gasto no trajeto quando presentes os requisitos da Súmula 90 do TST.

Voto do(a) Des(a). VALDIR JOSE SILVA DE CARVALHO

Senhora Presidente,

EMENTA

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. CONTRATAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DE DIREITOS. VALIDADE. É válida a transação extrajudicial, através de acordo coletivo de trabalho, com a participação do sindicato profissional, que autoriza o não pagamento de horas in itinere em troca de vantagens compensatórias, não previstas em lei.

Cuida-se de INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA, alicerçado na Lei n.º 13.015/2014, na Resolução n.º 195/2015 e na Instrução Normativa n.º 37/2015, todas do TST, e no artigo 104 do Regimento Interno do TRT da 6ª Região, suscitado pela Vice-Presidente deste Regional durante processamento do Recurso de Revista aviado pela Usina Central Olho D'Água em face de Joel Antônio da Silva, tendo como tema a validade de Acordo Coletivo de Trabalho firmado, de um lado, pelos Sindicatos dos Trabalhadores Rurais de Camutanga/PE, de Aliança/PE, de Ferreiros/PE, de Nazaré da Mata/PE, de Itaatinga/PE e de Condado/PE, e, de outro, pela Usina Centra Olho D'Água, que disciplina a transação envolvendo o tempo de deslocamento dos

trabalhadores rurais da Olho D'Água, em veículos por ela fornecidos, no trajeto residência-trabalho-residência, e demais vantagens.

A Vice-Presidente deste Sexto Regional do Trabalho instaurou o presente incidente de uniformização de jurisprudência ao argumento nuclear de que:

"constato a existência de decisões conflitantes entre as turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no que diz respeito ao tema hors in itinere, de modo que, na forma do art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT, imperioso se faz resolver primeiramente este incidente.

Diante disto, nos termos do § 1º do art. 2º, da Instrução Normativa nº 37/2015 do Órgão Especial do C. TST, que regulamenta os procedimentos em caso de Incidente de Uniformização de Jurisprudência no âmbito dos TRTs, somente a tempestividade do apelo em referência será aferida nesta oportunidade, ficando deferida para momento posterior a análise dos demais requisitos de admissibilidade recursal, se for o caso.

Assim, publicado o acórdão em 27/02/2015 (sexta-feira) e interposto o recurso de revista em 09/03/2015 (segunda-feira), tempestivo se encontra.

Pois bem.

Como se pode observar, a tese adotada na decisão proferida nestes autos pela 3ª Turma deste Regional, publicada no DEJT em 29/01/2015 (fl. 111), foi na seguinte direção:

"Busca a reclamada a exclusão das horas in itinere deferidas, sob o argumento de que a pretensão do autor esbarra nos Acordos Coletivos de Trabalho firmados com os Sindicatos representativos da categoria obreira, com atuação na sua base territorial, que exclui da jornada de trabalho o cômputo do tempo de percurso, em troca da concessão de outras vantagens aos trabalhadores, não gerando, assim, nenhuma obrigação remuneratória.

Com efeito, compulsando os autos, observo, às fls. 147/153 dos autos apartados, o instrumento relativo à Contratação Coletiva de Trabalho, ao qual se reporta a demandada, que disciplina o fornecimento de transporte gratuito aos rurícolas, e neste restou transacionado que o tempo de deslocamento no trajeto residência-trabalho-residência não será computado como de efetivo serviço, obrigando-se a empresa ré, em contrapartida, a conceder aos seus empregados os seguintes benefícios:

CLÁUSULA OITAVA - DA CESTA BÁSICA NA ENTRESSAFRA

(...)

CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES ALÉM DO OBRIGATÓRIO SEM CUSTO PARA O EMPREGADO

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA - DO PIS ALÉM DO LIMITE LEGAL

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO REPOSITOR ENERGÉTICO

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SALÁRIO-FAMÍLIA ALÉM DO LIMITE LEGAL

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO TRANSPORTE GRATUITO E SEGURO

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA TABELA PROGRESSIVA DE PRODUÇÃO ALÉM DA PREVISTA NA CONVENÇÃO COLETIVA

(...)

Assim, em homenagem à autonomia privada coletiva, consagrada constitucionalmente (CF, art. 7º, XXVI), modifico o julgamento de primeiro grau, para declarar a validade do Acordo Coletivo de Trabalho de fls. 147/153, que, repita-se, em troca da exclusão das horas de percurso, confere maiores vantagens à categoria obreira, excluindo do condeno as horas in itinere, no que se refere ao período de trabalho abrangido por aquele instrumento.

De fato, o autor laborou em dois períodos para a reclamada (18.08.2011 a 29.03.2012 e 21.08.2012 a 29.01.2013) e, enquanto o Acordo Coletivo de Trabalho de fls. 140/146 dos autos apartados (vigência de 1º.08.2010 a 31.07.2011) não alcança os contratos de trabalho do reclamante, o de fls. 147/153 dos autos apartados (vigência de 1º.08.2011 a 31.07.2012) somente abrange o primeiro. Provejo, em parte, o apelo empresarial, para excluir do condeno as horas de percurso, no que se refere ao período de 18.08.2011 a 29.03.2012." (sem grifos o original).

Contudo, a 4ª Turma este mesmo Egrégio Tribunal apresentou tese divergente à acima transcrita, como se pode ver do PROC. TRT Nº RR 0001084-88.2014.5.06.0281, publicado no DEJT eletrônico, em 14/04/2015 (f4fa7db):

"No que concerne a esse título, a empresa sustenta indevido, porquanto existiria transporte público regular no trecho compreendido entre a residência do reclamante e os diversos fundos agrícolas de sua propriedade. Argumenta que norma coletiva reconhece a inexistência de horas de percurso, em troca de benefícios aos empregados da recorrente, e que a desconsideração desse acordo coletivo implicaria violação aos artigos 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, e 611 da CLT. Pede a aplicação das Súmulas 90 e 340 do TST e, por cautela, se mantida a condenação, pede que o interstício corresponda ao percurso comprovadamente não atendido por transporte público.

Analisando detidamente as alegações formuladas pelas partes em cotejo com os demais elementos que integram o conjunto probatório, chega-se à conclusão de que a tese recursal não merece acolhida.

(...)

Na hipótese de se valer o empregador de frentes de trabalho, deslocando trabalhadores para locais distantes de seus domicílios, de difícil acesso e não servido por transporte regular, há de ser observado o artigo 58, § 2º, da CLT.

Nessas circunstâncias, não é possível estabelecer-se mediante negociações coletivas (acordo coletivo, Id. e18c609) que o empregado não faz jus ao pretendido pagamento, já que não se pode reconhecer eficácia a acordos que têm por escopo único a subtração de direitos legalmente conferidos aos trabalhadores.

Sobre a matéria, mostra-se oportuna a transcrição da Súmula 15 editada por este Regional:

SÚMULA Nº 15. HORAS DE PERCURSO. SUPRESSÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.

É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (artigo 58, § 2º da CLT).

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT - 12/2011 - 3ª divulgação no DEJT em 21/11/2011

Assim, impõe-se concluir que a aludida norma distanciou-se nitidamente da finalidade que lhe é reservada, já que foi ditada por interesses exclusivos da empregadora.

(...)

Portanto, não merece reparo a sentença, no particular. Não vislumbro as violações apontadas pela recorrente." (sem grifos o original.

Deste modo, caracterizada a divergência, suscito o INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA previsto nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 896 da CLT (alterados pela Lei nº 13.015/2014). Por consequência, deixo de analisar a admissibilidade do Recurso de Revista interposto às fls. 124/152 e determino o sobrestamento do feito até a uniformização interna, no particular.

Encaminhe-se o processo à Secretaria do Tribunal Pleno para o registro e autuação do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, submetendo-se a questão à apreciação do Plenário, observado o procedimento previsto nos arts. 476 a 479 do Código de Processo Civil e art. 104 do Regimento Interno deste Regional. Após o julgamento, voltem-se conclusos os autos."

O douto Ministério Público do Trabalho opinou no sentido de que "seja uniformizada a jurisprudência deste egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no sentido de vedar a supressão total, pura e simples, do pagamento correspondente, admitindo-se, contudo, a validade da prefixação, por norma coletiva de trabalho, de um tempo uniforme diário in itinere a ser pago aos trabalhadores por ela abrangidos, consoante a jurisprudência predominante do colendo Tribunal Superior do Trabalho e nos termos dos fundamentos retro".

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

I - DA INADMISSIBILIDADE DO PRESENTE INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. EXISTÊNCIA DE DECISÃO PASSADA EM JULGADO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO, COM REPERCUSSÃO GERAL, COM A MESMA RATIO DECIDENDI.

Antes de analisar o incidente de uniformização de jurisprudência no qual se discute a validade de Acordo Coletivo de Trabalho que transaciona horas in itinere, caso concreto, é mister enfrentar o caráter obrigatório de observância, pelas instâncias inferiores do Poder Judiciário, das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal em recurso extraordinário, com repercussão geral, contextualizando que, em sede da mais abalizada doutrina nacional, é prevalente o entendimento em torno

do efeito vinculante. A exemplo, reporto-me ao magistério de Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero, na obra "REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO" (3ª edição, Editora Revista dos Tribunais, págs. 74/76:

"Tendo sido reconhecida a repercussão geral da questão debatida e julgado o mérito recursal, os recursos sobrestados poderão ser apreciados imediatamente pelo Tribunal de origem, pelas Turmas de Uniformização ou pelas Turmas Recursais. Nesse caso, poderão retratar-se de suas decisões, adequando-se à orientação firmada pelo Supremo Tribunal Federal, sendo-lhes facultado, ainda, declará-los 'prejudicados', porque manejados em sentido contrário à decisão tomada pelo Supremo Tribunal Federal (art. 543-B § 3º, do CPC). Trata-se, nessa última hipótese, de verdadeira negativa de provimento ao recurso. Existe aqui, no mínimo, vinculação persuasiva.

A rigor, se houver clara identificação da ratio decidendi utilizada pelo Supremo Tribunal Federal para o julgamento de mérito da questão a ele apresentada, há mesmo vinculação jurídica, em sentido vertical (grifo meu) dos Tribunais de origem, à decisão do Supremo. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é, aliás, de há muito nesse sentido.

O efeito vinculante das decisões do Supremo Tribunal Federal, no exercício de jurisdição constitucional, é fenômeno contemporâneo ao enriquecimento do sistema brasileiro de controle da constitucionalidade, com o notório ganho de importância do controle concentrado e abstrato. O efeito vinculante foi consagrado pela Emenda Constitucional 3, de 1993, que introduziu a ação declaratória de constitucionalidade. É nítida a inspiração no modelo germânico. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal evoluiu no sentido de também conferir efeito vinculante às decisões proferidas em ação direta de inconstitucionalidade. Completou-se o sistema do controle pela via da ação com a regulamentação da argüição de descumprimento de preceito fundamental. Todas estas ações, bem como suas liminares, são dotadas de efeito vinculante.

Não é esta a sede, evidentemente, para a discussão acerca da necessidade/utilidade do efeito vinculante das decisões do Supremo. Porém, já em uma análise preliminar, o rico debate travado pelos Ministros quando do julgamento da ADC 1 demonstra que os argumentos em sentido contrário são insubsistentes. Sobre a sustentada retirada da independência da magistratura, assim se manifestou o Ministro Moreira Alves: 'Mesmo nos países em que só se admite o controle concentrado de constitucionalidade exercido por Corte Constitucional, nunca se sustentou que, com ele, se retirou a independência da magistratura. Essa crítica - que não decorreria da criação da ação declaratória de constitucionalidade, mas que poderia ser feita quanto à ação direta de inconstitucionalidade - é tanto mais im procedente quanto é certo que, no Brasil, o órgão que exercita esse controle concentrado, em face da Constituição Federal, é, por força dela mesma, o Supremo Tribunal Federal, que não apenas integra o Poder Judiciário, mas se encontra no ápice de sua hierarquia".

E, ao abordar o tema, o eminente José Carlos Barbosa Moreira elucida que, quando o Supremo Tribunal Federal reconhecer a existência de repercussão geral "e julgar o mérito dos recursos extraordinários paradigmas, não serão admitidos os recursos extraordinários contra acórdãos que estejam em consonância com a decisão superior; mas se o acórdão do Tribunal de origem estiver em descompasso com a decisão paradigma, o órgão de origem poderá retratar-se, adaptando a sua decisão àquela (CPC, art. 543-B, § 3º). Se não houver retratação e a decisão for mantida, o recurso extraordinário será admitido, podendo o STF cassar ou reformar a decisão liminarmente na forma do art. 557 do CPC" (grifei) (in "O Novo Processo Civil Brasileiro" - "Exposição sistemática do procedimento", 25ª edição, Editora Forense, Rio de Janeiro, 2007).

Destarte, continuar julgando e/ou uniformizar jurisprudência em sentido contrário à tese jurídica prevalecente assentada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em Recurso Extraordinário, com repercussão geral, ainda que desprovida, formalmente, de caráter vinculante, agride os princípios da segurança jurídica e da celeridade processual, consagrados no artigo 5º, inciso XXXVI e LXXVIII, da Constituição da República. "A interpretação constitucional derivada das decisões proferidas pelo STF - a quem se atribuiu a função eminente de "guarda da constituição" (CF, art. 102, caput) - assume papel de essencial importância na organização institucional do Estado brasileiro, a justificar o reconhecimento de que o modelo político-jurídico vigente no nosso País confere, à Suprema Corte, a singular prerrogativa de dispor do monopólio da última palavra em tema de exegese das normas inscritas no texto da Lei Fundamental. (ADI 3.345, rel. min. Celso de Mello, julgamento em 25-8-2005, Plenário DJE de 20-8-2010). No mesmo sentido: AI 733.387, rel. min. Celso de Mello, julgamento em 16-12-2003, Segunda Turma, DJE de 1º.2.2013. Vide HC 91.361, rel. min. Celso de Mello, julgamento em 23-9-2008, Segunda Turma, DJE de 6-2-2009; RE 227.001-ED, rel. min. Gilmar Mendes, julgamento em 18-9-2007, Segunda Turma, DJ de 5-10-2007."

Comentando o artigo 543-B, do CPC, que trata da questão, ensinam os juristas Nelson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery que: "A norma comentada permite ao tribunal a quo, em nome da economia e celeridade processual (CF 5º, LXXVIII), pelo órgão que proferiu a decisão impugnada por RE, retratar-se e modificar o acórdão recorrido, quando o STF tiver conhecido e provido o RE representativo da tese jurídica por ele acolhida. Ao invés de remeter os autos de todos os REs que se encontravam sobrestados, aguardando a decisão do STF sobre a tese jurídica, o tribunal de origem pode voltar atrás e modificar as decisões impugnadas, aplicando o entendimento do STF aos processos pendentes, então sobrestados. A retratação do tribunal de origem, quando o STF tiver acolhido o RE representativo e cassado a decisão impugnada, embora seja faculdade dada pela norma comentada ao órgão do tribunal a quo que proferiu o acórdão impugnado, deverá, sempre que possível, ser regra geral, evitando, assim, o envio desnecessário dos autos ao STF, em perda de tempo inadmissível em face

da garantia constitucional da celeridade. Em virtude da retratação do tribunal de origem, os RE ficarão prejudicados e não poderão seguir para o STF." (in Código de Processo Civil Comentado, Editora Revista dos Tribunais, 12ª edição, pag. 1.121).

Conclui-se, portanto, pela inadmissibilidade do presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência, uma vez que, repita-se, mais uma vez, não está ao alvedrio do magistrado dissentir de posição externada pelo Supremo Tribunal Federal nos recursos extraordinários paradigmas, nas hipóteses em que se declare a existência de repercussão geral, reafirmando-se, assim, sua força vinculante.

II - DA DECISÃO PROFERIDA PELO PLENÁRIO DO STF, EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO, COM REPERCUSSÃO GERAL, SOBRE A MESMA TESE JURÍDICA.

Registre-se que a validade de Contratação Coletiva de Trabalho que não envolve matéria de ordem pública, normas de segurança e medicina do trabalho, e desde que observados os direitos fundamentais, com as ressalvas constitucionais, foi objeto de julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, em Recurso Extraordinário, com Repercussão Geral - Processo nº 590.415-SC -, relatado pelo Ministro Luis Roberto Barroso, sendo prevalecente a tese jurídica de que "A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado"(destaquei).

Colhe-se, por oportuno, do voto condutor do acórdão, no ponto que interessa à questão, alusiva à autonomia coletiva da vontade, no plano individual e coletivo, no que diz respeito à irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os seguintes fragmentos:

"IV. CONSTITUIÇÃO DE 1988: TRANSIÇÃO PARA O MODELO DEMOCRÁTICO

15. A transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônimo, para um modelo justralhista mais democrático e autônomo tem por marco a Carta de 1988. A Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato,

proibindo a intervenção do Poder Público em tal agremiação, estabelecendo a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos. Confira-se, a seguir, o teor das mencionadas normas constitucionais:

'Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

.....
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

.....
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

.....
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

.....
V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.'

16. O novo modelo justralhista proposto pela Constituição acompanha a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às quais o Brasil aderiu, e que preveem:

Convenção n. 98/1949:

'Art. 4º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.'

Convenção n. 154/1981:

'Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.'

'Art. 5 - 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem as alíneas a, b e c do artigo 2º da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.'.

17. Na mesma linha, a Recomendação n. 163/1981, que suplementa a Convenção n. 154/1981, dispõe que empregadores e associações de empregados devem ser estimulados a buscar eles próprios as soluções para os conflitos coletivos trabalhistas.

'8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967' (grifou-se).

18. Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.

19. A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever o conteúdo destas últimas à luz da Constituição

V. A AUTONOMIA COLETIVA DA VONTADE E OS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

20. Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho, que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à categoria dos empregados, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve. No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

21. Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos -empregador e categoria de empregados. Sobre esse princípio já se observou:

'O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio [da equivalência dos contratantes coletivos] é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação)'.

Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho'.

22. Em sentido semelhante, quanto à possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva e, ainda, quanto à inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho, já se afirmou:

'O fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma mão só, [mas] de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva.

Põe-se em debate, neste ponto, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. É construção destinada a atuar na esfera do direito individual, mas não no direito coletivo do trabalho, daí a sua inaplicabilidade às relações coletivas, regidas que são pelo princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares, e não pelas regras da estrita aplicação aos contratos individuais de trabalho, inteiramente diferentes, portanto, os dois âmbitos da realidade jurídica, a do interesse individual e a do interesse coletivo.'

23. A doutrina ressalva, todavia, que, no direito brasileiro, a perfeita simetria entre os entes coletivos ainda não foi plenamente garantida. Isso se deve à subsistência de instrumentos limitadores da liberdade sindical na Constituição de 1988, que possibilitariam que os sindicatos atuassem em desconformidade com o interesse de seus associados. Por essa razão, não se poderia reconhecer a autonomia coletiva da categoria dos empregados, manifestada pelos sindicatos, em sua plenitude. Esse argumento será objeto de exame mais adiante.

24. É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o princípio da lealdade na negociação coletiva. Segundo esse princípio os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual. Quando os acordos resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada.

25. Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc.¹⁶ Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.

VI. A RELAÇÃO ENTRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DEMOCRACIA: A MAIORIDADE CÍVICA DO TRABALHADOR

26. A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.

27. O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público. Em consequência com essa visão, destaque-se decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, cuja ementa se transcreve a seguir:

'PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO - ADESÃO - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL VÁLIDA. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às relações sociais. O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige. A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz'

28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

29. Além disso, o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores."

E mais, no referido julgamento pontuou, com maestria, o Ministro Teori Zavascki : "no atual estágio do Direito Constitucional brasileiro, não há mais base normativa para considerar que as entidades sindicais sejam tidas juridicamente como uma espécie de entidade de relativamente incapazes. Por outro lado, não posso considerar como princípio do Direito do Trabalho, muito menos no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, que a reserva mental seja inerente a esse tipo de negociação. Portanto, no meu entender, nas negociações coletivas se aplica o artigo 110 do Código Civil, que é, afinal de contas, uma norma universal que vem, a rigor, até de tempos mais antigos, do princípio do *pacta sunt servanda*". E concluiu: "Não vejo como se possa fazer exceção a essa regra, em se tratando de acordo firmado por uma entidade sindical. Não é pelo empregado. O empregado merece a proteção da lei. Mas afirmar que a reserva mental seja um princípio do Direito do Trabalho ou do Direito Coletivo do Trabalho atua contra o fortalecimento do próprio Direito Coletivo do Trabalho, que está expressamente consagrado na Constituição. Isso, portanto, é contra o interesse dos próprios trabalhadores."

Em idêntica linha o lúcido voto do Ministro Gilmar Mendes, verbis: "é a observância do *pacta sunt servanda* e, também, de um princípio de lealdade negocial - que Vossa Excelência manifestou -, no sentido de que não se pode agir contra fato próprio, a famosa fórmula de que não se pode venire contra factum proprium. Quer dizer, a tutela aqui vai - usando uma expressão muito cara ao ministro Marco Aurélio - a um limite demasiadamente largo ao pretender, realmente, tutelar este trabalhador, mas fortalecendo uma atitude de deslealdade negocial. Por outro lado, o ministro Barroso já o apontou bem, isto vem contra o preconizado no texto constitucional porque debilita a ideia de negociação coletiva e de acordos coletivos."

Também merece destaque o voto do Ministro Ricardo Lewandowski, ao afirmar que: "Primeiramente, não se trata de um contrato individual de trabalho, em que o trabalhador precisa ser protegido. E aprendemos na escola que, nessa situação, ele é hipossuficiente, considerada a relação de trabalho em que ele se encontra, na qual a empresa, evidentemente, tem todas as forças para compeli-lo a agir contra a vontade, eventualmente. Quando existe uma situação como esta, em que se confrontam, de um lado, o sindicato e, de outro, uma empresa - e o sindicato aqui agindo nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, que tem a seguinte redação: 'Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e

os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas' -, estamos numa situação de paridade de armas, die waffengleichheit, como diria aí o Ministro Gilmar Mendes e, como já disse, em outras situações. Ou seja, sindicato e empresa estão em igualdade de condições, têm as mesmas armas, portanto não há que se falar em hipossuficiência."

III - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HORAS DE PERCURSO.

VALIDADE

Voltando ao caso concreto, a Terceira Turma deste E. Regional, à unanimidade, julgou válida a Contratação Coletiva de Trabalho que disciplinou a matéria - Processo nº 0001571-25.2013.5.06.0271, do qual fui Relator do acórdão. Transcrevo nesta oportunidade, como razões de decidir, também, seus fundamentos:

"Busca a reclamada a exclusão das horas in itinere deferidas, sob o argumento de que a pretensão do autor esbarra nos Acordos Coletivos de Trabalho firmados com os Sindicatos representativos da categoria obreira, com atuação na sua base territorial, que exclui da jornada de trabalho o cômputo do tempo de percurso, em troca da concessão de outras vantagens aos trabalhadores, não gerando, assim, nenhuma obrigação remuneratória.

Com efeito, compulsando os autos, observo, às fls. 147/153 dos autos apartados, o instrumento relativo à Contratação Coletiva de Trabalho, ao qual se reporta a demandada, que disciplina o fornecimento de transporte gratuito aos rurícolas, e neste restou transacionado que o tempo de deslocamento no trajeto residência-trabalho-residência não será computado como de efetivo serviço, obrigando-se a empresa ré, em contrapartida, a conceder aos seus empregados os seguintes benefícios:

"CLÁUSULA OITAVA - DA CESTA BÁSICA NA ENTRESSAFRA

A OLHO D'ÁGUA doará mensalmente, durante o período da entressafra, a todos os seus ex-empregados trabalhadores rurais safristas, que tenham trabalhado durante o período da safra imediatamente anterior e que não tenham tido mais que 03 (três) faltas injustificadas ao serviço, uma cesta básica com seguinte composição: 2 (dois) Kg de feijão, 1 (um) Kg de farinha, 3 (três) Kg de arroz, 1 (um) pacote de biscoito Maria, 1 (um) pacote de macarrão de 500 gramas, 1 (uma) lata de óleo de soja, 1 (um) pacote de leite com 200 gramas, 1 (um) pacote de café com 250 gramas, 1 (uma) lata de kituti de boi com 320 gramas e 1 (um) pacote de flocos de milho com 500 gramas e 2 (dois) Kg de açúcar OLHO D'ÁGUA, benefício que não terá natureza salarial para nenhum efeito.

CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES ALÉM DO OBRIGATÓRIO SEM CUSTO PARA O EMPREGADO

No caso do transporte realizado diretamente por veículos de propriedade da OLHO D'ÁGUA ou de terceiros, a OLHO D'ÁGUA se obriga a fazer um seguro de vida e acidentes por morte ou invalidez permanente de todos os seus empregados que forem deslocados no referido transporte, seguro que preverá uma indenização no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais).

Parágrafo único: fica esclarecido que o seguro de vida e acidentes de que trata esta cláusula será custeado, exclusivamente, pela OLHO D'ÁGUA, razão pela qual não poderá ela exigir nenhuma participação dos empregados para a contratação do seguro.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO PIS ALÉM DO LIMITE LEGAL

Os trabalhadores rurais da OLHO D'ÁGUA, que trabalhem no regime de produção no corte de cana-de-açúcar e que não recebem do Governo Federal o abono anual do Programa de Integração Social (PIS), em virtude de terem recebido no ano-base remuneração mensal média superior a 02 (dois) salários mínimos, farão jus ao recebimento de um abono complementar, de natureza indenizatória, equivalente à diferença dos valores dos juros percebidos do PIS para o valor do abono anual (um salário mínimo), desde que não tenham faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 03 (três) dias e tenham obtido na safra uma média de rendimento igual ou superior a 02 (duas) tarefas por dia de trabalho de acordo com a Tabela constante da cláusula 10ª (décima) da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor celebrada entre o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ÁLCOOL NO ESTADO DE PERNAMBUCO - SINDAÇÚCAR e a FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA NO ESTADO DE PERNAMBUCO - FETAPE.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO REPOSITOR ENERGÉTICO

Visando à melhoria das condições de saúde dos seus empregados, a OLHO D'ÁGUA fornecerá, diariamente e de forma gratuita, para todos os empregados que executarem suas tarefas nos serviços no corte da cana-de-açúcar durante as tarefas de 2010/2011 e 2011/2012, 01 (um) Repositor Energético contendo carboidratos, sódio, cálcio, vitamina C e potássio, elementos que aumentam a resistência dos trabalhadores a doenças e infecções, sendo os referidos produtos distribuídos nos respectivos locais de trabalho, não possuindo natureza salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SALÁRIO-FAMÍLIA ALÉM DO LIMITE LEGAL

Fica estabelecido que os trabalhadores rurais beneficiários deste Acordo Coletivo, que trabalharem sob o regime de produção no corte da cana-de-açúcar durante a safra de 2011/2012, farão jus a benefício correspondente ao valor de R\$ 27,64 (vinte e sete reais e sessenta e

quatro centavos), por mês, por cada filho de até 14 (quatorze) anos incompletos ou filhos inválidos com qualquer idade, no final de cada mês, sem natureza salarial, sempre que sua produção resultar em salário superior ao teto máximo fixado pelo Governo Federal para a percepção do citado benefício, teto que é atualmente de R\$ 810,18 (oitocentos e dez e dezoito centavos), ficando esclarecido que a condição para obtenção do benefício é que o empregado não tenha tido, no respectivo mês, nenhuma falta injustificada ao serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO TRANSPORTE GRATUITO E SEGURO

A OLHO D'ÁGUA, como condição essencial para a não consideração como tempo à disposição da OLHO D'ÁGUA o tempo despendido pelo trabalhador rural na ida e na volta para o trabalho, assim considerado o tempo compreendido entre o embarque e o início da jornada e entre o embarque de retorno e o desembarque, a OLHO D'ÁGUA, se obriga ainda a conceder, gratuitamente, ou seja, sem qualquer desconto a título de vale-transporte, o transporte dos empregados rurais beneficiários do presente Acordo Coletivo, de forma segura, em veículos adequados ao transporte;

§ 1º - No transporte de trabalhadores rurais, a OLHO D'ÁGUA se obriga a somente transportar o número de trabalhadores coincidentes com o número de assentos disponíveis nos veículos adequados ao transporte;

§ 2º - Não será permitido à OLHO D'ÁGUA efetuar o transporte de defensivos agrícolas, de herbicidas, de agrotóxicos em geral e de adubos no mesmo veículo em que for realizado o transporte dos empregados beneficiários deste Acordo Coletivo;

§ 3º - A OLHO D'ÁGUA não permitirá que seja realizado o transporte de ferramentas de trabalho soltas junto as pessoas até o local de trabalho e de uma propriedade à outra no mesmo compartimento do veículo de transporte dos trabalhadores;

§ 4º - A OLHO D'ÁGUA fica obrigada a não transportar trabalhadores que se recusarem a depositar as suas ferramentas nos locais destinados para tal fim, assim como aqueles que não respeitam as normas necessárias à sua segurança ou de outras pessoas que estejam sendo transportadas nos veículos;

§ 5º - Fica assegurado aos empregados beneficiários deste Acordo Coletivo o direito de recusar o transporte, sem prejuízo de sua remuneração, quando o veículo já esteja com a sua lotação completa, de acordo com os limites legais, ou quando o veículo destinado ao seu transporte não esteja adaptado nos termos de legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA TABELA PROGRESSIVA DE PRODUÇÃO ALÉM DA PREVISTA NA CONVENÇÃO COLETIVA

Além do cumprimento da tabela de tarefas para Regime de Produção no corte da cana-de-açúcar, de que trata o Título III da cláusula segunda da Convenção Coletiva da categoria profissional dos empregados beneficiários deste Acordo Coletivo, a OLHO D'ÁGUA se compromete a criar uma Tabela Progressiva de Estímulo à Produção, ficando esclarecido que o valor a que vier a fazer jus o empregado rural, em função da aludida Tabela, será pago, sob a rubrica de "PRÊMIO DE PRODUÇÃO", remunerando evidentemente o adicional das horas porventura trabalhadas além da jornada normal."

Assim, em homenagem à autonomia privada coletiva, consagrada constitucionalmente (CF, art. 7º, XXVI), modifico o julgamento de primeiro grau, para declarar a validade do Acordo Coletivo de Trabalho de fls. 147/153, que, repita-se, em troca da exclusão das horas de percurso, confere maiores vantagens à categoria obreira, excluindo do condeno as horas in itinere, no que se refere ao período de trabalho abrangido por aquele instrumento. De fato, o autor laborou em dois períodos para a reclamada (18.08.2011 a 29.03.2012 e 21.08.2012 a 29.01.2013) e, enquanto o Acordo Coletivo de Trabalho de fls. 140/146 dos autos apartados (vigência de 1º.08.2010 a 31.07.2011) não alcança os contratos de trabalho do reclamante, o de fls. 147/153 dos autos apartados (vigência de 1º.08.2011 a 31.07.2012) somente abrange o primeiro. Provejo, em parte, o apelo empresarial, para excluir do condeno as horas de percurso, no que se refere ao período de 18.08.2011 a 29.03.2012".

Saliente-se, ainda, que não existe, na situação específica ora analisada, denúncia de nulidade absoluta do negócio jurídico, que "consiste em sanção prevista pelo legislador em razão à ordem legal, fazendo com que o negócio jurídico não produza efeitos por força de presença de imperfeições incorrigíveis, capazes de criar qualquer expectativa no sentido de subsistência do seu conteúdo" (Código Civil Comentado, Fabrício Zamprogana Matiello, pág. 134), nos termos do artigo 166, do Código Civil.

Em remate, portanto, declaro válido o Instrumento Coletivo de Trabalho, firmado entre os Sindicatos dos Trabalhadores Rurais de Camutanga/PE, de Aliança/PE, de Ferreiros/PE, de Nazaré da Mata/PE, de Itaatinga/PE e de Condado/PE, e a Usina Olho D'Água, posto que respeitados os direitos fundamentais, com as ressalvas constitucionais, e observadas as normas de medicina e segurança do trabalho, que correspondem ao "patamar civilizatório mínimo", bem como em face de inexistência de denúncia de vício do negócio jurídico, nos termos da lei civil.

IV - DO RECONHECIMENTO EXPRESSO PELO C. TST DE IDÊNTICA RAZÃO DE DECIDIR ENTRE O JULGAMENTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO, COM REPERCUSSÃO GERAL - PROCESSO Nº 590.415-SC E O PRESENTE CASO

Importa realçar, finalmente, quanto à prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho sobre o direito individual, tendo como suporte o artigo 7º, inciso XXVI, da Carta Política Nacional, o despacho de admissibilidade no Recurso Extraordinário - Processo TST-ED-Ag-AIRR-2461-88.2012.5.06.0241 -, envolvendo, de um lado, a Usina Central Olho D'Água S/A e, do outro, Regivando David de Souza, de autoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que adotando, como razões de decidir, o voto proferido pelo Ministro Luis Roberto Barroso, no Recurso Extraordinário, com Repercussão Geral - Processo nº 590.415-SC, teceu, ainda, as seguintes considerações jurídicas, em acréscimo:

"... Como se vê, a decisão recorrida do TST considera infensos à negociação coletiva os direitos dos trabalhadores assegurados legal ou contratualmente, quando eventual acordo ou convenção coletiva venha a reduzi-los topicamente ou substituí-los por vantagens compensatórias. Já o Pretório Excelso considera passíveis de negociação tais direitos, inclusive com quitação geral do contrato de trabalho, quando a transação se dá pela via dos acordos e convenções coletivas, sob tutela sindical.

O precedente não poderia se ajustar melhor ao caso sob exame, em face da mesma ratio decidendi ser aplicável a ambas as hipóteses fáticas, sendo lapidares as expressões de seu douto Relator, ao precisar a vontade do Constituinte e a necessidade de seu respeito, especialmente quando assenta que "a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho [...] viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos", reconhecendo a repercussão geral da questão, em seu sentido mais amplo, de respeito à negociação coletiva, em face do sem número de processos que tramitam hoje na Justiça do Trabalho, em geral, e no TST, em particular, em que se pretende e se obtém a anulação de cláusulas de acordos e convenções coletivas, ao arrepio das normas constitucionais supra elencadas.

Nessa linha, da exata compreensão do sistema democrático de relações de trabalho, inaugurado pela Carta Constitucional de 1988, a negociação coletiva deve ser estimulada e interpretada como instrumento de adaptação produtiva a novos contextos econômicos e tecnológicos, além de vocalizar os interesses dos trabalhadores, que poderão manifestar quais são, de fato, os itens prioritários para a melhoria de sua condição social, a serem ofertados pelo empregador, ainda que a satisfação de tais anseios custe a redução ou a supressão de outras vantagens, que no momento histórico do ajuste normativo revelavam-se de menor importância para a classe.

Se a preservação da segurança jurídica e do ato jurídico perfeito, consubstanciado no acordo coletivo de trabalho validamente ajustado entre empresa e sindicato, permite validar até mesmo a quitação geral de direitos remanescentes do contrato de trabalho pela concessão da vantagem financeira pela adesão a Plano de Demissão Voluntária, conforme assentado pela Suprema Corte, não faz sentido que uma redução pontual de direito previsto em lei seja invalidada, desconsiderando as vantagens compensatórias constantes do mesmo instrumento normativo.

Se a autonomia negocial coletiva foi alçada a nível constitucional mediante a inclusão no rol de direitos constante do art. 7º da Carta Magna, tal postura do legislador constituinte consagra a necessidade do respeito da vontade dos atores sociais coletivos, no âmbito da produção normativa, para a melhor adequação do regramento jurídico à realidade sócio-econômica.

Não é demais lembrar outro precedente do STF, no julgamento da ADI 4.364, quando expressamente admitiu o princípio da negociação livre, afastando a intervenção do Estado, nos seguintes termos:

[...] As negociações coletivas devem ocorrer com a participação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores, sem intromissão do governo (princípio da negociação livre). Ao criar mecanismo de participação estatal compulsória nas negociações coletivas, o Estado de Santa Catarina legisla sobre 'direito coletivo do trabalho', não se restringindo a instituir o piso salarial previsto no inciso V do art. 7º da Constituição Federal. 8. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente' (ADI 4.364, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe de 16/05/11).

Nesse sentido, pode-se entender também limitada a intervenção do Estado-Juiz para a anulação de cláusulas coletivas livremente estipuladas por sindicatos e empresas, nos estritos limites do art. 7º, VI, XIII, XIV e XXIV, da CF, que autorizam a prevalência do negociado sobre o legislado, com flexibilização de jornada e salário.

Se se tratassem de cláusulas dispendo sobre normas de medicina e segurança do trabalho, processuais ou relativas a direito de terceiros (como FGTS), obviamente não haveria margem para a flexibilização, em face da indisponibilidade dos direitos, por se tratar de normas de ordem pública. Mas tratando-se de salário ou jornada, com vantagens compensatórias ofertadas pelas empresas para flexibilizar determinados direitos, não há como se falar em nulidade das cláusulas. É muito menos anulação apenas das cláusulas desvantajosas ao trabalhador, sem a anulação do próprio negócio jurídico materializado no acordo ou convenção coletiva, já que fruto de mútuas concessões, ou a anulação concomitante das vantagens compensatórias outorgadas pelo setor patronal.

Não bastasse tanto, vale lembrar que na Conferência Internacional do Trabalho de 1998, a Organização Internacional do Trabalho emitiu a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que incluiu a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva como um dos quatro eixos principiológicos a serem seguidos pelos países que integram a Organização. Desse modo, além de preceito constitucional, o reconhecimento das normas coletivas integra convenções da OIT (98 e 154) tipificadas como tratados internacionais de direitos humanos, devidamente ratificados pelo Brasil, e que têm eficácia supralegal, de modo que a interpretação das normas coletivas deve partir da premissa de sua validade, até em respeito aos compromissos assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

No caso em tela, de não pagamento de horas in itinere mediante concessão de vantagens compensatórias não previstas em lei, parece óbvio que tal restrição foi promovida de modo a compatibilizar a limitação do direito e a concessão de outros benefícios com a capacidade econômica da Empresa. Mas tudo discutido e aprovado pelos Empregados em suas assembleias e pactuado com a Empresa, de modo a contemplar toda a categoria, inclusive com vantagens compensatórias pelo não pagamento do tempo de trajeto na condução fornecida pelo Empregador até o local de trabalho.

Não se pode perder de vista, igualmente, a função tutelar da negociação coletiva. Desse modo, a questionada limitação do direito seguramente foi acompanhada pela concessão de outros benefícios aos trabalhadores - mesmo porque a decisão examina isoladamente a cláusula sem nem sequer confrontá-la com as compensações havidas. Assim, pinçar uma regra menos favorável ao trabalhador no acordo coletivo de trabalho e declará-la nula atenta contra o próprio sentido da negociação, a envolver concessões mútuas até o atingimento de um patamar normativo satisfatório aos empregados e empregadores. Não bastasse tanto, a pronúncia atomizada de nulidade de cláusula do acordo coletivo vulnera a função econômica da negociação coletiva, que é permitir ao empregador organizar a sua estrutura produtiva com prévio conhecimento do custo da mão de obra, de acordo com as normas estatais de proteção ao trabalho e as regras convencionadas com o sindicato representativo da categoria profissional, não podendo ser surpreendido com decisões que tornam ineficazes as concessões feitas pelos trabalhadores, gerando um custo adicional.

No contexto narrado, a questão ora posta não se restringe ao prestígio às negociações coletivas, envolvendo, igualmente, o respeito ao ato jurídico perfeito e à segurança jurídica. É que não se discute no caso o fato de que o acordo coletivo foi fruto da legítima expressão de vontade dos trabalhadores, inexistindo qualquer debate sobre vício de ordem formal ou procedimental da norma coletiva. Não há, por outro lado, ofensa a nenhuma norma de ordem pública. Assim, não se pode impor ao

empregador o ônus de arcar com a extensão de vantagem para empregados excluídos pela vontade dos trabalhadores em negociação coletiva em sua versão original, sem que sejam afetadas as vantagens compensatórias ajustadas em troca desta mesma concessão obreira.

Frise-se, ainda, que, pelo contexto jurídico do conflito, não se trata de questão restrita à mera interpretação de cláusula contratual, que, se assim fosse, não teria alcance constitucional, como afirma a Súmula 454 do STF. O debate envolve o risco de insegurança jurídica ao ser desprestigiado o acordo coletivo de trabalho, figura normativa que conta com prestígio constitucional expresso, com status de direito fundamental, inclusive, ao contrário de outras modalidades de contrato do direito civil.

Ressalte-se, por oportuno, que o caso presente não se identifica com a hipótese tratada no Tema 762 da Tabela de Repercussão Geral do STF ('validade de norma coletiva de trabalho que fixa limite ao pagamento de horas in itinere inferior à metade do que seria devido em relação ao tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no trajeto até o local do serviço'). É que a abordagem trazida pela Recorrente envolve a validade e legitimidade da norma coletiva que transaciona o não pagamento das horas in itinere em troca de vantagens compensatórias nominadas e não previstas em lei e que foram desconsideradas no acórdão recorrido.

Por fim, cabe destacar que a norma coletiva em debate envolve direito passível de flexibilização, na esteira dos incisos VI e XIII do art. 7º da CF que, ao permitir a redução do salário e compensação de jornada, respectivamente, pela via da negociação coletiva, legitimam a transação pontual sobre a vantagem ora debatida. Assim, se a negociação coletiva envolvendo o não pagamento de horas in itinere mediante instituição de vantagens compensatórias é corriqueiramente esvaziada, com acréscimo, por vezes, das cláusulas anuladas ao patrimônio do trabalhador, sem que isso tenha sido objeto de negociação, questiona-se a própria vigência da norma aderida ao ordenamento jurídico pátrio. A conduta de desprestigiar a negociação coletiva, indo na contramão das Convenções 98 e 154 da OIT, implica estimular a irresponsabilidade sindical e acirrar os conflitos trabalhistas, conforme pontuado pelo precedente do RE 590.415-SC, uma vez que os empregadores não estarão dispostos a negociar, se depois a Justiça Laboral desfaz o negociado, mas sempre em benefício do trabalhador, não do direito, da justiça ou do trabalho em si.

Nesse contexto, presentes se revelam tanto a repercussão geral da questão, em face da ratio decidendi do Precedente do RE 590.415-SC, que solveu o Tema 152 da Tabela de Repercussão Geral do STF, como a possível violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

III) CONCLUSÃO

Do exposto, admito o recurso extraordinário, em face de possível violação do art. 7º, XXVI, da CF".

Registre-se, por último, que o Presidente do Supremo Tribunal Federal, no despacho de admissibilidade do referido recurso extraordinário, publicado em 22 de outubro de 2015, assentou que "O Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho encaminhou este recurso extraordinário ao Supremo Tribunal Federal como representativo de controvérsia, nos termos do art. 543-B, § 1º, do Código de Processo Civil. Ressaltou que o tema em discussão nestes autos assemelha-se ao RE 590.415/SC-RG, paradigma do Tema 152 da repercussão geral, de relatoria do Min. Roberto Barroso. O caso demanda distribuição por prevenção. Considerando que a matéria debatida nos autos está relacionada à discutida no Tema 152 (RE 590.415/SC-RG) da repercussão geral, distribua-se este recurso extraordinário para o Ministro Roberto Barroso, relator do referido **leading case**, nos termos do art. 325-A do RISTF, com a devida compensação na distribuição."

Em conclusão, declaro válido o Convênio Coletivo de Trabalho, uma vez que respeitados os direitos fundamentais e observadas as normas de proteção ao trabalhador de segurança e medicina do trabalho, que correspondem ao "patamar civilizatório mínimo", bem como em face de inexistência de denúncia de vício do negócio jurídico, nos termos da lei civil.

Isto posto, voto pela inadmissibilidade do presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência; ultrapassada recomendo a uniformização da jurisprudência deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região nos termos da seguinte tese jurídica:

CONTRATAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DE DIREITOS. VALIDADE. É válida a transação extrajudicial, através de acordo coletivo de trabalho, com a participação do sindicato profissional, que autoriza o não pagamento de horas in itinere em troca de vantagens compensatórias, não previstas em lei.

Voto do(a) Des(a). DIONE NUNES FURTADO DA SILVA

Em relação à matéria ora uniformizada, divirjo do voto do Relator originário, porque, no caso em exame, não houve legítima negociação coletiva, pela ausência de concessão de vantagens recíprocas entre as partes celebrantes, configurando supressão de direito.

Incontroverso que a empresa fornecia transporte aos seus empregados, os conduzindo no percurso de ida e volta ao trabalho. E, embora entenda ser plenamente cabível a

flexibilização sobre regra relativa à jornada de trabalho (por força do art. 7.º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal), tal somente é possível quando se verifica a existência de verdadeira transação, com concessões recíprocas de ambas as partes.

Na hipótese vertente, repito, observo a mera supressão de direito, pois a cláusula normativa invocada pela empresa dispõe apenas que não serão computadas, na jornada de trabalho, as horas de percurso, subtraindo de forma absoluta direito previsto em lei (art. 58, § 2.º, da CLT), não se podendo dar prevalência à negociação coletiva que exclua direitos legalmente assegurados, sem qualquer contrapartida, principalmente quando se contrapõe à norma mais benéfica. Nesse justo sentido, os arestos a seguir colacionados:

"RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS IN ITINERE. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. PREVISÃO DE SUPRESSÃO DA PARCELA. INVALIDADE. O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, previsto no artigo 7º, XXVI, da Carta Magna, não autoriza que por meio destes instrumentos seja promovida a simples supressão de direitos e garantias legalmente assegurados. No caso em exame, a norma coletiva, objeto de discussão, subtraiu direito do empregado assegurado em norma cogente, qual seja o artigo 58, § 2º, da CLT. A situação dos autos não encontra amparo no ordenamento jurídico, que não contempla a supressão, mediante acordo ou convenção coletiva, de direitos trabalhistas protegidos por norma legal de caráter cogente. Recurso de revista conhecido e provido." (TST - RR: 3019420135090072, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/12/2013)

"RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO APÓS A LEI Nº 11.496/2007 - HORAS IN ITINERE - SUPRESSÃO - NORMA COLETIVA - IMPOSSIBILIDADE. A partir da edição da Lei nº 10.243/2001, que acrescentou o § 2º ao art. 58 da CLT, definiu-se que seria computado na jornada o tempo despendido no trajeto para o local da prestação de serviços, quando de difícil acesso ou não servido por transporte público, em condução fornecida pelo empregador. Em reforço a esse entendimento, a Lei Complementar nº 123/2006 introduziu o § 3º ao art. 58 da CLT, permitindo a transação coletiva desse direito apenas na hipótese de microempresas e empresas de pequeno porte. Inválida, portanto, cláusula de norma coletiva que prevê a supressão das horas relativas ao período gasto em percurso de ida e volta ao trabalho. Destaque-se que SBDI-1 tem decidido reiteradamente no sentido de ser possível negociação coletiva tendente a fixar o tempo médio das horas de percurso por meio de norma coletiva, mas não a sua supressão, como no caso dos presentes autos. Recurso de embargos conhecido e desprovido." (TST - E-RR - 178500-26.2009.5.03.0047, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 11/05/2012)

Atente-se por oportuno, que em alguns outros julgamentos por mim relatados, envolvendo a mesma empresa, não vislumbrei dos Acordos Coletivos benefícios suficientes a concluir pela validade da negociação coletiva, naqueles autos, com concessões de outras vantagens ao conjunto de trabalhadores, pois as cláusulas que tratam da "cesta básica", do "PIS além do limite legal", do "salário-família além do limite legal", todas elas foram estabelecidas mediante o preenchimento de certos requisitos, razão pela qual se conclui que não atingiriam todos os empregados que utilizavam o transporte da ré, recaindo, a meu ver, em disfarçada supressão de direito, consoante se observa da transcrição abaixo:

DA CESTA BÁSICA NA ENTRESSAFRA

A OLHO D'ÁGUA doará mensalmente, durante o período da entressafra, todos os seus ex-empregados trabalhadores rurais, safristas, que tenham trabalhado durante todo o período da safra imediatamente anterior e que não tenham tido mais que 03 (três) faltas injustificadas ao serviço, uma cesta básica com a seguinte composição: (...)

DO PIS ALÉM DO LIMITE LEGAL

Os trabalhadores rurais da OLHO D'ÁGUA, que trabalhem no regime de produção no corte de cana-de-açúcar e que não receberem do Governo Federal o abono anual do Programa de Integração Social (PIS), em virtude de terem recebido no ano-base remuneração mensal média superior a 02 (dois) salários mínimos, farão jus ao recebimento de um abono complementar, (...)

DO SALÁRIO-FAMÍLIA ALÉM DO LIMITE LEGAL

Fica estabelecido que os trabalhadores rurais beneficiários deste Acordo Coletivo, que trabalharem sob o regime de produção no corte da cana-de-açúcar durante a safra de 2010/2011, farão jus a benefício correspondente ao valor de R\$ 27,64 (vinte e sete reais e sessenta e quatro centavos), por mês, por cada filho até 14 (quatorze) anos incompletos ou filhos inválidos com qualquer idade, no final de cada mês, sem natureza salarial, sempre que sua produção resultar em salário superior ao teto máximo fixado pelo Governo Federal para a percepção do citado benefício, (...).

Quanto à instituição de seguro de vida e acidentes em caso de transporte em veículo de propriedade da empresa e o fornecimento de "repositor energético", tais cláusulas não se traduzem qualquer vantagem financeira imediata em favor dos empregados. E, no que diz respeito à cláusula que trata do "prêmio produção" (tabela progressiva), sequer houve, naqueles autos, prova de sua efetiva instituição no âmbito da reclamada, de modo que apliquei o entendimento contido na Súmula n.º 15 deste E. Regional, verbis:

"HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO OU RESTRIÇÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (artigo 58, § 2º, da CLT)."

Assim, nos casos em que me posicionei dando validade a transação encetada, verifiquei o limite quanto às horas de percurso em 30 minutos, uma (1) hora ou no máximo duas (2) horas. Quando não ocorrer verdadeira transação, mister se faz a declaração de nulidade da cláusula que subtraiu as horas de itinerário da jornada de trabalho do empregado, remetendo a análise do pedido de horas de percurso ao conjunto probatório produzido em cada processo, com a finalidade de comprovar se o local era de difícil acesso ou não servido por transporte regular, bem como qual o tempo despendido no trajeto.

Frise-se por oportuno, que em outras ações julgadas neste E. Regional, restou comprovada a dificuldade de os trabalhadores chegarem aos locais de trabalho, acaso perdessem o transporte da empresa, a exemplo daquele de n.º 0001108-13.2012.5.06.0241, onde as testemunhas da própria usina afirmaram que os trabalhadores apenas eram informados qual seria o engenho de trabalho no momento do embarque, e que, em caso o trabalhador perdesse o ônibus da empresa, a única forma de chegar ao local de trabalho seria através de moto-táxi.

Assim, voto pela invalidade da transação quando não verificada verdadeiras concessões mútuas entre as partes.

Voto do(a) Des(a). NISE PEDROSO LINS DE SOUSA

Inicialmente questiono a respeito do cabimento de Incidente de Uniformização de Jurisprudência quando existente Súmula no Regional a respeito da tese jurídica sobre a qual se funda a medida.

A título de informação, friso que, em pesquisa no Regimento Interno do 15º Regional, constatei haver vedação expressa ao processamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência quando o procedimento versar sobre tese anteriormente sumulada na Corte.

Confira-se:

"Art. 192. No processo em que haja sido suscitado o incidente de uniformização de jurisprudência, o julgamento terá por objeto:

(...)

§ 4º Não se processará o incidente quando: (Redação dada pelo Assento Regimental n. 1, de 4 de janeiro de 2011)

I - a divergência jurisprudencial concernir a matéria circunstancial da lide, de que não irá depender o julgamento pelo órgão fracionário; (Redação dada pelo Assento Regimental n. 1, de 4 de janeiro de 2011)

II - tratar-se de tese anteriormente sumulada pelo Supremo Tribunal Federal, pelo Tribunal Superior do Trabalho ou pelo próprio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. (Redação dada pelo Assento Regimental n. 1, de 4 de janeiro de 2011)" - fiz os destaques.

A indagação se justifica porque não me parece razoável conceber a possibilidade de o julgamento do incidente vir a alterar o entendimento anteriormente sumulado quando resultar em Tese Prevalente de Uniformização da Jurisprudência, caso decorra de maioria simples dos votos, na forma do art. 104, XIII, do Regimento Interno desta Corte (acrescentado pela Res. Adm. TRT - 15/2015, DEJT 14.09.2015).

A título de exemplo, na hipótese de que ora se cuida, admitindo-se a prevalência da tese apresentada pelo eminente Relator, pela maioria simples dos votos, firmar-se-ia entendimento em sentido contrário ao preconizado na Súmula nº. 15 desta Corte, sem que tenha havido procedimento específico a retirar-lhe validade.

Não seria a hipótese de rejeição do incidente, por incabível, e, se for o caso, propormos alteração da súmula, observando-se o rito próprio à adequação do procedimento?

Caso assim não se entenda, voto com a divergência no sentido de não conferir validade a disposição normativa que exclui o direito às horas in itinere, notadamente quando inexistentes concessões recíprocas e específicas a justificar a medida, tal como verificado na hipótese, conforme bem analisada pela eminente Desembargadora Eneida Melo, nos fundamentos por ela apresentados.

Admito, todavia, a validade de disposição convencional prefixando a quantidade de tempo gasto no percurso, desde que observada a proporcionalidade ao limite de 50% do período de deslocamento.

Nesse sentido, a propósito, a iterativa jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

I - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. A jurisprudência desta Corte encontra-se consolidada no sentido de que, após a edição da Lei nº 10.243/2001, que acrescentou o § 2º do art. 58 da CLT, é inválida norma coletiva que determine a supressão total do pagamento das horas in itinere, por se tratar de direito previsto em norma de ordem pública (art. 58, § 2º, da CLT), que não pode ser suprimido mediante negociação coletiva. Recurso de Revista conhecido e provido. (...) - RR - 488-07.2013.5.12.0012 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 07/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/10/2015

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. Há possível afronta aos artigos 58, §2º, da CLT e 7º, XXVI, da CF, quando o v. Acórdão regional considera válida norma coletiva que suprime o direito à percepção, pelos empregados, das horas in itinere. Agravo de Instrumento conhecido e provido. (...) HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. Conforme a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, é inválida a norma coletiva que suprime o direito às horas in itinere a todos os empregados. Estando a decisão em descompasso com a jurisprudência uniforme deste c. Tribunal, o provimento da Revista é medida que se impõe. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (RR - 1713-74.2013.5.12.0008 , Relator Desembargador Convocado: José Ribamar Oliveira Lima Júnior, Data de Julgamento: 07/10/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/10/2015)

(...) HORAS IN ITINERE. PREFIXAÇÃO, EM NORMA COLETIVA, DA QUANTIDADE A SER PAGA AO TRABALHADOR. PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE COM A JORNADA EFETIVAMENTE CUMPRIDA. O reconhecimento que a Constituição Federal empresta às normas coletivas não confere a tais instrumentos imunidade absoluta, retirando-os do controle de legalidade pelo Poder Judiciário (CF/88, art. 5º, XXXV). Na hipótese, o Regional registrou que a fixação das horas in itinere deu-se em quantidade superior a 50% do tempo efetivamente consumido no trajeto até o local de trabalho e vice-versa. A Cláusula Coletiva, portanto, observou os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Assim, merece reforma o Acórdão que afastou a validade da referida cláusula normativa. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (RR - 3169-95.2013.5.09.0023 , Relator Desembargador Convocado: José Ribamar Oliveira Lima Júnior, Data de Julgamento: 07/10/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/10/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. 1. HORAS IN ITINERE. PAGAMENTO PRÉ-FIXADO POR NORMA COLETIVA. REDUÇÃO EXCESSIVA. INVALIDADE. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 7º, XXVI, DA LEI MAIOR, 333, I, 343, 348, 353 E 354, DO CPC, 4º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA LEI

7418/85 E 818, DA CLT. PRECEDENTES. ÓBICE DO ARTIGO 896, § 7º DA CLT E DA SÚMULA 333 DO C. TST. Este C. Tribunal Superior, por meio da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, pacificou o entendimento de que é admitida a flexibilização das horas in itinere por meio da via negociada, desde que o número de horas in itinere pré-fixado na norma coletiva corresponda a pelo menos 50% do número efetivo de horas de percurso despendidas pelo empregado no caso concreto. No caso dos autos, a norma coletiva pré-fixou as horas itinerantes em percentual inferior a 25% do total efetivo cumprido pelo agravado, razão pela qual a declaração de invalidade da cláusula coletiva está de acordo com entendimento pacificado por este C. Tribunal Superior e não viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Incidência do óbice intransponível contido no artigo 896, § 7º, da CLT e na Súmula nº 333 do C. TST. Ilesos, portanto, os artigos 7º, XXVI, da Lei Maior, 333, I, 343, 348, 353 e 354, do CPC, 4º, parágrafo único, da Lei 7418/85 e 818, da CLT. (...) - AIRR - 641-28.2013.5.06.0361 , Relatora Desembargadora Convocada: Jane Granzoto Torres da Silva, Data de Julgamento: 07/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/10/2015

É como voto.

Voto do(a) Des(a). RUY SALATHIEL DE ALBUQUERQUE E MELLO VENTURA

Acerca do tema, tem sido no sentido dos fundamentos expostos pelo Desembargador Relator que venho me posicionando nos julgamentos da Turma.

As convenções e os acordos coletivos trabalho, quando regularmente instituídos, falam do interesse comum das partes na composição dos direitos e obrigações que terão incidência sobre o contrato individual. Assim, se observam o "patamar civilizatório mínimo de direitos", que no julgamento no Supremo Tribunal Federal do Recurso Extraordinário nº. 590.415-SC, no voto do Ministro Relator Luís Roberto Barroso foi exemplificativamente identificado com aqueles relacionados à anotação da CTPS, pagamento do salário mínimo, gozo do repouso semanal remunerado, normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios e à liberdade de trabalho, devem ser privilegiados.

Não há como negar a posição simétrica das partes envolvidas (Princípio da equivalência dos contratantes coletivos); a autonomia coletiva da vontade, consagrada no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal e o Princípio da Lealdade da Negociação Coletiva. Foi exatamente nesse sentido o julgamento do recurso extraordinário mencionado, publicado em 29/05/2015, que teve repercussão geral reconhecida, cuja ementa merece transcrição:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: "A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado".

Sobre o tema, ainda, os fundamentos utilizados pelo Ministro Ives Gandra Martins Filho, no despacho de admissibilidade proferido no Processo TST-ED-Ag-AIRR-2461-88.2012.5.06.0241, quando, referindo-se ao Recurso Extraordinário mencionado, observou:

O precedente não poderia se ajustar melhor ao caso sob exame, em face da mesma ratio decidendi ser aplicável a ambas as hipóteses fáticas, sendo lapidares as expressões de seu douto Relator, ao precisar a vontade do Constituinte e a necessidade de seu respeito, especialmente quando assenta que "a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho [...] viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos", reconhecendo a repercussão geral da questão, em seu sentido mais amplo, de respeito

à negociação coletiva, em face do sem número de processos que tramitam hoje na Justiça do Trabalho, em geral, e no TST, em particular, em que se pretende e se obtém a anulação de cláusulas de acordos e convenções coletivas, ao arrepio das normas constitucionais supra elencadas.

Nessa linha, da exata compreensão do sistema democrático de relações de trabalho, inaugurado pela Carta Constitucional de 1988, a negociação coletiva deve ser estimulada e interpretada como instrumento de adaptação produtiva a novos contextos econômicos e tecnológicos, além de vocalizar os interesses dos trabalhadores, que poderão manifestar quais são, de fato, os itens prioritários para a melhoria de sua condição social, a serem ofertados pelo empregador, ainda que a satisfação de tais anseios custe a redução ou a supressão de outras vantagens, que no momento histórico do ajuste normativo revelavam-se de menor importância para a classe.

Se a preservação da segurança jurídica e do ato jurídico perfeito, consubstanciado no acordo coletivo de trabalho validamente ajustado entre empresa e sindicato, permite validar até mesmo a quitação geral de direitos remanescentes do contrato de trabalho pela concessão da vantagem financeira pela adesão a Plano de Demissão Voluntária, conforme assentado pela Suprema Corte, não faz sentido que uma redução pontual de direito previsto em lei seja invalidada, desconsiderando as vantagens compensatórias constantes do mesmo instrumento normativo.

Se a autonomia negocial coletiva foi alçada a nível constitucional mediante a inclusão no rol de direitos constante do art. 7º da Carta Magna, tal postura do legislador constituinte consagra a necessidade do respeito da vontade dos atores sociais coletivos, no âmbito da produção normativa, para a melhor adequação do regramento jurídico à realidade sócio-econômica.

Não é demais lembrar outro precedente do STF, no julgamento da ADI 4.364, quando expressamente admitiu o princípio da negociação livre, afastando a intervenção do Estado, nos seguintes termos:

'[...] As negociações coletivas devem ocorrer com a participação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores, sem intromissão do governo (princípio da negociação livre). Ao criar mecanismo de participação estatal compulsória nas negociações coletivas, o Estado de Santa Catarina legisla sobre 'direito coletivo do trabalho', não se restringindo a instituir o piso salarial previsto no inciso V do art. 7º da Constituição Federal. 8. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente' (ADI 4.364, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe de 16/05/11).

Nesse sentido, pode-se entender também limitada a intervenção do Estado-Juiz para a anulação de cláusulas coletivas livremente estipuladas por sindicatos e empresas, nos estritos limites do art. 7º, VI, XIII, XIV e XXIV, da CF, que autorizam a prevalência do negociado sobre o legislado, com flexibilização de jornada e salário.

Se se tratassem de cláusulas dispendo sobre normas de medicina e segurança do trabalho, processuais ou relativas a direito de terceiros (como FGTS), obviamente não haveria margem para a flexibilização, em face da indisponibilidade dos direitos, por se tratar de normas de ordem pública. Mas tratando-se de salário ou jornada, com vantagens compensatórias ofertadas pelas empresas para flexibilizar determinados direitos, não há como se falar em nulidade das cláusulas. E muito menos anulação apenas das cláusulas desvantajosas ao trabalhador, sem a anulação do próprio negócio jurídico materializado no acordo ou convenção coletiva, já que fruto de mútuas concessões, ou a anulação concomitante das vantagens compensatórias outorgadas pelo setor patronal.

Não bastasse tanto, vale lembrar que na Conferência Internacional do Trabalho de 1998, a Organização Internacional do Trabalho emitiu a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que incluiu a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva como um dos quatro eixos principiológicos a serem seguidos pelos países que integram a Organização. Desse modo, além de preceito constitucional, o reconhecimento das normas coletivas integra convenções da OIT (98 e 154) tipificadas como tratados internacionais de direitos humanos, devidamente ratificados pelo Brasil, e que têm eficácia supralegal, de modo que a interpretação das normas coletivas deve partir da premissa de sua validade, até em respeito aos compromissos assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

No caso em tela, de não pagamento de horas in itinere mediante concessão de vantagens compensatórias não previstas em lei, parece óbvio que tal restrição foi promovida de modo a compatibilizar a limitação do direito e a concessão de outros benefícios com a capacidade econômica da Empresa. Mas tudo discutido e aprovado pelos Empregados em suas assembleias e pactuado com a Empresa, de modo a contemplar toda a categoria, inclusive com vantagens compensatórias pelo não pagamento do tempo de trajeto na condução fornecida pelo Empregador até o local de trabalho.

Não se pode perder de vista, igualmente, a função tutelar da negociação coletiva. Desse modo, a questionada limitação do direito seguramente foi acompanhada pela concessão de outros benefícios aos trabalhadores - mesmo porque a decisão examina isoladamente a cláusula sem nem sequer confrontá-la com as compensações havidas. Assim, pinçar uma regra menos favorável ao trabalhador no acordo coletivo de trabalho e declará-la nula atenta contra o próprio sentido da negociação, a envolver concessões mútuas até o atingimento de um patamar normativo satisfatório aos empregados e

empregadores. Não bastasse tanto, a pronúncia atomizada de nulidade de cláusula do acordo coletivo vulnera a função econômica da negociação coletiva, que é permitir ao empregador organizar a sua estrutura produtiva com prévio conhecimento do custo da mão de obra, de acordo com as normas estatais de proteção ao trabalho e as regras convencionadas com o sindicato representativo da categoria profissional, não podendo ser surpreendido com decisões que tornam ineficazes as concessões feitas pelos trabalhadores, gerando um custo adicional.

No contexto narrado, a questão ora posta não se restringe ao prestígio às negociações coletivas, envolvendo, igualmente, o respeito ao ato jurídico perfeito e à segurança jurídica. É que não se discute no caso o fato de que o acordo coletivo foi fruto da legítima expressão de vontade dos trabalhadores, inexistindo qualquer debate sobre vício de ordem formal ou procedimental da norma coletiva. Não há, por outro lado, ofensa a nenhuma norma de ordem pública. Assim, não se pode impor ao empregador o ônus de arcar com a extensão de vantagem para empregados excluídos pela vontade dos trabalhadores em negociação coletiva em sua versão original, sem que sejam afetadas as vantagens compensatórias ajustadas em troca desta mesma concessão obreira.

Frise-se, ainda, que, pelo contexto jurídico do conflito, não se trata de questão restrita à mera interpretação de cláusula contratual, que, se assim fosse, não teria alcance constitucional, como afirma a Súmula 454 do STF. O debate envolve o risco de insegurança jurídica ao ser desprestigiado o acordo coletivo de trabalho, figura normativa que conta com prestígio constitucional expresso, com status de direito fundamental, inclusive, ao contrário de outras modalidades de contrato do direito civil.

Ressalte-se, por oportuno, que o caso presente não se identifica com a hipótese tratada no Tema 762 da Tabela de Repercussão Geral do STF ('validade de norma coletiva de trabalho que fixa limite ao pagamento de horas in itinere inferior à metade do que seria devido em relação ao tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no trajeto até o local do serviço'). É que a abordagem trazida pela Recorrente envolve a validade e legitimidade da norma coletiva que transaciona o não pagamento das horas in itinere em troca de vantagens compensatórias nominadas e não previstas em lei e que foram desconsideradas no acórdão recorrido.

Por fim, cabe destacar que a norma coletiva em debate envolve direito passível de flexibilização, na esteira dos incisos VI e XIII do art. 7º da CF que, ao permitir a redução do salário e compensação de jornada, respectivamente, pela via da negociação coletiva, legitimam a transação pontual sobre a vantagem ora debatida. Assim, se a negociação coletiva envolvendo o não pagamento de horas in itinere mediante instituição de vantagens compensatórias é corriqueiramente esvaziada, com acréscimo, por vezes, das cláusulas anuladas ao patrimônio do trabalhador, sem que isso tenha sido objeto de negociação, questiona-se a própria vigência da norma aderida ao ordenamento

jurídico pátrio. A conduta de desprestigiar a negociação coletiva, indo na contramão das Convenções 98 e 154 da OIT, implica estimular a irresponsabilidade sindical e acirrar os conflitos trabalhistas, conforme pontuado pelo precedente do RE 590.415-SC, uma vez que os empregadores não estarão dispostos a negociar, se depois a Justiça Laboral desfaz o negociado, mas sempre em benefício do trabalhador, não do direito, da justiça ou do trabalho em si.

Nesse contexto, presentes se revelam tanto a repercussão geral da questão, em face da ratio decidendi do Precedente do RE 590.415-SC, que solveu o Tema 152 da Tabela de Repercussão Geral do STF, como a possível violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Sendo assim, estou convencido que as horas de percurso não se incluem no denominado "patamar civilizatório mínimo", sendo passível sim de normatização autônoma coletiva, razão pela qual voto com o Relator, considerando válida "a transação extrajudicial de horas de percurso, através de contratação coletiva de trabalho, com a participação do sindicato profissional, ainda que configure supressão de direito".

Voto do(a) Des(a). PAULO ALCANTARA

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

Nº do Processo: 0000220-83.2015.5.06.0000 (IUJ)

Órgão Julgador: TRIBUNAL PLENO

Matéria: HORAS IN ITINERE - VALIDADE DAS CLÁUSULAS COLETIVAS -CENTRAL OLHO D'ÁGUA

Vistos etc.,

Trata a matéria da validade ou não de norma coletiva que restringe direito assegurado ao trabalhador em troca de possíveis e supostas vantagens outras.

Nesse diapasão, entendo que não pode prevalecer a alegação de supressão das horas de percurso em razão da concessão de benefícios pela "transação" havida entre às partes porque contrário ao texto de Lei.

Ao prever o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho, no artigo 7º, XXVI, da CF, pretendeu o legislador assegurar o respeito pela ordem jurídica e não conceder poder derogatório da legislação trabalhista aos legitimados à celebração de normas coletivas.

Aliás, o computo das horas in itinere na jornada de trabalho é garantido ao trabalhador ante o disposto no artigo 58 § 2º da CLT e ainda do contido na Súmula 90, II do TST.

Ao contrário do que pretende fazer crer o empregador, a norma coletiva pouco acrescenta com vistas a oferecer melhores benefícios em relação às horas in itinere.

As convenções coletivas acostadas aos processos, no quais fui relator - CCT 2009/2010 - CCT 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013 e 2013/2014, reforçam a tese da reclamada no aspecto formal.

Na dicção da cláusula 45ª das CCTs e 44ª das CCTs, relativamente à remuneração do tempo de percurso, dispõe:

Quando o transporte dos trabalhadores for promovido pelo empregador, diretamente ou por meio de contratação de terceiros, o tempo despendido pelo trabalhador, no percurso de ida e volta, bem como na espera do transporte, será computado como de efetivo serviço, limitada a remuneração de tal tempo ao valor equivalente a 02 (duas) horas no máximo por dia.

§ 1º Fica estabelecido que as 02 (duas) horas de que trata o caput desta cláusula, serão remuneradas de forma simples, se o deslocamento dos trabalhadores for realizado durante a jornada normal de trabalho, e acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal, se o deslocamento se der após a jornada de 08 (oito) horas.

§ 2º Fica faculta aos Sindicatos de Trabalhadores Rurais e aos empregadores a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, visando a adequar a norma prevista no caput desta cláusula às condições e situações específicas de cada empresa e de cada Região,

Já o único acordo coletivo vigente de 1º de agosto de 2011 a 31/07/2012 tem a seguinte redação relativamente às horas de percurso:

CLÁUSULA TERCEIRA - NÃO CÔMPUTO DO TEMPO DE DESLOCAMENTO EM CONDUÇÃO DA EMPRSA - 'IN ITINERE'

Fica pactuado pelas partes que o tempo de deslocamento dos trabalhadores rurais da OLHO DAGUA no trajeto da residência para o trabalho e de volta do trabalho para residência NÃO será computado como tempo de serviço à disposição da OLHO D'AGUA, mas, como transação pela referida não computação como horas à disposição, a OLHO D'AGUA se obriga a conceder as vantagens previstas nas cláusulas seguintes deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Oportuna também a transcrição do conteúdo da negociação feita no ACT (2011/2012), no tocante às supostas benesses:

CLÁUSULA OITAVA - DA CESTA BÁSICA NA ENTRESSAFRA

A OLHO D'AGUA doará mensalmente, durante o período da entressafra, a todos os seus ex-empregados trabalhadores rurais, safristas, que tenham trabalhado durante o período da safra imediatamente anterior e que não tenham tido mais que 03 (três) faltas injustificadas ao serviço, uma cesta básica com seguinte composição: 2 (dois) kg de feijão, 1 (um) kg de farinha, 3 (três) kg de arroz, 1 (um) pacote de biscoito Maria, 1 (um) pacote de macarrão de 500 gramas, 1 (uma) lata de óleo de soja, 1 (um) pacote de leite com 200 gramas, 1 (um) pacote de café com 250 gramas, 1 (uma) lata de kitut de boi com 320 gramas e 1 (um) pacote de flocos de milho com 500 gramas e 2 (dois) kg de açúcar OLHO D'AGUA, benefício que não terá natureza salarial para nenhum efeito.

CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES ALÉM DO OBRIGATÓRIO E SEM CUSTO PARA O EMPREGADO

No caso do transporte realizado diretamente por veículos de propriedade da OLHO D'AGUA ou de terceiros, a OLHO D'AGUA se obriga a fazer um seguro de vida e acidentes por morte ou invalidez permanente de todos os seus empregados que forem deslocados no referido transporte, seguro que preverá uma indenização no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais).

Parágrafo único - fica esclarecido que o seguro de vida e acidentes de que trata esta cláusula será custeado, exclusivamente, pela OLHO D'AGUA, razão pela qual não poderá ela exigir nenhuma participação dos empregados para o seguro.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO PIS ALÉM DO LIMITE LEGAL

Os trabalhadores rurais da OLHO D'AGUA, que trabalhem no regime de produção no corte de cana-de-açúcar e que não receberem do Governo Federal o abono anual do Programa de Integração Social (PIS), em virtude de terem recebido no ano-base remuneração mensal média superior a 02 (dois) salários mínimos, farão jus ao recebimento de um abono complementar, de natureza indenizatória, equivalente à diferença dos valores dos juros percebidos do PIS para o valor do abono anual (um salário mínimo), desde que não tenham faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 03 (três) dias e tenham obtido na safra uma média de rendimento igual ou superior a 02 (duas) tarefas por dia de trabalho de acordo com a Tabela constante na cláusula 10ª (décima) da Convenção Coletiva de

Trabalho em vigor celebrada entre o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇUCAR E DO ALCOOL NO ESTADO DE PERNAMBUCO - SINDAÇUCAR e a FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA NO ESTADO DE PERNAMBUCO - FETAPE.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO REPOSITOR ENERGÉTICO

Visando à melhoria das condições de saúde dos seus empregados, a OLHO D'AGUA fornecerá, diariamente e de forma gratuita, para todos os empregados que executarem suas tarefas nos serviços no corte da cana-de-açúcar durante a safra de 2011/2012, o1 (um) Repositor Energético contendo carboidratos, sódio, cálcio, vitamina C e potássio, elementos que aumentam a resistência dos trabalhadores a doenças e infecções, sendo os referidos produtos distribuídos nos respectivos locais de trabalho, não possuindo natureza salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SALÁRIO-FAMÍLIA ALÉM DO LIMITE LEGAL

Fica estabelecido que os trabalhadores rurais beneficiários deste Acordo Coletivo, que trabalharem sob o regime de produção no corte da cana-de-açúcar durante a safra de 2011/2012, farão jus a benefício correspondente ao valor de R\$ 27,64 (vinte e sete reais e sessenta e quatro centavos), por mês, por cada filho até 14 (quatorze) anos incompletos ou filhos inválidos com qualquer idade, no final de cada mês, sem natureza salarial, sempre que sua produção resultar em salário superior ao teto máximo fixado pelo Governo Federal para a percepção do citado benefício, teto que é atualmente de R\$ 810,18 (oitocentos e dez reais e dezoito centavos), ficando esclarecido que a condição para obtenção do benefício é que o empregado não tenha tido, no respectivo mês, nenhuma falta injustificada ao serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO TRANSPORTE GRATUITO E SEGURO A OLHO D'ÁGUA

, como condição essencial para a não consideração como tempo à disposição da OLHO D'ÁGUA o tempo despendido pelo trabalhador rural na ida e na volta para o trabalho, assim considerado o tempo compreendido entre o embarque e o início da jornada e entre o embarque de retorno e o desembarque, a OLHO D'ÁGUA, se obriga ainda a conceder, gratuitamente, ou seja, sem qualquer desconto a título de vale-transporte, o transporte dos empregados rurais beneficiários do presente Acordo Coletivo, de forma segura, em veículos adequados ao transporte;

§1º- No transporte de trabalhadores rurais, a OLHO D'ÁGUA se obriga a somente transportar o número de trabalhadores coincidentes com o número de assentos disponíveis nos veículos adequados ao transporte;

§2º- Não será permitido à OLHO D'ÁGUA efetuar o transporte de defensivos agrícolas, de herbicidas, de agrotóxicos em geral e de adubos no mesmo veículo em que for realizado o transporte dos empregados beneficiários deste Acordo Coletivo

§3º- A OLHO D'ÁGUA não permitirá que seja realizado o transporte de ferramentas de trabalho soltas junto às pessoas até o local de trabalho e de uma propriedade à outra no mesmo compartimento do veículo de transporte dos trabalhadores;

§4º- A OLHO D'ÁGUA fica obrigada a não transportar trabalhadores que se recusarem a depositar as suas ferramentas nos locais destinados para tal fim, assim como aqueles que não respeitarem as normas necessárias à sua segurança ou de outras pessoas que estejam sendo transportadas nos veículos;

§5º- Fica assegurado aos empregados beneficiários deste Acordo Coletivo o direito de recusar o transporte, sem prejuízo de sua remuneração, quando o veículo já esteja com a sua lotação completa, de acordo com os limites legais, ou quando o veículo destinado ao seu transporte não esteja adaptado nos termos de legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA TABELA PROGRESSIVA DE PRODUÇÃO ALÉM DA PREVISTA NA CONVENÇÃO COLETIVA

Além do cumprimento da Tabela de Tarefas para Regime de Produção no corte da cana-de-açúcar, de que trata o Título III da cláusula segunda da Convenção Coletiva da categoria profissional dos empregados beneficiários deste Acordo Coletivo, a OLHO D'ÁGUA se compromete a criar uma Tabela Progressiva de Estímulo à Produção, ficando esclarecido que o valor a que vier a fazer jus o empregado rural, em função da aludida Tabela, será pago, sob a rubrica de "PRÊMIO DE PRODUÇÃO", remunerando evidentemente o adicional das horas porventura trabalhadas além da jornada normal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA NÃO CONSIDERAÇÃO COMO SALÁRIO DOS BENEFÍCIOS DESTE ACORDO COLETIVO

Fica estabelecido que não terão natureza salarial para nenhum fim de direito, os seguintes benefícios previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho: CESTA BÁSICA NA ENTRESSAFRA, SEGURO DE VIDA E ACIDENTES ALÉM DO OBRIGATÓRIO, PIS ALÉM DO LIMITE LEGAL, SUPLEMENTO NUTRICIONAL E REPOSITOR ENERGÉTICO, SALÁRIO-FAMÍLIA ALÉM DO LIMITE LEGAL E TRANSPORTE GRATUITO E SEGURO.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA NOVA FORMA DE MARCAÇÃO

DE PONTO

Considerando que, em face dos diversos benefícios concedidos pela OLHO D'ÁGUA a seus empregados rurais neste Acordo Coletivo de Trabalho houve transação entre as partes para que não fosse computado na jornada de trabalho o tempo do deslocamento dos empregados do ponto de embarque ao ponto de desembarque do ônibus (horário 'in itinere') e tendo em vista que o registro do horário era feito até a safra de 2009/2010 no ingresso do trabalhador no ônibus antes do início da jornada e na descida do trabalhador do ônibus no final da jornada, fica ajustado que, doravante, a marcação do ponto somente ocorrerá no início efetivo da jornada de trabalho e no seu término.

Pois bem.

Consigno de logo, que não há como entender justificada a supressão acordada em razão da concessão de outras vantagens atribuídas a categoria profissional, sob a alegação de que se preserva a nota sinalagmática do ajuste coletivo, ante os princípios da Autonomia ou Princípio do Conglobamento.

O interesse coletivo é o fundamento da autonomia privada coletiva. O sindicato defende interesse comum das pessoas. Contudo, não se confunde com o interesse público, que envolve toda a coletividade.

Para o direito do Trabalho e na autonomia privada coletiva, o sindicato cria normas jurídicas decorrentes de sua autonomia, que dirão respeito a condições de trabalho para a categoria de empregados e empregadores envolvidos.

O direito de negociar livremente é elemento essencial da liberdade sindical. É certo que não existem direitos absolutos, sendo desnecessário dizer-se isso. Deve ser exercido pelos sindicatos, federações e confederações, sem restrição das autoridades públicas.

No tocante às cláusulas normativas, Maurício Godinho Delgado traça diferenciação entre as Convenções Coletivas e o contrato de trabalho individual, referindo-se ainda ao critério do conglobamento:

"A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justralhista com a essencial noção de sistema inerente à idéia de Direito e de ciência. A superioridade da orientação teórica do conglobamento fez com

que o próprio legislador claramente se reportasse a essa orientação, em situação de conflito de normas jurídicas. De fato, a Lei nº 7.064/82, que dispõe sobre a situação de trabalhadores brasileiros contratados ou transferidos para prestarem serviços no exterior, socorreu-se da teoria do conglobamento no contraponto entre a lei territorial externa e a lei brasileira originária. Observe-se, nessa linha, o texto do art. 3º, III, do mencionado diploma legal: a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. [...].

Ressalte-se, por fim, que o parâmetro para se proceder à comparação da norma mais favorável não será o indivíduo, tomado isoladamente, mas a coletividade interessada (categoria, por exemplo) ou o trabalhador objetivamente considerado como membro de uma categoria ou segmento, inserido em um quadro de natureza global. Como se nota, também por esse aspecto, o critério do conglobamento emerge como o mais adequado na dinâmica de apreensão da norma trabalhista mais favorável". ("Curso de Direito do Trabalho", LTr, 2ª Edição, p. 182).

O preceito trazido pelo art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que da guarida a o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, deve ser interpretado à luz do princípio da adequação setorial negociada, que segundo também Maurício Godinho Delgado:

"as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitadas certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)" (Maurício Godinho Delgado, Negociação Coletiva Trabalhista, Revista Trabalhista - Direito e Processo, vol. III, Anamatra-Forense, p. 203/204).

Logo, a disposição normativa suplantar a lei quando for mais benéfica, consoante o princípio da norma mais favorável, ou então quando se tratar de direito que possa inequivocamente ser ignorado por seu titular, ou seja, renunciável.

Porquanto, não é o caso da cláusula normativa objeto deste incidente de uniformização em análise, que retira o direito ao cômputo das horas de percurso, oferecendo em troca, supostas vantagens. E por essa razão é desaconselhável qualquer alusão ao princípio do conglobamento sem que haja uma análise profunda do que seriam as "benesses" e o direito suprimido.

Assim, analisando de forma acurada a transação havida através dos sindicatos, inobstante as alegadas vantagens enumeradas nos acordos coletivos, não se afiguram como pura concessão, ou "legítima contraprestação", em alguns casos, só usufruída em caso de acidente, doença ou morte, assim são cláusulas condicionadas, havendo o trabalhador que preencher requisitos para gozar das "benesses". Assim, se o trabalhador não preenchesse as condições, além de não receber horas de percurso também não recebiam as supostas vantagens.

Ao contrário do que pretende fazer crer a recorrente, a norma coletiva pouco acrescenta com vistas a oferecer melhores benefícios em relação às horas in itinere. A concessão de cesta básica na entressafra; 14º salário; Salário-Família além do limite legal, repositores energéticos, Seguro de vida e acidentes, transporte gratuito, tabela progressiva de produção além da prevista na convenção, em momento algum podem ser moedas de troca para isentar o computo do tempo de deslocamento.

Aliás, algumas benesses, se não todas, como alhures mencionado, impõem condições para autorizarem a obtenção dos benefícios, a exemplo do PIS além do limite legal que somente pode ser concedido para os que tenham obtido rendimento igual ou superior a duas tarefas por dia de trabalho; cesta básica para os que não tenham sofrido falta injustificada; salário família sempre que a produção resultar em salário superior ao teto máximo, etc.

Ora ao que ressalta no referido acordo, as vantagens são condicionadas, ou seja, o pacto é uma via de mão única, onde o empregado abre mão do direito às horas de percurso e fica sujeito a certas condições para auferir às supostas "vantagens" (cesta básica, o PIS, o salário família, etc.). Ora, inválidas as cláusulas que subtraem garantias ao trabalhador, sob pena de configurar renúncia forjada e não flexibilização autorizada.

Ao prever o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho, no artigo 7º, XXVI, da CF, pretendeu o legislador assegurar o respeito pela ordem jurídica e não conceder poder derogatório da legislação trabalhista aos legitimados à celebração de normas coletivas. Dessume-se que não havendo verdadeiramente qualquer vantagem para os trabalhadores, mas uma renúncia de direito, e sendo defeso às partes mediante normas coletivas suprimir direito dos trabalhadores assegurados por lei, eis que imantados de parcial indisponibilidade.

Entendimento este já pacificado no E. TST, como ilustra a ementa abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. 1) DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE. ALEGADA VIOLAÇÃO AO ARTIGO 5º, CAPUT E INCISO LV, DA CRFB.

1.1. A Corte de origem, ao proceder ao juízo primeiro de admissibilidade da revista, apenas cumpre exigência legal, uma vez que a admissibilidade recursal está sujeita a duplo exame, sendo certo que a

decisão do juízo de origem não vincula a Corte Superior ad quem, competente para proceder ao exame definitivo dos pressupostos de admissibilidade, sendo certo que a parte pode vê-la reexaminada através de agravo de instrumento, via processual, aliás, devidamente manejada e que ora se examina, o que revela a impropriedade de falar-se em ineficácia e invalidade do despacho denegatório, marcadamente quando se está diante de recurso de natureza extraordinária e, portanto, exorbitante da cognição ampla notada na instância ordinária. 1.2. Por conseguinte, não se vislumbra violação ao artigo 5º, caput e inciso LV, da Carta Magna. Nada a prover. 2) HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. ALEGADA DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL E VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 7º, XXVI, 8º, III, DA CRFB, 8º, CAPUT, DA CLT, E 114, DO CÓDIGO CIVIL. 2.1. O entendimento pacífico desta Corte é no sentido de que não há como prevalecer a regra convencional que suprime o pagamento das horas in itinere, por meio da negociação coletiva. Precedentes. O processamento da revista esbarra na iterativa, atual e notória jurisprudência desta Corte, nos termos do § 4º (atual §7º) do art. 896, da CLT, e da Súmula n.º 333/TST. 2.2. Em tal contexto, não se vislumbra violação aos artigos 7º, XXVI, 8º, III da CRFB, 8º, caput, da CLT, e 114, do Código Civil, restando superada a divergência jurisprudencial indicada. Nego provimento. 3) DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO. VALOR ARBITADO. ALEGADA DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL E VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 5º, V E X, DA CRFB, 818, DA CLT, 186, 927, 944 E 945, DO CÓDIGO CIVIL, E 333, I, DO CPC. 3.1. O Acórdão regional, baseado nos fatos e na prova produzida, assentou quadro fático segundo o qual, restou evidenciado o dano moral sofrido pelo obreiro, trabalhador rural, na medida em que o ambiente de trabalho não apresentava condições mínimas de higiene e segurança, tais como sanitários em condições razoáveis de uso e local adequado às refeições e ao descanso. 3.2. Com efeito, não autoriza o processamento do recurso de revista pretensão fundada na rediscussão e não no reenquadramento jurídico dos fatos constantes do Acórdão Regional. Pressupondo o agravo, necessariamente, o reexame da prova produzida durante a instrução processual, não há como lhe dar amparo na instância recursal extraordinária, a teor da Súmula n.º 126/TST. 3.3. No v. Acórdão regional, inexistem elementos reveladores de que, quando da fixação do montante da indenização a título de dano extrapatrimonial, o Tribunal de origem deixou de observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, estimando valor exorbitante. Impossível, ademais, verificar que, quando da fixação do quantum indenizatório, adotou-se valor exacerbado e incompatível com a lesão havida. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 595-23.2013.5.15.0156 , Relator Desembargador Convocado: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, Data de Julgamento: 30/09/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/10/2015)

Perfilho-me a essa linha de entendimento, registrando in causa, a impossibilidade da aplicação da teoria do conglobamento.

Diante dessas razões, voto pela prevalência da tese jurídica que reconhece a invalidade da cláusula normativa que exclui ou limita o direito às horas "in itinere".

Paulo Alcântara

Desembargador Federal do Trabalho

TRT da 6ª Região

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
9e76385	16/02/2016 11:31	Acórdão	Acórdão