

**A C Ó R D ã O**  
**(2ª Turma)**  
**GMMHM/frp/ms**

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/2014.**

**TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDOTA. CELEBRAÇÃO COM O SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. COMPROMISSO DE NÃO AUTORIZAR JORNADA SUPERIOR À PERMITIDA EM LEI PARA OS TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO.**

**VALIDADE.** A discussão havida nos autos está centrada na validade ou não de Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, firmado entre o sindicato da categoria profissional e o Ministério Público, sem a participação da empresa, ora agravante, pelo qual o Sindicato se comprometeu a não ajustar em acordo ou convenção coletiva jornada superior à permitida em lei, especialmente no regime 4x4. O TAC constitui uma medida alternativa com eficácia extrajudicial para a solução de interesses e conflitos coletivos, por meio do qual o ente público, em especial, o Ministério Público do Trabalho toma dos interessados o compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais. Trata-se de um instrumento mais econômico e eficiente do que a ação civil pública, cujo resultado advém de uma sentença judicial e, por isso, serve para desafogar o Judiciário. O Sindicato réu é o representante dos empregados e, ao contrário do que ocorre com a negociação coletiva, não há previsão legal de autorização em assembleia para assinatura do ajustamento de conduta pelo presidente do ente sindical. Quanto à legalidade da jornada 4x4 em

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

alternância de turnos ininterruptos de revezamento a cada quatro meses, é importante registrar que o art. 7.º, XIV, da Constituição da República não fixa a periodicidade da alternância de turnos necessária para configuração do regime de trabalho em turnos de revezamento. O pressuposto do direito à jornada especial prevista no citado dispositivo da Carta Maior é a alternância de turnos que compreenda, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno (Orientação Jurisprudencial 360 da SDI-1 desta Corte). Esta Corte tem firmado o entendimento de que a alternância periódica de turnos prejudica o relógio biológico do ser humano e o seu convívio familiar e social. Precedentes. Convém registrar que, no julgamento do ARE n. 1.121.633, o Supremo Tribunal Federal, ao reformar acórdão desta Corte Superior que considerou inválida norma coletiva que suprimia o pagamento de horas *in itinere*, declarou que *"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"*. A Suprema Corte, portanto, prestigiou a negociação coletiva, mas ressaltou aqueles direitos considerados de indisponibilidade absoluta. De outro lado, conforme se extrai do voto condutor exarado no referido julgamento do STF, *"são excepcionais as hipóteses em que acordo ou convenção coletivos de trabalho podem reduzir garantias previstas no padrão geral heterônomo justrabalhista"* e que "isso ocorre somente nos

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

casos em que a lei ou a própria Constituição Federal expressamente autoriza a restrição ou supressão do direito do trabalhador". Com efeito, as normas constitucionais de proteção do trabalho dotadas de eficácia plena não podem ser derogadas por legislação infraconstitucional autônoma ou heterônoma, porque estas retiram da própria Constituição o seu fundamento de validade. *In casu*, o Tribunal Regional manteve a validade do TAC pelo qual o Sindicato da categoria se comprometeu a deixar de estabelecer em acordo ou convenção coletiva cláusula que estipule jornada superior à permitida em lei. Por fim, destacou que *"não obstante o art. 7º, inciso XIV da CF garanta aos empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento jornada de seis horas diárias, há autorização para o seu elastecimento até oito horas diárias mediante negociação coletiva"*, conforme previsto na Súmula 423 do TST. Sob esse enfoque, por traduzir medida de segurança e medicina do trabalho, permanece válido o entendimento pacificado na Súmula 423 desta Corte, no sentido de que *"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"*. Por conseguinte, não há que se falar em nulidade do TAC firmado entre o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato da categoria profissional, representantes dos interessados, em face do objeto firmado pelo referido Termo. Nesse contexto, o recurso encontra óbice na Súmula 333 do TST e no art. 896, § 7.º, da CLT. **Agravo de instrumento a que se nega provimento.**

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-343-13.2015.5.23.0096**, em que é Agravante **MINERAÇÃO APOENA S.A.** e Agravada **UNIÃO (PGU)**.

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que denegou seguimento ao recurso de revista.

A parte recorrida apresentou contrarrazões ao recurso de revista.

É o relatório.

**V O T O****Conhecimento**

Atendidos os pressupostos extrínsecos do agravo de instrumento, conheço do recurso.

**Mérito**

**TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA. CELEBRAÇÃO COM O SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. COMPROMISSO DE NÃO AUTORIZAR JORNADA SUPERIOR À PERMITIDA EM LEI PARA OS TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. VALIDADE.**

Eis os termos do acórdão regional, no particular:

**"TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA - VALIDADE**

Insurge-se a autora contra a sentença que indeferiu o pleito de anulação do termo de ajustamento de conduta (TAC) celebrado entre os réus, aduzindo, em síntese, que a invalidade decorre de sua não participação no ajuste e do vício de consentimento do 2º réu (STIEMT), bem assim ser lícita a jornada 4x4 (quatro dias de labor por 4 dias de descanso) que se busca estabelecer.

Pois bem.

No caso, a empresa Mineração Apoena S.A. ajuizou a presente ação visando a anulação de TAC celebrado entre o Sindicato da categoria profissional representante de seus empregados e o MPT, pelo qual se comprometeu o primeiro a se abster de estabelecer em acordo ou convenção

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

coletiva cláusula que estipule jornada de trabalho superior à permitida em lei, especialmente no regime denominado 4x4.

Realço, inicialmente, que, em se tratando de TAC pelo qual o sindicato réu (STIEMT) se obrigou a deixar de pactuar normas coletivas que envolvam o estabelecimento de jornada superior à permitida em lei, resta patente o interesse de agir da autora, pois, mesmo sem ter subscrito o termo e não estar afeta às penalidades decorrentes de seu descumprimento, se vê impossibilitada de ajustar com o sindicato da categoria obreira jornada que extrapole os limites legais. Presente, pois, o binômio necessidade e adequação - a ação anulatória é o instrumento correto à invalidação do TAC eventualmente viciado -, não se há falar em carência do direito de ação.

Prosseguindo, cabe esclarecer que o TAC firmado pelo Ministério Público consiste em acordo pelo qual se objetiva prevenir lesão a direitos, em regra, transindividuais, ou mesmo evitar sua repetição, sendo que, através de um compromisso aceito de livre e espontânea vontade, a parte que o assina se compromete a acertar sua conduta com os termos da lei por um prazo indeterminado.

Veja-se que é requisito de validade do TAC que o compromisso tenha sido firmado de livre e espontânea vontade, sendo que, no caso, diferentemente do que sustenta a autora, o só fato de o termo ter sido pré-redigido não importa em conclusão de que o sindicato réu tenha sido induzido a erro ou coagido.

Outrossim, como bem observou o juízo de origem, verifica-se da ata de audiência com o MPT que, em 30/7/2013, o sindicato réu, devidamente representado pelo seu presidente e advogado, os quais, tal como o membro do MPT, a subscreveram, esclarecimento que aquela audiência se dava em razão da jornada excessiva pactuada nos acordos coletivos firmados com a empresa Mineração Apoena (autora), oportunidade em que foi proposta a celebração do TAC n. 888/2013, de modo que o sindicato subscritor foi devidamente esclarecido da finalidade pela qual se propôs o ajuste.

Também é incontroverso que o Sindicato já havia celebrado ajuste semelhante em razão de instrumentos coletivos firmados com empresa diversa, através do TAC n. 95/2008, o que mitiga ainda mais a alegação de desconhecimento do tema abordado no ajuste, visto que familiarizado com a questão.

Outrossim, tal como ocorre na negociação coletiva, onde a manifestação de vontade de cada uma das partes é independente e soberana, o mesmo ocorre com o TAC, no qual a manifestação individual da parte pela sua celebração prevalece mesmo que tal ajuste seja contrário aos interesses de outros que com ela tenham relações, ou seja, o interesse contrário de terceiros não impede a celebração do ajuste, razão pela qual a não participação da autora na audiência e no ajuste realizado entre o MPT e o sindicato não tem o condão de invalidar o TAC. Também, por este motivo, o eventual desconhecimento do sindicato de tratativas anteriormente havidas entre o MPT e a empresa autora, bem assim dos motivos que impediram a

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

formalização de compromisso com ela relativamente à jornada praticada, não invalida o TAC celebrado.

Não se detecta, assim, o alegado vício na manifestação de vontade do Sindicato réu.

Também não se há falar em invalidação decorrente da ausência de comprovação de autorização pelos empregados representados, isso por que, diferentemente do que ocorre com a negociação coletiva, não existe previsão legal de autorização em assembleia para celebração de ajustamento de conduta do sindicato com o MPT, mesmo que isso importe em vedação a estipulação de cláusulas em convenções ou acordos coletivos, de maneira que a manifestação de aquiescência pelo presidente da entidade sindical basta à formalização do TAC.

Veja-se, nesse passo, que em negociações coletivas anteriores o Sindicato réu e a autora pactuavam jornada 4x4 (quatro dias de labor por quatro dias de descanso), com alternância entre turnos diurno e noturno a cada quatro meses da contratualidade.

Assim é que a negociação coletiva vedada pelo TAC não versa sobre jornada de trabalho de empregados sujeitos aos limites legais de 8 horas diárias e 44 semanais, mas alternância de horários de trabalho a cada 4 (quatro) meses, o que é de porte a descaracterizar o regime de turnos ininterruptos de revezamento, visto que a alternância, ainda que quadrimestral, atinge o relógio biológico do empregado que trabalha ora em horário diurno, ora em noturno, sendo justamente tal fato bjetivado pelo legislador constituinte, através do art. 7º, inciso XIV, como merecedor da compensação com o turno reduzido de 6 (seis) horas diárias, ante aos efeitos nefastos que causa à saúde do trabalhador, sendo devido o pagamento das horas laboradas além desse limite legal.

Nesse sentido é o entendimento predominante do Tribunal Superior do Trabalho, conforme os seguintes arestos:

(...)

Assim é que a negociação coletiva vedada pelo TAC trata de empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento, de maneira que deveriam cumprir a jornada especial de seis horas diárias.

Prosseguindo, vale frisar que não obstante o art. 7º, inciso XIV da CF garanta aos empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento jornada de seis horas diárias, há autorização para o seu elástico até oito horas diárias mediante negociação coletiva, consoante prevê a Súmula n. 423 do TST:

(...)

Entretanto, no caso, **os empregados, embora submetidos a turnos ininterruptos de revezamento, cumpriam carga horária, em média, de 11 (onze) horas diárias, durante a vigência dos referidos ACTs, contrariando a determinação da aludida Súmula que estabelece que o elástico da jornada em tais casos deve se limitar a 8 horas diárias.**

Não ocioso esclarecer que o acórdão desta Turma citado nas razões recursais (RO 0000311-08.2015.5.23.0096 - Rel. Des. Osmair Couto), apesar de

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

reputar válida a norma coletiva que instituiu o labor em turnos ininterruptos, não adentrou na discussão acerca da limitação da jornada a 8 horas diárias, razão pela qual não se presta ao debate posto nestes autos.

Já o precedente turmário do TST (5ª T. - RR -10953-04.2014.5.03.0073 -DEJT de 16/9/2016), referido no apelo, que reputou válida a norma coletiva que instituiu o turno ininterrupto de revezamento com o extrapolamento da jornada máxima legal de 8 horas diárias é posicionamento minoritário no âmbito daquela Corte, o qual, inclusive, com os termos da já mencionada Súmula n. 423 do TST.

Veja-se, nesse sentido, o recente julgado da SBDI-1:

(...)

Consigno, ainda, que não se há falar em aplicação das disposições da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que promovem alterações na CLT no que tange à negociação coletiva, pois não interferem na apreciação do TAC ora analisado, ante sua celebração anterior à respectiva vigência.

Nesse passo, não verificados quaisquer vícios relativamente às formalidades e conteúdo do TAC impugnado, mantenho a sentença que indeferiu o pedido de anulação do termo.

Para fins de prequestionamento, consigno que não restaram violadas as disposições dos arts. 7º, XXVI da CF/88, 611-A (instituído pela Lei n. 13.467/17) e 612 da CLT e 14-A da Resolução n. 69/2007.

Nego provimento." (grifos apostos).

Em minuta de agravo, a empresa autora defende a viabilidade do seu recurso de revista, no qual alega que o termo de Ajustamento de Conduta é inválido pelo fato de ser diretamente afetada pela negociação e não ter participado da sua assinatura.

Afirma que o Sindicato profissional foi induzido à assinatura do TAC, além de ter sido firmado apenas pelo Presidente do ente sindical, sem a anuência da assembleia.

Denuncia violação dos arts. 5.º, § 6.º, da Lei 7.347/1985; 7.º, XXVI, e 8.º, III e IV, da Constituição Federal; 113 do Código Civil; e 612 da CLT.

Sustenta que a jornada 4x4, negociada coletivamente com o sindicato, é válida e benéfica ao trabalhador pela redução dos dias de trabalho e ampliação dos dias de folga.

Denuncia violação dos arts 7.º, XIII, XIV e XXVI, e 8.º, III e IV, da Constituição Federal, contrariedade às Súmulas 423 e 444 do TST e divergência jurisprudencial.

Por fim, argumenta que o TAC foi firmado antes da reforma trabalhista, vigente desde 11/11/2017, pelo que defende que eventual discussão relativa

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

à validade ou não da jornada 4x4 perdeu o objeto, com a prevalência das normas coletivas sobre a lei.

Aponta ofensa aos arts. 5.º, II, e 7.º, XIII, da Constituição Federal; 611 - A da CLT e 104 do Código Civil.

**Pois bem.**

A discussão havida nos autos está centrada na validade ou não de Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, firmado entre o sindicato da categoria profissional e o Ministério Público, sem a participação da empresa, ora agravante, pelo qual o Sindicato se comprometeu a não ajustar em acordo ou convenção coletiva jornada superior à permitida em lei, especialmente no regime 4x4.

O TAC constitui uma medida alternativa com eficácia extrajudicial para a solução de interesses e conflitos coletivos, por meio do qual o ente público, em especial, o Ministério Público do Trabalho toma dos interessados o compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais.

Trata-se de um instrumento mais econômico e eficiente do que a ação civil pública, cujo resultado advém de uma sentença judicial e, por isso, serve para desafogar o Judiciário.

O Sindicato réu é o representante dos empregados e, ao contrário do que ocorre com a negociação coletiva, não há previsão legal de autorização em assembleia para assinatura do ajustamento de conduta pelo presidente do ente sindical.

Quanto à legalidade da jornada 4x4 em alternância de turnos ininterruptos de revezamento a cada quatro meses, é importante registrar que o art. 7.º, XIV, da Constituição da República não fixa a periodicidade da alternância de turnos necessária para configuração do regime de trabalho em turnos de revezamento. O pressuposto do direito à jornada especial prevista no citado dispositivo da Carta Maior é a alternância de turnos que compreenda, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno (Orientação Jurisprudencial 360 da SDI-1 desta Corte).

Esta Corte tem firmado o entendimento de que a alternância periódica de turnos prejudica o relógio biológico do ser humano e o seu convívio familiar e social. Nesse sentido citam-se precedentes desta Corte:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. CONFIGURAÇÃO. ALTERNÂNCIA DE TURNOS A CADA QUATRO MESES. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Discute-se se

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

a alternância na jornada de trabalho a cada quadrimestre configura ou não turno ininterrupto de revezamento. No caso concreto, o Regional entendeu caracterizado o trabalho do Reclamante em turno ininterrupto de revezamento, uma vez que havia alternância de turnos a cada quatro meses, o que configura prejudicialidade à saúde do trabalhador. É entendimento desta Corte que o fato de a alternância de turno ocorrer de forma quadrimestral não descaracteriza o trabalho no aludido regime especial. Registre-se que desempenhado o trabalho com alternância periódica de horário, de modo que esteja o empregado submetido, no todo ou em parte, ao horário diurno e noturno, aplica-se a jornada especial prevista no artigo 7º, XIV, da Constituição Federal, consoante dispõe a Orientação Jurisprudencial 360 da SBDI-1 do TST. Assim, estabelecida a alternância de turnos, o que acarreta um maior desgaste para a saúde e para a vida familiar e social do trabalhador, resta caracterizado o aludido regime. Julgados. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação" (Ag-AIRR-153-79.2017.5.23.0096, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 16/12/2022).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 2. HORAS EXTRAS. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. ESCALA 4X4. ELASTECIMENTO DE JORNADA PARA ALÉM DO LIMITE DE OITO HORAS. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. 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. Contudo, conforme consta da citada Súmula, a validade do elastecimento de jornada em turnos ininterruptos de revezamento apenas pode ser aceita se fixada por regular negociação coletiva e se for limitada a 8 horas, ainda que o elastecimento seja para fins de compensação da carga semanal. Noutra norte, amplas são as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis, havendo limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. Desse modo, ela não prevalece se

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

concretizada mediante ato estrito de renúncia ou se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Nesse contexto, não poderia a norma coletiva restringir os efeitos de um direito assegurado constitucionalmente aos empregados, mormente quando se sabe que a jornada de trabalho superior a 8 horas é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais. Assim sendo, é de se reconhecer a nulidade de cláusula coletiva quando há elastecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento para além de oito horas, hipótese dos autos em que o Reclamante laborava 12 horas diárias, devendo ser aplicada a norma prevista no art. 7º, XIV, da CF, e reconhecidas, por conseguinte, como extraordinárias, as horas excedentes da 6ª diária. Dessa forma, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, III e IV, "a ", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido" (Ag-AIRR-131-21.2017.5.23.0096, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/01/2019).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. REGIME DE TRABALHO ESPECIAL. 4X4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A decisão agravada está em plena consonância com a diretriz inserta na OJ 360 da SBDI-1/TST, a qual estabelece que '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 alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta'(...)" (Ag-AIRR-454-31.2014.5.23.0096, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 13/04/2018).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. Prevalece nesta Corte Superior o entendimento de que faz jus à jornada especial do art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que isso ocorra a cada três meses. Inteligência da Orientação Jurisprudencial 360 da SBDI-I do TST. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. GARANTIA DE EMPREGO. MEMBRO DA CIPA EM EMPRESA TERCEIRIZADA. FIM DO CONTRATO ENTRE A PRESTADORA E A TOMADORA DOS SERVIÇOS. O Regional asseverou que o reclamante foi dispensado após a extinção do contrato de prestação de serviços entre sua empregadora e a tomadora de serviços (Goodyear do Brasil), não se justificando, portanto, a manutenção das atividades dos membros da CIPA junto à mencionada empresa. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

(TST-RR-243100-46.2009.5.15.0007, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 09/06/2017)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. CARACTERIZAÇÃO. PERIODICIDADE DA ALTERNÂNCIA DOS TURNOS. 1. O art. 7º, inc. XIV, da Constituição da República não fixa a periodicidade da alternância de turnos necessária à configuração do regime de trabalho em turnos de revezamento. O pressuposto do direito à jornada especial prevista no citado dispositivo é a alternância de turnos que compreenda, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno (Orientação Jurisprudencial 360 da SDI-1 desta Corte). 2. A circunstância de a alternância ter periodicidade mensal não descaracteriza o regime de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Precedentes. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (...) (TST-RR-13000-17.2005.5.02.0065, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT 11/11/2016)

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERNÂNCIA TRIMESTRAL. Estão atendidas as exigências do art. 896, § 1º-A, da CLT. O TRT entendeu que a alternância de turnos a cada 3 meses de trabalho não caracteriza a alteração rotineira uniforme dos horários. Por sua vez, prevalece nesta Corte Superior o entendimento de que 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 isso ocorra a cada três meses. Julgados. Dessa forma, demonstrado que o reclamante trabalhava em sistema de alternância de turnos, que abrangiam os horários diurno e noturno, faz jus à jornada reduzida prevista no art. 7º, XIV, da Constituição Federal e às horas laboradas além da 6ª diária e 36ª semanal. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST-ARR- 907-36.2013.5.15.0079, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DEJT 30/9/2016).

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERNÂNCIA DE TURNOS MENSAL. CONFIGURAÇÃO. A mudança de turnos de trabalho, ainda que operada mensalmente, acarreta prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, desajustando o seu relógio biológico, em decorrência das alterações em seus horários de repouso, alimentação, lazer, etc. O que de fato importa é o prejuízo à higidez física e mental do trabalhador, e não a periodicidade da alternância. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR-465-95.2011.5.03.0072, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, DEJT 16/9/2016).

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERNÂNCIA MENSAL, BIMESTRAL E TRIMESTRAL. CARACTERIZAÇÃO. Nos termos da OJ nº 360 da SBDI-1/TST, 'faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

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'. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST-AIRR-24965-51.2014.5.24.0101, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 16/9/2016).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. CARACTERIZAÇÃO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 360 DA SBDI-1 DO TST. CUMPRIMENTO HABITUAL DA JORNADA ALÉM DA 8ª HORA DIÁRIA. INVALIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. DECISÃO REGIONAL EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA Nº 423 DESTA CORTE. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que o reclamante se submetia a turnos ininterruptos de revezamento, na medida em que 'o autor trabalhava em média das 07:30 às 17:30/18h30 e das 17:30 às 03:30/05:30, de forma alternada, variando mensalmente, quinzenalmente e semanalmente'. Dessa forma, em razão de o autor laborar nos períodos diurno e noturno, a Corte *a quo* concluiu que havia alternância de turno significativa, que acarretava prejuízos à saúde, e, conseqüentemente, aplicou a Orientação Jurisprudencial nº 360 da SBDI-1 desta Corte. A mens legis do artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, ao estabelecer jornada reduzida para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, foi a de preservar a saúde do trabalhador, tendo em vista o maior desgaste proporcionado pela citada alternância de jornadas entre os turnos diurno e noturno. Na linha da diretriz perfilhada pela Orientação Jurisprudencial nº 360 da SBDI-1 desta Corte, a condição essencial para o reconhecimento do regime de turno ininterrupto de revezamento é o desempenho das 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, independentemente de o revezamento ter periodicidade semanal, quinzenal ou mensal. Não se pode, portanto, afastar a aplicação do citado verbete jurisprudencial, como pretende a reclamada, o qual prevê, expressamente, que a condição essencial para o reconhecimento do regime de turno ininterrupto de revezamento é o desempenho das 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. Nesse contexto, o autor faz jus à jornada especial, prevista no artigo 7º, inciso XIV, da Constituição da República, consoante a Orientação Jurisprudencial nº 360 da SBDI-1 desta Corte, que assim dispõe: "OJ-SDI1-360 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO. DJ 14.03.2008. Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1998 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

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

a atividade da empresa de forma ininterrupta". Por outro lado, o Regional considerou inválida a norma coletiva em que se estabeleceu o estancamento da jornada além da 6ª diária, tendo em vista que ficou demonstrado que a jornada de trabalho do autor ultrapassava oito horas diárias, em virtude da prestação habitual de horas extras. A Constituição Federal, ao estabelecer no artigo 7º, inciso XIV, jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, excepcionou, na parte final do dispositivo, que essa jornada poderia ser prorrogada mediante negociação coletiva. Deve ser considerada válida, então, cláusula normativa que transpõe o limite da jornada dos empregados que se atem em turnos ininterruptos de revezamento de seis até o limite de oito horas diárias, quando não demonstrada a ocorrência de vícios formais na negociação. Ocorre que, no caso em exame, a situação é diversa, pois houve o extrapolamento da jornada para além da oitava diária. Assim, uma vez extrapolado o limite de oito horas diárias previsto na Súmula nº 423 do TST, deve ser declarada a invalidade da norma coletiva, sendo devido o pagamento, como extra, das horas que ultrapassarem a sexta diária. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido." (TST-AIRR-650-95.2015.5.14.0005, 17/8/2016, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 26/08/2016).

Convém registrar que, no julgamento do ARE n. 1.121.633, o Supremo Tribunal Federal, ao reformar acórdão desta Corte Superior que considerou inválida norma coletiva que suprimia o pagamento de horas *in itinere*, declarou que "*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*".

Após a publicação do acórdão em que se consagrou a Tese n.º 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, restou claro que o Supremo Tribunal Federal acabou por reafirmar a jurisprudência construída por décadas no âmbito desta Corte Superior. De fato, "*são excepcionais as hipóteses em que acordo ou convenção coletivos de trabalho podem reduzir garantias previstas no padrão geral heterônomo justalabalhista*" e que "*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 extrai do voto condutor da lavra do 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

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

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 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 (redutibilidade de salários, prêmios, gratificações, adicionais, férias) e (ii) jornada (compensações de jornadas de trabalho, turnos

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

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).

(ARE 1121633, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 02/06/2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023)

O direcionamento conferido à questão pela Suprema Corte no sentido de cancelar a "redução dos direitos trabalhistas" por meio da negociação coletiva encontra limites, porque, no acórdão de mérito do ARE 1.121.633, há seguidas referências ao princípio da adequação setorial negociada, senão confira-se o acórdão que reconheceu a repercussão geral da matéria:

Por força da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, entende-se que as convenções coletivas não podem diminuir ou esvaziar o padrão geral de direitos trabalhistas previsto na legislação aplicável, **salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa**. Isso significa que acordos e convenções coletivas apenas podem tratar de parcelas justralhistas de indisponibilidade relativa.

Isso conduz ao principal ponto desse princípio: a definição dos direitos absolutamente indisponíveis. Em regra, **as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo**, composto, em linhas gerais, (i) **pelas normas constitucionais**, (ii) pelas normas de tratados e **convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro** e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram **garantias mínimas** de cidadania aos trabalhadores.

Sobre esse ponto, destaco mais uma vez trecho de voto do Ministro Roberto Barroso, relator do processo-paradigma do tema 152 da repercussão geral, apreciado pelo Plenário desta Corte:

as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas. (grifo original).

Logo, o Supremo Tribunal Federal decidiu que a redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis assegurados "(i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores". A "redução de direitos trabalhistas" mediante negociação coletiva depende de autorização expressa da Constituição, dos tratados e convenções internacionais ou de normas infraconstitucionais que asseguram o patamar mínimo civilizatório.

*In casu*, o Tribunal Regional manteve a validade do TAC pelo qual o Sindicato da categoria se comprometeu a deixar de estabelecer em acordo ou convenção coletiva cláusula que estipule jornada superior à permitida em lei. Por fim, destacou que "*não obstante o art. 7º, inciso XIV da CF garanta aos empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento jornada de seis horas diárias, há autorização para o seu elastecimento até oito horas diárias mediante negociação coletiva*" (fl. 602), conforme previsto na Súmula 423 do TST.

Sob esse enfoque, por traduzir medida de segurança e medicina do trabalho, permanece válido o entendimento pacificado na Súmula 423 desta Corte, no sentido de que "*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*".

Por conseguinte, não há que se falar em nulidade do TAC firmado entre o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato da categoria profissional, representantes dos interessados, em face do objeto firmado pelo referido Termo.

O recurso encontra óbice na Súmula 333 do TST e no art. 896, § 7.º, da CLT.

**Nego provimento** ao agravo de instrumento.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **negar provimento** ao agravo de instrumento.

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 343-13.2015.5.23.0096**

Brasília, 15 de maio de 2024.

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

**MARIA HELENA MALLMANN**  
**Ministra Relatora**