

16ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA-DF

ATA DE AUDIÊNCIA

Processo nº: 00002065-91.2015.5.10.0016

Reclamante : SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF

Reclamada : EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA

Aos 14 dias do mês de outubro de 2016, na 16ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, presente o Juiz Titular **LUIZ FAUSTO MARINHO DE MEDEIROS**, para a audiência relativa ao processo e partes acima identificados.

Às 14h03, aberta a audiência, antecipada para o horário e data supra, foram, de ordem do MM. Juiz Titular, apregoadas as partes, AUSENTES.

DECISÃO

Vistos os autos.

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF**, qualificado na inicial, ajuizou reclamação trabalhista em face de **EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA**, apontando ilegalidades na Norma nº 037.009.006.004, que instituiu regras quanto à duração do trabalho e ao comparecimento ao serviço no âmbito da empresa. Apontou fatos e fundamentos jurídicos e apresentou os pedidos formulados na inicial às fls. 02/18, aditados pela emenda às fls. 162/181.

A reclamada ofertou defesa escrita às fls. 220/239, refutando os pleitos requeridos na exordial.

Houve juntada de documentos.

Foi indeferido o pedido de antecipação dos efeitos da

tutela, nos termos da decisão às fls. 157/158.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução.

Razões finais orais.

Infrutíferas as tentativas conciliatórias.

É o relatório.

### **FUNDAMENTOS**

#### **1. INTERESSE DE AGIR**

A reclamada suscita a perda superveniente do objeto da presente ação, considerando o termo aditivo ao ACT 2015/2015 assinado em 10.02.2016, em que foi convalidada a Norma nº 037.009.006.004, ora apontada como ilegal pelo reclamante, não subsistindo o seu interesse de agir.

Sem razão, contudo.

O termo aditivo ao ACT 2015/2016 firmado pelas partes (fls. 361/364), visa tão somente à regulamentação da compensação anual de horas e à flexibilização da jornada no âmbito da EMBRAPA, temas não abrangidos na pretensão exordial, não configurando, portanto, a perda superveniente do objeto.

#### **Rejeito.**

#### **2. NORMA Nº 037.009.006.004. APROVAÇÃO**

O reclamante argui a invalidade da Norma nº 037.009.006.004 ao argumento de que sua aprovação foi realizada pela Presidente da reclamada. Afirma que cabe apenas ao Conselho de Administração da EMBRAPA aprovar as normas regulamentares, nos termos do artigo 17 do seu Estatuto, requerendo seja reconhecida a ilegalidade do ato.

Em defesa, a demandada sustenta a regularidade da aprovação da norma regulamentar, alegando que compete ao presidente da EMBRAPA fixar as normas que visem atingir seus objetivos sociais, conforme estabelecido no artigo 21 do Estatuto, não procedendo o pedido.

A versão revisada nº 2 da Norma 037.009.006.004, que instituiu regras referentes à duração da jornada de trabalho e ao comparecimento ao serviço no âmbito da empresa, foi aprovada pela Presidente em exercício da reclamada em 16.11.2015, conforme Resolução Normativa 22/2015 (fls. 182).

Pelos termos do artigo 21, II, do Estatuto da reclamada,

tem-se que cabe ao Presidente da empresa "dirigir, coordenar e controlar as atividades técnicas e administrativas da Empresa, dentro e fora do território nacional, para consecução dos objetivos da EMBRAPA;".

Nesse quadro, reputo regular o ato formal de aprovação da norma regulamentar pela Presidente em exercício da demandada, uma vez que o seu conteúdo se insere na competência abrangente à consecução dos objetivos sociais da empresa, nos termos acima transcritos.

Registro, ademais, que inexistente previsão expressa autorizando o Conselho de Administração a fazê-lo, conforme dispõe o artigo 17 do Estatuto, que estabelece competências, mas sem incluir a aprovação de normas que regulamentem as condições de trabalho dos empregados (fls. 241/253).

Por tais razões, indefiro o pedido de declaração da ilegalidade da Norma nº 037.009.006.004 em face do ato de sua aprovação.

### **3. SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

Alega o reclamante na inicial que a reclamada implementou a Norma nº 037.009.006.004, instituindo regras referentes à duração da jornada de trabalho e ao comparecimento ao serviço no âmbito da empresa. Aponta a ilegalidade do regramento quanto à adoção do sistema alternativo de controle de jornada, por não ter havido a respectiva autorização em norma coletiva, contrariando o disposto na Portaria 373/2011 do MTE. Sustenta que a cláusula 28ª do ACT 2015/2016 apenas indica o compromisso da EMBRAPA em realizar a implementação do sistema, o que não significa autorização sindical. Assevera que o novo sistema contém falhas de funcionamento, gerando insegurança aos empregados. Postula a declaração da ilegalidade dos itens correspondentes ao sistema eletrônico alternativo de frequência.

A reclamada refuta as alegações argumentando que a possibilidade de implementação do sistema eletrônico alternativo de registro de frequência foi expressamente prevista no ACT 2015/2016. Afirma que o normativo foi editado em observância ao disposto no artigo 74 da CLT, considerando a obrigação empresarial em realizar o controle da jornada de trabalho, atendendo também os critérios definidos pela Portaria 373/2011 do MTE, tendo em vista a referida autorização em norma coletiva. Assegura que foi respeitado o período de adaptação do novo sistema, não havendo prejuízos aos empregados. Pugna pela improcedência do pedido.

Os itens constantes da Norma nº 037.009.006.004 estabelecendo as regras referentes ao Registro de Comparecimento do Trabalho, e aos quais o autor pretende sejam excluídos do

regramento, assim estabelecem:

“9.2 O registro de comparecimento ao trabalho será realizado por meio eletrônico.

9.3 A Unidade, mediante justificativa técnica e avaliação quanto à conveniência e oportunidade, poderá solicitar a adoção do registro mecânico ou do meio de anotação manual, com preenchimento diário de folha de frequência, em locais onde não for economicamente viável a implantação do registro eletrônico de comparecimento ao trabalho.

A adoção de registro de comparecimento ao trabalho que não o eletrônico dependerá de prévia autorização do Diretor-Executivo de Administração e Finanças.

9.4 A execução de atividades fora do local de trabalho será previamente planejada e exige o empregado do registro de comparecimento ao trabalho na forma das seções 9.2 ou 9.3 desta Norma, competindo ao superior imediato justificar a ocorrência.

15.1 - e) Comunicar imediatamente ao DGP, caso lotado em UC, ou ao SGP, caso lotado em UD, qualquer problema na leitura biométrica e qualquer inconsistência no sistema;

15.3 – c) Promover a gestão do sistema eletrônico de registro de frequência;

15.2 – e); 15.3 - f); 15.4 - c); 15.5 - f); 15.6 - g) Zelar pelo uso adequado dos equipamentos e componentes do sistema.”

Nos termos do artigo 74, § 2º, da CLT, é obrigatório o controle da jornada de trabalho para os estabelecimentos com mais de dez empregados, podendo o registro ser manual, mecânico ou eletrônico conforme instruções do MTE, sendo assim redigido:

§ 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

Em observância ao artigo mencionado, o MTE editou a Portaria nº 373, de 25.02.2011, dispondo sobre a possibilidade de adoção, pelos empregadores, de sistemas alternativos e de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada, indicando as possibilidades em seus artigos 1º e 2º:

“Art. 1º – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.”

“Art. 2º – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, **mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.**” (destacou-se).

Por outro lado, a cláusula 28ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016, firmado pelo SINPAF e pela EMBRAPA, fixa a seguinte previsão quanto ao registro de frequência:

**“CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA**

A Embrapa, na vigência desta Acordo Coletivo de Trabalho, **se compromete a implantar sistema alternativo de controle eletrônico de frequência** com a possibilidade de criação de normativos internos para implantação da banco de horas.” (destacou-se).

Pelos termos da norma coletiva supra transcrita, extrai-se que foi expressamente ajustado, pelas partes respectivamente participantes, quais sejam, o sindicato representante da categoria profissional, ora reclamante, e a EMBRAPA, ora reclamada, o compromisso da empresa em implementar o sistema alternativo de ponto eletrônico de frequência.

Nesse quadro, entendo que se houve indicação expressa de um compromisso empresarial em realizar a implementação de sistema de ponto eletrônico na cláusula coletiva, é porque ocorreu a anuência inequívoca das partes signatárias deste acordo para a efetivação do sistema. Ou seja, o disposto na cláusula representa, a meu ver, autorização em norma coletiva para que a reclamada efetuasse tal implementação, no sentido a que alude a portaria ministerial.

Além disso, a proposta inicial da Norma nº 037.009.006.004 foi encaminhada para manifestação do reclamante em duas oportunidades, considerando o disposto na cláusula 35ª do ACT 2013/2014, havendo, inclusive, mediação perante o Ministério Público do Trabalho. A reclamada, por sua vez, acatou algumas sugestões do sindicato, tanto que retirou e alterou cláusulas consideradas abusivas, tais como aquelas referentes ao banco de horas (fls. 67, 77/84, 94/103, 111 e 114/119).

Por outro lado, após a aprovação da norma referida, o sistema de ponto eletrônico foi implantado de forma gradual, considerando, para tanto, um período de adaptação dos empregados, e também para testar o novo sistema, conforme evidenciam os documentos às fls. 130/153, circunstâncias que encontram previsão no regramento, nos termos do item 12.

Ademais, a empresa garantiu que eventuais descompassos ou mesmo erros iniciais do sistema não seriam relacionados à real frequência dos empregados, considerando a possibilidade de tais ocorrências com as novas formas de controle de jornada, determinando o abono de horas negativas no período (fls. 365).

Assim, as intercorrências observadas na fase inicial de adaptação puderam ser posteriormente corrigidas, não sendo repassados eventuais prejuízos aos empregados. Caso tal situação venha a ser apurada individualmente, poderá ser objeto de impugnação e da respectiva reparação, seja em âmbito administrativo ou, se necessário, judicial.

Com efeito, é dever legal do empregador efetivar sistemas de controle da jornada de trabalho de seus empregados, sobretudo daqueles que possuem quadro superior a dez funcionários, como é o caso da reclamada, empresa pública que se sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas (CF, art. 173, § 1º, II), bem como aos princípios insertos no artigo 37, *caput*, da Constituição.

Se a implementação de sistemas alternativos também é possível, e havendo autorização em acordo ou convenção coletiva (CLT, art. 74; Port. 373/2011/MTE), como ocorreu no caso concreto, não há que se falar em alteração unilateral do contrato de trabalho, não subsistindo as ilegalidades apontadas pelo reclamante no normativo empresarial, neste particular aspecto.

Nessa vertente, não resta configurada a violação dos artigos 444 e 468 da CLT, por não evidenciada a hipótese de alteração contratual lesiva aos empregados da ré em razão da implantação de sistema eletrônico de controle de jornada, nos termos acima mencionados.

Por todo o exposto, reputo válidos e regulares os itens nºs 9.2, 9.3, 9.4, 15.1-e, 15.2-e, 15.3-c, 15.3-f, 15.4-c, 15.5-f e 15.6-g, da nova versão da Norma nº 037.009.006.004, razão pela qual **indefiro** o pedido de sua exclusão do citado regramento, **indeferindo**, em consequência o pedido referente à obrigação de não fazer, pela reclamada, quanto à sua implementação, no particular.

#### **4. HORAS À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

O reclamante aponta ilegalidades na Norma nº 037.009.006.004 quanto à exclusão do tempo despendido em viagens do cômputo total da jornada de trabalho, obstando o reconhecimento das horas à disposição do empregador como extras. Postula a declaração da ilegalidade dos itens que vedam o pagamento de horas extras em viagens a serviço e participação em cursos e seminários.

Na contestação, a reclamada refuta as alegações argumentando que as horas de deslocamento em viagens não são devidas, uma vez que não há controle de jornada em tais ocasiões. Aduz ainda que a empresa paga diárias para viagens, cursos e seminários, não cabendo a cumulação com o recebimento de horas extras.

A Norma nº 037.009.006.004 estabelece regras referentes

ao tempo despendido em viagens a serviço e em cursos de capacitação e treinamento, pelos itens a seguir transcritos:

“6.7 Para o empregado em viagem a serviço, o tempo gasto durante o percurso entre a sede do trabalho e o local da prestação de serviços e vice-versa não será computado em sua jornada normal de trabalho caso a viagem seja realizada em horário diverso deste jornada, ressalvado o disposto na seção 10.15 desta Norma.

10.15 Em viagem a serviço, no período de deslocamento entre a sede de trabalho e o local da prestação do serviço, apenas faz jus a horas extras o empregado na condução do veículo, respeitados os limites previstos nesta Norma, e quando houver, comprovadamente, prorrogação da jornada de trabalho, mediante prévia programação e autorização da Chefia da Unidade.

10.15.1 É vedado contabilizar horas extras, no período gasto durante o percurso entre a sede de trabalho e o local da prestação do serviço e vice-versa para os empregados em viagem a serviço que não se enquadrarem na hipótese prevista nesta seção.

10.16 É vedado contabilizar horas extras no período em que o empregador estiver em capacitação ou treinamento, com exceção dos eventos que não gerarem o afastamento do trabalho.”

Não obstante a conclusão alcançada em item precedente quanto à regularidade das cláusulas regulamentando a implantação do sistema de ponto eletrônico, outra é a compreensão que se extrai do teor dos itens acima, e relacionados ao tempo despendido pelos empregados no deslocamento em viagens a serviço, bem como pela participação em cursos e treinamentos.

Isso porque a reclamada, ao excluir o tempo gasto no deslocamento entre a sede da empresa e o local da prestação de serviços quando da realização de viagens, contrariou os termo do artigo 4º da CLT, que considera como de efetivo serviço o período em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Na verdade, é inequívoco que o tempo de deslocamento do empregado no percurso existente entre a sede da empresa e outro local de prestação de serviço, representa efetivo tempo à disposição do empregador, já que os empregados não podem dispor livremente deste período da forma como lhes convier, estando obviamente em plena atividade para a empresa.

Assim, se o período de deslocamento ocorrer fora do horário de expediente, devem as horas respectivamente despendidas ser remuneradas como à disposição, não cabendo a vedação à percepção das horas extras correlatas, por violação dos artigos 4º e 59 da CLT.

Registro que a realização de viagens a serviço não se confunde com o exercício regular de atividade externa a que alude o artigo 62, I, da CLT, não havendo incompatibilidade de controle de jornada na primeira hipótese, sobretudo considerando que o deslocamento se dá entre a sede da empresa e outro local de serviço.

De igual modo, o tempo referente à participação em cursos, seminários ou treinamentos que ocorrer em horário fora da jornada ordinária, é considerado à disposição do empregador, pois o empregado está executando ordens, devendo as horas despendidas nesses eventos ser remuneradas como extras, por força do disposto no artigo 4º da CLT.

Por outro lado, não prospera a compreensão empresarial de que o recebimento de diárias de viagens e de participação em cursos não poderia cumular com a percepção de horas extras, uma vez que se cuidam de institutos e rubricas de origem e fundamento diversos.

Nesses termos, reputo abusivos os itens constantes do normativo empresarial que mitigam direitos indisponíveis assegurados por norma cogente referente à jornada de trabalho, devendo ser observada pela reclamada, sendo seu o mister de implementar condições para o controle da jornada nas ocasiões mencionadas.

Posto isto, observados os limites do pedido, declaro a ilegalidade dos 6.7, 10.15, 10.15.1 e 10.16, razão pela qual **condeno** a reclamada a excluí-los da Norma nº 037.009.006.004.

## **5. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

**Defiro** ao autor o pagamento de honorários advocatícios, na condição de substituto processual, uma vez que atendidos os requisitos previstos no inciso III da Súmula 219 do TST.

## **6. JUSTIÇA GRATUITA**

**Defiro** o pedido formulado pelos ente sindical autor de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita, na forma da Lei.

## **CONCLUSÃO**

Pelo exposto, julgo **PROCEDENTES, EM PARTE**, os pedidos formulados por **SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF** em face de **EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA**, para condená-la ao cumprimento da obrigação de fazer referente à exclusão dos itens 6.7, 10.15, 10.15.1 e 10.16 da Norma nº 037.009.006.004, nos termos da



fundamentação supra que passa a fazer parte integrante deste dispositivo.

Não incidem recolhimentos previdenciários e fiscais.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$20,00, calculadas sobre R\$1.000,00, valor arbitrado à condenação.

**Intimem-se as partes.**

ASSINATURA DIGITAL

**LUIZ FAUSTO MARINHO DE MEDEIROS**

**Juiz Titular**

Processo nº 0002065-91.2015.5.10.0016 -9-