

# RT INFORMA



## Negociado x Legislado: A aplicação do Tema 1046 de Repercussão Geral pelo TST

Um dos principais avanços trazidos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) foi, sem dúvida, o fortalecimento da negociação coletiva, que ficou conhecido como “*prevalência do negociado sobre o legislado*”<sup>1</sup>. A mudança, que buscou estabelecer limites claros para o que pode (ou não) ser objeto de negociação coletiva, foi uma verdadeira mudança de paradigma nas relações do trabalho.

Com o tempo, essa mudança vem se consolidando, especialmente após o julgamento, pelo STF, do RE 1.121.633 (Tema 1046 de Repercussão Geral, julgado em 02/06/2022), em que a Corte reafirmou o preceito da prevalência do negociado sobre o legislado. Nessa ocasião, a Corte estabeleceu que os termos acordados em convenções e acordos coletivos do trabalho devem prevalecer sobre as disposições legais, sempre que não violarem direitos absolutamente indisponíveis.

*"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"* (Tese fixada para o Tema 1046 de Repercussão Geral)

Contudo, não há uma definição legal sobre o que seriam direitos indisponíveis e direitos disponíveis, tampouco uma relação fechada desses direitos na legislação.

<sup>1</sup> Nesse sentido: “*Ressalte-se, ainda, que outra das grandes modificações introduzidas pela Lei n. 13.467/2017 é a prevalência do negociado sobre o legislado. Partindo do pressuposto de que a lei não dá conta de contemplar todas as situações e de atender às necessidades particulares de cada categoria, o legislador valorizou a negociação coletiva, considerando-a válida mesmo que esta contrarie certos preceitos legais. Nesse sentido, citam-se, em especial, as previsões contidas no § 3º do art. 8º, no art. 611-A, caput e parágrafos, no parágrafo único do art. 611-B e no art. 620, todos da CLT*” (ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 65).

Importante ressaltar que não estava em discussão no RE 1.121.633 o rol exemplificativo de direitos passíveis de negociação (art. 611-A da CLT), e o rol restritivo de direitos que não podem ser negociados de forma a reduzi-los ou suprimi-los (art. 611-B da CLT), os quais, pode-se dizer, são indisponíveis para fins de negociação que tendam a suprimi-los ou reduzi-los.

Passados dois anos dessa decisão, as Turmas do TST já julgaram diversos recursos que abordavam a temática e, assim, foram pincelando o que seriam direitos disponíveis e indisponíveis, a partir de análises casuísticas, decidindo se uma cláusula de convenção ou acordo coletivo estaria ou não em linha com a decisão do STF.

Observou-se que, de maneira geral, as Turmas do TST vêm decidindo pela validade de várias cláusulas coletivas, sobre diversos temas, em especial aqueles relacionados à duração da jornada de trabalho, intervalos de descanso e banco de horas.

**Confira neste RT Informa, os temas que têm sido entendidos, pelo TST, como passíveis de negociação coletiva em linha com a decisão do STF no Tema de Repercussão Geral 1046!**

## Direitos indisponíveis – Visão geral

O TST tem entendido que direitos indisponíveis são aqueles que a pessoa não pode renunciar, abdicar, tais como direito à vida, à liberdade, à saúde, entre outros. Pode-se dizer que há *“um sentido prevalente para o termo ‘indisponível’, que significaria aquilo que não é passível de abdicação, nas mais diversas formas jurídicas que ‘abdicar’ pode assumir”*<sup>2</sup>.

Um exemplo de direito indisponível no direito trabalhista brasileiro é o direito ao pagamento do salário-mínimo. Estabelecido por lei, ele serve como um limite mínimo que os empregadores são obrigados a pagar aos empregados, independentemente de qualquer negociação ou acordo entre as partes.

Já o direito disponível, em linha oposta, simplificada, é aquele que a parte pode dispor ou negociar livremente.

## Direitos disponíveis e indisponíveis na seara trabalhista individual e coletiva

No âmbito trabalhista, há dois campos para tratar da indisponibilidade: o direito individual e o coletivo. Segundo Maurício Godinho Delgado, *“a área de indisponibilidade absoluta, no Direito Individual, é (...) mais ampla que a área de indisponibilidade absoluta própria ao Direito Coletivo”*.

No campo individual, em linhas gerais a doutrina afirma que os direitos trabalhistas são, em sua maioria e durante a vigência do contrato, indisponíveis:

Enquanto o contrato de trabalho está vivo, em curso, remanescem todos os direitos individuais, *in full force and effect*, que são indisponíveis e vários deles de ordem pública (relacionados à saúde, medicina, segurança e meio ambiente laboral), o que já não ocorre quando o contrato de trabalho é rescindido. Neste caso, os direitos indisponíveis trabalhistas, a partir do momento da rescisão (morte) do contrato laboral se transmuda em *“créditos”*<sup>3</sup>.

Isso acontece porque, no Direito Individual, parte-se do princípio de que o empregado tem menos poder na negociação e, por isso, não poderia livremente negociar.

<sup>2</sup> MARTEL, Letícia de Campos Velho. **Indisponibilidade de direitos fundamentais**: conceito lacônico, consequências duvidosas. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/download/1953/1021/6697>. Acesso em: 19 mar. 2023.

<sup>3</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed., rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 234.

De qualquer forma, necessário diferenciar o direito e sua repercussão econômica: após a rescisão contratual, não se fala mais em direito indisponível, mas em créditos.

Por outro lado, a situação é diferente no âmbito coletivo, uma vez que existe igualdade entre os atores coletivos (princípio da equivalência dos contratantes coletivos), conforme bem definido pelo Ministro Luis Roberto Barroso em seu voto no RE 590.415.

O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à categoria dos empregados, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e, no limite, de greve. No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

Assim é que, quando se fala em disponibilidade de direitos na seara coletiva do trabalho, a interpretação deve ser muito mais elástica do que aquela aplicável no âmbito individual.

## Jurisprudência do TST após definição do Tema 1046 de Repercussão Geral

Feitas as devidas considerações sobre o tema da negociação de direitos disponíveis e indisponíveis, apresenta-se, a seguir, uma visão geral sobre os temas que a jurisprudência do TST tem reconhecido como de negociação coletiva válida, por se tratar de direito disponível, em linha com o Tema 1.046 de Repercussão Geral do STF.

### Auxílio-alimentação – natureza jurídica

Encontra-se em vigor Orientação Jurisprudencial n. 413 da SDI-I do TST, segundo a qual:

Os instrumentos coletivos celebrados posteriormente à contratação da obreira ou a inscrição no PAT também posterior não tem o condão de alterar a natureza jurídica do auxílio-alimentação em relação aos empregados que já recebiam o benefício.

Não obstante a validade da referida OJ, a 1ª Turma do TST firmou entendimento no sentido de que "*a tese vinculante aprovada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral prejudica o entendimento jurisprudencial consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 413 da SBDI-1 do TST*". Esse entendimento também já foi aplicado no âmbito da 4ª e 5ª Turmas do TST<sup>4</sup>. Em todos esses casos, foram julgadas válidas cláusulas de instrumentos coletivos que previam a natureza jurídica indenizatória do auxílio alimentação.

<sup>4</sup> **RR-459-48.2014.5.05.0001**, 1ª Turma, Relator Min. Hugo Carlos Scheuermann, DEJT: 20/09/2024; **Ag-RR-641-27.2021.5.07.0003**, 4ª Turma, Relator Min. Alexandre Luiz Ramos, DEJT de 24.05.2024; **Ag-RR - 1296-04.2012.5.03.0107**; 5ª Turma; Relatora Min. Morgana de Almeida Richa; DEJT: 20/09/2024.

## Banco de horas

Atualmente, a CLT prevê a possibilidade de pactuação de banco de horas anual, mediante negociação coletiva, e prevê expressamente que a mera prestação de horas extras habituais não descaracteriza o banco de horas.

**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.

**§ 5º** O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

**Art. 59-B.** O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

**Parágrafo único.** A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

De forma geral, as Turmas do TST têm reafirmado a validade das cláusulas coletivas sobre banco de horas, uma vez que pactuações sobre o tema jornada de trabalho não se encontram na vedação à negociação coletiva. Essas decisões se alinham com o art. 611-B da CLT<sup>5</sup>.

É o caso, por exemplo, de decisão da 4ª Turma do TST, que, alinhada com o parágrafo único do art. 59-B da CLT reformada, considerou que nem o extrapolamento diário da jornada de trabalho seria motivo suficiente para declarar a nulidade do banco de horas/acordo de compensação, bastando que, nesses casos, haja a devida contraprestação, pelo empregador, do labor extraordinário prestado<sup>6</sup>.

Já a 5ª Turma considerou válida a pactuação coletiva de banco de horas em atividade insalubre, respaldada pelo inciso XIII do art. 611-A da CLT<sup>7</sup>.

A 6ª Turma, por sua vez, entendeu que a adoção simultânea dos sistemas de banco de horas e de compensação semanal de jornada é válida<sup>8</sup>.

## Base de cálculo para horas extras – Divisor e adicionais

Atualmente, a CLT prevê que integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações e as comissões; e que **não** o integram: ajudas de custo, diárias, auxílio-alimentação, prêmios e abonos.

### CLT

**Art. 457.** Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

**Art. 458.** Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. [...]

<sup>5</sup> CLT. Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...]

<sup>6</sup> Ag-RR-28-34.2020.5.14.0007; 4ª Turma; Relator Min. Alexandre Luiz Ramos; DEJT: 30/06/2023.

<sup>7</sup> Ag-RR-1000919-74.2019.5.02.0082; 5ª Turma; Relator Min. Breno Medeiros; DEJT: 14/04/2023.

<sup>8</sup> RR-20257-36.2016.5.04.0006; 6ª Turma; Relator Min. Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza; DEJT: 16/06/2023.

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

#### Lei 8.212/1991

**Art. 28.** Entende-se por salário-de-contribuição: [...]

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: [...]

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

Algumas Turmas do TST já reconheceram que o divisor para cálculo das horas extras e a base de cálculo do adicional noturno são matérias passíveis de negociação coletiva, por não estarem elencadas em nenhum dos incisos do art. 611-B.

A 1ª Turma do TST já validou norma coletiva que fixava semana de 40h de trabalho e determinava a adoção do divisor 220 para o cálculo das horas extras (que, em regra, seria 200 para semana de trabalho de 40 horas).<sup>9</sup>

A 4ª e a 5ª Turmas do TST já validaram normas coletivas que previam que as horas extras e o adicional noturno seriam remunerados com adicional mais benéfico que o previsto na legislação, mas que incidiriam apenas sobre o valor da hora normal, sem inclusão do adicional de periculosidade ou insalubridade.<sup>10</sup>

Já a SDI-2 reconheceu a validade de norma coletiva que restringe adicional em prorrogação de trabalho noturno<sup>11</sup>.

A 6ª e a 8ª Turmas do TST, ao reconhecerem a validade de norma coletiva que negociava o pagamento da hora extra a partir do salário-base, sem considerar os adicionais, ainda registraram que a negociação dessa matéria não carece de qualquer contrapartida por parte do empregador<sup>12</sup>.

A 7ª Turma do TST reconheceu a validade de se negociar a aplicação do divisor 187,5 para o cálculo das horas extras referentes ao exercício de jornada de trabalho de 37,5 horas semanais<sup>13</sup>.

## Benefício Cesta Básica condicionado à frequência do empregado

A Seção de Dissídios Coletivos do TST reconheceu a validade da norma coletiva que condiciona o recebimento da cesta básica à frequência do empregado. Em suma, entendeu tratar-se de benefício concedido pelo empregador, sem irregularidade na fixação de uma condicionante vinculada à frequência do empregado para que este receba o benefício<sup>14</sup>.

<sup>9</sup> RR-1757-41.2014.5.09.0041; 1ª Turma; Relator Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior; DEJT: 19/06/2023.

<sup>10</sup> RRAg-2797-41.2013.5.02.0024; 4ª Turma; Relator Min. Alexandre Luiz Ramos; DEJT: 17/02/2023; e Ag-AIRR-423-36.2015.5.02.0039; 5ª Turma; Relator Min. Douglas Alencar Rodrigues; DEJT: 30/06/2023.

<sup>11</sup> ROT-458-27.2018.5.05.0000; SDI-2; Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues; DEJT 10/11/2023.

<sup>12</sup> RR-125300-75.2011.5.17.0005; 6ª Turma; Relator Min. Augusto Cesar Leite de Carvalho; DEJT: 30/06/2023; e RRAg-20428-73.2015.5.04.0702; 8ª Turma; Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte; DEJT: 03/07/2023.

<sup>13</sup> AgRR-311-33.2017.5.10.0861; 7ª Turma, Relator Min. Evandro Pereira Valadão Lopes; DEJT: 30/06/2023.

<sup>14</sup> ROT-10888-53.2022.5.03.0000; SDC, Relator Min. Caputo Bastos; DEJT: 26/09/2023.

## Compensação de horas extras com gratificação de função

Atualmente, a CLT prevê que a jornada de trabalho diária dos bancários é de 6h, exceto para os que exerçam função de chefia, que devem receber gratificação de função e têm jornada diária de 8h.

**Art. 224.** A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. [...]

**§ 2º** As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

Pelo menos metade (3ª, 4ª, 5ª e 8ª) das Turmas do TST já entenderam possível a pactuação, por instrumento coletivo de trabalho, de compensação da gratificação de função recebida (por bancários), com eventuais horas extras a que a empresa tenha sido condenada em processo judicial, em decorrência da descaracterização da função de confiança<sup>15</sup>.

### Horas *in itinere*

Atualmente, a CLT estabelece que o tempo despendido pelo empregado, da residência até o trabalho, e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho (art. 58, § 2º).

**Art. 58.** A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. [...]

**§ 2º** O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Apesar de as horas *in itinere*, ou horas de deslocamento<sup>16</sup>, terem sido afastadas do ordenamento jurídico em 11/11/2017, com a vigência da Lei 13.467/2017, sua aplicação a alguns contratos de trabalho pré-existentes e os limites de sua pactuação por norma coletiva continuaram sendo objeto de controvérsia no TST.

Em relação ao tema – que foi a matéria tratada no processo paradigma do STF, o RE 1.121.633 –, quase todas as Turmas do TST já se posicionaram no sentido de que **o tempo gasto no trajeto do empregado ao trabalho e no retorno para sua casa se trata de direito disponível, que pode, portanto, ser negociado por norma coletiva**<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> **Ag-RR-868-65.2021.5.13.0030**, 3ª Turma, Relator Min. Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT: 07/12/2023; **Ag-RR-1000234-98.2019.5.02.0492**; 4ª Turma; Relator Min. Alexandre Luiz Ramos; DEJT: 17/02/2023; **RR-1001322-67.2020.5.02.0386**, 5ª Turma, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, DEJT: 17/03/2023; e **RRAg-10178-89.2020.5.03.0004**; 8ª Turma; Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte; DEJT: 03/11/2022.

<sup>16</sup> Na antiga redação do § 2º do art. 58, anterior à Reforma, a CLT dispunha que “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”. Esse dispositivo foi substituído pela atual redação supra transcrita.

<sup>17</sup> **ARR-2059-07.2012.5.06.0241**; 1ª Turma; Relator Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior; DEJT: 17/02/2023; **RR-10420-14.2018.5.15.0124**; 2ª Turma; Relatora Min. Maria Helena Mallmann; DEJT: 30/06/2023; **RR-262-28.2016.5.05.0291**; 4ª Turma; Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; DEJT: 10/02/2023; **RR-2376-56.2016.5.09.0669**; 5ª Turma; Relator Min. Breno Medeiros; DEJT: 30/06/2023; **RR-20834-22.2018.5.04.0401**; 6ª Turma; Relator Min. Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza; DEJT: 10/02/2023; **RR-276-10.2015.5.09.0073**; 7ª Turma; Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte; DEJT: 12/05/2023; **RRAg-1517-48.2017.5.09.0073**; 8ª Turma; Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte; DEJT: 28/11/2022; **E-ARR-10643-86.2017.5.18.0101**, SDI-1, Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 17/08/202.



Ainda foi destacada na ementa de um acórdão da 1ª Turma a aplicação do entendimento de que a pactuação de uma norma coletiva, por si só, presume a concessão de vantagens recíprocas, o que corrobora o entendimento do STF no julgamento do Tema 1046, no sentido de que as pactuações coletivas têm validade *“independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias”*.

A 3ª Turma do TST também já validou norma coletiva que dispunha sobre a natureza dessas horas de trajeto, permitindo, no caso, a estipulação da natureza indenizatória<sup>18</sup>.

A 1ª Turma, por sua vez, já reconheceu a validade de cláusula de instrumento coletivo que estabelecia o pagamento de horas *in itinere* de forma simples, sem o adicional de horas extras de 50%<sup>19</sup>.

## Intervalo interjornadas

A CLT prevê que entre 2 jornadas de trabalho deverá haver um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

**Art. 66.** Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Em relação ao intervalo interjornadas (ou entre jornadas) de motorista profissional, a 4ª Turma do TST entendeu que é válida a pactuação de seu fracionamento por meio de norma coletiva<sup>20</sup>, o que não é algo expressamente permitido nem vedado pela legislação trabalhista. Ressalte-se que, no caso, o TST exaltou a aplicabilidade irrestrita da decisão do STF no Tema 1.046. A decisão se alinha ao parágrafo único do art. 611-B da CLT.

A 8ª Turma também validou fracionamento do intervalo interjornada de motorista profissional sob o fundamento de que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da proibição de negociação coletiva<sup>21</sup>.

## Intervalo intrajornada - Redução

A CLT prevê que, em qualquer trabalho com duração superior a 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que deve ser de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas.

**Art. 71.** 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.

A Súmula 437 do TST, por sua vez, proíbe a negociação coletiva que tende a reduzir o intervalo intrajornada.

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT.  
[...]

II - 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/1988), inafectado à negociação coletiva. [...]

<sup>18</sup> RRAg 874-78.2017.5.09.0562, 3ª Turma, Relator Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 17/08/2023.

<sup>19</sup> RR-24545-61.2016.5.24.0041, 1ª Turma, Relator Min. Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 03/07/2023.

<sup>20</sup> RRAg-Ag - 12580-33.2015.5.01.0471, 4ª Turma, Relator Min. Alexandre Luiz Ramos, DEJT: 24/05/2024.

<sup>21</sup> RR-RR-100905-24.2016.5.01.0026, 8ª Turma, Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT: 24/10/2022.

Superando a referida súmula, mais da metade das Turmas do TST já entendem que é válida a pactuação da redução do intervalo intrajornada por meio de norma coletiva. As decisões nesse sentido se alinham ao inciso III do art. 611-A e ao parágrafo único do art. 611-B da CLT<sup>22</sup>.

A 1ª Turma também reconhece a possibilidade de aplicação retroativa tanto da decisão do STF no Tema 1.046, quanto da Lei 13.467/2017.

Relativamente ao tempo pactuado para o intervalo, a 2ª e a 5ª Turmas do TST já registraram que o tempo mínimo passível de negociação para o referido intervalo é 30 minutos (metade da previsão legal).<sup>23</sup>

## Jornada 12x36 em ambiente insalubre

Atualmente, a CLT faculta às partes, mediante acordo individual escrito, CCT ou ACT, estabelecer horário de trabalho de 12h seguidas por 36h ininterruptas de descanso, desde que observados ou indenizados os intervalos.

**Art. 59-A.** Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

As 1ª, 4ª, 5ª e 8ª Turmas do TST entenderam ser válida pactuação de norma coletiva prevendo o trabalho em turnos de 12x36, ainda que em ambiente insalubre, independentemente da autorização da autoridade pública competente<sup>24</sup>. As decisões nesse sentido se alinham aos incisos I e XIII do art. 611-A e ao parágrafo único do art. 611-B da CLT.

## Prorrogação da jornada em atividade insalubre sem autorização da autoridade competente

Com a reforma trabalhista, a CLT, no artigo 611-A, XIII, previu expressamente a possibilidade de negociação coletiva para “*prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho*”.

Por outro lado, o *caput* do art. 60, anterior à reforma e não revogado, estabelece que prorrogações de jornada em atividade insalubre só podem ser acordadas mediante licença prévia do Ministério do Trabalho. Ao mesmo tempo, a reforma estabeleceu no parágrafo único desse artigo 60 que estão excetuadas dessa exigência as jornadas em escala de 12x36.

**Art. 60.** Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais,

<sup>22</sup> **RR-2449-55.2014.5.02.0002**, 2ª Turma, Relatora Min. Margareth Rodrigues Costa, DEJT: 02/06/2023; **Ag-RR-10112-35.2017.5.15.0084**, 4ª Turma, Relator Min. Alexandre Luiz Ramos; DEJT: 30/06/2023, **RRAg-1001371-43.2014.5.02.0605**, 5ª Turma, Relator Min. Douglas Alencar Rodrigues, DEJT: 02/06/2023; **AIRR-11647-79.2020.5.15.0088**, 6ª Turma, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT 7/10/2023; **RRAg-20105-56.2015.5.04.0027**, 8ª Turma; Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT: 23/09/2022.

<sup>23</sup> **RR-860-77.2012.5.02.0461**, 2ª Turma, Relatora Min. Liana Chaib, DEJT: 09/08/2024; **RRAg-681-29.2019.5.05.0134**, 5ª Turma, Relator Min. Breno Medeiros, DEJT: 09/08/2024.

<sup>24</sup> **RR-1248-44.2018.5.23.0021**; 1ª Turma; Relator Min. Luiz Jose Dezena da Silva; DEJT: 03/07/2023; **RR-0000789-42.2018.5.23.0021**; 4ª Turma; Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; DEJT: 14/10/2022; **RR-1254-51.2018.5.23.0021**; 5ª Turma; Relator Min. Douglas Alencar Rodrigues; DEJT: 10/02/2023; **RR-1093-38.2015.5.05.0024**; 8ª Turma; Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte; DEJT: 03/10/2022.



para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

**Parágrafo único.** Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Para além da prorrogação da jornada 12x36, a 4ª e a 5ª Turmas do TST manifestaram entendimento no sentido de que a autorização da autoridade competente é dispensável para a validação de cláusula de norma coletiva que preveja a prorrogação de qualquer jornada em atividade insalubre, diante da chancela do art. 611-A, XIII, da CLT<sup>25</sup>.

Outras Turmas, no entanto, já se manifestaram de forma contrária<sup>26</sup>.

Atualmente, a matéria foi levada para a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, que deve unificar o entendimento da Corte sobre o tema (Processo: E-RR - 11439-30.2015.5.01.0551).

## Minutos residuais

Atualmente, a CLT dispõe um rol de atividades que não considera tempo à disposição do empregador e determina que essas atividades não serão computadas como período extra, ainda que ultrapasse o limite de 5 min previsto no art. 58, § 1º, da CLT, valendo citar, ainda, o art. 4º da CLT.

**Art. 4º.** Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. [...]

**§ 2º** Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: [...]

**Art. 58.** A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

**§ 1º** Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

As 1ª, 4ª, 5ª, 7ª e 8ª Turmas chancelaram a validade de normas que tratam de minutos residuais, por entenderem que a própria Constituição Federal permite a negociação coletiva de questões vinculadas ao salário e à jornada<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> **Ag-RR-798-63.2021.5.12.0034**; 4ª Turma; Relator Min. Alexandre Luiz Ramos; DEJT: 30/06/2023; **Ag-RR-1001455-47.2017.5.02.0473**; 5ª Turma; Relator Min. Breno Medeiros; DEJT: 14/04/2023

<sup>26</sup> Por exemplo, TST-Ag-AIRR-10178-30.2015.5.01.0551, 6ª Turma, Relatora Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT: 08/03/2024.

<sup>27</sup> **RR-1001824-56.2017.5.02.0468**; 1ª Turma; Relator Min. Hugo Carlos Scheuermann; DEJT: 26/05/2023; **RR-1002369-14.2017.5.02.0473**; 4ª Turma; Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; DEJT: 12/05/2023; **RRAg-12212-85.2016.5.03.0098**; 5ª Turma; Relator Min. Breno Medeiros; DEJT: 30/06/2023; **RR-10228-51.2017.5.03.0027**; 7ª Turma; Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte; DEJT: 26/05/2023; **ARR-1000195-53.2016.5.02.0251**; 8ª Turma; Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte; DEJT: 05/12/2022.

As decisões estão alinhadas com os artigos 7º, XIII, da CF, e 611-A, I, da CLT, que permitem negociação coletiva sobre a jornada de trabalho.

## Turnos ininterruptos de revezamento

Em relação à norma coletiva prevendo o trabalho em turnos de revezamento acima até da 8ª hora diária, algumas Turmas do TST (4ª, 5ª e 8ª) já sustentaram ser possível a pactuação, por norma coletiva, de jornada superior a oito horas diárias, quando observada a devida compensação de folgas. Essas turmas consideraram que isso vale, inclusive, em caso de atividade insalubre<sup>28</sup>.

A 4ª Turma do TST, inclusive, já considerou válida a pactuação de trabalho em escala com 10 dias de jornada diária de 12h por 5 dias ininterruptos de descanso<sup>29</sup>.

As decisões não apenas se alinham ao inciso I do art. 611-A e ao parágrafo único do art. 611-B da CLT, como efetivamente estão embasadas nesses dispositivos.

**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

**Art. 611-B.** Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...]

**Parágrafo único.** Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) também se manifestou sobre o tema, em algumas oportunidades, validando cláusulas previstas em acordo coletivo de trabalho, que estabelecem a possibilidade de jornada superior a 8 horas para regime compensação em turnos ininterruptos de revezamento<sup>30</sup>.

## Utilização de veículo próprio

A 1ª Turma do TST já considerou válida a norma coletiva que indeniza a utilização dos veículos dos próprios empregados para o trabalho através do pagamento de aluguel<sup>31</sup>.

A 8ª Turma do TST, no mesmo tema, já firmou entendimento de que o STF, no julgamento do ARE 1121633, cuja repercussão geral foi reconhecida (Tema 1046), fixou tese acerca da validade de acordos e convenções coletivas de trabalho que limitam ou suprimem direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que assegurado um patamar civilizatório mínimo ao trabalhador<sup>32</sup>.

<sup>28</sup> **Ag-AIRR-100221-16.2016.5.01.0571**; 4ª Turma; Relator Min. Alexandre Luiz Ramos; DEJT: 10/02/2023; **RR-17658-54.2017.5.16.0007**; 4ª Turma; Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; DEJT: 10/02/2023; **RR-463-08.2021.5.17.0001**; 5ª Turma; Relator Min. Brendo Medeiros; DEJT: 25/08/2023; **Ag-RRAg-10360-07.2019.5.18.0291**; 5ª Turma; Relator Min. Breno Medeiros; Julgamento: 21/06/2023; Publicação: 23/06/2023; **RR-11879-58.2016.5.03.0026**; 8ª Turma; Relator Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte; DEJT: 23/09/2022.

<sup>29</sup> RR - 1471-50.2013.5.05.0222, 4ª Turma, Relator Min. Ives Gandra Martins Filho, 4ª turma, DEJT 01/12/2023.

<sup>30</sup> **ROT-230-14.2021.5.17.0000**; SDI-2; Relator Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior; DEJT: 16/06/2023; **RO-11130-56.2015.5.03.0000**; SDI-2; Relator Min. Luiz José Dezena da Silva; DEJT: 19/05/2023; **RO-11130-56.2015.5.03.0000**, SDI-2, Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, DEJT 19/05/2023.

<sup>31</sup> Ag-RR-68600-96.2013.5.17.0009; 1ª Turma; Rel. Amaury Rodrigues Pinto Junior; DEJT 13/11/2023.

<sup>32</sup> RRAg-1052-42.2019.5.10.0105; 8ª Turma; Rel; Min. Aloysio Corrêa da Veiga; DEJT 26/08/2022.

## Multa do artigo 477 da CLT

Vige na CLT dispositivo que prevê multa à empresa que não realizar o pagamento da rescisão após 10 dias do desligamento do funcionário.

**Art. 477.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. [...]

**§ 6º** A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

A 8ª Turma do TST já considerou válida norma coletiva que suprime o pagamento da multa do artigo 477 da CLT. No caso, a Turma destacou a tese fixada pelo STF para o tema de repercussão geral 1046, no sentido da prevalência do negociado sobre o legislado, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis<sup>33</sup>.

## Outras decisões

Além dos temas acima destacados, o TST também já atribuiu validade às negociações coletivas referentes a outros direitos.

Confira na tabela abaixo assuntos que Turmas do TST já consideraram passíveis de negociação:

Matéria passível de negociação coletiva	Referência do julgado
Adoção de registro de ponto por exceção.	RO-21784-75.2015.5.04.0000, SDC, Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 01/12/2023
Desconto salarial (ou das verbas rescisórias) do empregado que ficou com saldo negativo no banco de horas ao final de 1 ano.	RR-116-23.2015.5.09.0513, Relatora Min. Maria Helena Mallmann, 2ª turma, DEJT 01/03/2024
Dispensa de controle de jornada para empregados que exercem trabalho externo.	RR-705-78.2020.5.10.0103, 5ª Turma, Relator Min. Breno Medeiros, DEJT 08/03/2024
Dispensa de controle de jornada para motorista e entregador.	RR-1018-58.2018.5.09.0872, 5ª Turma, Relator Min. Douglas Alencar, DEJT: 22/03/2024
Estabelecimento de divisão de taxa de serviço (gorjetas) entre empregados.	RR-467-63.2012.5.05.0011, 1ª Turma, Relator Min. Amaury Rodrigues Pinto Jr, DEJT 20/10/2023
Limitação do pagamento do adicional noturno apenas em relação ao trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas da manhã do dia seguinte.	ROT-458-27.2018.5.05.0000, SDI-II, Relator Min. Douglas Alencar Rodrigues, DEJT: 10/11/2023
Previsão simultânea de natureza indenizatória e salarial a anuênios.	RRAg-21227-64.2016.5.04.0029, 5ª Turma, Relator Min. Douglas Alencar, DEJT: 05/04/2024

<sup>33</sup> RR-100766-57.2016.5.01.0031; 8ª Turma; Rel. Alexandre Agra Belmonte; DEJT 23/11/2023.