



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso de Revista **0020158-40.2023.5.04.0291**

Relator: DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/10/2024

Valor da causa: R\$ 55.614,00

Partes:

RECORRENTE: PHARMA LOG PRODUTOS FARMACEUTICOS LTDA

ADVOGADO: ALINE HAUSER

RECORRIDO: CLEITON DOS SANTOS BOBSIN FRANCO

ADVOGADO: MARCIA HELENA TERNUS BRESOLIN



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 0020158-40.2023.5.04.0291

ACÓRDÃO
5ª Turma
GMDAR/VPR/LMM

I. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA NÃO CARACTERIZADA. O dever estatal de prestar a jurisdição, enquanto garantia fundamental da cidadania (Constituição Federal, artigo 5º, XXXV), não se confunde com o direito à obtenção de pronunciamento favorável às pretensões deduzidas. Embora o exercício da jurisdição no Estado Democrático de Direito seja incompatível com posturas arbitrárias (Constituição Federal, artigo 93, IX), o sistema brasileiro consagra o postulado da persuasão racional, que impõe ao julgador o dever de expor as razões que fundamentam as conclusões alcançadas (CLT, artigo 832 c/c o artigo 371 do CPC/2015). No caso, o Tribunal Regional expôs de forma exaustiva os motivos pelos quais manteve a sentença, na qual revertida a dispensa por justa causa em dispensa imotivada. Ademais, fundamentou de forma pormenorizada o tópico alusivo aos danos morais, mantendo a sentença, na qual julgado improcedente o pedido indenizatório. Assim, estando devidamente fundamentado o acórdão regional, não há falar em negativa de prestação jurisdicional. Transcendência não caracterizada sob quaisquer das suas modalidades. **Agravo de instrumento não provido. 2. MODALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM DISPENSA IMOTIVADA. MAU PROCEDIMENTO NÃO CARACTERIZADO. SÚMULA 126/TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO CARACTERIZADA.** Caso em que o Reclamante foi dispensado por justa causa, em face dos vídeos publicados em suas redes sociais. A Reclamada destacou que os vídeos eram ofensivos aos colegas de trabalho. O Tribunal Regional, com amparo nas provas dos autos, registrou que “*não há prova inequívoca de que as referidas publicações tenham causado danos graves à honra e à imagem da empregadora a ponto de macular a imagem da empresa e justificar a demissão imediata por justa causa do empregado*”. Considerou que “*a falta imputada ao reclamante não se reveste de especial gravidade*”. Destacou que “*não socorre à reclamada a alegação de que os vídeos divulgam situações particulares e pessoais de colega do reclamante. Com efeito, analisando os vídeos anexados no PJe Mídias não se verifica a existência de qualquer menção pessoal ou particular, mas narrativas de situações de trabalho. O conteúdo dos vídeos é genérico, inerente a qualquer ambiente de trabalho, não podendo ser relacionado a algum fato*”



*peçoal. Tampouco há falar em dano à imagem da empresa, uma vez que esta sequer é mencionada nos vídeos.”. Anotou, mais, que não restou demonstrado qualquer prejuízo sofrido pela Reclamada. Concluiu que “correta a decisão de primeiro grau quando reverte a justa causa em dispensa imotivada, deferindo ao empregado as parcelas próprias desta modalidade de rescisão contratual”. Nesse cenário, a alteração da conclusão adotada pelo Tribunal Regional, de modo a prevalecer a tese da parte contrária, no sentido de que comprovado o mau procedimento do Autor, demandaria o revolvimento do quadro fático-probatório, procedimento vedado nesta esfera recursal extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST. Transcendência não caracterizada sob quaisquer das suas modalidades. **Agravo de instrumento não provido.***

3. JORNADA DE TRABALHO. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. LABOR PRESTADO EM DIA DESTINADO À COMPENSAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. RE 1.476.596/MG. MATÉRIA QUE GUARDA RELAÇÃO COM O TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. SUBMISSÃO À TESE JURÍDICA FIXADA NO ARE 1.121.633. DIREITO DISPONÍVEL. PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. Demonstrada possível ofensa ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

II. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. JORNADA DE TRABALHO. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. LABOR PRESTADO EM DIA DESTINADO À COMPENSAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. RE 1.476.596/MG. MATÉRIA QUE GUARDA RELAÇÃO COM O TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. SUBMISSÃO À TESE JURÍDICA FIXADA NO ARE 1.121.633. DIREITO DISPONÍVEL. PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA.

1. O Tribunal Regional concluiu pela invalidade do regime compensatório adotado, em face da frequência do labor aos sábados, em descumprimento da própria norma coletiva que destinava esses dias para o descanso. Registrou, ainda, que havia prestação habitual de horas extras. Reconheceu, pois, a invalidade do acordo de compensação adotado, condenando a Reclamada ao pagamento de horas extras.

2. Esta 5ª Turma vinha decidindo que a prestação habitual de horas extras nos dias destinados ao descanso evidenciava que a própria Reclamada descumpria o disposto no instrumento coletivo, razão pela qual o caso dos autos não guardaria relação com o Tema 1.046 do ementário de Repercussão Geral do STF - validade de acordo ou convenção coletiva



de trabalho que disponha sobre a limitação ou redução de direitos trabalhistas. **3.** Ocorre que o Plenário do Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, no julgamento do RE 1.476.596/MG, concluiu que “*o eventual descumprimento de cláusula de norma coletiva não é, de todo modo, fundamento para a sua invalidade.*”. Assim, a previsão do acordo de compensação semanal, nos termos pactuados, está alinhada à tese jurídica definida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 02/06/2022, em que apreciado o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e dado provimento ao recurso extraordinário (ARE 1121633). A referida tese aplica-se analogicamente aos casos de acordo de compensação de jornada. **4.** Efetivamente, o Plenário do Supremo Tribunal Federal apreciou o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e deu provimento ao recurso extraordinário (ARE 1121633) para fixar a seguinte 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*”. Portanto, segundo o entendimento consagrado pelo STF, as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho, nas quais previsto o afastamento ou limitação de direitos, devem ser integralmente cumpridas e respeitadas, salvo quando, segundo a teoria da adequação setorial negociada, afrontem direitos gravados com a nota da indisponibilidade absoluta. Embora não tenha definido o STF, no enunciado da Tese 1046, quais seriam os direitos absolutamente indisponíveis, é fato que eventuais restrições legais ao exercício da autonomia da vontade, no plano das relações privadas, encontram substrato no interesse público de proteção do núcleo essencial da dignidade humana (CF, art. 1º, III), de que são exemplos a vinculação empregatícia formal (CTPS), a inscrição junto à Previdência Social, o pagamento de salário mínimo, a proteção à maternidade, o respeito às normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, entre outras disposições minimamente essenciais. Nesse exato sentido, a Lei 13.467/2017 definiu, com clareza, conferindo a necessária segurança jurídica a esses negócios coletivos, quais seriam os direitos transacionáveis (art. 611-A da CLT) e quais estariam blindados ao procedimento negocial coletivo (art. 611-B da CLT). Ao editar a Tese 1.046, a Suprema Corte examinou recurso extraordinário interposto em instante anterior ao advento da nova legislação, fixando, objetivamente, o veto à transação de “direitos absolutamente indisponíveis”, entre os quais não se inserem, obviamente, direitos de índole essencialmente patrimonial, inclusive suscetíveis de submissão ao procedimento arbitral (Lei 9.307/96), como na hipótese, em que se questiona o acordo de compensação de jornada. **5.** Nesse cenário, a instituição do acordo de compensação de jornada, quando previsto em norma coletiva, é plenamente válido e deve ser respeitado, sob pena de maltrato ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal. Eventual prestação de serviço extraordinário, ou seja, que



supera a jornada estabelecida por meio de negociação coletiva, autoriza o pagamento das horas trabalhadas como extras e não induzem a desconsideração da jornada negociada coletivamente. Ofensa ao artigo 7º, XXVI da CF. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista nº TST-RR - 0020158-40.2023.5.04.0291**, em que é **RECORRENTE PHARMA LOG PRODUTOS FARMACEUTICOS LTDA** e é **RECORRIDO CLEITON DOS SANTOS BOBSIN FRANCO**.

A Reclamada interpõe agravo de instrumento, em face da decisão do Tribunal Regional do Trabalho, mediante a qual foi denegado seguimento ao seu recurso de revista.

Busca a modificação da mencionada decisão, afirmando ter atendido aos pressupostos de admissibilidade do art. 896 da CLT.

Não houve apresentação de contraminuta e contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, na forma regimental.

Recurso de revista interposto em face de decisão publicada na vigência da Lei 13.467/2017.

É o relatório.

V O T O

I – CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Os presentes recursos estão submetidos à disciplina da Lei 13.467/2017, especificamente em relação ao requisito da transcendência.

De acordo com o art. 896-A da CLT, com a redação dada pela MP 2226/2001, “*O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.*”.

Apesar de o art. 2º da MP 2226/2001 ter conferido a esta Corte a competência para regulamentar, em seu regimento interno, o processamento da transcendência do recurso de revista (assegurada a apreciação da transcendência em sessão pública, com direito a sustentação oral e fundamentação da decisão), tal regulamentação não foi editada.

Com o advento da Lei 13.467/2017, os parâmetros para o exame da transcendência foram objetivamente definidos (§ 1º do art. 896-A da CLT), devendo ser observados no âmbito desta Corte em relação aos recursos interpostos contra acórdãos publicados após a vigência da Lei 13.467/2017 (art. 246 do RITST).

De acordo com § 1º do art. 896-A da CLT, são indicadores da transcendência, **e ntre outros critérios que podem ser delineados por esta Corte**, a partir do exame de cada caso concreto:

- I - econômica, o elevado valor da causa;
- II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;
- III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;
- IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

O exame do art. 896-A, § 1º, da CLT revela que o próprio legislador deixou aberta a possibilidade de detecção de outras hipóteses de transcendência, ao sugerir de modo meramente exemplificativo os parâmetros delineados no § 1º do art. 896-A da CLT.



Não se pode, portanto, no exercício desse juízo inicial de delibação, afastar o papel precípua do TST de guardião da unidade interpretativa do direito no âmbito da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, deve se entender presente a transcendência política nas hipóteses em que as decisões regionais, de forma direta e objetiva, contrariam a jurisprudência pacífica e reiterada desta Corte, ainda que não inscrita em Súmula ou Orientação Jurisprudencial.

Esse novo sistema busca realizar pelo menos três valores constitucionais relevantes: isonomia, celeridade e segurança jurídica no tratamento aos jurisdicionados. Por isso, também as decisões nesses incidentes, quando descumpridas, devem ensejar o reconhecimento da transcendência política para o exame do recurso de revista.

Em síntese, o pressuposto da transcendência política estará configurado sempre que as decisões regionais desafiam as teses jurídicas pacificadas pelo TST em reiteradas decisões (§ 7º do art. 896 c/c a Súmula 333 do TST), em Súmulas, em Orientações Jurisprudenciais ou em Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas e de Assunção de Competência.

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO

1. CONHECIMENTO

CONHEÇO do agravo de instrumento, porque preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

2. MÉRITO

2.1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.

Consta da decisão agravada:

(...)

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Atos Processuais / Nulidade / Negativa de Prestação Jurisdicional.

Não admito o recurso de revista no item.

Em relação à arguição de nulidade do julgado, por negativa de prestação jurisdicional, não há como receber o recurso. As questões suscitadas foram enfrentadas pelo Tribunal, que adotou tese explícita a respeito, não verificada afronta ao art. 93, inciso IX, da Constituição Federal, art. 489 do CPC e art. 832 da CLT. Dispensada a análise das demais alegações, na esteira do entendimento traçado na Súmula 459 do TST.

(...)

A parte sustenta que não restou analisada a integralidade das mídias juntadas aos autos, do e-mail enviado por uma empregada, das mensagens de whatsapp e áudios.

Ressalta que houve comprovação de que uma das suas trabalhadoras foi alvo de “chacota” por parte do Reclamante.

Anota que não houve pronunciamento sobre o fato de Autor ter confessado a veracidade dos vídeos, áudios e documentos por ela apresentados.

Assevera que, ao ser condenação ao pagamento de indenização por danos morais, não restaram analisadas as provas dos autos, tendo sido arbitrado valor desarrazoado.

Aponta violação dos artigos 5º, XXXV, LIV, LV e 93, IX, da Constituição Federal.

À análise.

Inicialmente, ressalto que a Agravante, nas razões do recurso de revista, atendeu devidamente às exigências processuais contidas no art. 896, § 1º-A, IV, da CLT.



Afinal, a parte transcreveu as razões dos embargos declaratórios (fls. 358/365) e o acórdão em que analisados os aclaratórios (fl. 366).

O Tribunal Regional decidiu de acordo com os seguintes fundamentos:

(...)

FUNDAMENTAÇÃO

I. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.

1. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA.

A Juíza de primeiro grau reverte a justa causa aplicada ao autor em dispensa imotivada. A reclamada pretende ser absolvida da condenação.

Sem razão.

A despedida por justa causa é a punição máxima prevista para o empregado que pratica uma ou mais condutas previstas no art. 482 da CLT. Deve ser aplicada apenas às faltas mais graves, na medida em que, além da perda do trabalho, fonte de subsistência do obreiro, acarreta graves prejuízos financeiros a este. O trabalhador não pode sacar o FGTS e deixa de receber o aviso-prévio e a multa de 40% do FGTS. Mais ainda, sequer pode contar com o seguro-desemprego. Devem estar demonstrados, de forma robusta, os elementos caracterizadores da justa causa, ou seja, a atualidade, a gravidade e a proporcionalidade entre a punição e a falta cometida.

Incumbe à reclamada o ônus de provar de forma inequívoca a ocorrência de falta grave capaz de ensejar a despedida por justa causa do trabalhador, a teor do que estabelece o art. 818, II, da CLT. No caso dos autos, a empresa ré não se desincumbe a contento desse encargo processual.

É incontroverso que o autor foi despedido em razão da publicação de vídeos em redes sociais. Na contestação (ID ee8cc43), a reclamada afirma que o reclamante foi dispensado por justa causa em razão de ato de mau procedimento e ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço, devido a atitudes e vídeos postados nas redes sociais. Alega que, nos vídeos publicados, o reclamante "ofende e debocha de vários colegas de trabalho (inclusive "marcando" nominalmente os colegas nos referidos vídeos, expondo ao ridículo a vida privada das colegas e debochando de características físicas e psicológicas de outros empregados. Ademais, nos referidos vídeos, o reclamante também debocha da "cesta/caixa" de Natal recebida da empresa, além de várias outras questões relacionadas à reclamada, aos seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho" (fls. 60-61 do PDF).

Conforme salientado na sentença (id. 300115f, pg. 244 do PDF):

Não há prova inequívoca de que as referidas publicações tenham causado danos graves à honra e à imagem da empregadora a ponto de macular a imagem da empresa e justificar a demissão imediata por justa causa do empregado.

Tal como o Juízo de origem, considera-se que a falta imputada ao reclamante não se reveste de especial gravidade. Ora, o preposto da reclamada confirma em seu depoimento que os vídeos produzidos pelo autor não causaram prejuízo em relação aos clientes da empresa ou prejuízos financeiros. Ainda, embora o preposto afirme que a empresa possui código de conduta, não sabe esclarecer se há alguma vedação no código de conduta em virtude de publicações dos empregados em redes sociais.

Ainda, não socorre à reclamada a alegação de que os vídeos divulgam situações particulares e pessoais de colega do reclamante. **Com efeito, analisando os vídeos anexados no PJe Mídias não se verifica a existência de qualquer menção pessoal ou particular, mas narrativas de situações de trabalho.** O conteúdo dos vídeos é genérico, inerente a qualquer ambiente de trabalho, não podendo ser relacionado a algum fato pessoal. Tampouco há falar em dano à imagem da empresa, uma vez que esta sequer é mencionada nos vídeos.

Portanto, não demonstrado pela reclamada qualquer prejuízo ou violação que justificasse a pena máxima da demissão por justa causa.

Assim, está correta a decisão de primeiro grau quando reverte a justa causa em dispensa imotivada, deferindo ao empregado as parcelas próprias desta modalidade de rescisão contratual.

Nega-se provimento ao recurso.

DANOS MORAIS (RECONVENÇÃO).

A Juíza a quo julga improcedente o pedido da empresa, formulado na reconvenção, de condenação do empregado ao pagamento de danos morais, em razão da exposição negativa da imagem da reclamada nas redes sociais.

A reclamada recorre. Requer a reforma da decisão.

Sem razão

O dano moral decorre de ofensa à honra, ao decoro, à paz interior de cada um, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida e à integridade corporal.

O fato imputado ao empregado não caracteriza conduta ilícita. Ainda, como referido no tópico anterior, o preposto da reclamada confirma em seu depoimento que os vídeos produzidos pelo autor não causaram prejuízo em relação aos clientes da empresa ou prejuízos financeiros. Aliás, a empresa sequer é mencionada nos vídeos produzidos pelo autor. Assim,



como bem decide a Julgadora de primeiro grau, não se vislumbra dano moral a ser indenizado no caso concreto, de modo que, nesse particular, a decisão de primeiro grau deve ser integralmente mantida.

Nega-se provimento. (grifos nossos).
(...).

Em sede de embargos de declaração, o Tribunal Regional assim decidiu:

(...)

FUNDAMENTAÇÃO

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMADA.

A reclamada alega a existência de vícios no acórdão. Assevera que não são corretamente apreciadas as provas trazidas aos autos, especialmente os vídeos e áudio depositados no PJe mídias e as mensagens mencionadas nos Ids 81bcbf5, aed2d23, 30d27c2 e 1bf390c. Requer seja sanada a omissão com efeito modificativo do julgado.

Sem razão.

Constata-se, da simples leitura dos embargos declaratórios, que a decisão embargada não contém vícios passíveis de ser sanados. É clara a intenção da embargante de rediscutir questões já decididas no acórdão, postulando em suas razões de embargos declaratórios uma nova análise da matéria e da prova produzida.

Nesse aspecto, impõe-se destacar que, no acórdão embargado, constam todos os fundamentos necessários ao convencimento da Turma acerca da inexistência de gravidade na falta imputada ao reclamante. **De fato, as mensagens, os vídeos e áudio anexados no PJe Mídias são devidamente analisados e considerados na decisão embargada, sendo desnecessária a manifestação pontual acerca de cada conteúdo.**

Na realidade, a embargante evidencia inconformidade com a solução adotada, tendo em vista que a decisão lhe é desfavorável nos aspectos atacados nos embargos declaratórios. Todavia, os embargos declaratórios não constituem meio processual adequado para requerer a modificação do mérito da decisão em razão da inconformidade da embargante.

Portanto, não havendo qualquer vício a ser sanado, os embargos de declaração não merecem acolhida.

Pelo exposto, não se acolhem os embargos de declaração da reclamada. (grifos nossos)
(...).

No caso presente, o Tribunal Regional fundamentou de forma exaustiva os motivos pelos quais concluiu que as condutas praticadas pelo Reclamante não se mostraram graves a ensejar a dispensa por justa causa.

Destacou que o Reclamante foi dispensado por causa em razão dos vídeos publicados em rede social.

Anotou que “*analisando os vídeos anexados no PJe Mídias não se verifica a existência de qualquer menção pessoal ou particular, mas narrativas de situações de trabalho. O conteúdo dos vídeos é genérico, inerente a qualquer ambiente de trabalho, não podendo ser relacionado a algum fato pessoal. Tampouco há falar em dano à imagem da empresa, uma vez que esta sequer é mencionada nos vídeos.*” (fl. 328).

Asseverou que “*Não há prova inequívoca de que as referidas publicações tenham causado danos graves à honra e à imagem da empregadora a ponto de macular a imagem da empresa e justificar a demissão imediata por justa causa do empregado.*” (fl. 328).

Concluiu que “*não demonstrado pela reclamada qualquer prejuízo ou violação que justificasse a pena máxima da demissão por justa causa.*” (fl. 328).

Quanto aos danos morais, não houve condenação nesse sentido.

O dever estatal de prestar a jurisdição, enquanto garantia fundamental da cidadania (Constituição Federal, artigo 5º, XXXV), não se confunde com o direito à obtenção de pronunciamento favorável às pretensões deduzidas.

Embora o exercício da jurisdição no Estado Democrático de Direito seja incompatível com posturas arbitrárias (Constituição Federal, artigo 93, IX), o sistema brasileiro consagra o postulado da persuasão racional, que impõe ao julgador o dever de expor as razões que fundamentam as conclusões alcançadas (CLT, artigo 832 c/c o artigo 371 do CPC/2015).

Assim, não há falar em nulidade por negativa de prestação jurisdicional, uma vez que o Tribunal Regional manifestou-se de forma clara e inequívoca a respeito das supostas omissões apontadas pela parte.



O fato de ter sido proferida decisão contrária ao interesse da parte não configura negativa de prestação jurisdicional.

Não se tratando, portanto, de questão jurídica nova (**transcendência jurídica**) ou de ofensa a direito social constitucionalmente assegurado (**transcendência social**), ou ainda de questão em que esteja envolvido valor da causa de montante elevado (**transcendência econômica**), não há como processar o presente recurso de revista.

Ademais, não há, a partir das específicas circunstâncias fáticas consideradas pela Corte Regional, jurisprudência dissonante pacífica e reiterada no âmbito desta Corte, não se configurando a **transcendência política** do debate proposto.

NEGO PROVIMENTO ao agravo de instrumento, no aspecto.

2.2. MODALIDADE DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Consta da decisão agravada:

(...)

"2-DA REVERSÃO DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA E PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS DECORRENTES-DOS DANOS MORAIS - RECONVENÇÃO", evidencia-se que a matéria de insurgência, nos termos propostos, exige a incursão do julgador no contexto fático-probatório do processo. Isso, porém, não é admissível no âmbito recursal de natureza extraordinária, a teor do que dispõe a Súmula n. 126 do E. TST.

Acrescente-se que somente tem relevância a alegação de violação do disposto nos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC/15 em um contexto de ausência de provas ou provas insuficientes, quando então se aplicam as regras de distribuição do ônus da prova. Esse não é o caso dos autos, no qual a questão foi dirimida com base na valoração da prova produzida.

CONCLUSÃO

Nego seguimento.

(...)

A parte alega que o Reclamante não compareceu à audiência de instrumento, devendo ser reputado confesso quanto à matéria de fato.

Diz que restaram comprovados os fatos ensejadores da justa causa aplicada.

Aduz que o Reclamante fez postagens ofensivas aos colegas.

Anota que não pretende o reexame de provas.

Aponta violação dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC.

Ao exame.

Inicialmente, ressalto que a Agravante, nas razões do recurso de revista, atendeu devidamente às exigências processuais contidas no art. 896, § 1º-A, I, II e III, e § 8º, da CLT.

Afinal, a parte transcreveu o trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia (fls. 379/380); indicou ofensa à ordem jurídica; e promoveu o devido cotejo analítico.

O Tribunal Regional decidiu de acordo com os seguintes fundamentos:

(...)

FUNDAMENTAÇÃO

I. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.

1. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA.

A Juíza de primeiro grau reverte a justa causa aplicada ao autor em dispensa imotivada.

A reclamada pretende ser absolvida da condenação.

Sem razão.

A despedida por justa causa é a punição máxima prevista para o empregado que pratica uma ou mais condutas previstas no art. 482 da CLT. Deve ser aplicada apenas às faltas mais graves, na medida em que, além da perda do trabalho, fonte de subsistência do obreiro, acarreta graves prejuízos financeiros a este. O trabalhador não pode sacar o FGTS e deixa de receber o aviso-prévio e a multa de 40% do FGTS. Mais ainda, sequer pode contar com o seguro-desemprego. Devem estar demonstrados, de forma robusta, os elementos caracterizadores da justa causa, ou seja, a atualidade, a gravidade e a proporcionalidade entre a punição e a falta cometida.



Incumbe à reclamada o ônus de provar de forma inequívoca a ocorrência de falta grave capaz de ensejar a despedida por justa causa do trabalhador, a teor do que estabelece o art. 818, II, da CLT. No caso dos autos, a empresa ré não se desincumbe a contento desse encargo processual.

É incontroverso que o autor foi despedido em razão da publicação de vídeos em redes sociais. Na contestação (ID ee8cc43), a reclamada afirma que o reclamante foi dispensado por justa causa em razão de ato de mau procedimento e ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço, devido a atitudes e vídeos postados nas redes sociais. Alega que, nos vídeos publicados, o reclamante "ofende e debocha de vários colegas de trabalho (inclusive "marcando" nominalmente os colegas nos referidos vídeos, expondo ao ridículo a vida privada das colegas e debochando de características físicas e psicológicas de outros empregados. Ademais, nos referidos vídeos, o reclamante também debocha da "cesta / caixa" de Natal recebida da empresa, além de várias outras questões relacionadas à reclamada, aos seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho" (fls. 60-61 do PDF).

Conforme salientado na sentença (id. 300115f, pg. 244 do PDF):

Não há prova inequívoca de que as referidas publicações tenham causado danos graves à honra e à imagem da empregadora a ponto de macular a imagem da empresa e justificar a demissão imediata por justa causa do empregado.

Tal como o Juízo de origem, considera-se que a falta imputada ao reclamante não se reveste de especial gravidade. Ora, o preposto da reclamada confirma em seu depoimento que os vídeos produzidos pelo autor não causaram prejuízo em relação aos clientes da empresa ou prejuízos financeiros. Ainda, embora o preposto afirme que a empresa possui código de conduta, não sabe esclarecer se há alguma vedação no código de conduta em virtude de publicações dos empregados em redes sociais.

Ainda, não socorre à reclamada a alegação de que os vídeos divulgam situações particulares e pessoais de colega do reclamante. Com efeito, analisando os vídeos anexados no PJe Mídias não se verifica a existência de qualquer menção pessoal ou particular, mas narrativas de situações de trabalho. O conteúdo dos vídeos é genérico, inerente a qualquer ambiente de trabalho, não podendo ser relacionado a algum fato pessoal. Tampouco há falar em dano à imagem da empresa, uma vez que esta sequer é mencionada nos vídeos.

Portanto, não demonstrado pela reclamada qualquer prejuízo ou violação que justificasse a pena máxima da demissão por justa causa.

Assim, está correta a decisão de primeiro grau quando reverte a justa causa em dispensa imotivada, deferindo ao empregado as parcelas próprias desta modalidade de rescisão contratual.

Nega-se provimento ao recurso.

(...).

Em sede de embargos de declaração, o Tribunal Regional assim decidiu:

(...)

FUNDAMENTAÇÃO

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMADA.

A reclamada alega a existência de vícios no acórdão. Assevera que não são corretamente apreciadas as provas trazidas aos autos, especialmente os vídeos e áudio depositados no PJe mídias e as mensagens mencionadas nos Ids 81bcbf5, aed2d23, 30d27c2 e 1bf390c. Requer seja sanada a omissão com efeito modificativo do julgado.

Sem razão.

Constata-se, da simples leitura dos embargos declaratórios, que a decisão embargada não contém vícios passíveis de ser sanados. É clara a intenção da embargante de rediscutir questões já decididas no acórdão, postulando em suas razões de embargos declaratórios uma nova análise da matéria e da prova produzida.

Nesse aspecto, impõe-se destacar que, no acórdão embargado, constam todos os fundamentos necessários ao convencimento da Turma acerca da inexistência de gravidade na falta imputada ao reclamante. De fato, as mensagens, os vídeos e áudio anexados no PJe Mídias são devidamente analisados e considerados na decisão embargada, sendo desnecessária a manifestação pontual acerca de cada conteúdo.

Na realidade, a embargante evidencia inconformidade com a solução adotada, tendo em vista que a decisão lhe é desfavorável nos aspectos atacados nos embargos declaratórios. Todavia, os embargos declaratórios não constituem meio processual adequado para requerer a modificação do mérito da decisão em razão da inconformidade da embargante.

Portanto, não havendo qualquer vício a ser sanado, os embargos de declaração não merecem acolhida.

Pelo exposto, não se acolhem os embargos de declaração da reclamada.

(...)

Caso em que o Reclamante foi dispensado por justa causa, em face dos vídeos publicados em suas redes sociais.

A Reclamada destacou que os vídeos eram ofensivos aos colegas de trabalho.

O Tribunal Regional, com amparo nas provas dos autos, registrou que *“Não há prova inequívoca de que as referidas publicações tenham causado danos graves à honra e à imagem da*



empregadora a ponto de macular a imagem da empresa e justificar a demissão imediata por justa causa do empregado.” (fl. 328).

Considerou que *“a falta imputada ao reclamante não se reveste de especial gravidade.” (fl. 328).*

Destacou que *“não socorre à reclamada a alegação de que os vídeos divulgam situações particulares e pessoais de colega do reclamante. Com efeito, analisando os vídeos anexados no PJe Mídias não se verifica a existência de qualquer menção pessoal ou particular, mas narrativas de situações de trabalho. O conteúdo dos vídeos é genérico, inerente a qualquer ambiente de trabalho, não podendo ser relacionado a algum fato pessoal. Tampouco há falar em dano à imagem da empresa, uma vez que esta sequer é mencionada nos vídeos.” (fl. 328).*

Anotou, mais, que não restou demonstrado qualquer prejuízo sofrido pela Reclamada.

Concluiu que *“correta a decisão de primeiro grau quando reverte a justa causa em dispensa imotivada, deferindo ao empregado as parcelas próprias desta modalidade de rescisão contratual” (fl. 328).*

Nesse cenário, a alteração da conclusão adotada pelo Tribunal Regional, de modo a prevalecer a tese da parte contrária, demandaria o revolvimento do quadro fático-probatório, procedimento vedado nesta esfera recursal extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST, cuja incidência obsta o processamento do recurso de revista, inviabilizando a análise da suposta violação de dispositivos da Constituição Federal e de lei.

Além disso, não há violação dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, na medida em que as regras de distribuição do ônus da prova somente têm relevância num contexto de ausência de provas ou de provas insuficientes, o que não é a hipótese presente.

Não se tratando, portanto, de questão jurídica nova (**transcendência jurídica**) ou de ofensa a direito social constitucionalmente assegurado (**transcendência social**), ou ainda de questão em que esteja envolvido valor da causa de montante elevado (**transcendência econômica**), não há como processar o presente recurso de revista.

Ademais, não há, a partir das específicas circunstâncias fáticas consideradas pela Corte Regional, jurisprudência dissonante pacífica e reiterada no âmbito desta Corte, não se configurando a **transcendência política** do debate proposto.

NEGO PROVIMENTO ao agravo de instrumento, no aspecto.

2.3 – JORNADA DE TRABALHO. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. LABOR PRESTADO EM DIA DESTINADO À COMPENSAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. RE 1.476.596/MG. MATÉRIA QUE GUARDA RELAÇÃO COM O TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. SUBMISSÃO À TESE JURÍDICA FIXADA NO ARE 1.121.633. DIREITO DISPONÍVEL. PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA

Consta da decisão agravada:

(...)

Duração do Trabalho / Compensação de Jornada.

Não admito o recurso de revista no item.

A decisão hostilizada aplicou a norma apontada como violada em sua literalidade, não havendo comando oposto ao texto literal, hipótese que viabilizaria o recurso de revista nos termos do art. 896, "c", da CLT. Ilesos, assim, os dispositivos apontados como violados.

Destaco que não se verifica violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição da República, porquanto a Turma solucionou a controvérsia à luz das normas coletivas, expressamente consignando que "Embora os regimes compensatórios estejam autorizados pelas normas coletivas aplicáveis à categoria do reclamante (compensação de jornada, na cláusula trigésima quinta da CCT 2019/2020, por exemplo - id ef9b5e1 e banco de horas, na cláusula trigésima oitava da CCT 2022 /2023, por exemplo - id 0f8f76a), estes não podem ser considerados válidos. Com efeito, observa-se que, durante o contrato de trabalho, o reclamante trabalhou em



jornada extraordinária, ultrapassando de maneira habitual o limite diário de dez horas previsto no parágrafo segundo do art. 59 da CLT.(...)Em relação ao regime compensatório semanal, constata-se ainda diversas oportunidades em que houve trabalho aos sábados."

(...)

A parte sustenta que *“inexiste qualquer impedimento legal ou constitucional para fixar coletivamente a compensação de jornada; da mesma forma, a realização de horas extras enseja o pagamento daquelas, mas, em hipótese alguma, possibilita a invalidação da norma coletiva regularmente fixada e a subsequente compensação de jornada”* (fl. 422).

Aponta violação dos artigos 5º, II, XXXVI, LIV e 7º, XXVI, da Constituição Federal. Traz arestos.

À análise.

Inicialmente, ressalto que a Agravante, nas razões do recurso de revista, atendeu devidamente às exigências processuais contidas no art. 896, § 1º-A, I, II e III, e § 8º, da CLT.

Afinal, a parte transcreveu o trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia (fls.368/369); indicou ofensa à ordem jurídica; e promoveu o devido cotejo analítico.

O Tribunal Regional decidiu de acordo com os seguintes fundamentos:

(...)

3. HORAS EXTRAS. REGIME COMPENSATÓRIO.

A Magistrada a quo considera fidedignos os cartões-ponto do autor colacionados aos autos pela empregadora. De outra parte, a Juíza de origem declara inválido o regime compensatório adotado pela ré durante todo o pacto laboral e condena a reclamada ao pagamento de (id. 300115f):

diferenças de horas extras, contadas minuto a minuto, nos termos do art. 58, §1º, da CLT e da Súmula 366 do TST, durante todo o período contratual, conforme registros de horário juntados, observados os limites do pedido, acrescidas do adicional legal de 50% ou normativo (o que for mais benéfico ao autor) para as horas excedentes da 8ª hora diária e / ou 44ª semanal, sendo que, sobre aquelas irregularmente compensadas, cabível apenas o adicional, e reflexos em repouso semanais remunerados (domingos e feriados), férias acrescidas de 1/3, gratificações natalinas e aviso prévio.

A reclamada não se conforma. Pugna pelo afastamento da condenação.

Sem razão.

O reclamante foi admitido em 01.09.2020, sendo dispensado, em 31.03.2023 (id b05e05d - TRCT).

A reclamada anexa aos autos os cartões-ponto sob id. f4b1021. A validade de tais registros de horário resta incontroversa, uma vez que não há recurso do trabalhador no aspecto.

Analisando os referidos cartões-ponto, verifica-se que havia a adoção de regime compensatório semanal e do sistema de banco de horas. Embora os regimes compensatórios estejam autorizados pelas normas coletivas aplicáveis à categoria do reclamante (compensação de jornada, na cláusula trigésima quinta da CCT 2019/2020, por exemplo - id ef9b5e1 e banco de horas, na cláusula trigésima oitava da CCT 2022/2023, por exemplo - id 0f8f76a), estes não podem ser considerados válidos. Com efeito, observa-se que, durante o contrato de trabalho, o reclamante trabalhou em jornada extraordinária, ultrapassando de maneira habitual o limite diário de dez horas previsto no parágrafo segundo do art. 59 da CLT. Citam-se, por exemplo, os dias 03.11.2020, 10.11.2020, 13.11.2020, 16.11.2020, 18.11.2020, 19.11.2020, 24.11.2020, 02.12.2020, 03.12.2020, 08.01.2021, 09.03.2021, 01.09.2021, 05.10.2021, 04.01.2022, 01.02.2022, 18.03.2022, 11.04.2022, 20.06.2022 e 07.07.2022 (id. f4b1021). Não há como considerar válido o regime compensatório que tenha como pressuposto a extrapolação do limite diário da jornada fixado em lei, uma vez que esse sistema deixa de constituir um meio de beneficiar o trabalhador para passar a atentar contra medidas básicas de segurança e saúde no trabalho nos termos do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. Como o limite de 10 horas foi desrespeitado, afiguram-se inválidos os regimes compensatórios adotados pela ré.

Inclusive, quanto ao regime de banco de horas, observa-se que a própria norma coletiva da categoria limita a prorrogação da jornada em duas horas diárias, conforme cláusula trigésima quinta da CCT 2019/2020 (id ef9b5e1, pg. 160 do PDF) e cláusula trigésima oitava da CCT 2022/2023 (id 0f8f76a, pg. 179 do PDF), abaixo transcritas:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA.

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas, respeitada a seguinte sistemática: (...)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS.



A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas diárias, hipótese em que o regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 90 (noventa) dias e 90 (noventa) horas, por empregado.

Em relação ao regime compensatório semanal, constata-se ainda diversas oportunidades em que houve trabalho aos sábados. Citam-se, por exemplo, os dias 04.12.2021, 18.12.2021, 23.04.2022, 21.01.2023, 28.01.2023 e 04.02.2023 (id f4b1021, páginas 95, 100 e 109 do PDF). Ora, se o regime de compensação semanal tem por objetivo suprimir o trabalho aos sábados, ocorrendo labor nestes dias, o empregado não tem qualquer benefício, ao contrário, tem prejuízos à sua recuperação física, pois estende sua jornada durante a semana e tem de trabalhar no dia destinado ao descanso pelo regime compensatório.

Assim, pelas razões acima expostas, conclui-se pela invalidade dos regimes compensatórios adotados pela reclamada. Desta forma, faz jus o reclamante, como bem decide a Magistrada de origem, ao pagamento do adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensadas no regime semanal, assim consideradas as excedentes à 8ª diária até o limite da 44ª semanal, bem como o pagamento de diferenças de horas extras (hora mais o adicional) para as excedentes à 44ª semanal.

Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso ordinário da reclamada.

(...).

Em sede de embargos de declaração, o Tribunal Regional assim decidiu:

(...)

FUNDAMENTAÇÃO

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMADA.

A reclamada alega a existência de vícios no acórdão. Assevera que não são corretamente apreciadas as provas trazidas aos autos, especialmente os vídeos e áudio depositados no PJe mídias e as mensagens mencionadas nos Ids 81bcbf5, aed2d23, 30d27c2 e 1bf390c. Requer seja sanada a omissão com efeito modificativo do julgado.

Sem razão.

Constata-se, da simples leitura dos embargos declaratórios, que a decisão embargada não contém vícios passíveis de ser sanados. É clara a intenção da embargante de rediscutir questões já decididas no acórdão, postulando em suas razões de embargos declaratórios uma nova análise da matéria e da prova produzida.

Nesse aspecto, impõe-se destacar que, no acórdão embargado, constam todos os fundamentos necessários ao convencimento da Turma acerca da inexistência de gravidade na falta imputada ao reclamante. De fato, as mensagens, os vídeos e áudio anexados no PJe Mídias são devidamente analisados e considerados na decisão embargada, sendo desnecessária a manifestação pontual acerca de cada conteúdo.

Na realidade, a embargante evidencia inconformidade com a solução adotada, tendo em vista que a decisão lhe é desfavorável nos aspectos atacados nos embargos declaratórios. Todavia, os embargos declaratórios não constituem meio processual adequado para requerer a modificação do mérito da decisão em razão da inconformidade da embargante.

Portanto, não havendo qualquer vício a ser sanado, os embargos de declaração não merecem acolhida.

Pelo exposto, não se acolhem os embargos de declaração da reclamada.

(...)

No caso presente, o Tribunal Regional concluiu pela não validade dos regimes compensatórios, semanal e do sistema banco de horas, adotados pela Reclamada, reputando inválida a norma coletiva, na qual previstos os regimes de compensação de jornada.

Registrou, ainda, que havia habitualidade na prestação de horas extraordinárias, bem como que, em algumas oportunidades, houve labor aos sábados.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 2/6/2022, apreciou o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e deu provimento ao recurso extraordinário (ARE 1.121.633) para fixar a seguinte 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*".



Portanto, segundo o entendimento consagrado pelo STF, as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho, nas quais previsto o afastamento ou limitação de direitos, devem ser integralmente cumpridas e respeitadas, salvo quando, segundo a teoria da adequação setorial negociada, afrontem direitos gravados com a nota da indisponibilidade absoluta.

Ademais, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão virtual realizada de 5.4.2024 a 12.4.2024, por unanimidade, no julgamento do RE 1.476.596/MG, concluiu que a questão relativa à ilicitude de jornadas de turnos ininterruptos de revezamento, estabelecidos em acordo coletivo de trabalho, está alinhada com a tese de repercussão geral referente ao Tema 1046.

Extraí-se da referida decisão que a prestação habitual de horas extras não é suficiente para afastar a aplicação do instrumento coletivo, tampouco configura descumprimento da norma coletiva pela Reclamada.

Transcrevo:

(...) 5. **O eventual descumprimento de cláusula de norma coletiva não é, de todo modo, fundamento para a sua invalidade.** Observe-se que o autor ajuizou reclamação trabalhista com pedido de condenação no pagamento de horas extras. Isso sob o argumento de ilicitude de jornadas de turnos ininterruptos de revezamento estabelecidas em acordo coletivo de trabalho. Nesse sentido, a sentença trabalhista do Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Betim concluiu que o acordo coletivo seria inválido:

Assim, INVALIDO as cláusulas normativas que permitem escalas de trabalho superiores a 6 horas e DEFIRO o pedido de pagamento de horas extras a partir da 6ª diária e diferenças de horas extras e adicionais noturnos já quitados durante o pacto laboral, conforme se apurar em liquidação. Assim, INVALIDO as cláusulas normativas que permitem escalas de trabalho superiores a 6 horas e DEFIRO o pedido de pagamento de horas extras a partir da 6ª diária e diferenças de horas extras e adicionais noturnos já quitados durante o pacto laboral, conforme se apurar em liquidação.

6. **É fora de dúvida, assim, que, desde a sentença até o acórdão recorrido, o que se fez foi afirmar a nulidade de turnos ininterruptos de revezamento estabelecidas em acordo coletivo de trabalho. Não se tratou de exame de inadimplemento de cláusula, mas de anulação da negociação coletiva por suposta prevalência do legislado sobre o acordado. Ocorre que há previsão expressa na Constituição sobre a possibilidade de disposição, por convenção ou acordo coletivo, de questões relacionadas à jornada de trabalho (CRFB, art. 7º, XIV).** Por sinal, em relação especificamente à negociação coletiva sobre turnos ininterruptos de revezamento, o voto do Ministro Relator Gilmar Mendes no ARE 1.121.633, registrou o seguinte:

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). (Grifos acrescentados) (Grifos acrescentados)

7. **Assim sendo, a questão controvertida examinada pelo acórdão recorrido não é distinta daquela examinada pelo Supremo Tribunal Federal no regime da repercussão geral (Tema 1.046/STF).**

(...) (grifos nossos)

Assim, em atenção à determinação do STF, a matéria em debate deve ser analisada à luz da tese jurídica definida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 02/06/2022, em que apreciado o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e dado provimento ao recurso extraordinário (ARE 1121633) para fixar a seguinte 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".



Nesse contexto, reconhece-se a transcendência política da matéria, bem como a possível ofensa ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, razão porque **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122).

III – RECURSO DE REVISTA

1.CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo à análise dos pressupostos intrínsecos do recurso.

1.1. JORNADA DE TRABALHO. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. LABOR PRESTADO EM DIA DESTINADO À COMPENSAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. RE 1.476.596/MG. MATÉRIA QUE GUARDA RELAÇÃO COM O TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. SUBMISSÃO À TESE JURÍDICA FIXADA NO ARE 1.121.633. DIREITO DISPONÍVEL. PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONFIGURADA.

O Tribunal Regional decidiu de acordo com os seguintes fundamentos:

(...)

3. HORAS EXTRAS. REGIME COMPENSATÓRIO.

A Magistrada a quo considera fidedignos os cartões-ponto do autor colacionados aos autos pela empregadora. De outra parte, a Juíza de origem declara inválido o regime compensatório adotado pela ré durante todo o pacto laboral e condena a reclamada ao pagamento de (id. 300115f):

diferenças de horas extras, contadas minuto a minuto, nos termos do art. 58, §1º, da CLT e da Súmula 366 do TST, durante todo o período contratual, conforme registros de horário juntados, observados os limites do pedido, acrescidas do adicional legal de 50% ou normativo (o que for mais benéfico ao autor) para as horas excedentes da 8ª hora diária e / ou 44ª semanal, sendo que, sobre aquelas irregularmente compensadas, cabível apenas o adicional, e reflexos em repousos semanais remunerados (domingos e feriados), férias acrescidas de 1/3, gratificações natalinas e aviso prévio.

A reclamada não se conforma. Pugna pelo afastamento da condenação.

Sem razão.

O reclamante foi admitido em 01.09.2020, sendo dispensado, em 31.03.2023 (id b05e05d - TRCT).

A reclamada anexa aos autos os cartões-ponto sob id. f4b1021. A validade de tais registros de horário resta incontroversa, uma vez que não há recurso do trabalhador no aspecto.

Analisando os referidos cartões-ponto, verifica-se que havia a adoção de regime compensatório semanal e do sistema de banco de horas. Embora os regimes compensatórios estejam autorizados pelas normas coletivas aplicáveis à categoria do reclamante (compensação de jornada, na cláusula trigésima quinta da CCT 2019/2020, por exemplo - id ef9b5e1 e banco de horas, na cláusula trigésima oitava da CCT 2022/2023, por exemplo - id 0f8f76a), estes não podem ser considerados válidos. Com efeito, observa-se que, durante o contrato de trabalho, o reclamante trabalhou em jornada extraordinária, ultrapassando de maneira habitual o limite diário de dez horas previsto no parágrafo segundo do art. 59 da CLT. Citam-se, por exemplo, os dias 03.11.2020, 10.11.2020, 13.11.2020, 16.11.2020, 18.11.2020, 19.11.2020, 24.11.2020, 02.12.2020, 03.12.2020, 08.01.2021, 09.03.2021, 01.09.2021, 05.10.2021, 04.01.2022, 01.02.2022, 18.03.2022, 11.04.2022, 20.06.2022 e 07.07.2022 (id. f4b1021). Não há como considerar válido o regime compensatório que tenha como pressuposto a extrapolação do limite diário da jornada fixado em lei, uma vez que esse sistema deixa de constituir um meio de beneficiar o trabalhador para passar a atentar contra medidas básicas de segurança e saúde no trabalho nos termos do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. Como o limite de 10 horas foi desrespeitado, afiguram-se inválidos os regimes compensatórios adotados pela ré.

Inclusive, quanto ao regime de banco de horas, observa-se que a própria norma coletiva da categoria limita a prorrogação da jornada em duas horas diárias, conforme cláusula trigésima quinta da CCT 2019/2020 (id ef9b5e1, pg. 160 do PDF) e cláusula trigésima oitava da CCT 2022/2023 (id 0f8f76a, pg. 179 do PDF), abaixo transcritas:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA.



A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas, respeitada a seguinte sistemática: (...)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS.

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas diárias, hipótese em que o regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 90 (noventa) dias e 90 (noventa) horas, por empregado.

Em relação ao regime compensatório semanal, constata-se ainda diversas oportunidades em que houve trabalho aos sábados. Citam-se, por exemplo, os dias 04.12.2021, 18.12.2021, 23.04.2022, 21.01.2023, 28.01.2023 e 04.02.2023 (id f4b1021, páginas 95, 100 e 109 do PDF). Ora, se o regime de compensação semanal tem por objetivo suprimir o trabalho aos sábados, ocorrendo labor nestes dias, o empregado não tem qualquer benefício, ao contrário, tem prejuízos à sua recuperação física, pois estende sua jornada durante a semana e tem de trabalhar no dia destinado ao descanso pelo regime compensatório.

Assim, pelas razões acima expostas, conclui-se pela invalidade dos regimes compensatórios adotados pela reclamada. Desta forma, faz jus o reclamante, como bem decide a Magistrada de origem, ao pagamento do adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensadas no regime semanal, assim consideradas as excedentes à 8ª diária até o limite da 44ª semanal, bem como o pagamento de diferenças de horas extras (hora mais o adicional) para as excedentes à 44ª semanal.

Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso ordinário da reclamada.

(...).

Em sede de embargos de declaração, o Tribunal Regional assim decidiu:

(...)

FUNDAMENTAÇÃO

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMADA.

A reclamada alega a existência de vícios no acórdão. Assevera que não são corretamente apreciadas as provas trazidas aos autos, especialmente os vídeos e áudio depositados no PJe mídias e as mensagens mencionadas nos Ids 81bcbf5, aed2d23, 30d27c2 e 1bf390c. Requer seja sanada a omissão com efeito modificativo do julgado.

Sem razão.

Constata-se, da simples leitura dos embargos declaratórios, que a decisão embargada não contém vícios passíveis de ser sanados. É clara a intenção da embargante de rediscutir questões já decididas no acórdão, postulando em suas razões de embargos declaratórios uma nova análise da matéria e da prova produzida.

Nesse aspecto, impõe-se destacar que, no acórdão embargado, constam todos os fundamentos necessários ao convencimento da Turma acerca da inexistência de gravidade na falta imputada ao reclamante. De fato, as mensagens, os vídeos e áudio anexados no PJe Mídias são devidamente analisados e considerados na decisão embargada, sendo desnecessária a manifestação pontual acerca de cada conteúdo.

Na realidade, a embargante evidencia inconformidade com a solução adotada, tendo em vista que a decisão lhe é desfavorável nos aspectos atacados nos embargos declaratórios. Todavia, os embargos declaratórios não constituem meio processual adequado para requerer a modificação do mérito da decisão em razão da inconformidade da embargante.

Portanto, não havendo qualquer vício a ser sanado, os embargos de declaração não merecem acolhida.

Pelo exposto, não se acolhem os embargos de declaração da reclamada.

(...)

A parte sustenta, em síntese, a validade da norma coletiva.

Aponta, dentre outros, violação do artigo 7º, XXVI, da CF.

À análise.

Caso em que o Tribunal Regional concluiu pela invalidade dos regimes compensatórios, semanal e do sistema banco de horas, adotados pela Reclamada, em face da frequência do labor aos sábados, em descumprimento da própria norma coletiva que destinava esses dias para o descanso.

Registrou, ainda, que havia habitualidade na prestação de horas extraordinárias.

Reconheceu, pois, a invalidade do acordo de compensação adotado.



O Plenário do Supremo Tribunal Federal por unanimidade, no julgamento do RE 1.476.596/MG, concluiu que a questão relativa à ilicitude de jornadas de turnos ininterruptos de revezamento, estabelecidos em acordo coletivo de trabalho, está alinhada com a tese de repercussão geral referente ao Tema 1046.

Extraí-se da referida decisão que a prestação habitual de horas extras não é suficiente para afastar a aplicação do instrumento coletivo, tampouco configura descumprimento da norma coletiva pela Reclamada.

Transcrevo:

5. O eventual descumprimento de cláusula de norma coletiva não é, de todo modo, fundamento para a sua invalidade. Observe-se que o autor ajuizou reclamação trabalhista com pedido de condenação no pagamento de horas extras. Isso sob o argumento de ilicitude de jornadas de turnos ininterruptos de revezamento estabelecidas em acordo coletivo de trabalho. Nesse sentido, a sentença trabalhista do Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Betim concluiu que o acordo coletivo seria inválido:

Assim, INVALIDO as cláusulas normativas que permitem escalas de trabalho superiores a 6 horas e DEFIRO o pedido de pagamento de horas extras a partir da 6ª diária e diferenças de horas extras e adicionais noturnos já quitados durante o pacto laboral, conforme se apurar em liquidação. Assim, INVALIDO as cláusulas normativas que permitem escalas de trabalho superiores a 6 horas e DEFIRO o pedido de pagamento de horas extras a partir da 6ª diária e diferenças de horas extras e adicionais noturnos já quitados durante o pacto laboral, conforme se apurar em liquidação.

6. **É fora de dúvida, assim, que, desde a sentença até o acórdão recorrido, o que se fez foi afirmar a nulidade de turnos ininterruptos de revezamento estabelecidas em acordo coletivo de trabalho. Não se tratou de exame de inadimplemento de cláusula, mas de anulação da negociação coletiva por suposta prevalência do legislado sobre o acordado. Ocorre que há previsão expressa na Constituição sobre a possibilidade de disposição, por convenção ou acordo coletivo, de questões relacionadas à jornada de trabalho (CRFB, art. 7º, XIV).** Por sinal, em relação especificamente à negociação coletiva sobre turnos ininterruptos de revezamento, o voto do Ministro Relator Gilmar Mendes no ARE 1.121.633, registrou o seguinte:

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). (Grifos acrescentados) (Grifos acrescentados)

7. **Assim sendo, a questão controvertida examinada pelo Assim sendo, a questão controvertida examinada pelo acórdão recorrido não é distinta daquela examinada pelo Supremo Tribunal Federal no regime da repercussão geral (Tema 1.046/STF).**

(...) (grifos nossos)

Assim, em atenção à determinação do STF, a matéria em debate deve ser analisada à luz da tese jurídica definida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 02/06/2022, em que apreciado o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e dado provimento ao recurso extraordinário (ARE 1121633) para fixar a tese de prevalência da negociação coletiva.

A referida tese aplica-se analogicamente aos casos de acordo de compensação de jornada.

Pois bem.

Os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho são reconhecidos em nível constitucional (artigo 7º, XXVI), cumprindo-lhes fixar as cláusulas e condições de trabalho a serem observadas nos contratos de trabalho celebrados pelos sujeitos vinculados ao âmbito de representação dos entes pactuantes.

Como regra, buscam ampliar os níveis de proteção social já assegurados pela ordem normativa heterônoma estatal (CLT, artigos 9º e 444), sem prejuízo de que, em situações



excepcionais e devidamente justificadas, possam também promover a redução, temporal e transitória, em relação aos temas salário e jornada, dos padrões legais de proteção social (CF, artigo 7º, VI, XIII e XIV).

Desvendar quais são os limites da negociação coletiva é tarefa extremamente difícil, sobretudo quando a Lei Maior consagra o princípio da autonomia privada coletiva e ao mesmo tempo estatui garantias pontuais ao trabalhador.

Ao longo da história, doutrina e jurisprudência tentaram fixar o real alcance do poder de conformação coletiva autônoma de interesses no âmbito das relações de trabalho, compondo conflitos e fixando novas regras de observância obrigatória nos contratos de trabalho celebrados no âmbito das categorias representadas.

A Magistrada e Professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, em estudo expressivo, analisou as tendências do TST na primeira metade da década de 2000 (pós-década de 1990), observando que:

"Apesar da recente revalidação do entendimento, validando a negociação coletiva no que se refere ao turno ininterrupto de revezamento, que indica que o espaço da negociação coletiva permanece sendo valorizado, observa-se que não há mais uma postura acrífica em relação aos conteúdos pactuados, havendo uma tendência a abandonar o minimalismo que caracterizou os primeiros julgados". (...) Quando o TST passa a excepcionar as regras que afetam a saúde e a segurança do trabalhador daquelas possíveis de serem transacionadas, afirmando-as como critérios decisivos para a invalidação das regras coletivamente pactuadas, há uma sinalização de um deslocamento do debate. Diminui-se a importância do debate pactuado/legislado para o eixo no interior das próprias regras legais, no sentido da discussão de sua disponibilidade relativa/indisponibilidade, em que se questionam os contornos do que seja ordem pública social, bem como sobre o respeito às regras legais aplicáveis aos processos negociais". (SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Relações coletivas de trabalho. São Paulo: LTr, 2008. p. 478-479.

O exercício da autonomia negocial coletiva reconhecida aos sindicatos (CF, art. 7º, XXVI e 8º, VI), no entanto, não é absoluto e não pode alcançar normas que contrariem as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores (LC 75/93, art. 83, IV), entre as quais se destacam as regras de proteção à saúde e segurança do trabalho (CF, arts. 7º, XXII, 21, XXIV c/c o art. 155 e ss da CLT) - que integram o núcleo essencial do postulado fundamental da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III).

Discorrendo sobre o alcance da autonomia negocial coletiva, a doutrina anuncia que:

"Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade relativa (e não de indisponibilidade absoluta). (...) São amplas, portanto, as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletiva em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto está claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à adequação setorial negociada; limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação trabalhista. Desse modo, não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação). É que ao processo negocial coletivo falece poderes de renúncia sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas." (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2006, p. 1320-1321).

Em outro momento, o Professor Delgado, ilustre ministro desta Corte, esclarece que:

"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 Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados



e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, da 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. (Direito coletivo do trabalho, p. 177).

Após expor o conteúdo do art. 4º da Convenção 98 da OIT (1949), Arion

Romita ressaltava o caráter limitado da autonomia negocial coletiva:

A autonomia sindical, no entanto, não pode ser invocada para acobertar abusos ou o mau uso da liberdade. Incumbe ao Estado, que tutela os interesses gerais de toda a sociedade, que coordena e harmoniza esses mesmos interesses, o dever de controlar a atividade sindical. O Estado democrático não pode deixar de proteger-se e proteger a sociedade: se admitisse a violação da lei (inclusive a penal) em nome do respeito à liberdade sindical, negaria a verdadeira liberdade a todos os cidadãos. Por isso, deve intervir onde e quando a ação sindical redunde em prejuízos dos interesses gerais que lhe incumbe tutelar institucionalmente. A intervenção estatal, porém, deve esgotar-se na tarefa de manter a ordem pública e estabelecer equilíbrio entre as necessidades e os direitos dos indivíduos." (ROMITA, Arion Sayao. Os limites da autonomia negocial coletiva segundo a jurisprudência. Revista LTr, setembro de 2016, p. 1038).

E mais adiante prosseguia:

Erra quem supõe que a negociação coletiva de condições de trabalho se reduza a um assunto entre particulares a respeito do qual o Estado mantém uma atitude neutra. Não: o Estado intervém porque o interesse público está diretamente afetado. A negociação coletiva não é livre, tal como se os interlocutores sociais pudessem leva-la a cabo conforme entendessem ou segundo suas conveniências. Embora inexista no Brasil legislação reguladora da negociação coletiva, a lei regula amplamente os institutos da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho. Em face da negociação coletiva, o Estado se reserva uma ampla gama de poderes que amparam uma também ampla intervenção, de sorte que, embora não se trate de uma negociação tripartite, pode ser considerada uma negociação vigiada, limitada, controlada. Esta intervenção se processa já a partir das restrições constitucionais e, principalmente, pela atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho. (ob. cit., p. 1040).

Assim, desde que atendida a exigência democrática da deliberação legítima da categoria e não se tratando de transação de direitos gravados de elevada significação social e, por isso, indisponíveis, tanto no plano coletivo quanto individual, deve ser reconhecida a validade da norma coletiva.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 02/06/2022, apreciou o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e deu provimento ao recurso extraordinário (ARE 1121633) para fixar a seguinte 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".

Portanto, segundo o entendimento consagrado pelo STF no referido julgamento, alçada a autonomia negocial coletiva ao patamar constitucional (art. 7º, XXVI, da CF), as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho, em que previsto o afastamento ou limitação de direitos, devem ser integralmente cumpridas e respeitadas, salvo quando, segundo a teoria da adequação setorial negociada, afrontem direitos revestidos com a nota da indisponibilidade absoluta.

No caso dos autos, não se discute direito absolutamente indisponível do trabalhador.

O acordo de compensação de jornada pode ser transacionado pelos atores coletivos pactuantes, na linha da mais recente jurisprudência do STF.

Dessa forma, a instituição do acordo de compensação de jornada, quando previsto em norma coletiva, é plenamente válida e deve ser respeitada, sob pena de maltrato ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal.



Eventual prestação de serviço extraordinário, ou seja, que supera a jornada estabelecida por meio de negociação coletiva, autoriza o pagamento das horas trabalhadas como extras e não induzem a desconsideração da jornada negociada coletivamente.

Confirmam-se os julgados em idêntico sentido:

"AGRAVO INTERNO. JUÍZO DE RETRATAÇÃO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DO CPC DE 2015 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016. TEMA DO AGRAVO DE INSTRUMENTO. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA PARA 8 HORAS E 48 MINUTOS. **COMPENSAÇÃO DE JORNADA AOS SÁBADOS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE.** PROVIMENTO PARA MELHOR REEXAMINAR O RECURSO DE REVISTA À LUZ DO TEMA 1046 DO STF. I. O Supremo Tribunal Federal, na oportunidade do julgamento do ARE 1121633, com repercussão geral reconhecida, fixou a tese de 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 " (Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral). II. No acórdão objeto de juízo de retratação, manteve-se a declaração de invalidade da norma coletiva, tão somente em face da previsão de turno ininterrupto de revezamento com jornada superior a 8 horas diárias. III. Assim, para enfrentar a questão à luz do entendimento firmado pela Suprema Corte no Tema de Repercussão Geral nº 1.046, há que se dar provimento ao agravo de instrumento, para proceder ao reexame do recurso de revista interposto pela parte reclamada. IV . Agravo interno de que se conhece e a que se dá provimento, no exercício do juízo de retratação, para reformar a decisão em que se negou provimento ao agravo de instrumento e determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DO CPC DE 2015 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. JORNADA DE TRABALHO SUPERIOR A OITO HORAS (8 HORAS E 48 MINUTOS). COMPENSAÇÃO AOS SÁBADOS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. REGISTRO DE DESCUMPRIMENTO. LABOR HABITUAL AOS SÁBADOS. INTERPRETAÇÃO EM CONFORMIDADE COM OS FUNDAMENTOS EXPOSTOS NO RE 1.476.596/MG. I . Em 02/06/2022, nos autos do processo ARE 1121633, com repercussão geral reconhecida, o Supremo Tribunal Federal julgou o Tema 1046, acerca da validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, tendo fixado a seguinte tese jurídica: "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". No voto condutor, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, ressaltou-se a autonomia negocial coletiva assegurada pela Constituição da República e a igualdade de condições entre os entes coletivos como instrumentos a permitir e legitimar a flexibilização das normas legais trabalhistas. Nesse aspecto, a regra geral é a da prevalência das normas coletivas de trabalho sobre a norma geral heterônoma, desde que o direito pactuado não seja absolutamente indisponível, que exige do tecido social um comportamento civilizatório compatível com o momento histórico presente. II . No caso vertente, a cláusula convencional em discussão ampliou a jornada em turnos ininterruptos de revezamento para além de oito horas diárias, a fim de compensar a ausência



de trabalho aos sábados. O Tribunal Regional considerou inadmissível o labor em turnos ininterruptos de revezamento de mais de oito horas diárias, ainda que para compensar a ausência de trabalho aos sábados, fundamento que não se harmoniza com a tese fixada pelo STF no tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral. A Corte a quo consignou, ainda, que " os demonstrativos de frequência juntados revelam o labor em diversos sábados, o que também invalidaria a pretendida compensação ". Nesse contexto, em que constatado o descumprimento pela reclamada do disposto no instrumento coletivo, cabe ressaltar que, na oportunidade do julgamento do RE 1.476.596/MG, de Relatoria do Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso, o Plenário do STF, por unanimidade, ratificou a possibilidade de disposição, por convenção ou acordo coletivo, de questões relacionadas à jornada de trabalho (CRFB, art. 7º, XIV), em especial sobre turnos ininterruptos de revezamento, e acrescentou não ser o descumprimento da cláusula fundamento para sua invalidação. Assim, à luz do entendimento da Suprema Corte, é válida a negociação coletiva que ampliou a jornada diária em turnos ininterruptos de revezamento para oito horas e 48 minutos, para compensar a ausência de trabalho aos sábados. **E, não obstante o registro de labor aos sábados possa ser considerado como descumprimento da norma coletiva, essa circunstância não afasta a validade do pactuado, porém enseja o pagamento das horas que excederam os limites estabelecidos no acordo.** III . Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento " (RR-10482-04.2016.5.03.0142, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 17/05/2024).

"RECURSO DE REVISTA. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. LABOR HABITUAL EM SOBREJORNADA. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. TEMA 1.046. 1. Discute-se a validade e aplicabilidade de norma coletiva que prevê jornada de oito horas em turnos ininterruptos quando constatada a prestação de horas extras habituais. 2. Não há dúvida quanto à possibilidade de que, por meio de norma coletiva, possa se majorar para oito horas a jornada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, da Constituição Federal – parte final e Súmula nº 423 do TST). 3. No mesmo sentido, a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral apregoa 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". 4. De outro lado, a jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de que o labor extraordinário habitual consubstanciaria descumprimento da negociação coletiva e consequente ineficácia do pactuado. 5. Não obstante, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.476.596 – MG, encaminhado ao Supremo Tribunal Federal como representativo da controvérsia (CPC/2015, art. 1.036, § 1º), o Plenário, por unanimidade, entendeu que a prática habitual de horas extras não consubstancia distinção relevante à incidência do Tema 1046 e, portanto, não invalida ou torna inaplicável a negociação coletiva que autoriza o trabalho em turnos de revezamento com jornada de oito horas. 6. Nesse contexto, é preciso superar a jurisprudência até então prevalecente e, alinhando-se ao decidido pelo Supremo Tribunal Federal, reconhecer que a consequência da extrapolação habitual da jornada fixada por norma coletiva é o pagamento de tais horas como extras e não a desconsideração da jornada negociada coletivamente. Recurso de revista não conhecido" (RR-20153-96.2018.5.04.0451, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 10/05/2024).

"I) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – RITO SUMARÍSSIMO – VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS



QUE ELASTECEM A JORNADA EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO – TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF – POSSÍVEL VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXVI, DA CF – PROVIMENTO. Diante da possível violação do art. 7º, XXVI, da CF, à luz do precedente vinculante do STF fixado no ARE 1121633 (Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral), dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – RITO SUMARÍSSIMO – NORMAS COLETIVAS QUE ELASTECEM A JORNADA EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO – VALIDADE DA NORMA COLETIVA – TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF – TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA – VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXVI, DA CF – PROVIMENTO. 1. O STF, ao deslindar o Tema 1.046 de sua tabela de repercussão geral, fixou a seguinte tese, de caráter vinculante: "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". Nesse sentido, consagrou a tese da prevalência do negociado sobre o legislado e da flexibilização das normas legais trabalhistas. 2. Ademais, ao não exigir a especificação das vantagens compensatórias e adjetivar de "absolutamente" indisponíveis os direitos infensos à negociação coletiva, também sacramentou a teoria do conglobamento e a ampla autonomia negocial coletiva, sob tutela sindical, na esfera laboral, uma vez que, se os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da CF admitem a redução de salário e jornada mediante negociação coletiva, que são as duas matérias básicas do contrato de trabalho, todos os demais direitos que tenham a mesma natureza salarial ou temporal são passíveis de flexibilização. 3. Na esteira da Carta Magna, a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467) veio a parametrizar a negociação coletiva, elencando quais os direitos que seriam (CLT, art. 611-A) ou não (CLT, art. 611-B) negociáveis coletivamente. 4. No caso dos autos, o objeto das cláusulas das normas coletivas refere-se ao elastecimento da jornada de trabalho no turno ininterrupto de revezamento, o que atende aos parâmetros do precedente vinculante do STF, além dos constitucionais e legais suprarreferidos, pois se está legitimamente flexibilizando norma legal atinente a jornada de trabalho. 5. Registre-se que o entendimento vinculante da Suprema Corte não excepcionou a aplicação da norma coletiva na hipótese de extrapolação habitual da jornada acordada, de modo que tal circunstância, por si só, não resultaria na invalidação ou na não aplicação do instrumento negociado. 6. Veja-se que o inciso XIV do art. 7º da CF é claro ao dispor sobre a possibilidade do elastecimento da jornada mediante norma coletiva ("jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva"), sem a proibição quanto à prestação de horas extras habituais em tais casos. 7. Nesses termos, reconhecida a transcendência política da causa, por contrariedade ao entendimento vinculante do STF no Tema 1.046 de Repercussão Geral, e a violação do art. 7º, XXVI, da CF, impõe-se o provimento do recurso de revista para, reformando o acórdão regional, reconhecer a validade das cláusulas concernentes ao elastecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento, excluindo da condenação o pagamento de horas extras acima da 6ª diária e 36ª semanal, decorrentes da referida invalidação, bem como os reflexos e consectários legais daí decorrentes. Recurso de revista provido" (RR-0000353-51.2021.5.05.0192, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 19 /04/2024).

"RECURSO DE REVISTA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - JORNADA DE TRABALHO. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE 8 HORAS DIÁRIAS. MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE



HORAS EXTRAS. VALIDADE DA NEGOCIAÇÃO. ACÓRDÃO REGIONAL EM CONTRARIEDADE À JURISPRUDÊNCIA ITERATIVA E NOTÓRIA DO STF. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Ao julgar o Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633, em regime de repercussão geral (Tema 1.046), o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese jurídica: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ". O inciso XXVI do art. 7º da Constituição reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho. As convenções coletivas são os pactos firmados entre dois ou mais sindicatos - estando de um lado o sindicato patronal e do outro o sindicato profissional (dos trabalhadores) - a respeito de condições de trabalho para a categoria (art. 611 da CLT). Os acordos coletivos são os pactos celebrados entre uma ou mais de uma empresa e o sindicato da categoria profissional a respeito de condições de trabalho (§ 1º do art. 611 da CLT). Assim, as convenções e os acordos coletivos são fontes do Direito do Trabalho, pois neles são estipulados direitos e obrigações para as partes convenientes, complementando as normas legais e contratuais de trabalho. No presente caso, discute-se a descaracterização da norma coletiva, em que se fixou turno ininterrupto de revezamento de 8 horas de duração, nos casos de realização de horas extras habituais. A norma coletiva majorou a duração dos turnos ininterruptos de revezamento, de seis para oito horas, e não proibiu a prestação de trabalho em sobrejornada. Dessa forma, havendo previsão normativa de regime especial de horário, deve ser aplicado entendimento do precedente vinculante do STF (Tema 1046), ainda que seja comum a realização de labor extraordinário. O direito material pretendido pela parte reclamante não está albergado no rol de direitos indisponíveis do trabalhador, e, portanto, não tem viés constitucional direto, razão pela qual o seu alcance é passível de flexibilização via ajuste coletivo. Julgado desta Oitava Turma. Desse modo, deve prevalecer a cláusula coletiva negociada. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-551-67.2019.5.08.0130, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 29/04/2024).

Desse modo, a decisão do Tribunal Regional, no sentido de afastar a aplicação das normas coletivas em questão, mostra-se dissonante com a tese de repercussão geral firmada pelo STF no julgamento do RE 1.476.596/MG e ARE 1.121.633 (Tema 1046 do Ementário de Repercussão Geral do STF) restando, consequentemente, divisada a **transcendência política** do debate proposto.

CONHEÇO do recurso de revista da Reclamada, por ofensa ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal.

2. MÉRITO

2.1. JORNADA DE TRABALHO. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. LABOR PRESTADO EM DIA DESTINADO À COMPENSAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. RE 1.476.596/MG. MATÉRIA QUE GUARDA RELAÇÃO COM O TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. SUBMISSÃO À TESE JURÍDICA FIXADA NO ARE 1.121.633. DIREITO DISPONÍVEL. PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONFIGURADA.

Conhecido o recurso de revista por ofensa ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, **DOU-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para, reconhecendo a validade das normas coletivas



relativas ao trabalho em acordo de compensação de jornada, condenar a Reclamada ao pagamento das horas extras que excedam a jornada prevista em instrumento coletivo, com dedução de eventuais valores comprovadamente pagos sob o mesmo título, observadas as diretrizes impostas nas normas coletivas aplicáveis e colacionadas aos autos, bem como a respectiva vigência, tudo a ser apurado em liquidação de sentença.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I – dar parcial provimento ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122); e II – conhecer do recurso de revista por ofensa ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para, reconhecendo a validade das normas coletivas relativas ao trabalho em acordo de compensação de jornada, condenar a Reclamada ao pagamento das horas extras que excedam a jornada prevista em instrumento coletivo, com dedução de eventuais valores comprovadamente pagos sob o mesmo título, observadas as diretrizes impostas nas normas coletivas aplicáveis e colacionadas aos autos, bem como a respectiva vigência, tudo a ser apurado em liquidação de sentença. Custas inalteradas.

Brasília, 21 de outubro de 2025..

DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES

Ministro Relator

