



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GDCAGS/já/AGSO

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. NORMA COLETIVA QUE AUTORIZOU A EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA DE 8 HORAS DIÁRIAS. DESRESPEITO A DIREITO INDISPONÍVEL DO TRABALHADOR. O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva 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). Não obstante a 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



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

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. Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não podem prevalecer se concretizada 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 concede 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 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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10059C1F2D3700B05C.



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

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.). Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Tanto é assim que 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**, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - *leading case* do

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10059C1F2D3700B05C.



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

Tema 1.046 de Repercussão Geral cujo título é “Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente” -, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, 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 pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta. Eis a tese: ***“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”***. Cumpre salientar que, passadas mais de três décadas de experiência jurídica e cultural intensa desde o advento da Constituição (de 1988 a 2023), a jurisprudência trabalhista já tem, contemporaneamente, aferido de modo bastante objetivo e transparente a adequação setorial negociada. Nessa linha, de maneira geral, tem considerado que, estando a parcela assegurada por regra estatal imperativa, ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista, salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da regra coletiva negociada. **No caso concreto**, discute-se o alcance da negociação coletiva sobre a fixação de duração do trabalho em turnos ininterruptos de



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

revezamento. Acerca do tema, primeiro deve se atentar 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 heterônimo, há claros limites. Assim, é válida a ampliação da jornada especial em turnos ininterruptos de revezamento (jornada especial de 6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela Constituição), conforme autoriza o art. 7º, XIV, CF/88, **mas até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 horas na semana) estabelecido no art. 7º, XIII, da Constituição de 1988.** Este limite padrão **não pode ser alargado, regra geral, conforme a jurisprudência pacífica desta Corte, retratada na Súmula 423/TST.** Convém destacar, aliás, que a Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633, asseverou a necessidade de se observar a jurisprudência consolidada do TST e do próprio STF no exame judicial dos limites da negociação coletiva e na definição dos direitos trabalhistas considerados indisponíveis, por já existir algum consenso nos Tribunais sobre a identificação de certos direitos no grupo normativo formador do *patamar mínimo civilizatório* dos trabalhadores. Nesse sentido, na *"tabela que sintetiza os principais julgados do TST e do STF"*, ilustrada pelo Ministro Gilmar Mendes em seu voto condutor, o STF cita expressamente e ratifica a jurisprudência pacífica desta Corte sobre os limites da negociação coletiva em



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

matéria de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja, **a possibilidade da extensão máxima da jornada diária a 8 horas, nos termos da Súmula 423/TST.** Nesse contexto, é evidente que, se o acordo coletivo pode estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis horas, limitadas a 8 horas por dia, não pode esse limite ser extrapolado, por constituir *patamar mínimo civilizatório*, direito indisponível, conforme a jurisprudência do TST e do STF. **Na situação vertente**, as premissas constantes no acórdão do TRT demonstram com muita propriedade o desrespeito a direito indisponível e constitucional do trabalhador, relativo à limitação da duração do trabalho nesse regime especial de trabalho, mais desgastante por natureza (art. 7º, XIV, da CF). Assim, não se há falar em validade das normas coletivas. A decisão agravada foi proferida, portanto, em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. **Agravo desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Recurso de Revista nº **TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013**, em que é Agravante **ARCELORMITTAL BRASIL S.A.** e é Agravado **EUCLIDES DE SOUSA HELVECIO**.

Insurge-se a Parte Agravante contra a decisão monocrática que, com fundamento no art. 932, III e IV, do CPC/2015 (art. 557, *caput*, do CPC/1973), **não conheceu do recurso de revista.**

Nas razões do agravo, a Parte Agravante pugna pelo provimento do recurso.



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

É o relatório.

V O T O

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

O primeiro juízo de admissibilidade do recurso de revista deu-lhe seguimento.

Eis o teor do acórdão regional:

2.5.2. HORAS EXTRAS. INVALIDADE DE TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

O MM. Juiz reputou válida a jornada praticada pelo autor, em sistema de turno ininterrupto de revezamento, com doze horas de trabalho por dia, durante quatro dias, e quatro dias de folga (4x4), porquanto autorizada por norma coletiva.

Em seu apelo, alega o reclamante que a Constituição Federal permite que a jornada de seis horas em turnos ininterruptos de revezamento possa ser alterada mediante negociação coletiva, entretanto, o art. 59 da CLT possibilita o acréscimo de, no máximo, duas horas à duração da jornada.

Alega, assim, que a jornada em turno ininterrupto de revezamento de 08 horas e 30 minutos e de 12 horas, previstas nas normas coletivas, devem ser declaradas inválidas.

Acrescenta que as fichas financeiras e o laudo pericial demonstram o labor insalubre, de forma que a sentença teria contrariado o disposto no art. 60 da CLT, a Súmula 423 do TST e também o item VI da Súmula 85 do TST.

Alega que a inexistência de licença prévia da autoridade competente para a prorrogação da jornada em atividade insalubre, por si só, seria suficiente para invalidar a jornada pactuada, com o pagamento das horas extraordinárias, acima da sexta diária, conforme pleiteado na petição inicial.

Requer, ainda, observância dos adicionais previstos nas normas coletivas e a integração de todas as horas extras postuladas, prestadas com habitualidade, na remuneração de fato devida ao obreiro para fins dos reflexos pertinentes, sobre



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

saldo de salário, férias, 1/3 de férias, FGTS + 40%, décimo terceiro salário, aviso prévio, hora extra, adicional noturno, adicional de turno, adicional de insalubridade ou periculosidade e descanso semanal remunerado.

Sem razão.

Inicialmente, quanto à estipulação de jornada de trabalho superior a seis horas para turnos ininterruptos de revezamento, ressalto recente decisão proferida pelo TST, na sessão do dia 08 de abril de 2019, nos autos do AIRO-277-95.2015.5.17.0000, que manteve entendimento firmado por este E. Regional, no sentido de considerar válida cláusula de acordo coletivo que instituiu turnos ininterruptos de revezamento em escala 4x4, com dois dias de trabalho no turno das 6h às 18h e dois dias das 18h às 6h, com duas horas de intervalo, seguidos de quatro dias de folga.

Prevaleceu, assim, o entendimento de que é possível ampliar a negociação coletiva de trabalho a fim de reconhecer a vontade das partes.

No caso em tela, o reclamante foi admitido no dia 31/07/1989, na função de auxiliar de operação, e foi dispensado no dia 07/05/2018, sendo o corte prescricional o dia 18/09/2013.

O recorrente aduz que laborou em **turno ininterrupto de revezamento de 08 horas e 30 minutos no período de 18/09/13 a 12/08/14** (conforme previsto no ACT 2012/2013) **e de 12 horas a partir do dia 13/08/14 até sua dispensa** (conforme ACT 2014/2015 e 2015/2017).

Observo que **os ACT's firmados entre o SINDIMETAL e a Arcelormittal autorizaram a realização da jornada em turnos de revezamento de 8 horas e 30 minutos e de 12 horas, consoante se depreende da "Cláusula Segunda - Jornada de Trabalho"** do "Acordo Coletivo de Trabalho de Turno" nos Id's 1be1d63, ead9b07, 543b4ca e edec18a.

Portanto, **as escalas cumpridas pelo reclamante foram ajustadas mediante norma coletiva, na forma permitida pelo artigo 7.º, incisos XIII e XIV, da Constituição Federal, razão pela qual as reputo válidas, ainda que com alternância de turnos.**

Quanto à licença prévia para das autoridades competentes para validar as prorrogações de jornada nas atividades insalubres, certo é que a Lei n. 13.467/2017 incluiu o parágrafo único ao artigo 60 da CLT, dispondo que a negociação coletiva prevalecerá sobre o caput do artigo, aceitando a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

A regra disposta no parágrafo único foi inserida após a reforma trabalhista, sendo sua aplicação imediata, abrangendo, assim, a situação dos autos, posto que a presente ação foi ajuizada no dia 18/09/2018, após a entrada em vigor da reforma trabalhista.

Assim, com a alteração do texto consolidado, é possível retomar a interpretação antes adotada de que o artigo 60 da CLT e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal versavam sobre a mesma questão, de forma que a existência de norma coletiva é suficiente para validar a prorrogação do horário de trabalho em atividade insalubre.

Por todo exposto, reputo indevidos os pedidos de horas extras formulados pelo reclamante.

Nego provimento.

A Parte Recorrente, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão recorrido.

Ao exame.

Nos termos da OJ 360/SBDI-1 do TST, faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF, o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

Ademais, é certo que esta Corte, ante a controvérsia surgida em torno da interpretação do art. 7º, XXVI, da CF, editou a Súmula 423, no sentido de que é possível a ampliação, por meio de negociação coletiva, da jornada superior a 6 horas, limitada a 8 horas, e carga de trabalho semanal, para o limite de 44 horas, pagando-se como extras as horas que ultrapassarem estes limites.

Assim, se o acordo coletivo pode estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis horas, mas limitadas a 8 horas por dia, não pode esse limite ser extrapolado.

Nesse sentido é a diretriz desta Corte, consagrada na Súmula 423/TST, que dispõe:

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 - DJ 10, 11 e 13.10.2006) . Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

No entanto, a elevação permitida pelo art. 7º, XIV, da CF, tem como fronteira o limite de oito horas; ultrapassado esse limite, considera-se



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

irregular a cláusula coletiva pactuada para o alargamento da jornada (Súmula 423, TST).

Tal circunstância torna inválida a norma coletiva, sendo devido o pagamento das horas extras excedentes da 6ª hora diária.

Na hipótese, o Tribunal Regional considerou válida a jornada de 12 horas do Reclamante, em escala 4x4, uma vez que autorizada por norma coletiva.

Dessa forma, é de se reconhecer a nulidade de cláusula coletiva que eslastece a jornada em turnos ininterruptos de revezamento para além de oito horas, devendo, de fato, ser aplicada a norma prevista no art. 7º, XIV, da CF, e reconhecidas, por conseguinte, como extraordinárias, as horas excedentes à 6ª diária.

A título ilustrativo, citam-se os seguintes julgados desta Corte:

"AGRAVO INTERNO. RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. 1. HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ESCALA DE 4X4. FIXAÇÃO DE JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS POR MEIO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. 1.1. A Eg. 1ª Turma não conheceu do recurso de revista interposto pela reclamada, mantendo a nulidade da escala 4x4, fixada em norma coletiva. 1.2. Nos termos da OJ 360 da SBDI-1 do TST, "*faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à variação de horários prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta*". 1.3. Por outro lado, a negociação coletiva é instituto valorizado e protegido pela ordem constitucional (CF, art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, art. 8º, III). Constitui opção legitimadora do regramento trabalhista, sempre adquirindo prestígio nos ordenamentos mais modernos e evoluídos. Não está - e não pode estar -, no entanto, livre de quaisquer limites, atrelada, apenas, à vontade daqueles que contratam. A mesma Constituição, que consagra acordos e convenções coletivas de trabalho, fixa direitos mínimos para a classe trabalhadora, exigindo a proteção da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Esta proteção não pode subsistir sem a reserva de direitos mínimos, infensos à redução ou supressão por particulares e categorias. Em tal área, garantidas estão as normas que disciplinam a jornada. 1.4. Com fundamento no art. 7º, XIV, da Constituição, a jurisprudência autoriza a majoração da jornada, em caso de turnos ininterruptos de revezamento, desde que prevista em negociação coletiva e limitada a oito horas diárias (Súmula 423 do TST). 1.5. Assim, tal



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

como mantido pela Turma, não há como reputar válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que preveja jornada superior a oito horas em turnos ininterruptos de revezamento. Incidência do óbice do art. 894, § 2º, da CLT." (Ag-E-RR-13700-33.2008.5.17.0012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 17/05/2019).

"RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS HABITUAIS. AJUSTE POR ACORDO COLETIVO PARA PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS EXCEDENTES DA OITAVA DIÁRIA. O art. 7º, XIV, da Constituição Federal estabelece a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, admitindo o elástico mediante negociação coletiva. Nessa esteira, a jurisprudência desta Corte Superior admite a possibilidade de o empregado se ativar em regime de turnos ininterruptos de revezamento, com jornada superior a seis horas diárias e limitada a oito horas diárias, desde que autorizado expressamente em norma coletiva e, nessa hipótese, não fará jus ao pagamento das sétima e oitava horas laboradas como extras. Inteligência da Súmula nº 423 do c. TST. Esta Corte Superior perfilha o atual entendimento de que a prestação habitual de horas extras, além da 8ª diária, desnatura o regime de trabalho em turno ininterrupto de revezamento, pactuado mediante norma coletiva, sendo devidas as horas extras excedentes da sexta diária e da trigésima sexta semanal. Precedentes. Na hipótese dos autos, a Corte Regional consignou a existência de autorização em norma coletiva para o cumprimento de carga horária de oito horas diárias em turnos ininterruptos de revezamento e a sua extrapolação habitual. Descaracterizado, portanto, o regime de turno ininterrupto de revezamento, sendo devidas as horas extras excedentes da sexta diária e da 36ª semanal. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula nº 423 do TST e provido." (RRAg-1001259-97.2017.5.02.0434, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 18/03/2022).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. LABOR EXTRAORDINÁRIO HABITUAL. NÃO OBSERVÂNCIA DA PACTUAÇÃO COLETIVA CELEBRADA PARA O ELASTECIMENTO DA JORNADA. SÚMULA 423/TST. Nos termos da Súmula 423/TST, *"estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não*



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras" . No caso concreto , no entanto, tendo sido registrado, no acórdão regional, que a jornada de trabalho do Autor era superior a 8 horas diárias, em razão do cumprimento habitual de labor extraordinário, constata-se que a pactuação coletiva celebrada para o elástico da jornada em turnos ininterruptos de revezamento não era observada, o que faz prevalecer a jornada contida no art. 7º, XIV, da CF. Por conseguinte, devem ser reconhecidas, como extraordinárias, as horas excedentes da sexta diária. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput , do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a ", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido" (Ag- AIRR-10894-67.2017.5.15.0108, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/02/2022). (g.n.)

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. PERÍODO POSTERIOR A 19/11/12. ESCALA 4X4. JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS FIXADA EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. SÚMULA 423 DO TST. 1. O Tribunal Regional considerou "*válida cláusula de acordo coletivo que instituiu turnos ininterruptos de revezamento em escala 4x4, com dois de trabalho no turno das 6h às 18h e dois dias das 18h às 6h, com duas horas de intervalo, seguidos de quatro dias de folga*". 2. A jurisprudência desta Corte consagra a impossibilidade de elástico a jornada em turnos ininterruptos de revezamento para além de 08 (oito) horas, por meio de negociação coletiva. Nesse sentido é o entendimento cristalizado na Súmula 423 do TST: "*Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras*". Recurso de revista conhecido e provido" (Ag-RRAg-860-09.2017.5.17.0001, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 02/12/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PROFERIDO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. PREJUDICADO, EM DECORRÊNCIA, O EXAME DE TRANSCENDÊNCIA. A jurisprudência deste Tribunal, consubstanciada na Súmula nº 423, admite o elástico da jornada de seis horas para os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento, por meio de regular negociação coletiva, desde que limitada a oito horas. No caso dos autos, havia previsão na norma coletiva de



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

elastecimento da jornada em até doze horas. Circunstância que torna inválida a jornada prevista na negociação coletiva. Estando a decisão recorrida em consonância com a jurisprudência pacífica desta Corte fica evidenciado que a causa não reflete os critérios de transcendência descritos pelo art. 896-A, § 1º, da CLT, mormente transcendência política ou jurídica. Diante desse contexto, deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista quando não preenchidos os seus requisitos de admissibilidade. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-100936-64.2020.5.01.0071, 6ª Turma, Rel Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 24/03/2023).

"RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. [...] HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. REGIME DE COMPENSAÇÃO 4X4. O art. 7º, XIV, da Constituição Federal estabelece a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, admitindo o elastecimento mediante negociação coletiva. No caso dos autos, verificou-se a adoção do regime 4x4, que pressupõe jornada de 12 (doze) horas, com escala de 4 (quatro) dias de trabalho por 4 (quatro) de descanso. Ficou delimitado que o trabalho ocorreria durante 4 dias consecutivos, em turnos de 12 horas (das 7 às 19h ou das 19h às 7h). O eg. TRT declarou a nulidade do regime de compensação na modalidade banco de horas, ao fundamento de que não foram atendidos os requisitos previstos na norma coletiva que expressamente vedava a prestação de trabalho extraordinário de forma habitual, exigia a celebração de acordo individual para fins de prorrogação de jornada e estabelecia o limite de 10 (dez) horas diárias de trabalho, motivo pelo qual, considerando a jornada contratual, condenou a ré ao pagamento de horas extras a partir da 8ª diária e 44ª semanal de forma não cumulativa. Ainda que declarada a nulidade do regime de compensação, constatado que o trabalho em turno ininterrupto de revezamento e que não foram atendidos os requisitos previstos no acordo coletivos para fins de compensação de jornada, o empregado faz jus ao recebimento de horas extras além da 6ª diária, como disciplinado no art. 7º, XIV, da CF. Recurso de revista conhecido, por violação do art. 7º, XIV, da CF, e provido. Conclusão: Agravo de instrumento da ré conhecido e desprovido; agravo de instrumento do autor parcialmente conhecido e provido e recurso de revista do autor conhecido e provido" (RR-1251-59.2014.5.12.0016, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 24/03/2023).



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. LEI 13.015/2014. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS HABITUAIS. Nos termos da Súmula 423 do TST, a jurisprudência pacífica desta Corte Superior autoriza a majoração da jornada, no caso de turnos ininterruptos de revezamento, apenas quando autorizada em norma coletiva e desde que limitada a oito horas diárias. No caso, restou demonstrado que o reclamante estava sujeito a jornada de trabalho superior a 8 (oito) horas diárias, extrapolando o limite diário previsto na Súmula 423 do TST, descaracterizando, por conseguinte, o regime previsto na norma coletiva, motivo pelo qual faz jus ao pagamento das horas trabalhadas após a 6ª diária e 36ª semanal. Agravo não provido" (Ag-RR-936-12.2013.5.02.0447, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 03/11/2021). (g.n.)

Por fim, reconhecida a jornada de 6h diárias e 36h semanais, aplica-se o divisor 180.

O recurso de revista, portanto, comporta conhecimento, por má aplicação da Súmula 423/TST.

Pelo exposto, CONHEÇO do recurso de revista por má aplicação da Súmula 423/TST; e, no mérito, com arrimo no art. 932, V, "a", do CPC/2015 (art. 557, § 1º-A, do CPC/1973), **DOU-LHE PROVIMENTO** para, reconhecendo a **nulidade da cláusula coletiva que prevê jornada de 12h, em escala 4x4, para empregado submetido a turno ininterrupto de revezamento**, condenar a Reclamada ao pagamento, como extra, das horas excedentes da sexta diária e da trigésima sexta semanal, aplicando o divisor 180, mantidos os demais parâmetros fixados na sentença.

Nas razões do agravo, a Parte Agravante pugna pelo provimento do agravo de instrumento.

Sem razão, contudo.

Do cotejo da decisão agravada com as razões do agravo, verifica-se que a Parte Agravante não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão monocrática que negou provimento ao seu agravo de instrumento.

A Parte Recorrente, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão regional.

Sem razão.

Com relação ao tema "**turnos ininterruptos de revezamento**", acresça-se o seguinte.

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

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).

De outro lado, não obstante a 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.

Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não podem prevalecer se concretizada 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 concede 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 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**



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

(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.).

Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Tanto é assim que 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**, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - *leading case* do **Tema 1046 de Repercussão Geral cujo título é "Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente"** -, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, 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 pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta.

Eis a tese: ***"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-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

Cumprе salientar que, passadas mais de três décadas de experiência jurídica e cultural intensa desde o advento da Constituição (de 1988 a 2023), a jurisprudência trabalhista já tem, contemporaneamente, aferido de modo bastante objetivo e transparente a adequação setorial negociada. Nessa linha, de maneira geral, tem considerado que, estando a parcela assegurada por regra estatal imperativa, ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista, salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da regra coletiva negociada.

No caso concreto, discute-se o alcance da negociação coletiva sobre a fixação de duração do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, no período anterior à Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Para avaliar a questão, primeiramente é preciso atentar 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.

Assim, a partir dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada, aplicados à duração do trabalho, é válida, por exemplo, a ampliação da jornada especial em turnos ininterruptos de revezamento (jornada especial de 6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela Constituição). Esta, porém, ampliação pode fazer-se até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 horas na semana), *desde que a transação ampliativa se faça por negociação coletiva* (art. 7º, XIV, CF/88).

Essa hipótese ampliativa da duração do trabalho não traduz real exceção ao critério acima enunciado, dado que se trata, no presente caso, de ampliação de *jornada especial reduzida* (6 horas), até atingir-se o montante padrão estabelecido no art. 7º, XIII, da Constituição de 1988, de 8 horas diárias, que não pode ser alargado, regra geral, conforme Súmula 423/TST.

Convém destacar, aliás, que a Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633, asseverou a necessidade de se observar a jurisprudência consolidada do TST e do próprio STF no exame judicial dos limites da negociação coletiva e na definição



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

dos direitos trabalhistas considerados indisponíveis, por pertencerem ao grupo de normas que estabelecem um *patamar mínimo civilizatório* dos trabalhadores.

Nesse sentido, oportuno transcrever o seguinte excerto do voto do Exmo. Relator do ARE 1.121.633, Ministro Gilmar Mendes:

“É claro que nem sempre é fácil delimitar *ex ante* qual seria o patamar civilizatório mínimo que escaparia do âmbito da negociabilidade coletiva.

Para conferir maior segurança jurídica às negociações, a Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, acrescentou à CLT dois dispositivos que definiriam, de forma positiva e negativa, os direitos passíveis de serem objeto de negociação coletiva. A redação conferida ao art. 611-A da CLT prevê as hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, enquanto que o art. 611-B da CLT, lista matérias que não podem ser objeto de transação em acordos e negociações coletivos caso sejam suprimidos ou reduzidos.

Considerando que, na presente ação, não estamos discutindo a constitucionalidade dos arts. 611-A e 611-B da CLT, entendo que uma resposta mais efetiva sobre os limites da negociabilidade coletiva deve ser buscada na própria jurisprudência consolidada do TST e do STF em torno do tema.

A jurisprudência do TST tem considerado que, estando determinado direito plenamente assegurado por norma imperativa estatal (Constituição, Leis Federais, Tratados e Convenções Internacionais ratificados), tal norma não poderá ser suprimida ou restringida pela negociação coletiva trabalhista, a menos que haja autorização legal ou constitucional expressa.

Portanto, são excepcionais as hipóteses em que acordo ou convenção coletivos de trabalho podem reduzir garantias previstas no padrão geral heterônomo justralhista. Isso ocorre somente nos casos em que a lei ou a própria Constituição Federal expressamente autoriza a restrição ou supressão do direito do trabalhador.

É o que se vislumbra, por exemplo, na redação dos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988, os quais estabelecem que são passíveis de restrição, por convenção ou acordo coletivo, questões relacionadas a redutibilidade salarial, duração, compensação e jornada de trabalho, *in verbis*:

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

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

(...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

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

Portanto, em relação a essas matérias, **disposições de acordo ou convenção coletiva de trabalho podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista**, mesmo que isso importe em redução de direitos do trabalho.

Assim, ainda que de forma não exaustiva, entendo que a jurisprudência do próprio TST e do STF considera possível dispor, em acordo ou convenção coletiva, ainda que de forma contrária a lei sobre aspectos relacionados a: (i) **remuneração** (reduzibilidade de salários, prêmios, gratificações, adicionais, férias) e (ii) **jornada** (compensações de jornadas de trabalho, turnos ininterruptos de revezamento, horas *in itinere* e jornadas superiores ao limite de 10 horas diárias, excepcionalmente nos padrões de escala doze por trinta e seis ou semana espanhola).

Por outro lado, é entendimento assente do TST que as **regras de intervalos intrajornadas, bem como as que estabelecem o limite legal de 5 (cinco) minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, não podem ser suprimidas ou alteradas por convenções coletivas.**

Para fins de sistematização, colaciono abaixo **tabela que sintetiza os principais julgados do TST e do STF**, antes e após a promulgação da Reforma Trabalhista, envolvendo o tema do acordado sobre o legislado.(...)" (destacamos)

Observe-se que, na *"tabela que sintetiza os principais julgados do TST e do STF"*, mencionada pelo Ministro Gilmar Mendes em seu voto, a Suprema Corte menciona e ratifica a jurisprudência pacífica desta Corte sobre os limites da negociação coletiva, em matéria de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, à extensão máxima de 8 horas diárias de trabalho, nos termos da Súmula 423/TST.

Evidentemente, se o acordo coletivo pode estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis horas, mas limitadas a 8 horas por dia, não pode esse limite ser extrapolado, por constituir *patamar mínimo civilizatório*, direito indisponível, conforme a jurisprudência do TST e do STF.

Conforme visto, na situação vertente, ficou incontroverso nos autos que o Reclamante laborou em turnos ininterruptos de revezamento em jornadas superiores à duração diária de 8 horas, conforme consta no acórdão regional.

Com efeito, as premissas constantes no acórdão do TRT demonstram com muita propriedade o desrespeito a direito indisponível e constitucional



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

do trabalhador, relativo à limitação da duração do trabalho nesse regime especial de trabalho, mais desgastante por natureza (art. 7º, XIV, da CF).

Assim, não se há falar em validade das normas coletivas.

Nesse sentido:

"AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. DESCUMPRIMENTO. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. PAGAMENTO DAS HORAS TRABALHADAS APÓS A 6ª DIÁRIA COMO EXTRAS. In casu, o Tribunal Regional consignou que a norma coletiva previa uma jornada em sistema de turnos ininterruptos de revezamento de oito horas diárias. A Corte a quo concluiu pela descaracterização do ajuste, ao fundamento de que o conjunto fático-probatório dos autos comprova que o reclamante prestava horas extras habituais além da 8ª diária. O artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal estabelece a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. Na parte final desse dispositivo, a Carta Magna permitiu a flexibilização dessa jornada por meio de negociação coletiva. No caso, repita-se, a jornada de trabalho do autor foi fixada, por meio de norma coletiva, em oito horas diárias, o que obedeceria ao disposto no artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal. Todavia, na hipótese vertente, o Regional afirmou que a jornada fixada pela norma coletiva era reiteradamente descumprida, razão pela qual descaracterizou a avença. Assim, tendo as partes convenientes fixado, mediante negociação coletiva, que a jornada de trabalho dos empregados submetidos ao regime de turnos ininterruptos de revezamento seria de oito horas diárias e considerando as afirmações do Colegiado regional de que essa jornada era reiteradamente descumprida, não há como emprestar validade a essa cláusula coletiva. Precedentes. Agravo desprovido" (Ag-E-ED-ARR-859-84.2014.5.12.0060, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 10/03/2023).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. I. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS PARA ALÉM DA OITAVA DIÁRIA. SÚMULA 423 DO TST. 1. O Tribunal Regional constatou que o reclamante trabalhou em regime de turnos ininterruptos de revezamento. Com efeito, verificou que *"a norma coletiva é clara quanto a proibição de realização de horas extras nos turnos ininterruptos de revezamento de 6 e 8 horas, cláusula 23º do ACT 2018/2019, sendo que o recorrido extrapolava em muito a jornada pactuada com habitualidade, conforme se verifica pelos cartões de ponto. (...) Em outras palavras, em se tratando de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de*



PROCESSO Nº TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013

revezamento, ampliada por norma coletiva, não se admite a sua extrapolação além da oitava hora. (...) Portanto, mesmo no período de vigência do referido acordo não há como suprimir pagamento das horas extraordinárias, na medida em que as regras estipuladas no ACT não foram observadas pela reclamada." 2. Essa Corte firmou o entendimento no sentido de que, na hipótese em que a norma coletiva autoriza o labor para além das seis horas diárias em turnos ininterruptos, a prestação habitual de horas extras para além da oitava diária e quadragésima quarta semanal descaracteriza a cláusula coletiva. Precedentes. 3. O Tribunal Regional decidiu em consonância com a jurisprudência desta Corte. Óbice do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST." (Ag-AIRR-261-02.2020.5.08.0103, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 28/04/2023).

Tratando-se, portanto, de decisão proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), é insuscetível de reforma ou reconsideração.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, negar provimento ao agravo.

Brasília, 06 de março de 2024.

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

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI
Desembargadora Convocada Relatora