



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

ACÓRDÃO
(SDC)
GMMGD/vd/mas

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017.

RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDESP. 1. ALEGAÇÃO DE NULIDADE DO PROCESSO POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA.

A norma processual (arts. 765 da CLT e 370 do CPC) confere ao Juiz amplos poderes na condução e direção do processo, desde que não obste o conhecimento da verdade, cabendo-lhe indeferir pleitos desnecessários ou inúteis ao julgamento do feito, em havendo nos autos elementos probatórios suficientes para que profira a decisão. No caso, além de o Sindicato recorrente ter sido regularmente intimado para a realização de todos os atos processuais, a matéria tratada nos autos é essencialmente de direito e dispensa as diligências requeridas pela Parte em contestação e reconvenção, tais como produção de prova e oitiva de testemunhas. Não se vislumbra, neste caso, interesse jurídico na produção das provas requeridas. Verifica-se, portanto, que não houve cerceamento do direito de defesa; pelo contrário, o devido processo legal foi devidamente observado, não obstante a conclusão a que chegou o Juízo de origem ter sido em sentido contrário ao interesse perseguido pelo ora Recorrente. Todavia decisão desfavorável não importa em



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

anulação dos atos processuais. **Preliminar rejeitada. 2. RECONVENÇÃO.** A defesa não foi formulada de forma extemporânea, pois o MPT a apresentou antes do término do prazo processual conferido pelo TRT em sua primeira intimação. **Recurso ordinário desprovido, no tema. 3. PEDIDO DE SOBRESTAMENTO. TEMA 1046 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. PERDA DE OBJETO.** O Ministro Gilmar Mendes, Relator do Processo ARE 1121633/GO no Supremo Tribunal Federal, mediante decisão proferida em 1º de dezembro de 2022, determinou o cancelamento da suspensão nacional dos processos que versam sobre o Tema 1.046. Nesse contexto, o pedido da parte perdeu o seu objeto. **Recurso ordinário desprovido, no tema. 4. ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ALEGAÇÃO DE AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR.** A jurisprudência desta SDC, quanto à matéria, é no sentido de que a legitimidade para o ajuizamento de ação anulatória de convenção coletiva está, essencialmente, adstrita ao Ministério Público do Trabalho, consoante previsão legal (art. 83, IV, da LC 75/93), e, excepcionalmente, aos sindicatos convenientes e à empresa signatária, quando demonstrado vício de vontade. No caso em análise, em que questionada a validade de cláusulas de interesse de toda a categoria profissional, tem-se, segundo a jurisprudência desta Seção, que o Ministério Público do Trabalho é parte legítima para o ajuizamento da presente ação anulatória, não se havendo falar em necessidade de provocação de terceiro para a instauração da medida, tampouco de relevância ou conveniência social



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

das questões debatidas, já que esses aspectos dizem respeito ao mérito. **Recurso ordinário desprovido, no tema. 5. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL.** Só se considera inepta uma petição inicial caso ela possua um vício insanável, que obste não só a ampla defesa da parte adversa como a prolação de decisão pelo Órgão Julgador. No caso, conforme registrou o TRT, foi possível compreender as pretensões exordiais do MPT, sem prejuízo à defesa do Sindicato Suscitado, motivo pelo qual não se verifica a alegada inépcia da petição inicial. **Recurso ordinário desprovido, no tópico. 6. CLÁUSULA 67, § 7º, DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. INSTITUIÇÃO DA JORNADA DE 12 HORAS DIÁRIAS NA ESCALA 4X2.** As normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. **A negociação coletiva**, pelo Texto Constitucional, pode realizar a flexibilização vinculada ao regime de compensação de horários, sem a efetiva prestação de horas extras, inclusive com a instituição do banco de horas (Lei 9.601/98 e art. 59, § 2º, da CLT); ou até mesmo pactuar sobre a prorrogação de jornadas, com a prestação de horas extras (art. 59, *caput*, da CLT); mas **não pode estabelecer o cumprimento contínuo de uma jornada de trabalho cuja duração ultrapasse o montante de horas que deriva do art. 7º, XIII, da CF** (8 horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês – aqui já incluído o repouso semanal). **Na presente situação**, a cláusula impugnada pelo MPT (§ 7º da Cláusula 67ª da CCT) institui o regime de jornada na

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1005AB4549644BB13D.



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

escala de 4x2, com duração diária de 11h30min. A norma coletiva promove, no plano semanal, o cumprimento de quatro módulos semanais de 57h30min seguidos de dois módulos semanais de 46 horas, resultando 230 horas trabalhadas no mês, em média. A cláusula, portanto, é absolutamente inválida, porque não respeita o limite de duração do trabalho fixado no art. 7º, XIII, da CF, impondo cargas semanal e mensal bem superiores aos limites constitucionais. **Recurso ordinário desprovido, no tema. 7. CLÁUSULA 69ª, PARÁGRAFOS 1º, 2º, 9º e 10º, DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. AJUSTE SOBRE A NÃO FRUIÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.** As regras legais concernentes a intervalos intrajornadas ostentam manifesta dimensão de saúde, higiene e segurança laborais da pessoa humana trabalhadora, respaldadas pela Constituição, que tem claro propósito de garantir a eficácia máxima das normas jurídicas do País que propiciem a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF). Trata-se de constatação firme assentada pelas Ciências que se dedicam ao estudo do trabalho e do meio ambiente do trabalho e das doenças e outros malefícios (acidentes) provocados na pessoa humana envolvida na dinâmica do mundo do trabalho. Conquanto a Lei 13.467/2017 tenha buscando, inusitadamente, desvincular as normas relativas à duração do trabalho e aos intervalos trabalhistas do campo da saúde, higiene e segurança do trabalho (art. 611-B, parágrafo único, CLT), esse intento coloca a inusitada regra contra a Ciência e a Constituição da



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

República (ilustrativamente, art. 1º, *caput* e inciso III; art. 3º, *caput* e incisos I, II e IV; art. 6º; art. 7º, *caput* e inciso XXII; art. 194, *caput*; art. 196; art. 197; art. 200, *caput* e inciso II, *in fine*, todos da CF/88). Nesse quadro, sob a perspectiva lógica, sistemática e teleológica do ordenamento jurídico, deve-se compreender que normas sobre intervalos intrajornadas se referem a parcelas revestidas de indisponibilidade absoluta. Tanto é assim que o desrespeito do intervalo intrajornada imperativo, por exemplo, não acarreta simplesmente a necessidade específica de pagar o tempo não fruído de intervalo com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal (art. 71, § 4º, da CLT), mas também é tipificado como infração administrativa (art. 75 da CLT). Isso significa, pois, que é inválido dispositivo de convenção ou acordo coletivo que dispensa ou reduza o intervalo intrajornada em lapsos temporais incompatíveis com o cumprimento de seus objetivos centrais (saúde, higiene e segurança laborativas). Naturalmente que se houver autorização legal para que a negociação coletiva altere o padrão de intervalos fixado pela própria lei, essa autorização há de ser avaliada e poderá prevalecer. É o que acaba de acontecer por meio da Lei n. 13.467/2017 (vigente desde 11.11.2017), que permitiu à negociação coletiva trabalhista fixar “intervalo intrajornada, *respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas*”, devendo a situação concreta ser examinada pelo Poder Judiciário (art. 611-A, III, CLT; grifos acrescidos), devendo a situação concreta ser examinada pelo Poder Judiciário. Nada

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1005AB4549644BB13D.



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

obstante, não quer dizer que está autorizada a completa supressão ou a redução drástica desses intervalos pela negociação coletiva, como se verifica da literalidade da nova regra.

No caso concreto, as normas coletivas impugnadas pelo MPT suprimem, efetivamente, os intervalos intrajornada, não se tratando de mera redução dentro dos limites permitidos na lei. Portanto, deve ser mantida a declaração de nulidade da cláusula. Reitere-se que, embora a Lei 13.467/2017 tenha instituído uma regência normativa dos intervalos intrajornadas bastante extremada, com esteio em uma visão unilateral, reducionista e anticientífica, ela definiu objetivamente o limite da negociação coletiva quanto ao tempo mínimo de estipulação do intervalo intrajornada do art. 71 da CLT (30 minutos), não deixando espaço para a possibilidade de supressão, ou a diminuição extremada incompatível com a jornada cumprida. **Recurso ordinário desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário nº **TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000**, em que é Recorrente **SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDESP** e Recorrido **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO** e **SINDICATO PROFISSIONAL DOS VIGILANTES, EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA E DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, SEGURANÇA PESSOAL, CURSOS DE FORMAÇÃO E ESPECIALIZAÇÃO DE VIGILANTES, SIMILARES E SEUS ANEXOS E AFINS DE PORTO ALEGRE, REGIÃO METROPOLITANA E BASES INORGANIZADAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDIVIGILANTES DO SUL.**

Trata-se de Ação Anulatória proposta pelo Ministério Público do Trabalho (Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região) em face do SINDICATO DAS

Firmado por assinatura digital em 18/04/2024 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDESP/RS e do SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDIVIGILANTES DO SUL. A pretensão deduzida em Juízo é a anulação do § 7º da Cláusula 67ª e §§ 1º, 2º, 9º e 10º da Cláusula 69ª da CCT 2018/2020, que tratam, respectivamente, da prorrogação da jornada de trabalho e do intervalo para repouso e alimentação (fls. 3-18).

Contestação e reconvenção do Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul – SINDESP/RS às fls. 81-95. O Sindicato representante da categoria profissional não contestou a ação (certidão à fl. 108).

Razões finais do MPT às fls. 111-123.

Manifestação do MPT sobre a reconvenção às fls. 127-129.

O TRT da 4ª Região julgou a ação anulatória procedente e a reconvenção proposta pelo SINDESP improcedente (fls. 134-148).

Os embargos de declaração do SINDESP foram acolhidos, em parte, para acrescentar fundamentos ao acórdão regional, sem efeito modificativo (acórdão às fls. 170-175).

Inconformado, o SINDESP apresentou recurso ordinário (fls. 182-197).

Decisão de admissibilidade à fl. 201.

Contrarrazões apresentadas pelo MPT às fls. 204-219.

Processo suspenso e autos encaminhados à Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, em virtude de decisão proferida pelo Exmo. Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, nos autos do Processo RE 1.121.633-GO (fl. 231).

Após a determinação, pelo STF, do cancelamento da suspensão nacional dos processos que versam sobre o Tema 1046, voltaram os autos conclusos a este Ministro Relator (fl. 233).

PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017.

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

V O T O



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

I) CONHECIMENTO

O recurso ordinário é tempestivo, a representação é regular, as custas processuais foram recolhidas e estão preenchidos os demais pressupostos genéricos de admissibilidade do apelo.

Recurso ordinário conhecido.

II) MÉRITO

1) ALEGAÇÃO DE NULIDADE DO PROCESSO POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA

No recurso ordinário, o SINDESP/RS requer a nulidade da decisão prolatada pelo TRT em face do cerceamento do seu direito de defesa. Afirma que, após *"contestada a ação, o MPT se manifestou e o processo foi diretamente para decisão, sem instrução, sem razões finais e sem dar ciência do julgamento ao ora requerente, em flagrante cerceamento de seu direito constitucional à mais ampla defesa"*.

À análise.

A norma processual (arts. 765 da CLT e 370 do CPC) confere ao Juiz amplos poderes na condução e direção do processo, desde que não obste o conhecimento da verdade, cabendo-lhe indeferir pleitos desnecessários ou inúteis ao julgamento do feito, em havendo nos autos elementos probatórios suficientes para que profira a decisão.

O direito de defesa e o direito de ação, assim, devem ser exercidos dentro dos estritos limites e ditames da ordem jurídica preestabelecida para o procedimento judicial, conformando, desse modo, uma perfeita harmonia entre os princípios do contraditório e da ampla defesa e os da economia e celeridade processual.

No caso, além de o Sindicato recorrente ter sido regularmente intimado para a realização de todos os atos processuais - tanto é que apresentou defesa e reconvenção (fls. 81-95); embargos de declaração em face da decisão normativa do TRT da 4ª Região (fls. 153-162); e recurso ordinário (fls. 182-197) - a



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

matéria tratada nos autos é essencialmente de direito e dispensa as diligências requeridas pela Parte em contestação e reconvenção, tais como a produção de prova, oitiva de testemunhas, entre outras. Não se vislumbra, nesse caso, interesse jurídico na produção das provas requeridas.

Verifica-se, portanto, que não houve cerceamento do direito de defesa; pelo contrário, o devido processo legal foi devidamente observado, não obstante a conclusão a que chegou o Juízo de origem ter sido em sentido contrário ao interesse perseguido pelo ora Recorrente. Todavia decisão desfavorável não importa em anulação dos atos processuais.

Rejeita-se a preliminar.

2) RECONVENÇÃO. AUSÊNCIA DE CONTESTAÇÃO DO MPT

No recurso ordinário, o Sindicato Patronal sustenta que o MPT contestou extemporaneamente a reconvenção e que, em face disso, deveria ser "*aplicada pena de confissão ao autor e julgados procedentes os pedidos da inicial*".

Ao exame.

Compulsando os autos, verifica-se que o MPT foi intimado, para concessão de vista da contestação apresentada pelo SINDESP, pelo prazo de 15 dias, em 10/7/2019. Embora tenha havido nova intimação, em 15/7/2019, para que apresentasse defesa em face da reconvenção proposta pelo SINDESP, o fato é o que MPT juntou aos autos sua defesa em 22/7/2019, ou seja, antes do término do prazo processual conferido pelo TRT em sua primeira intimação.

Nega-se provimento.

3) PEDIDO DE SOBRESTAMENTO DO FEITO. TEMA 1046 DO STF. PERDA DE OBJETO

O Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul – SINDESP/RS requer, liminarmente, o sobrestamento do feito, tendo em vista a determinação do STF nos autos do processo Agravo 1.121.623/GO.

À análise.



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

O Ministro Gilmar Mendes, Relator do Processo ARE 1121633/GO no Supremo Tribunal Federal, mediante decisão proferida em 1º de dezembro de 2022, determinou o cancelamento da suspensão nacional dos processos que versam sobre o Tema 1.046.

Nesse contexto, o pedido da parte perdeu o seu objeto.

Nega-se provimento.

4) ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ALEGAÇÃO DE AUSÊNCIA DO INTERESSE DE AGIR.

No tema, o TRT assim decidiu:

"1. Extinção do processo, sem resolução do mérito. Ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho.

O primeiro requerido (Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul - SINDESP/RS), em contestação (fl. 80), requer a extinção do presente feito, sem resolução do mérito, ao argumento de que "não mais cabe ao MPT promover ação anulatória com este objeto" (grifei).

Acrescenta que a competência do requerente se limita a questões formais em relação às quais não demonstrada, nem alegada, nenhuma irregularidade.

O art. 83, inciso IV, da Lei Complementar nº 75/93, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, assim estabelece:

"Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: [...] IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores."

Portanto, **a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor ações anulatórias de cláusulas normativas não está limitada a questões formais.**

Desse modo, rejeito a prefacial de extinção do processo, sem resolução do mérito, por ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho." (fl. 137)

Os embargos de declaração do SINDESP foram rejeitados pelo TRT, no tema.



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

No recurso ordinário, o Sindicato Patronal requer a extinção do processo, sem resolução do mérito, em face da alegada ilegitimidade do MPT. Argumenta, em síntese, que o MPT não possui competência para tratar do objeto da presente ação.

Sem razão.

A jurisprudência desta SDC, quanto à matéria, é no sentido de que a legitimidade para o ajuizamento de ação anulatória de convenção coletiva está, essencialmente, adstrita ao Ministério Público do Trabalho, consoante previsão legal (art. 83, IV, da LC 75/93), e, excepcionalmente, aos sindicatos convenientes e à empresa signatária, *quando demonstrado vício de vontade*.

No caso em análise, em que questionada a validade de cláusulas de interesse de toda a categoria profissional, tem-se, segundo a jurisprudência desta Seção, que o Ministério Público do Trabalho é parte legítima para o ajuizamento da presente ação anulatória, não se havendo falar em necessidade de provocação de terceiro para a instauração da medida, tampouco de relevância ou conveniência social das questões debatidas, já que esses aspectos dizem respeito ao mérito.

Nega-se provimento.

5) INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL.

O TRT rejeitou a preliminar, adotando os seguintes fundamentos:

"2. Extinção do processo, sem resolução do mérito. Inépcia da petição inicial.

O primeiro requerido sustenta, em defesa (fls. 80/81), que a presente ação deve ser extinta, sem resolução do mérito, por "inépcia na medida em que não é tipificada a incidência do art. 83, IV, da LC 75/93" (grifei). Alega que a petição inicial não identifica qual dos três fundamentos do inciso IV do mencionado dispositivo legal fundamenta a presente ação: violação de liberdades individuais; violação de liberdades coletivas; ou direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores. Assevera que as cláusulas normativas atacadas não violam as liberdades individuais ou coletivas, muito menos direitos indisponíveis dos trabalhadores.

Não vinga a arguição.

Os fatos narrados na peça inicial não só permitem a conclusão lógica suscitada pelo requerente, como também não dificultaram a respectiva contestação por parte do requerido.



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

Por conseguinte, rejeito a prefacial de extinção do processo, sem resolução do mérito, por inépcia da petição inicial.” (fls. 137-138)

Os embargos de declaração do SINDESP foram rejeitados pelo TRT, no tema.

No recurso ordinário, o SINDESP alega que a ação deve ser extinta, sem resolução do mérito, em face da inépcia da inicial, *“na medida em que não é tipificada a incidência do art. 83, IV, da LC 75/93”*. Argumenta que os *“dispositivos normativos atacados não violam as liberdades individuais ou coletivas, muito menos direitos indisponíveis dos trabalhadores”*.

Sem razão.

Conforme dispõe o art. 330, § 1º, do CPC, a petição inicial será inepta quando lhe faltar pedido ou causa de pedir; quando o pedido for indeterminado, ressalvadas as hipóteses legais em que se permite o pedido genérico; quando da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão; ou quando contiver pedidos incompatíveis entre si.

Vê-se, pois, que só se considera inepta uma petição inicial caso ela possua um vício insanável, que obste não só a ampla defesa da parte adversa como a prolação de decisão pelo Órgão Julgador.

No caso, conforme registrou o TRT, foi possível compreender as pretensões exordiais do MPT, sem prejuízo à defesa do Sindicato Suscitado, motivo pelo qual não se constata a alegada inépcia da petição inicial.

Nega-se provimento.

6) CLÁUSULA 67ª, § 7º, DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. INSTITUIÇÃO DA JORNADA DE 12 HORAS DIÁRIA NA ESCALA 4X2

O Tribunal Regional declarou a nulidade da cláusula em epígrafe, nos seguintes termos:

“A cláusula sexagésima sétima da convenção coletiva de trabalho firmada pelos Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul - SINDESP/RS e Sindicato dos Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul, registrada no MTE sob o nº RS001814/2018, com vigência de 1º de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2020, ora impugnada, assim estabelece:



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

"CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO Face às características especiais e particulares inerentes às atividades do segmento representado pelas partes, ficam as empresas autorizadas a adotarem escalas e a prorrogarem a jornada de trabalho de seus empregados de formas que a jornada diária não ultrapasse o limite de 720 (setecentos e vinte) minutos, e desde que o empregado não manifeste, por escrito ou por seu sindicato profissional, sua negativa ao cumprimento de tal jornada.

§ 1º. Ficam autorizados serviços fora da escala, prorrogações e dobras de jornadas diárias desde que o total laborado não ultrapasse o limite diário de 720' (setecentos e vinte minutos) diários.

§ 2º. Em vista do disposto no 'caput' desta cláusula, ficam autorizadas escalas de trabalho, em regime de compensação horária ou não, com jornadas diárias de até 720" diários, desde que a quantidade de folgas no mês seja superior ao número de domingos e feriados do mesmo mês.

§ 3º. Em exceção ao disposto no art. 59 da CLT e em leis específicas, e com base na previsão contida no artigo 59-A da CLT, é facultado as empresas associadas do sindicato patronal que firma a presente estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, ou onze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 4º. Considera-se compensado o trabalho eventualmente realizado em dia de domingo, repouso semanal remunerado ou feriado quando o número de dias não trabalhados no mês for igual ou superior ao número de domingos e feriados do mesmo mês.

§ 5º. Fica expressamente autorizada a adoção de escalas, não limitadas as abaixo identificadas, que remunerem como extras as horas laboradas após o total mensal de 190h40'.

§ 6º. Entende-se como escala 12 por 36 aquela em que a cada jornada de 12 horas o empregado folga 36 horas, e, escala 11 x 36 aquela em que a cada jornada de 11 horas o empregado folga 36 horas.

§ 7º. Fica expressamente autorizada a adoção da escala 4 x 2, com gozo de pelo menos 30 minutos de intervalo para repouso e alimentação durante a jornada de trabalho que não pode ultrapassar o total de 690' (seiscentos e noventa minutos) de efetivo trabalho por jornada. (sublinhei, fl. 46).

O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal assim dispõe:



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

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

Por sua vez, o artigo 59, caput e § 2º, da CLT estabelece o seguinte:

"Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

[...] § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias." (grifei).

A convenção coletiva de trabalho em análise foi firmada pelos requeridos após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a chamada 'Reforma Trabalhista', que acrescentou o inciso I ao artigo 611-A à CLT, o qual preceitua que a jornada de trabalho pactuada por convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho observará os limites constitucionais.

Portanto, o § 7º da cláusula sexagésima sétima da convenção coletiva de trabalho ora impugnada, ao autorizar a adoção da escala 4 x 2 (quatro dias de trabalho por dois dias de descanso), com jornada de 11h30min (690 minutos de efetivo labor), estabelece jornada e carga horária semanal superiores às legalmente previstas, ofendendo as regras dos artigos 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e 59, caput e § 2º, e 611-A, inciso I, da CLT.

Nesse sentido, cito julgamento desta Seção Especializada, cujos fundamentos adoto como razões de decidir:

"[...] a jornada de trabalho de 11 horas em escala 4x2 (quatro dias de trabalho por 2 de descanso), não encontra respaldo no artigo 59 da CLT e no artigo 7º, XIII, da Constituição caput Federal, porquanto sempre extrapola a jornada diária e semanal sem haver compensação.

Veja-se que, embora a Constituição Federal no inciso XXVI, do artigo 7º disponha sobre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito do trabalhador, prevê de forma taxativa, nos incisos VI, XIII e XIV os direitos com relação aos quais é possível a flexibilização mediante norma coletiva, quais sejam: a irredutibilidade do salário, a compensação de horários e redução da jornada, bem assim a jornada de seis horas



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

Não há, pois, permissivo constitucional para o elástico habitual da jornada normal de trabalho para além de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sem a respectiva compensação de horários, como pretende a norma coletiva impugnada.

Outrossim, a própria hipótese de compensação de horários deve observar o limite de acréscimo de 2 horas diárias, previsto no texto consolidado supra citado. Com mais razão é inadmissível a fixação de escala de trabalho sem compensação, em jornada superior à 10 horas diárias.

A norma coletiva, no aspecto, implica renúncia a direito indisponível, frente à autonomia privada coletiva, e desconsidera o disposto em norma de ordem pública, de natureza imperativa, que visa assegurar a higiene, saúde e segurança do trabalho e, portanto, viola a garantia prevista no art. 7º, inc. XXII, da CF e o direito fundamental à saúde expresso no art. 6º c/c 196 da CF.

O instrumento coletivos ao estabelecer jornada excessiva, que extrapola os limites legais e constitucionais, viola, também, o art. 5, b da Convenção n. 155 da OIT, que determina a adaptação do tempo de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

Não há, pois, como atribuir validade à norma coletiva no aspecto em que prevê regime de trabalho de até 11 horas em escala de 4x2.

[...] Assim sendo, julgo procedente a ação, para declarar nulo o parágrafo quarto da cláusula sexagésima oitava da CCT nº RS000420/2016, com vigência de 1º de setembro de 2016 a 31 de janeiro de 2018, observada a extensão promovida pelo Termo Aditivo nº RS002455/2016 e pela CCT RS001107/2017." (TRT da 4ª Região, Seção de Dissídios Coletivos, 0021996-28.2017.5.04.0000 AACC, em 06/06/2018, Desembargador Claudio Antônio Cassou Barbosa).

[...]

Dessa forma, **julgo procedente a ação anulatória para, acolhendo os pedidos veiculados nos itens "a" e "b" da petição inicial, declarar a nulidade do § 7º da CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**, e dos §§ 1º, 2º, 9º e 10º da CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - INTERVALO REPOUSO E ALIMENTAÇÃO da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no MTE sob o nº RS001814/2018, com vigência de 1º de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2020." (grifos acrescidos)



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

No recurso ordinário, o SINDESP defende a validade da cláusula que adota a escala 4x2, com jornada de até 11h30. Alega, em síntese, que, *“em nenhum momento, a Constituição afirma que o trabalhador não possa trabalhar mais do que o limite normal”*. Aduz que os arts. 58 e 59 da CLT admitem que a “duração da jornada não está limitada às 8h”.

Sem razão.

O conteúdo do Direito Coletivo do Trabalho gira em torno de dois fatores: a regência jurídica das relações coletivas trabalhistas e a produção jurídica decorrente dessas relações.

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva - que diz respeito ao segundo fator - traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. Tal poder excepcional conferido pela ordem jurídica aos sujeitos coletivos trabalhistas (art. 7º, XXVI, da CF) desponta, certamente, como a mais notável característica do Direito Coletivo do Trabalho - circunstância que, além de tudo, influencia a estruturação mais democrática e inclusiva do conjunto da sociedade, tal como objetivado pela Constituição (art. 1º, II e III, 3º, I e IV, da CF).

O entendimento jurisprudencial preponderante nesta Corte acompanha a tendência à exaltação da negociação coletiva como um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. O processo de autocomposição mostra-se essencialmente democrático, pois propicia a ambas as partes a administração de seus interesses econômicos, com significativa relevância social. Existindo pactuação coletiva de criação de direitos trabalhistas, cabe ao Poder Judiciário prestigiar esse instrumento criativo de normas, desde que, dentro desse poder autônomo da vontade das partes, tenham sido observados os princípios informativos do Direito Individual e Coletivo do Trabalho.

Nessa linha, o processo negocial de criação jurídica autônoma no Direito Coletivo do Trabalho não pode se desviar das funções fundamentais do próprio Direito do Trabalho. Entre elas, destaca-se a da busca pela melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, uma das principais funções do Direito Trabalhista, justificativa histórica desse ramo jurídico especial e que, de modo algum, deve ser apreendida sob uma perspectiva meramente individualista. A



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

Constituição Federal, aliás, faz remissão clara e expressa a esse propósito do Direito do Trabalho, ao prever, no *caput* do art. 7º, que os direitos constitucionais dos trabalhadores urbanos e rurais, ali previstos, não excluem “*outros que visem à melhoria de sua condição social*”.

De outro lado, não obstante o disposto na Constituição da República confira à negociação coletiva amplos poderes, não se trata jamais de um *superpoder* da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País.

Desse modo, embora extensas as perspectivas de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista.

Mais uma vez — e sempre que se fala em flexibilização, transação e negociação coletiva, efetivamente — deve-se refletir em torno do **princípio da adequação setorial negociada**.

À luz de tal princípio, as normas autônomas coletivas negociadas somente podem prevalecer sobre o padrão geral heterônimo justralhista quando observarem dois critérios autorizativos essenciais: a) quando as normas coletivas implementarem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável, portanto). Em segundo lugar (b), quando as normas autônomas transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). **Não podem prevalecer**, portanto, se concretizadas mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como **se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta** (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um *patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88).

No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: *as*



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas *parciais* expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro* (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); *as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (**preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho**, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).

Note-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de temas e parcelas sobre os quais a negociação coletiva do trabalho pode atuar (parcelas de indisponibilidade apenas relativa), **ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa**. Nesse sentido, o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados.

Em verdade, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar os objetivos precarizadores dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho.

A propósito, o Supremo Tribunal Federal, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, nos autos do ARE 1.121.633/GO, julgando o mérito da questão constitucional envolvendo o tema 1.046 de repercussão geral, fixou tese jurídica que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva, delineados a partir da aplicação dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada e também pela percepção de que determinados direitos são inequivocamente revestidos de indisponibilidade absoluta. Eis o teor: **"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis"**.



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

Atente-se para que as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. Embora exista um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis em contraponto ao quadro normativo heterônomo, há claros limites.

Nesse contexto, a **negociação coletiva**, pelo Texto Constitucional, pode realizar a flexibilização vinculada ao regime de compensação de horários, sem a efetiva prestação de horas extras, inclusive com a instituição do banco de horas (Lei 9.601/98 e art. 59, § 2º, da CLT); ou até mesmo pactuar sobre a prorrogação de jornadas, com a prestação de horas extras (art. 59, *caput*, da CLT); mas **não pode estabelecer o cumprimento contínuo de uma jornada de trabalho cuja duração ultrapasse o montante de horas que deriva do art. 7º, XIII, da CF** (8 horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês – aqui já incluído o repouso semanal).

Na presente situação, a cláusula impugnada pelo MPT (§ 7º da Cláusula 67ª da CCT) institui o regime de jornada na escala de 4x2, com duração diária de 11h30min. A norma coletiva em análise promove, no plano semanal, o cumprimento de 4 módulos semanais de 57h30min seguidos de dois módulos semanais de 46 horas, resultando 230 horas trabalhadas no mês, em média.

A cláusula, portanto, é absolutamente inválida, porque não respeita o limite de duração do trabalho fixado no art. 7º, XIII, da CF, impondo cargas semanal e mensal bem superiores que os limites constitucionais.

A título ilustrativo, citam-se julgados desta SDC, envolvendo norma coletiva de idêntico teor, e julgados de Turmas do TST, em situações similares à destes autos:

"RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO PATRONAL EM AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. [...]. **CLÁUSULA DA MESMA NORMA COLETIVA QUE ESTIPULA A ESCALA DE 4X2. PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. PREVALÊNCIA SOBRE O DISPOSTO NO ART. 59, § 2º, DA CLT. INOBSERVÂNCIA DOS LIMITES PREVISTOS NOS ARTS. 7º, XIII, DA CF/88 E 611-A, I, DA CLT. Com suporte na apuração feita pela Corte Regional ao analisar a demonstração efetuada pelo d. Ministério Público do Trabalho na inicial, percebe-se que a cláusula 69ª, § 7º, ao instituir a escala de 4 dias de trabalho por 2 de folga, deixa de observar os limites diário e semanal constitucionalmente previstos (art. 7º, XIII, da CF/88) para a validade da**



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

pactuação da jornada de trabalho, nos termos dos permissivos contidos nos arts. 59, § 2º, e 611-A, inciso I, da CLT. Não havendo o cumprimento da condicionante legal trazida por este dispositivo de lei ordinária inserido pela já comentada reforma trabalhista de 2017, imperioso reconhecer a não prevalência na hipótese do convencionado sobre o legislado. Recurso ordinário conhecido e desprovido. [...] (ROT-20044-43.2019.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 14/02/2024).

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO . AGRAVO DE INSTRUMENTO. SUPERADA A DESERÇÃO. NECESSIDADE DE EXAME DAS RAZÕES DO AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO . Dá-se provimento aos embargos de declaração, conferindo efeito modificativo ao julgado para que seja afastada a deserção antes declarada, passando-se ao exame das razões do agravo de instrumento interposto pela reclamada . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 . JORNADA DE TRABALHO 4X2. JORNADA DIÁRIA DE 12 HORAS. EXTRAPOLAÇÃO DO LIMITE DIÁRIO. NORMA COLETIVA INVÁLIDA. HORAS EXTRAS DEVIDAS. No caso, infere-se da fundamentação do acórdão regional que o reclamante trabalhava 12 (doze) horas por dia, na escala de 4x2. **Em que pese a autorização constitucional acerca da compensação de jornada por meio de negociação coletiva, prevista no artigo 7º, inciso XIII, da CLT, importa ressaltar que não é possível a extrapolação do limite diário ou semanal da jornada de trabalho. Ou seja, se a escala de trabalho pactuada fixa jornada sempre superior ao limite determinado na norma constitucional, não haverá a devida compensação.** Com efeito, a fixação da jornada diária de 12 horas, durante 4 dias na semana, ultrapassa tanto a jornada diária de 8 horas como a semanal de 44 horas, em desacordo com os ditames do artigo 7º, inciso XIII, da Carta Magna. Na esteira de numerosos precedentes de Turmas desta Corte superior, a fixação da jornada de 12 horas por dia, na escala de trabalho 4x2, não é válida. Agravo de instrumento desprovido" (ED-AIRR-101407-46.2018.5.01.0202, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 03/12/2021).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. Considerando a possibilidade de a decisão recorrida dar má aplicação ao entendimento consubstanciado na Súmula nº 85, verifica-se a transcendência política, nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT. 1. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. JORNADA DE TRABALHO DE 12 HORAS EM ESCALA 4X2. INVALIDADE. AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA. INAPLICABILIDADE DO ITEM IV DA SÚMULA Nº 85. PROVIMENTO. O posicionamento deste Tribunal Superior do Trabalho se consolidou no sentido de que, quando descaracterizada a validade do regime de trabalho em jornadas especiais (12x36, 4x2, 5x2 ou 6x1) - tanto em decorrência do trabalho extraordinário



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

habitual quanto da ausência de instrumento normativo autorizando a sua instituição - é inaplicável o entendimento preconizado no item IV da Súmula nº 85, razão pela qual o trabalhador faz jus ao pagamento das horas laboradas em caráter extraordinário, acrescidas do adicional. Precedentes. **Cumprir destacar que, no caso da escala de trabalho de 4x2, em jornada diária de 12 horas, esta colenda Corte tem afastado a sua validade, ainda que autorizada por meio de norma coletiva, tendo em vista que o aludido regime extrapola o limite de 44h semanais previsto na Constituição Federal.** Precedentes. Na hipótese, o acórdão regional invalidou o regime de compensação, em face da ausência de instrumento coletivo autorizando a jornada de 12 horas em escalas de 4x2, quatro dias de trabalho seguidos por dois de descanso. Destacou, ainda, que, mesmo que o aludido regime estivesse previsto em instrumento negocial autônomo, não seria possível reconhecer a sua validade, sob o fundamento de que a jornada de trabalho de 12 deve ser, obrigatoriamente, seguida de folgas de 36 horas, em razão do desgaste provocado ao trabalhador. A Corte de origem entendeu, contudo, que somente seria devido o adicional legal das horas que ultrapassassem a 8ª diária e a hora mais o adicional para aquelas que excedessem a 12ª hora diária e a 44ª semanal, à luz do entendimento extraído da Súmula nº 85, IV. Nessa perspectiva, o Tribunal Regional, ao assim decidir, contrariou o teor da Súmula n. 85, IV, ao aplicá-la de forma equivocada ao caso em exame, considerando que o reconhecimento da invalidade do regime de trabalho em jornada 4x2 não produz qualquer efeito, de modo que as horas laboradas além da 8ª diária e da 44ª semanal devem ser pagas, acrescidas do respectivo adicional. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-20139-12.2017.5.04.0334, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 18/06/2021).

"AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE TRABALHO. REGIME 4 x 2. A despeito das razões expostas pela parte agravante, deve ser mantida a decisão monocrática agravada. **O TST vem decidindo no sentido de ser inválido o acordo coletivo fixando jornada de quatro por dois (4X2), na qual o trabalhador cumpre doze horas diárias por quatro dias e folga por dois dias. Nesse caso, não há nenhuma compensação, os limites máximos de 8 horas diárias e o de 44 horas semanais, previstos expressamente no art. 7.º, XIII, da CF, são sempre extrapolados.** Estando a decisão Recorrida de acordo com a jurisprudência do TST, conforme precedentes mencionados na decisão ora agravada, mantém-se o decidido. (...)" (Ag-RR-107800-76.2012.5.17.0161, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva, DEJT 03/11/2020).

Pelo exposto, **nega-se provimento.**



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

7) CLÁUSULA 69ª, §§ 1º, 2º, 9º E 10º, DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. AJUSTE SOBRE A NÃO FRUIÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

O Tribunal Regional declarou a nulidade da cláusula em epígrafe, nos seguintes termos:

“De outra parte, a cláusula sexagésima nona da norma coletiva em questão, também impugnada, assim dispõe:

"CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - INTERVALO REPOUSO E ALIMENTAÇÃO Considerando as especificidades dos serviços executados por empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam esta CCT, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, estabelecem que o intervalo para repouso e alimentação previsto pelo artigo 71 da CLT deverá ser de pelo menos 30 (trinta) minutos até o máximo de 2h (duas horas).

§ 1º. Por expressa previsão legal consignam que se o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos não for gozado, ele deverá ser indenizado, ou, se gozado parcialmente, deverá ser indenizado o período que faltar para os 30 minutos, sempre com base no valor da hora normal acrescida de 50%.

§ 2º. Consignam expressamente, por ser de conveniência dos próprios empregados e por questões de segurança, que os intervalos de alimentação e repouso que deveriam ser gozados, quando assim não for possível e nem recomendado afastamento do mesmo do local de trabalho por questões de segurança, o intervalo mínimo deverá ser remunerados com adicional de 50%, evitando-se, assim, terem que sair e ingressar nos estabelecimentos que estão laborando.

§ 3º. O(s) período (s) gozado (s) de intervalo durante a jornada de trabalho não serão computados como jornada de trabalho.

§ 4º. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo, para o repouso e alimentação implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

§ 5º O início do intervalo para repouso ou alimentação poderá ocorrer, a critério do empregador entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada ou,



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

de comum acordo entre os empregados de um mesmo estabelecimento, evitando que mais de um goze do intervalo no mesmo horário.

§ 6º. Nas prestações de serviços de vigilância em agências bancárias o gozo da hora intervalar diurna deverá ocorrer no período compreendido entre as 10h e as 15h.

§ 7º. Considerando as especificidades da natureza dos serviços prestados pelas empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam a presente CCT ajustam que o intervalo de repouso e alimentação de que trata o artigo 71 da CLT pode ser fragmentado em períodos não inferiores a 30 (trinta) minutos.

§ 8º. As partes expressamente reconhecem e afirmam a conveniência dos termos desta cláusula, sendo de particular interesse dos empregados, conforme decidido em assembleias gerais da categoria.

§ 9º. Considerando as especificidades da natureza dos serviços prestados pelas empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam a presente CCT; considerando que na prática os trabalhadores que executam jornadas de 6h gozam intervalos informais para ir ao banheiro, beber água, lanche, etc...; considerando que o gozo formal dos intervalos não integra a jornada de trabalho; considerando que o gozo formal do intervalo de 15 minutos em jornadas de 6h resultam jornadas de 5:45h; considerando que jornadas de 5:45h não fazem jus a alimentação prevista nesta CCT; a bem de atender os interesses dos trabalhadores que cumprem jornada de trabalho de 6h consideram cumprida a previsão contida no § 1º. do artigo 71 da CLT, sem o gozo formal de 15 minutos, se as empresas remunerarem as 6h e concederem o benefício da alimentação.

§ 10º. Desde que não ocorra oposição por escrito do trabalhador, fica autorizada a adoção de jornadas de trabalho sem o gozo do intervalo intrajornada, oportunidade em que deverá ser pago o intervalo na forma do artigo 71, parágrafo 4º da CLT.

§ 11º. Considerando a especificidade dos serviços de segurança e vigilância, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho, possam ser superior a 2h (duas horas) até o máximo de 4h (quatro horas), exclusivamente para os trabalhadores que executam serviços de rendição para descanso e alimentação." (sublinhei, fls. 47/48).



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal arrola, dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

A seu turno, o artigo 71, caput, da CLT reza que, "Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas." (grifei).

Já o artigo 611-A, inciso III, da CLT preceitua o seguinte:

"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (grifei).

Logo, **os §§ 1º, 2º, 9º e 10º da cláusula sexagésima nova da convenção coletiva de trabalho impugnada, que preveem a possibilidade de supressão do intervalo intrajornada, afrontam os artigos 7º, inciso XXII, da Constituição Federal e 71, caput, e 611-A, inciso III, da CLT.**

Nesse sentido, ressalto as seguintes decisões desta SDC, cujas ementas reproduzo:

"AÇÃO ANULATÓRIA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

INTERVALO REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. O intervalo intrajornada para repouso e alimentação constitui garantia do trabalhador com previsão em legislação de ordem pública, cogente e específica, a qual não fixa qualquer espécie de exceção passível de autorizar a substituição do gozo do período de descanso por remuneração diferenciada, porquanto os direitos à saúde, à higiene e à segurança do trabalhador caracterizam-se como fundamentais e também constitucionalmente garantidos. Anulação da norma convencional que se impõe no aspecto." (TRT da 4ª Região, Seção de Dissídios Coletivos, 0000538-62.2011.5.04.0000 AACC, em 20/06/2011, Desembargadora Maria Madalena Telesca - Relatora).

"AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. SUPRESSÃO DO INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO. INVALIDADE. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 342 DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TST E SÚMULA Nº 38 DESTE TRIBUNAL REGIONAL. Malgrado o necessário reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, erigido a preceito constitucional, é irrenunciável a obrigatoriedade de concessão de intervalo mínimo para repouso ou alimentação ao trabalhador, previsto em preceito de ordem pública, voltado à preservação de sua higiene, saúde e segurança. Ação julgada procedente." (TRT da 4ª Região,



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

Seção de Dissídios Coletivos, 0339300-45.2009.5.04.0000 AACC, em 24/05/2010, Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho - Relator).

Cito, ainda, decisões da SDC do TST:

"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. EMPREGADOS EM EMPRESAS PRIVADAS DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES. [...] CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. CLÁUSULA 15, §§1º E 3º. INTERVALO INTRAJORNADA. São nulas disposições constantes de convenção coletiva de trabalho que denotam autorização para que se pratique, de ordinário, a redução ou supressão da garantia do intervalo intrajornada. Incompatibilidade com o disposto nos arts. 7º, XXII, da Constituição Federal e 71, § 4º, da CLT, bem como com a jurisprudência desta Corte, sedimentada na Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial." (Processo TST-ROAA-600-52.2008.5.24.0000, Data de Julgamento: 09/04/2012, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono).

"RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CAMPO GRANDE/MS. I) RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CLÁUSULA 19 - INTERVALO INTRAJORNADA. Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-1 do TST, é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF), infenso à negociação coletiva. A nova redação dada ao referido dispositivo permite, em seu item II, a redução do intervalo intrajornada, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, estritamente em relação aos empregados de empresas de transporte público coletivo urbano, em face das suas condições especiais de labor. Contudo, in casu, a hipótese do item II não se aplica, visto tratar-se da categoria dos trabalhadores das empresas de transportes rodoviários, não se admitindo a redução do intervalo intrajornada, sequer por meio de negociação coletiva. Assim, dá-se provimento ao recurso ordinário interposto pelo Ministério para, reformando a decisão regional, decretar a nulidade parcial da cláusula 19, dela excluindo o trecho que dispõe sobre a redução do intervalo intrajornada." (Processo TST-ROAA-25900-50.2007.5.24.0000, Data de Julgamento: 08/02/2010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa).



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

"AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. ALÍNEA B DO ITEM II DA CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA. O intervalo previsto no art. 71 da CLT, destinado à alimentação e ao descanso, constitui norma que tem por objetivo a preservação da saúde e da integridade física do trabalhador, tratando-se, assim, de direito indisponível no que diz respeito à pactuação em acordo coletivo de trabalho, no sentido de que seja suprimido tal intervalo. Declaração de nulidade da cláusula que se mantém." (Processo TST-ROAA-28018/2001-909-09-00.7, Data de Julgamento: 30/09/2005, Relator Ministro: Gélson de Azevedo).

Dessa forma, **julgo procedente a ação anulatória para, acolhendo os pedidos veiculados nos itens "a" e "b" da petição inicial, declarar a nulidade do § 7º da CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, e dos §§ 1º, 2º, 9º e 10º da CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - INTERVALO REPOUSO E ALIMENTAÇÃO da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no MTE sob o nº RS001814/2018, com vigência de 1º de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2020.** (grifos acrescentados)

No recurso ordinário, o SINDESP sustenta que as normas são benéficas para a categoria profissional e que, em síntese, apenas reforçam o direito do trabalhador em perceber a indenização pelo período de intervalo não gozado.

Sem razão.

Primeiramente, faz-se remissão ao tópico anterior, quanto à necessária reflexão sobre o princípio da adequação setorial negociada como instrumento de análise da validade e dos limites da negociação coletiva.

Feita essa ponderação, cabe se reconhecer que as normas jurídicas concernentes a intervalos também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. As regras legais concernentes a intervalos intrajornadas ostentam, sim, manifesta dimensão de saúde, higiene e segurança laborais da pessoa humana do trabalhador, respaldadas pela Constituição, que tem claro propósito de garantir a eficácia máxima das normas jurídicas do País que propiciem a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XII, da CF). Trata-se de constatação firme assentada pelas Ciências que se dedicam ao estudo do trabalho e do meio ambiente do trabalho e das doenças e outros malefícios (acidentes) provocados na pessoa humana envolvida na dinâmica do mundo do trabalho.



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

Conquanto a Lei 13.467/2017 tenha buscando, inusitadamente, desvincular as normas relativas à duração do trabalho e aos intervalos trabalhistas do campo da saúde, higiene e segurança do trabalho (art. 611-B, parágrafo único, CLT), esse intento coloca a inusitada regra contra a Ciência e a Constituição da República (ilustrativamente, art. 1º, *caput* e inciso III; art. 3º, *caput* e incisos I, II e IV; art. 6º; art. 7º, *caput* e inciso XXII; art. 194, *caput*; art. 196; art. 197; art. 200, *caput* e inciso II, *in fine*, todos da CF/88).

Com efeito, o tema da jornada de trabalho tem sido associado à análise e realização de uma consistente política de saúde no trabalho. Assim, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais normas estritamente econômicas, uma vez que alcançam, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Por essa razão é que a Constituição de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a *"redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"* (art. 7º, XXII).

Pela mesma razão é que a ação administrativa estatal, por meio de normas de saúde pública e de medicina e segurança do trabalho que venham reduzir o tempo lícito de exposição do trabalhador a certos ambientes ou atividades (mediante portarias do Ministério do Trabalho, por exemplo), é francamente determinada pela Constituição, mediante inúmeros dispositivos que se harmonizam organicamente. Citem-se, por exemplo, o mencionado art. 7º, XXII, que se refere ao direito à redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; o art. 194, *caput*, que menciona a seguridade social como *"conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde..."*; o art. 196, que coloca a saúde como *"direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos..."*; o art. 197, que qualifica como de *"relevância pública as ações e serviços de saúde..."*. Cite-se, finalmente, o art. 200, II, que informa competir ao



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

sistema único de saúde *“executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador”*.

Nesse quadro, sob a perspectiva lógica, sistemática e teleológica do ordenamento jurídico, deve-se compreender que normas sobre intervalos intrajornadas se referem a parcelas revestidas de indisponibilidade absoluta. Tanto é assim que o desrespeito do intervalo intrajornada imperativo não acarreta simplesmente a necessidade específica de pagar o tempo não fruído de intervalo com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal (art. 71, § 4º, da CLT), mas também é tipificado como infração administrativa, ou seja, consiste em interesse público inalienável (art. 75 da CLT).

Isso significa, pois, que é inválido dispositivo de convenção ou acordo coletivo que dispense ou reduza o intervalo intrajornada em lapsos temporais incompatíveis com o cumprimento de seus objetivos centrais (saúde, higiene e segurança laborativas).

Naturalmente que se houver autorização legal para que a negociação coletiva altere o padrão de intervalos fixado pela própria lei, essa autorização deve ser analisada e poderá prevalecer. É o que acaba de acontecer por meio da Lei n. 13.467/2017 (vigente desde 11.11.2017), que permitiu à negociação coletiva trabalhista fixar *“intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”* (art. 611-A, III, CLT; grifos acrescentados), devendo a situação concreta ser examinada pelo Poder Judiciário. Nada obstante, **isso não quer dizer que está autorizada a supressão ou a redução drástica desses intervalos pela negociação coletiva**, como se verifica da própria literalidade da nova regra.

No caso concreto, o que se vê nos parágrafos impugnados pelo MPT, é a supressão dos intervalos intrajornada, e não mera redução restrita aos limites permitidos na lei.

Vejamos as normas impugnadas:

“§ 1º. Por expressa previsão legal consignam que **se o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos não for gozado, ele deverá ser indenizado, ou, se gozado parcialmente, deverá ser indenizado o período que faltar para os 30 minutos**, sempre com base no valor da hora normal acrescida de 50%.



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

§ 2º. Consignam expressamente, por ser de conveniência dos próprios empregados e por questões de segurança, que **os intervalos de alimentação e repouso que deveriam ser gozados, quando assim não for possível e nem recomendado afastamento do mesmo do local de trabalho por questões de segurança, o intervalo mínimo deverá ser remunerados com adicional de 50%**, evitando-se, assim, terem que sair e ingressar nos estabelecimentos que estão laborando.

[...]

§ 9º. **Considerando** as especificidades da natureza dos serviços prestados pelas empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam a presente CCT; **considerando** que na prática os trabalhadores que executam jornadas de 6h gozam intervalos informais para ir ao banheiro, beber água, lanchar, etc...; **considerando** que o gozo formal dos intervalos não integra a jornada de trabalho; **considerando** que o gozo formal do intervalo de 15 minutos em jornadas de 6h resultam jornadas de 5:45h; considerando que jornadas de 5:45h não fazem jus a alimentação prevista nesta CCT; **a bem de atender os interesses dos trabalhadores que cumprem jornada de trabalho de 6h consideram cumprida a previsão contida no § 1º. do artigo 71 da CLT, sem o gozo formal de 15 minutos, se as empresas remunerarem as 6h e concederem o benefício da alimentação.**

§ 10º. Desde que não ocorra oposição por escrito do trabalhador, **fica autorizada a adoção de jornadas de trabalho sem o gozo do intervalo intrajornada**, oportunidade em que deverá ser pago o intervalo na forma do artigo 71, parágrafo 4º da CLT.

Observa-se que as normas coletivas supratranscritas buscam legitimar a **supressão** dos intervalos intrajornadas, enunciando que o eventual desrespeito aos intervalos para descanso e alimentação seria justificado pela "conveniência dos próprios empregados e por questões de segurança".

Ocorre que as normas jurídicas concernentes a tais intervalos, conforme demonstrado alhures, dizem respeito à segurança e medicina laborais, sendo imantadas pela própria Constituição Federal, que não permite à negociação coletiva enfraquecer a proteção jurídica que propicia a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XII, da CF). Por essa razão, deve ser mantida a declaração de nulidade das referidas normas coletivas.

Reitere-se que, embora a Lei 13.467/2017 tenha instituído uma regência normativa dos intervalos intrajornadas bastante extremada, com esteio em uma visão unilateral, reducionista e anticientífica, ela definiu objetivamente o limite da negociação coletiva quanto ao tempo mínimo de estipulação do intervalo intrajornada



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

do art. 71 da CLT (30 minutos), não deixando espaço para a possibilidade de supressão do intervalo do *caput* do citado artigo, ou do intervalo previsto no seu parágrafo primeiro (15 minutos). A respeito do direito, há de se pontuar que não seria possível, ademais, promover a diminuição extremada da pausa de forma incompatível com a extensão da jornada cumprida.

Mantém-se, portanto, o acórdão regional, que declarou a nulidade das disposições contidas nos parágrafos 1º, 2º, 9º e 10º da Cláusula 69ª da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre os Réus.

Por oportuno, cita-se o seguinte julgado desta SDC, envolvendo o SINDESP e norma coletiva de idêntico teor:

“RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO PATRONAL EM AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. [...]. CLÁUSULA DA CCT QUE SUPRIME O INTERVALO INTRAJORNADA. PREVALÊNCIA SOBRE O PRECEITO INSCULPIDO NO ART. 71 DA CLT. DESATENDIMENTO AO PERÍODO MÍNIMO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO IMPOSTO PELO ART. 611-A, III, DA CLT. Pelos mesmos fundamentos, **incorre em nítido vício de nulidade a cláusula 71ª, §§ 1º, 2º, 8º e 9º, da Convenção Coletiva firmada entre os réus, tendo em vista a vedação legal inscrita no art. 611-A, inciso III, da CLT relativamente à hipótese de supressão do intervalo para repouso e alimentação. É que a própria Lei nº 13.467/2017, instituidora da primeira reforma trabalhista, previu a possibilidade de flexibilização do intervalo intrajornada estabelecido pelo art. 71 da CLT, desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, como ocorre no caso.** Por essa razão, também no particular, não há como se admitir a preponderância da convenção coletiva sobre o disposto na lei em torno dessa matéria. Precedente. Recurso ordinário conhecido e desprovido.” (ROT-20044-43.2019.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 14/02/2024).

Pelo exposto, **nega-se provimento.**

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, conhecer do recurso



PROCESSO Nº TST-RO-21367-83.2019.5.04.0000

ordinário; rejeitar a preliminar de nulidade do julgado por cerceamento do direito de defesa; e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 15 de abril de 2024.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator