



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
Gab Des Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Avenida Presidente Antonio Carlos 251 7o andar - Gabinete 42
Castelo RIO DE JANEIRO 20020-010 RJ

PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

A C Ó R D ã O

5ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO. CSN.

**DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA
E O LOCAL DE TRABALHO. TEMPO À
DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.**

Se o tempo necessário para deslocamento entre a portaria da empresa e o local de trabalho é superior a 10 (dez) minutos, deve ser considerado como tempo à disposição do empregador, devendo ser remunerado como tal (inteligência do *caput* do art. 4º da CLT e da Súmula nº 429 do TST).

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário nº **TRT-RO-0000758-20.2013.5.01.0341**, em que são partes: **COMPANHIA SIDERÚRGIA NACIONAL-CSN**, como Recorrente, e **SÉRGIO COELHO**, como Recorrido.

I - RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pela Reclamada (fls. 351/361), em face da sentença de fls. 345/350, da MM. 1ª Vara do Trabalho de Volta Redonda, proferida pelo juiz **GILBERTO GARCIA DA SILVA**, que julgou **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos. Os embargos de declaração apresentados pelo reclamante foram rejeitados, em decisão de fls. 373/375.

COMPANHIA SIDERÚRGIA NACIONAL-CSN interpõe recurso ordinário, insurgindo-se contra o deferimento de horas *in itinere*, por



PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

entender que contraria as disposições contidas na cláusula quarta do Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 2012. Sucessivamente, caso não seja esse o entendimento do colegiado, invoca a Súmula nº 366 do TST c/c art. 58, § 1º da CLT, para ver afastada a pretensão autoral. Insiste que sempre quitou corretamente o adicional noturno, de acordo com o que estabelece a cláusula terceira dos acordos coletivos e demais documentos juntados com a defesa.

SERGIO COELHO não apresentou contrarrazões, em que pese regularmente intimado às fls. 378.

Os autos não foram remetidos à Douta Procuradoria do Trabalho por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 214/13-GAB, de 11/03/2013, ressalvado o direito de futura manifestação, caso entenda necessário.

II - FUNDAMENTAÇÃO

DO CONHECIMENTO

O Recurso Ordinário é tempestivo – as partes foram intimadas para ciência da decisão que julgou os embargos declaratórios, através de publicação no D.O., em 13/10/2014 (fl. 378); o recurso já havia sido interposto em 26/02/2014 (fl. 351) – e está subscrito por advogado regularmente constituído (procuração à fl. 364). Recolhimentos de custas e depósito recursal comprovados às fls. 353/354. **Dele conheço, pois.**



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
Gab Des Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Avenida Presidente Antonio Carlos 251 7o andar - Gabinete 42
Castelo RIO DE JANEIRO 20020-010 RJ

PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS – DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO

O reclamante pleiteia o pagamento de horas extraordinárias, relativas ao tempo de deslocamento entre a portaria da empresa e o local onde tinha acesso a seu cartão de ponto. Afirmar que gastava, em média, 20 minutos, no trajeto. Pretende receber como extraordinário esse tempo, bem como as diferenças dele decorrentes no adicional noturno.

A reclamada se defende, sob a forma de contestação, alegando que a pretensão do reclamante diz respeito a horas *in itinere* e que não foram preenchidos os requisitos definidos na Súmula nº 90, item I, do TST e no art. 58, § 2º, da CLT (fl. 17).

A sentença assim decidiu a controvérsia (fls. 347/349):

“Em primeiro lugar, destaque-se que o reclamante não nomeou sua pretensão como se tratasse de horas “*in itinere*”. Isto porque o reclamante pede apenas que o tempo gasto entre o ponto de entrada da acionada e o local onde fica o cartão de ponto seja considerado como tempo à disposição do empregador. Dessa forma, não nos parece que a abordagem defendida pela ré seja a melhor, pois, na verdade, a pretensão do autor não pertine ao tempo gasto para ir de casa até a empresa, mas, sim, ao deslocamento dentro dos estabelecimentos da própria empregadora.

Por esse motivo, parece-nos que a regra da Súmula 90 do TST não encontra terreno de aplicação no presente feito.

(...)

No caso em tela, por exemplo, a prova oral foi no sentido de que o tempo gasto pelo reclamante da entrada até o cartão de ponto era de 15 ou 20 minutos. E, mais do que isso, ficou demonstrado que esse tempo não era registrado nos espelhos de frequência e, portanto, não era pago.

Pensamos, todavia, a despeito dos sólidos argumentos apresentados pela ré, que esse tempo deve, sim, ser considerado como tempo à disposição do empregador. Isto porque, como se



PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

disse, os estabelecimentos da ré são muito grandes, não se afigurando justo exigir que o empregado seja obrigado a chegar com grande antecedência apenas para não perder o horário de início do turno.

Assim sendo, consideramos que a pretensão autoral merece ser acolhida, mesmo porque esse tempo destinava-se ao deslocamento ao [sic] até o local de trabalho e, portanto, beneficiava diretamente a empregadora.

Se assim sucede, afastamos a tese exposta na peça de resistência, para o fim de considerar o tempo de deslocamento do autor como jornada de trabalho.

Tendo em vista os limites da prova oral, que evidenciou que o reclamante gastava cerca de 15/20 minutos em deslocamento, sendo certo que esse lapso não era registrado nos espelhos de ponto, admitisse que o reclamante fazia jus a 15 minutos por dia efetivamente laborado a título de horas extras, em virtude desse deslocamento.

(...)

Determina-se, ainda, a apuração dos valores devidos ao reclamante a título de adicional noturno.”

A reclamada pretende a reforma da sentença, por entender que contraria as disposições contidas na cláusula quarta do Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 2012. Sucessivamente, caso não seja esse o entendimento do colegiado, invoca a Súmula nº 366 do TST c/c art. 58, § 1º da CLT, para ver afastada a pretensão autoral. Insiste que sempre quitou corretamente o adicional noturno, de acordo com o que estabelece a cláusula terceira dos acordos coletivos e demais documentos juntados com a defesa.

Inicialmente, ressalto que, de fato, a pretensão do reclamante não diz respeito a horas *in itinere*. Assim concluo, analisando o modo como foi fundamentado o pedido (fl. 3):

“... ultrapassava a portaria todos os dias 20 minutos (vinte) minutos [sic] antes de bater o cartão, pois da entrada, como se locomovia a



PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

pé, até entrada da seção, e obrigatoriamente chegava quinze minutos antes, diante da reunião de segurança em que já registrava o cartão, não teve ambos os períodos adimplidos.

Desta forma, pleiteia a condenação das horas extras iniciais no total de 35 (trinta e cinco) minutos diários, relativos à [sic] trinta minutos da locomoção e quinze minutos do período registrado, porém inadimplido.”

As horas *in itinere* se encontram previstas na parte final do § 2º do art. 58 da CLT, que assim dispõe:

Art. 58. ...

(...)

§ 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. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001). Destaquei.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho, sobre a matéria, editou a **Súmula nº 90**, com o seguinte teor:

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.



PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

No cotejo da pretensão do autor com as normas relativas às horas *in itinere*, fica claro que não é sobre esse instituto que aqui se está discutindo. Assim, a pretensão do reclamante é afeta ao tempo de deslocamento interno, ou seja, desde a entrada na empresa até o local de trabalho, onde há o registro da frequência. Não há nenhuma referência a tempo de trajeto, fora dos limites territoriais do empregador, servido ou não de transporte regular público.

Como a matéria é afeta à jornada de trabalho, cabia à reclamada cumprir as disposições contidas no § 2º do art. 74 da CLT, que determina textualmente que:

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

A norma em apreço exige (“é obrigatória”, diz a lei) que o empregador registre a hora que o empregado entrou e a hora que o empregado saiu do emprego. Ou seja, o registro não é apenas da jornada de trabalho estabelecida pelo empregador, mas de toda o tempo em que o empregado esteve à sua disposição. Vale dizer, a lei exige o controle completo da jornada de trabalho do empregado.

Podemos enumerar diversas finalidades da norma em apreço. **Primeiro**, o regular cumprimento da jornada de trabalho é medida de saúde e segurança do trabalho, pois controla o tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador. O registro da jornada completa de trabalho permite à fiscalização do trabalho exercer o seu poder de polícia, em



PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

verificar se estão sendo cumpridas essas medidas de segurança do trabalho. Recorde-se que somente o Ministro do Trabalho tem autoridade para autorizar a redução ou aumento do intervalo intrajornada (art. 71, § 3º da CLT e Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-I do C. TST). **Segundo**, o regular e correto registro da jornada de trabalho permite ao empregador (e a fiscalização, como dito) controlar as horas extraordinárias realizadas pelo empregado.

Portanto, os controles de frequência que ficam em poder do empregador são, na verdade, prova pré-constituída, em matéria de jornada de trabalho e é ônus processual da reclamada trazer esses documentos aos autos, **o que aqui foi feito às fls. 41/115**. Os documentos apresentam horários variáveis de entrada e saída, não tendo sido impugnados pelo reclamante, que se limitou a aduzir a falta de registro do tempo de deslocamento aqui já mencionado.

No presente caso, contudo, a prova testemunhal evidenciou que não eram registrados nos cartões de ponto o tempo despendido pelo empregado da portaria até o local de trabalho. Por outro lado, revelaram as testemunhas que, com efeito, o trabalhador gastava em média 15 minutos para se deslocar. Vejamos:

A única testemunha ouvida – **Luiz Claudio Teixeira** – afirmou que *“entrava na CSN e precisava caminhar de 15/20 minutos até o cartão de ponto”*. Disse, ainda, que *“pode afirmar que o reclamante trabalhava nas mesmas circunstâncias”* (fl. 343).



PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

Provada, portanto, a existência do alegado tempo de deslocamento entre a portaria da empresa e o local do cartão de ponto. Logo, sobre a hipótese incidem as disposições contidas no *caput* do art. 4º da CLT, que é claro ao estabelecer que *“considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”*.

A jurisprudência colacionada pela recorrente não lhe socorre, visto que o art. 58, § 1º da CLT prevê que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Pelo mesmo motivo, não é aplicável à hipótese o entendimento da Súmula nº 366 do TST, já que, no caso em apreço, a variação era de 15 minutos, devendo, portanto, ser computada como jornada extraordinária.

Quanto à cláusula quarta do Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012, verifico que o parágrafo nono assim dispõe (fl. 318):

**“CLÁUSULA QUARTA – DURAÇÃO DO TRABALHO
(...)**

Parágrafo Nono – Por manter refeitório com fornecimento de refeições e vestiários para a troca de roupa e/ou higiene pessoal a CSN continuará a conceder a todos os seus empregados qualquer que seja a jornada de trabalho, em turnos ou não, a faculdade de ingresso antecipado ou retardamento final da jornada de até 15 minutos, não sendo, **para qualquer fim e efeito considerados como tempo à disposição do empregador esses minutos que antecedem ou sucedem o termo inicial e final**, respectivamente, do horário diário de entrada e saída, não gerando, **por consequência**, esta anotação, qualquer efeito pecuniário para o trabalhador, **somente sendo devidas como extraordinárias aquelas que ultrapassem a 30 minutos.**



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
Gab Des Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Avenida Presidente Antonio Carlos 251 7o andar - Gabinete 42
Castelo RIO DE JANEIRO 20020-010 RJ

PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

Ora, a previsão em instrumento coletivo de trabalho estabelecendo prazo de tolerância muito superior ao legal e admitindo a simples supressão de pagamento de horas extraordinárias (30 minutos por dia) não encontra guarida no ordenamento jurídico, senão vejamos:

Após o estabelecimento da relação de emprego, as convenções e acordos coletivos de trabalho passam a deter o poder de criar, modificar e extinguir direitos trabalhistas, de modo que, em tese, podem modificar ou extinguir os direitos inicialmente previstos no contrato de trabalho. Nesse sentido, o inc. XXVI do art. 7º da Constituição Federal assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, inclusive no que concerne à “flexibilização” dos direitos trabalhistas, o que se subentende por “redução” desses direitos. Fixou-se o entendimento de que somente comandos de ordem pública são inderrogáveis pelas partes e insensíveis mesmo à negociação coletiva, de modo que, nem o Acordo Coletivo de Trabalho, nem a Convenção Coletiva de Trabalho, embora fontes formais do Direito do Trabalho constitucionalmente previstos, podem servir de meio para a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis, sob o pálio da assim chamada “flexibilização”. Todavia, o próprio texto da Lei Maior admite a flexibilização das condições de trabalho no que concerne ao salário e à jornada, exigindo-se, apenas, que disso resulte uma contrapartida favorável ao trabalhador. Transcrevo:

“CRFB:

...

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;

...



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
Gab Des Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Avenida Presidente Antonio Carlos 251 7o andar - Gabinete 42
Castelo RIO DE JANEIRO 20020-010 RJ

PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

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**”

No presente caso, a discussão gira em torno da possibilidade de **supressão parcial do pagamento de horas extraordinárias, decorrentes do tempo à disposição do empregador**, direito esse que, como visto, pode ser flexibilizado pela via da negociação coletiva. Entretanto, como dito, há que disso resultar uma contrapartida favorável ao trabalhador, impondo-se o respeito ao princípio do sinalagma. Explico. Somente podem ser consideradas válidas as cláusulas coletivas que suprimam um direito dos trabalhadores se, no caso concreto, restar comprovado que os empregados tiveram em contrapartida outro benefício. Isso porque as negociações coletivas devem, sempre, visar à melhoria da condição social do trabalhador, não podendo, jamais, importar em meio de fraudar ou impedir o acesso do trabalhador às normas mínimas de proteção ao trabalho ou, ainda, aquelas que já integram ou possam vir a integrar o seu patrimônio jurídico. Dito doutro modo, as normas coletivas devem, via de regra, aumentar o patrimônio jurídico do trabalhador e não reduzi-lo, somente sendo válida a redução de direito que venha acompanhada de contrapartida claramente favorável, como, por exemplo, a redução salarial como meio de garantir o emprego (no caso de empresas comprovadamente deficitárias).

E a norma acima transcrita estabelece que somente serão consideradas extraordinárias as horas excedentes de 30 minutos diários, o que obviamente acarreta a supressão parcial das horas laboradas além do limite legal. É que a cláusula normativa invocada pela ré impõe a exclusão



PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

de 30 minutos extras da jornada praticada pelo empregador, sem qualquer ressalva. Ou seja, caso o empregado labore uma hora além de sua jornada legal, somente serão computados como extras trinta minutos.

Contudo, a análise da Convenção Coletiva em sua totalidade não revela que essa diminuição de direito – não pagamento de horas extraordinárias – tenha sido compensada com um benefício correspondente, omissão essa que implica o rompimento do sinalagma contratual.

A mera existência de refeitório e vestiários na sede da reclamada não pode afastar o direito do empregado de ter a sua jornada integralmente registrada e computada, com o pagamento das horas laboradas além do limite legal. A existência de refeitório e vestiários na reclamada, ao nosso sentir, não é suficiente a compensar a redução de direitos por ela promovida, inclusive porque isso não é benefício, mas dever legal.

Até porque o § 1º do artigo 58 da CLT já prevê a tolerância diária de cinco minutos, limitado ao máximo de 10 minutos diários, não podendo o empregador excluir da jornada mais 30 minutos de labor por meio de negociação coletiva, sem a devida contraprestação.

Assim, entendo não ter sido demonstrada a existência de paridade nas concessões. Deste modo, deixaram de ser observados o princípio da **proteção** e o da **adequação setorial negociada**, segundo o qual para a validade de uma norma autônoma coletiva prevalecer sobre as normas estatais e atuar em uma determinada comunidade econômico profissional, é necessário: **(1)** o implemento de um “*padrão setorial de*



PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável" e **(2)** que os instrumentos coletivos de trabalho transacionem *"parcelas justrabalistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)"* – DELGADO, Maurício Godinho, *op cit.* Páginas 1297/1298).

Portanto, é inválida a norma coletiva que estabelece a exclusão de 30 minutos extraordinários da jornada de trabalho do empregado, pelo quê não merece acolhida a tese da ré, de que somente seriam devidas como extraordinárias aquelas horas excedentes a 30 minutos diários.

Além do mais, como bem observado pelo julgador de 1º grau, ainda que admitida a validade da norma invocada na defesa, esta não seria aplicável à hipótese dos autos. Isso porque a cláusula estipula a isenção de 30 minutos para alimentação e troca de roupa e/ou higiene pessoal, sendo que aqui o que o reclamante alega é que o tempo de deslocamento dentro da empresa.

Por todo o exposto, está correta a sentença no particular, sendo devido ao autor 15 minutos diários como extraordinários, em consonância com o entendimento sedimentado na **Súmula 429** do C. TST, abaixo transcrita:

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
Gab Des Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Avenida Presidente Antonio Carlos 251 7o andar - Gabinete 42
Castelo RIO DE JANEIRO 20020-010 RJ

PROCESSO: 0000758-20.2013.5.01.0341 - RTOrd

Registro, por fim, que, quanto ao adicional noturno, o deferimento ocorreu em razão de as horas extraordinárias relativas ao tempo de deslocamento terem sido eventualmente prestadas em horário noturno, tendo em vista o trabalho em turnos de revezamento. Não prospera, portanto, o argumento de que a reclamada sempre pagou corretamente o adicional noturno, já que o deferimento da parcela é mera consequência lógica do reconhecimento do período de deslocamento como tempo à disposição do empregador.

Pelo exposto, **nego provimento** ao recurso da reclamada.

III - D I S P O S I T I V O

ACORDAM os Desembargadores que compõem a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região em conhecer do recurso da reclamada e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos do voto do Desembargador Relator.

Rio de Janeiro, 28 de julho de 2015.

MARCELO AUGUSTO SOUTO DE OLIVEIRA
Desembargador do Trabalho
Relator

MASO/jzmf/mbm