



**ACÓRDÃO**  
**2ª Turma**  
**GMMHM/nsb/dl/nt**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014.**

**RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. DESPROPORCIONALIDADE DA PUNIÇÃO. NÃO CONFIGURADA FALTA GRAVE.** Ante a possível divergência jurisprudencial, deve ser provido o agravo de instrumento. **Agravo de instrumento conhecido e provido.**

**INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. TRANSPORTE PÚBLICO URBANO. DESCANSO DE APENAS 4 a 20 MINUTOS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF.** Ante a possível violação ao artigo 71, *caput*, da CLT, deve ser provido o agravo de instrumento. **Agravo de instrumento conhecido e provido.**

**DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA.** O Tribunal Regional, após análise do conjunto fático-probatório produzido nos autos, entendeu que os recibos salariais juntados aos autos apontam o pagamento correto das horas extras, premissa fática incontestada à luz da Súmula 126/TST. Assim, o TRT concluiu que o reclamante não produziu nenhuma prova acerca das diferenças das horas, razão pela qual ratificou o indeferimento do pedido de pagamento das diferenças das horas extras. **Agravo de instrumento não conhecido.**

**II - RECURSO DE REVISTA.**

**RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. DESPROPORCIONALIDADE DA PUNIÇÃO. NÃO CONFIGURADA FALTA GRAVE.** Trata-se de hipótese em que o reclamante, no exercício de sua função de motorista tinha de cumprir uma rota específica, mas, no dia 19/2/2019, desviou do itinerário sem prévia autorização. Assim, a controvérsia consiste em verificar se a atitude do autor constitui, ou não, falta apta a ensejar a demissão por justa causa. A caracterização deste tipo de sanção exige o preenchimento dos seguintes elementos: culpa, tipicidade, nexos causal, proporcionalidade, imediatidade, *non bis in idem* e igualdade de tratamento. De fato, a rescisão por justa causa é medida a ser utilizada apenas em casos graves, como na reiteração do descumprimento dos deveres legais e contratuais do empregado ou como sanção negativa em razão de determinada conduta crítica que impeça o prosseguimento da relação de emprego por quebra de confiança. No caso em tela, não sendo hipótese de mau comportamento reiterado, mas fato isolado, não se observou nem a gradação das penalidades nem o princípio da proporcionalidade. Em razão de constituir única conduta, não há falar em gravidade suficiente a ponto de justificar a adoção da mais grave sanção do contrato de emprego. Isso porque, não obstante a função de motorista do reclamante e seu dever de seguir uma rota pré-estabelecida, o desviar do itinerário não justifica aplicar a sanção de demissão por justa causa. Assim, tais fatos revelam o caráter abusivo e desproporcional da conduta praticada pela ré. Diante do exposto, deve ocorrer a reversão da justa causa, em razão de estar calcada nos princípios da continuidade da relação de emprego e da proporcionalidade. **Recurso de revista conhecido e provido.**

**INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. TRANSPORTE PÚBLICO URBANO. DESCANSO DE APENAS 4 a 20 MINUTOS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF.** No ARE n. 1.121.633 (Tema n. 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal), consagrou-se 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". Logo, o Supremo Tribunal Federal decidiu que a redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis assegurados "(i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores" . Já na sessão virtual concluída em 30/6/2023, a Suprema Corte, ao julgar a ADI n.º 5.322, em que se questionava a constitucionalidade de inúmeros dispositivos da Lei 13.103/2015, consignou que "o descanso tem relação direta com a saúde do trabalhador, constituindo parte de direito social indisponível" . Todavia, conforme o voto condutor da lavra do Ministro Alexandre de Moraes, restou decidido também que a invalidação da norma coletiva no tocante à diminuição ou fracionamento do intervalo intrajornada, "por si só, não é incompatível com a norma constitucional que prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7.º, XXII, CF), devendo ser avaliado, no caso concreto, se determinada redução do intervalo para descanso e alimentação não atingiu 'níveis temporais incompatíveis com o cumprimento de seus objetivos centrais (saúde, higiene e segurança laborativas)". Infere-se das *rationes decidendi* albergadas nos julgamentos do ARE 1.121.633 e da ADI n.º 5.322 que a redução ou fracionamento do intervalo intrajornada pela via da negociação coletiva é, a princípio, lícita. Todavia a cláusula regulamentar deve, no caso concreto, viabilizar o objetivo central do repouso, vale dizer: a preservação da saúde, higiene e segurança do trabalho. No caso em tela, ficou registrado que o intervalo para descanso e refeição durava em média de 4 a 20 minutos. Portanto, é inválida a norma coletiva, uma vez que incompatível com a necessária recuperação física e alimentação da trabalhadora-cobradora de transporte público, atingindo o seu patamar mínimo civilizatório.*

**Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista com Agravo** n.º **TST-RRAg - 100924-44.2018.5.01.0031**, em que é Agravante e Recorrente **PAULO ROBERTO DOS SANTOS** e é Agravada e Recorrida **REAL AUTO ÔNIBUS LTDA**.

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

A parte recorrida apresentou contraminuta ao agravo de instrumento e contrarrazões ao recurso de revista.

Os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho, por força do artigo 95 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

## **V O T O**

### **I – AGRAVO DE INSTRUMENTO**

**Conheço** do Agravo de Instrumento, uma vez que atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Inicialmente, destaco que o presente apelo será apreciado à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, sem as alterações promovidas pela Lei n.º 13.015/2014, que se aplica apenas aos recursos interpostos em face de decisão publicada já na sua vigência, o que não é a hipótese dos autos.

### **1 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. DESPROPORCIONALIDADE DA PUNIÇÃO. NÃO CONFIGURADA FALTA GRAVE.**

Consta do acórdão regional:

"DA JUSTA CAUSA

O reclamante sustenta que a justa causa aplicada não tem fundamentação e que distribuiu reclamação trabalhista com pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, comunicando ao juízo as ilegalidades e arbitrariedades sofridas e, se tornou alvo de perseguição. Como forma de retaliação, foi dispensado no dia 22/02/2019, sem qualquer explicação.

Alega que, somente por meio da defesa em juízo, soube que a dispensa por justa causa ocorreu por desviar o coletivo da rota/itinerário, no dia 19/02/2019, sendo que tal fato ocorreu apenas por ordem de autoridade do trânsito e congestionamento na cidade, que não praticou ato igual durante o contrato de trabalho.

Aduz que não há motivo para aplicação de penalidade por falta grave.

A defesa sustenta que o reclamante foi dispensado por justa causa em 22/02/2019, eis que desviou do itinerário sem a prévia autorização, no dia 19/02/2020, deixando de atender aos usuários do transporte coletivo, praticando falta grave, com fulcro no art. 482, alínea "e" da CLT, por indisciplina e quebra da confiança.

Alega que após o dia 19/02/2020, o reclamante faltou ao trabalho sem qualquer justificativa.

Ao exame.

O reclamante pretende a rescisão indireta do contrato de trabalho, com alegação de prática de ilegalidades, arbitrariedades e abusividades por parte da empresa, durante o contrato de trabalho.

A empresa arguiu justa causa para dispensa.

A r. sentença manteve a justa causa aplicada ao reclamante por mudança no itinerário do transporte coletivo.

O reclamante, em depoimento pessoal, disse:

*"que não foi informado porque foi dispensado; (...) que no dia em que o GPS verificou que fugiu do itinerário, estava engarrafado e o guarda mandou desviar para Av República do Chile; que o depoente estava na Praça Tiradentes (...)".*

A justa causa é medida extraordinária que deve estar comprovada para a imputação de falta grave ao trabalhador em uma das hipóteses do artigo 482, da CLT.

Há nos autos o mapa do itinerário descumprido pelo reclamante no dia 19/02/2020, id. e05dafd.

A reclamada juntou a última guia ministerial do dia 19/02/2020. Não há prova nos autos das faltas ao serviço pelo reclamante no dia 20 e 21/02/2020, mas há nos autos o mapa do itinerário descumprido pelo reclamante no dia 19/02/2020, id. e05dafd.

Não há provas de que o reclamante tenha sido autorizado por qualquer autoridade, a descumprir e ou alterar o itinerário.

A reclamada comprovou a falta grave que ensejou a dispensa por justa causa do reclamante, ônus que lhe competia nos termos do artigo 818, II, da CLT e 373, II, da CLT.

Nego provimento."

### Analiso.

Observo possível desproporcionalidade na aplicação da penalidade máxima, já que não evidenciada desídia grave a ponto de inviabilizar a manutenção da relação de emprego.

Por observar possível divergência jurisprudencial, **dou provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

## 2 - INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. TRANSPORTE PÚBLICO URBANO. DESCANSO DE APENAS 4 a 20 MINUTOS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF.

Consta do acórdão regional:

"Ao exame.

O reclamante, em depoimento pessoal, afirmou:

*"que não foi informado porque foi dispensado; que começava a trabalhar às 12h30, mas o ônibus saía às 12h45; que demorava de 3 a 4 horas para cada viagem; que fazia 2 viagens por dia; que trabalhava na linha, 309: Central X Alvorada; que acabava às 21h; (...) que o despachante que marcava a jornada; que marcava corretamente; que recebia o tempo de garagem e prestação de contas, em um total de 40 minutos; que essa média de tempo estava correta; (...)". ( Grifos nossos).*

A testemunha do reclamante, afirmou:

*" que trabalhou com o Depoimento: reclamante no ponto final na Central do Brasil; que o depoente tinha de 5 a 8 minutos de intervalo de placa por viagem, mas nem sempre conseguia esse tempo; que tinha vezes que constava, mas não era usufruído; que comiam ao volante; que o intervalo de placa era só para usar o banheiro; que não sabe o tempo que o reclamante tinha de intervalo de placa; que a linha do reclamante é mais longa e possui mais carros e por isso, provavelmente, o intervalo é maior; que nem sempre o intervalo de placa anotado correspondia a realidade; que conseguiam mais tempo de intervalo na última viagem (...)". ( Grifos nossos).*

Como já analisado, as guias ministeriais, desde a admissão do reclamante, em 01/04/2015 até o dia 19/02/2019, id. 6b36171, registram em média, a jornada das 13h30 às 23h, com intervalos de placa entre 4 a 20 minutos entre o final de uma viagem e o início da viagem seguinte.

O reclamante, em depoimento pessoal, confessa que as guias ministeriais eram preenchidas corretamente e recebia o pagamento pelo tempo de garagem e de prestação de contas.

A testemunha do reclamante afirma que possuía intervalo de placa e diz não saber sobre o reclamante, eis que ele dirigia em uma linha mais longa e deveria ter um intervalo maior.

Com a entrada em vigor da Lei nº 12.629, de 30 de abril de 2012, (já alterada pela Lei nº 13.103/2015), que introduziu o § 5º no art. 71 da CLT, foi possibilitada a concessão do intervalo intrajornada do rodoviário de modo fracionado, desde que previsto em norma coletiva.

O artigo 71, § 5º, da CLT tem a seguinte redação:

*"§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada".*

Pela prova produzida nos autos, o reclamante usufruía de intervalo intrajornada fracionado. Não há falar em pagamento de horas extras pela ausência de intervalo intrajornada.

Nego provimento."

### Analiso.

**No caso em tela**, o intervalo para descanso e refeição ficou registrado que

ocorriam em média de 4 a 20 minutos.

Ante a possível violação do art. do art. 71, *caput*, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento.

### 3 - DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA

Consta do acórdão regional:

"DAS HORAS EXTRAS

O recorrente alega que as guias ministeriais são inidôneas e as horas extras não eram pagas corretamente e que não juntados aos autos todas as guias anotadas durante o contrato de trabalho.

A reclamada sustenta que o reclamante trabalhava em horários variados, com o registro nas guias ministeriais válidas e que todas as horas extras foram pagas e/ou compensadas.

Ao exame.

O reclamante, na petição inicial, afirma que foi admitido para trabalhar como motorista, em 01/04/2015, e, prestou serviços nas linhas 309 (Central x Alvorada) e 315 (Barra Shopping x Recreio), em que se apresentava para o trabalho às 12:45h, a guia ministerial é aberta somente no horário previsto de escala e encerrada no ponto final, com o término das viagens, por volta das 21h.

Aduz que após o encerramento da guia, precisava se deslocar até o posto de arrecadação, gastando cerca de 10 minutos neste trajeto e prestar contas, e fica na fila por cerca de 15 minutos, e, ao final deve levar o ônibus da garagem, gastando em média, do posto de arrecadação até a garagem, cerca de 20 minutos, então a jornada de trabalho encerra por volta das 21h45.

Argumenta que duas vezes na semana, o reclamante é obrigado a realizar "dobras", com abertura de duas guias diárias, em que se apresenta para o trabalho às 05h e encerra as viagens e a guia ministerial do 1º turno por volta das 13h.

Alega que sem intervalo para descanso e refeição, inicia as viagens do 2º turno, às 13h, com abertura da 2ª guia diária e encerra as viagens e a guia ministerial, no ponto final, por volta das 19h30 e que prestava contas e devolvia o veículo na garagem, gastando cerca de 45 minutos nestes procedimentos, e, encerra a jornada de trabalho por volta das 20h15.

O reclamante, em depoimento pessoal, disse:

*"que não foi informado porque foi dispensado; que começava a trabalhar às 12h30, mas o ônibus saía às 12h45; que demorava de 3 a 4 horas para cada viagem; que fazia 2 viagens por dia; que trabalhava na linha, 309: Central X Alvorada; que acabava às 21h; (...) que o despachante que marcava a jornada; que marcava corretamente; que recebia o tempo de garagem e prestação de contas, em um total de 40 minutos; que essa média de tempo estava correta;(...)"*. ( Grifos nossos).

As guias ministeriais, desde a admissão do reclamante, em 01/04/2015 até o dia 19/02/2019, id. 6b36171, foram juntadas aos autos e estão anotadas as jornadas de trabalho, em média, das 13h30 às 23h.

Os recibos salariais juntadas aos autos apontam o pagamento de horas extras com adicional de 50% e de 100%, id. e7dc06b

O reclamante, em depoimento pessoal, confessa que as guias ministeriais eram preenchidas corretamente e recebia o pagamento pelo tempo de garagem e de prestação de contas.

Ante a ausência de provas de diferenças de horas extras devidas, não há falar em condenação ao pagamento, ônus que competia ao reclamante, nos termos do artigo 818, I, da CLT e 373, I, do CPC.

Nego provimento.

O reclamante alega que as guias ministeriais são inidôneas e as horas extras não eram pagas corretamente.

Transcreve arestos ao confronto de teses.

Analiso.

O Tribunal Regional, após análise do conjunto fático-probatório produzido nos autos, entendeu que os recibos salariais juntados aos autos apontam o pagamento correto das horas extras, premissa fática inconteste à luz da Súmula 126/TST.

Assim, o TRT concluiu que o reclamante não produziu nenhuma prova acerca das diferenças das horas, razão pela qual ratificou o indeferimento do pedido de pagamento das diferenças das horas extras.

**Nego provimento.**

## II - RECURSO DE REVISTA

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

## 1 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. DESPROPORCIONALIDADE DA PUNIÇÃO. NÃO CONFIGURADA FALTA GRAVE.

### 1.1 - Conhecimento

Constou no acórdão regional:

"DA JUSTA CAUSA

O reclamante sustenta que a justa causa aplicada não tem fundamentação e que distribuiu

reclamação trabalhista com pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, comunicando ao juízo as ilegalidades e arbitrariedades sofridas e, se tornou alvo de perseguição. Como forma de retaliação, foi dispensado no dia 22/02/2019, sem qualquer explicação.

Alega que, somente por meio da defesa em juízo, soube que a dispensa por justa causa ocorreu por desviar o coletivo da rota/itinerário, no dia 19/02/2019, sendo que tal fato ocorreu apenas por ordem de autoridade do trânsito e congestionamento na cidade, que não praticou ato igual durante o contrato de trabalho.

Aduz que não há motivo para aplicação de penalidade por falta grave.

A defesa sustenta que o reclamante foi dispensado por justa causa em 22/02/2019, eis que desviou do itinerário sem a prévia autorização, no dia 19/02/2020, deixando de atender aos usuários do transporte coletivo, praticando falta grave, com fulcro no art. 482, alínea "e" da CLT, por indisciplina e quebra da confiança.

Alega que após o dia 19/02/2020, o reclamante faltou ao trabalho sem qualquer justificativa.

Ao exame.

O reclamante pretende a rescisão indireta do contrato de trabalho, com alegação de prática de ilegalidades, arbitrariedades e abusividades por parte da empresa, durante o contrato de trabalho.

A empresa arguiu justa causa para dispensa.

A r. sentença manteve a justa causa aplicada ao reclamante por mudança no itinerário do transporte coletivo.

O reclamante, em depoimento pessoal, disse:

*"que não foi informado porque foi dispensado; (...) que no dia em que o GPS verificou que fugiu do itinerário, estava engarrafado e o guarda mandou desviar para Av República do Chile; que o depoente estava na Praça Tiradentes (...)".*

A justa causa é medida extraordinária que deve estar comprovada para a imputação de falta grave ao trabalhador em uma das hipóteses do artigo 482, da CLT.

Há nos autos o mapa do itinerário descumprido pelo reclamante no dia 19/02/2020, id. e05dafd.

A reclamada juntou a última guia ministerial do dia 19/02/2020. Não há prova nos autos das faltas ao serviço pelo reclamante no dia 20 e 21/02/2020, mas há nos autos o mapa do itinerário descumprido pelo reclamante no dia 19/02/2020, id. e05dafd.

Não há provas de que o reclamante tenha sido autorizado por qualquer autoridade, a descumprir e ou alterar o itinerário.

A reclamada comprovou a falta grave que ensejou a dispensa por justa causa do reclamante, ônus que lhe competia nos termos do artigo 818, II, da CLT e 373, II, da CLT.

Nego provimento.

Nas razões recursais, o reclamante alega que "a despedida por justa causa constitui penalidade máxima a ser aplicada ao trabalhador, já que implica na resolução do vínculo com uma redução significativa de direitos trabalhistas. Daí a necessidade de se aferir, a luz do caso concreto, dentre outros requisitos, a gravidade do ato e a culpa do empregado".

Aponta divergência jurisprudencial relacionada à desproporcionalidade da demissão.

#### **Analiso.**

Trata-se de hipótese em que o reclamante, no exercício de sua função de motorista tinha que cumprir uma rota específica, mas no dia 19/02/2019 desviou do itinerário sem prévia autorização.

Assim, a controvérsia consiste em verificar se a atitude do autor constitui, ou não, falta apta a ensejar a demissão por justa causa.

A caracterização deste tipo de sanção exige o preenchimento dos seguintes elementos: culpa, tipicidade, nexa causal, proporcionalidade, imediatidade, *non bis in idem* e igualdade de tratamento.

De fato, a rescisão por justa causa é medida a ser utilizada apenas em casos graves, como na reiteração do descumprimento dos deveres legais e contratuais do empregado ou como sanção negativa em razão de determinada conduta crítica que impeça o prosseguimento da relação de emprego por quebra de confiança.

No caso em tela, em razão de constituir única conduta, o fato isolado, não sendo hipótese de mau comportamento reiterado, não observou a gradação das penalidades nem o princípio da proporcionalidade, além de não se revestir de gravidade suficiente a ponto de justificar a adoção da mais grave sanção do contrato de emprego.

Isso porque, não obstante a função de motorista do reclamante e seu dever de seguir uma rota pré-estabelecida, o desviar do itinerário não justifica aplicar a sanção de demissão por justa causa.

Assim, tais fatos revelam o caráter abusivo e desproporcional da conduta praticada pela ré.

Diante do exposto, deve ocorrer a reversão da justa causa, em razão de estar calcada nos princípios da continuidade da relação do emprego e da proporcionalidade.

**Conheço** do recurso de revista por divergência jurisprudencial.

## 1.2 – Mérito

Conhecido o recurso por divergência jurisprudencial, **dou-lhe provimento** para reverter a dispensa por justa causa e condenar a reclamada a pagar ao reclamante as verbas rescisórias próprias da modalidade de dispensa sem justa causa, a título de aviso-prévio, férias, 13º salário, multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT e FGTS + 40%.

## 2 – INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. TRANSPORTE PÚBLICO URBANO. DESCANSO DE APENAS 4 a 20 MINUTOS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF.

### 2.1. Conhecimento

Ao analisar o recurso ordinário quanto ao tema em destaque, o TRT assim decidiu:

#### DO INTERVALO INTRAJORNADA

O recorrente afirma que a prova testemunhal comprovou que os lançamentos realizados nas guias diárias, a título de intervalo intrajornada/de placa, não correspondiam à realidade e eram feitos pelo despachante, conforme interesse e determinação da empresa

A defesa sustenta que o fracionamento do intervalo intrajornada é válido conforme a lei trabalhista permite e a norma coletiva.

Ao exame.

O reclamante, em depoimento pessoal, afirmou:

*"que não foi informado porque foi dispensado; que começava a trabalhar às 12h30, mas o ônibus saía às 12h45; que demorava de 3 a 4 horas para cada viagem; que fazia 2 viagens por dia; que trabalhava na linha, 309: Central X Alvorada; que acabava às 21h; (...) que o despachante que marcava a jornada; que marcava corretamente; que recebia o tempo de garagem e prestação de contas, em um total de 40 minutos; que essa média de tempo estava correta;(...)"*. ( Grifos nossos).

A testemunha do reclamante, afirmou:

*" que trabalhou com o Depoimento: reclamante no ponto final na Central do Brasil; que o depoente tinha de 5 a 8 minutos de intervalo de placa por viagem, mas nem sempre conseguia esse tempo; que tinha vezes que constava, mas não era usufruído; que comiam ao volante; que o intervalo de placa era só para usar o banheiro; que não sabe o tempo que o reclamante tinha de intervalo de placa; que a linha do reclamante é mais longa e possui mais carros e por isso, provavelmente, o intervalo é maior; que nem sempre o intervalo de placa anotado correspondia a realidade; que conseguiam mais tempo de intervalo na última viagem (...)"*. ( Grifos nossos).

Como já analisado, as guias ministeriais, desde a admissão do reclamante, em 01/04/2015 até o dia 19/02/2019, id. 6b36171, registram em média, a jornada das 13h30 às 23h, com intervalos de placa entre 4 a 20 minutos entre o final de uma viagem e o início da viagem seguinte.

O reclamante, em depoimento pessoal, confessa que as guias ministeriais eram preenchidas corretamente e recebia o pagamento pelo tempo de garagem e de prestação de contas.

A testemunha do reclamante afirma que possuía intervalo de placa e diz não saber sobre o reclamante, eis que ele dirigia em uma linha mais longa e deveria ter um intervalo maior.

Com a entrada em vigor da Lei nº 12.629, de 30 de abril de 2012, (já alterada pela Lei nº 13.103/2015), que introduziu o § 5º no art. 71 da CLT, foi possibilitada a concessão do intervalo intrajornada do rodoviário de modo fracionado, desde que previsto em norma coletiva.

O artigo 71, § 5º, da CLT tem a seguinte redação:

*"§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada"*.

Pela prova produzida nos autos, o reclamante usufruiu de intervalo intrajornada fracionado. Não há falar em pagamento de horas extras pela ausência de intervalo intrajornada.

Nego provimento.

A recorrente alega, em síntese, ser 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.

Aponta violação aos arts. 71, *caput*, da CLT e 7º, XXII, da CF, bem como contrariedade à Súmula 437, II, do TST.

Analiso.

O TRT excluiu o pagamento intervalo intrajornada, sob o fundamento de que a redução do período encontra sustentação nas normas coletivas.

No julgamento do ARE n. 1.121.633, o Supremo Tribunal Federal firmou, por maioria, tese no sentido 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 n. 1.046). Diante do caráter vinculante da tese, é necessário ter clareza quanto à sua abrangência, a qual, por sua vez, está ligada aos institutos da "adequação setorial negociada" e "direitos absolutamente indisponíveis". Como mais se verá, os institutos se entrelaçam de modo que a definição de um aponta para a conceituação do outro.

De fato, o princípio da "adequação setorial negociada" citado pelo Supremo

Tribunal Federal foi referido, ainda no ano de 1994, pelo Ministro Maurício Godinho Delgado em âmbito doutrinário (Princípios do Direito do Trabalho, Jornal Trabalhista, Brasília: Centro de Assessoria Trabalhista, ano XI, n. 535, 12.12.94, p. 1.202-1.208). O ilustre Ministro e professor destacava que, a partir da promulgação da Constituição Federal, a negociação coletiva ganhou protagonismo na criação de normas juslaborais. Realmente, é clássica – porém atualíssima – a conclusão segundo a qual a negociação coletiva possui atributo jurígeno, uma vez que as convenções e acordos coletivos de trabalho são autênticas fontes do direito, tal como se reconheceu na Constituição de 1988 (art. 7.º, XXVI). Nessa senda:

As normas negociais coletivas, em especial as convenções coletivas de trabalho, foram aceitas pela doutrina como fonte de direito, podendo ser citados a título de exemplo Luisa Riva Sanseverino, Eugenio Perez Botija, Miguel Hernainz Marquez, Mariano Tissebaum e. no Brasil. Mozart Victor Russomano. Octácio Bueno Magano e Amauri Mascaro Nascimento (SILVA. Walküre Lopes Ribeiro da. A autonomia privada como fonte de normas jurídicas trabalhistas. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 8, n. 44, p. 64-71, jul./ago. 1983).

Consoante relevante escólio de Francesco Canelutti, as normas coletivas possuem "corpo de contrato e alma de lei", porque assumem um caráter cogente e abstrato no âmbito de uma mesma categoria profissional e, por vezes, econômica. Por isso, é imprescindível estabelecer critérios para a sua convivência com o direito de origem estatal, principalmente com a Constituição da República, a qual não perde o seu *status* de Lei Maior frente às normas autônomas. Notadamente no Brasil, em que os direitos sociais elencados na Carta Magna não excluem outros que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7.º, *caput*, da Constituição Federal), estabeleceu-se uma proteção mínima em âmbito juslaboral, que deve ser obedecida por todos os agentes que criam as fontes formais do Direito do Trabalho.

Não é por outra razão que o princípio da "proibição do retrocesso" foi consagrado na Constituição brasileira. O estado não está autorizado a suprimir direitos sociais já conquistados pelo povo, ainda que em meio a crises econômicas, senão confira-se no escólio do Ministro Ricardo Lewandowski (*in* FOLHA DE S. PAULO / SP - OPINIÃO - pág.: A03. Qui, 1 de Fevereiro de 2018):

Os direitos fundamentais, tal como os conhecemos, são produto de uma evolução multissecular. Têm como base a tradição judaico-cristã, a filosofia grega, a jurisprudência romana e a teologia medieval.

[...]

Independentemente da geração a que pertençam, milita a favor dos direitos fundamentais, em especial dos sociais, o princípio da proibição do retrocesso, plasmado no art. 30 da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, da ONU, cuja redação é a seguinte: "Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos".

Em lição muito oportuna, considerada a quadra pela qual passamos, o jurista português Gomes Canotilho pontua que a "proibição do retrocesso nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas [...], mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos", sob pena de afronta aos postulados da legítima confiança e da segurança dos cidadãos.

Isso porque "o núcleo essencial dos direitos já realizado e efetivado através de medidas legislativas [...] deve considerar-se constitucionalmente garantido", sendo inconstitucional a sua supressão, "sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios".

O princípio da proibição do retrocesso, portanto, impede que, a pretexto de superar dificuldades econômicas, o Estado possa, sem uma contrapartida adequada, revogar ou anular o núcleo essencial dos direitos conquistados pelo povo. É que ele corresponde ao mínimo existencial, ou seja, ao conjunto de bens materiais e imateriais sem o qual não é possível viver com dignidade.

É verdade que o próprio constituinte incumbiu os atores sociais da possibilidade de mitigar alguns direitos como forma de manutenção de alguns outros benefícios e da própria empregabilidade. Essa autorização, todavia, não importa na remoção da Constituição Federal do vértice de toda a ordem jurídica nacional, porque o princípio do não retrocesso está consagrado no *caput* do art. 7.º da Lei Maior.

Como resposta ao dilema verificado entre a autonomia coletiva dos entes sindicais para suprimir ou limitar normas de proteção ao trabalho e o direito do não retrocesso, Maurício Godinho Delgado assim definiu o princípio da adequação setorial negociada:

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 justrabalhistas, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses 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 justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (DELGADO, Maurício Godinho. *Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Negociação*

Destarte, decorre da própria concepção do princípio da "adequação setorial negociada" que a negociação coletiva é um direito à melhoria das condições de trabalho. A redação do art. 7.º, *caput* e XXVI, da Constituição Federal explicita que a vocação natural das convenções e acordos coletivos do trabalho é o incremento das condições sociais dos trabalhadores. Veja-se que a substância do princípio da "adequação setorial negociada" está necessariamente ligada à ideia de que há direitos indisponíveis, vale dizer, infensos à limitação ou supressão pela via da negociação coletiva. A cláusula da indisponibilidade grava de forma indelével alguns direitos sociais sem os quais o ser humano tem comprometida a dignidade que lhe é inerente. E é exatamente isso que assegura que a negociação coletiva não servirá como instrumento de renúncia ou despojamento puro e simples de direitos juslaborais básicos sob o pretexto de haver uma concessão recíproca entre os atores sociais.

Por tal razão, existia clareza dogmática acerca dos direitos de indisponibilidade absoluta:

Em conformidade com o já exposto, na ordem jurídica brasileira, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7.º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5.º, §§ 2.º e 3.º, 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 à segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, em síntese, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho (DELGADO, *op. cit.*).

Com base nesse marco teórico, esta Corte seguiu distinguindo aqueles direitos assegurados no arcabouço estatal que são infensos à negociação coletiva daqueles outros que são passíveis de restrição. Com efeito, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sempre foi no sentido de preservar a supremacia e a normatividade da Constituição da República frente ao poder legiferante dos sindicatos, consoante se constata pela leitura dos enunciados:

OJ-SDC-20 EMPREGADOS SINDICALIZADOS. ADMISSÃO PREFERENCIAL. CONDIÇÃO VIOLADORA DO ART. 8º, V, DA CF/88 (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010.  
Viola o art. 8º, V, da CF/1988 cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência, na contratação de mão de obra, do trabalhador sindicalizado sobre os demais.

OJ-SDC-26 SALÁRIO NORMATIVO. MENOR EMPREGADO. ART. 7º, XXX, DA CF/88. VIOLAÇÃO (inserida em 25.05.1998)  
Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria.

OJ-SDC-30 ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE (republicada em decorrência de erro material) - DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011  
Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

A cizânia ao redor do tema, entretanto, foi retomada a partir da afetação do julgamento do ARE n. 1.121.633 à sistemática da repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal. Por isso, de certo modo, aguardou-se com muita expectativa o pronunciamento da Suprema Corte acerca dos critérios necessários para assegurar que a negociação coletiva sirva como um direito dos trabalhadores (art. 7.º, *caput* e XXVI, da Constituição Federal) e não se torne um meio de precarização do trabalho.

Como resultado do acórdão proferido no ARE n. 1.121.633, consagrou-se no Tema n. 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal que "*são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis*". A literalidade do enunciado indica que prevaleceu a tese explicitada no acórdão que reconheceu a repercussão geral da

matéria, no sentido de que "a Constituição de 1988 reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas e tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas", sendo desnecessária a explicitação de quaisquer vantagens compensatórias.

É de se ver que o direcionamento conferido à questão pela Suprema Corte é claro no sentido de chancelar a "redução dos direitos trabalhistas", desde que por meio da negociação coletiva, uma vez que, nesse caso, presume-se a melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Todavia, a dissensão em torno do tema não se esvaneceu por completo, porquanto tanto do acórdão do ARE 1.121.633, em que se reconheceu a repercussão geral da questão, como também na própria tese vinculante que se seguiu houve referência ao princípio da adequação setorial negociada, senão confira-se:

Entretanto, cumpre destacar que a redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados.

Tal ressalva também foi assentada pelo Pleno no julgamento do tema 152 da repercussão geral. A esse propósito, cito trecho do voto proferido pelo relator Min. Roberto Barroso:

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

Em lição muito oportuna, considerada a quadra pela qual passamos, o jurista português Gomes Canotilho pontua que a "proibição do retrocesso nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas [...], mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos", sob pena de afronta aos postulados da legítima confiança e da segurança dos cidadãos. Isso porque "o núcleo essencial dos direitos já realizado e efetivado através de medidas legislativas [...] deve considerar-se constitucionalmente garantido", sendo inconstitucional a sua supressão, "sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios".

O princípio da proibição do retrocesso, portanto, impede que, a pretexto de superar dificuldades econômicas, o Estado possa, sem uma contrapartida adequada, revogar ou anular o núcleo essencial dos direitos conquistados pelo povo. É que ele corresponde ao mínimo existencial, ou seja, ao conjunto de bens materiais e imateriais sem o qual não é possível viver com dignidade.

Após a publicação do acórdão em que se consagrou a Tese n.º 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, restou claro que o Supremo Tribunal Federal acabou por reafirmar a jurisprudência construída por décadas no âmbito desta Corte Superior. De fato, "são excepcionais as hipóteses em que acordo ou convenção coletivos de trabalho podem reduzir garantias previstas no padrão geral heterônomo justrabalista" e que "isso ocorre somente nos casos em que a lei ou a própria Constituição Federal expressamente autoriza a restrição ou supressão do direito do trabalhador". É o que se extrai do voto condutor da lavra do Ministro Gilmar Mendes:

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

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

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

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

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

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

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

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

(...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oitohoras diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

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

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

Assim, ainda que de forma não exaustiva, entendo que a jurisprudência do próprio TST e do STF considera possível dispor, em acordo ou convenção coletiva, ainda que de forma contrária a lei sobre aspectos relacionados a: (i) remuneração (reductibilidade 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).

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

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

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

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

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

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

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

Está claro que a Suprema Corte rechaçou em tese vinculante a possibilidade de redução de garantias previstas no padrão geral heterônomo justabalhista, salvo "nos casos em que a lei ou a própria Constituição Federal expressamente autoriza a restrição ou supressão do direito do trabalhador". E, de acordo com essa baliza jurisprudencial, é imprescindível verificar em cada caso se a vantagem objeto da limitação ou supressão é ou não de indisponibilidade absoluta. Para tanto, vem a calhar o ensino precioso de Maria Helena Diniz:

O fundamento de validade de uma norma, como assevera Kelsen, apenas pode ser a validade de uma outra, figurativamente denominada norma superior, por confronto com uma norma que é, em relação a ela, norma inferior. De maneira que o direito deve ser considerado como um sistema escalonado e gradativo de normas jurídicas supra-infra-ordenadas umas às outras, ou melhor, em que cada qual retirará validade da camada que for imediatamente superior e assim sucessivamente, até atingir a norma hipotética fundamental.

Conforme já se destacou, apesar das peculiaridades do Direito do Trabalho – que

tem como pilar o princípio da proteção –, não há como defender que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633 sob a sistemática da repercussão geral, removeu a supremacia da Constituição Federal frente a qualquer outra norma produzida pelo legislador ordinário ou pelos atores sociais. É necessário repisar que tanto as normas autônomas como as heterônomas retiram a sua validade da Constituição Federal. Qualquer norma que seja conflitante com a Lei Maior há de ter a sua eficácia rechaçada pelo Poder Judiciário. Igualmente, aqueles tratados internacionais acerca de direitos humanos não recepcionados na forma do art. 5.º, § 3.º, da Constituição Federal assumem *status* de normas supralegais, consoante já foi reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (RE 466.343-SP).

Uma vez que toda atividade jurígena infraconstitucional – seja ela Parlamentar ou não – retira a sua validade das normas que lhes são superiores (constitucionais ou supralegais), não há como supor que a autonomia coletiva justifica a derrogação de direitos sociais fundamentais consagrados na Lei Maior.

Especialmente no que concerne à relativização dos parâmetros legais para o intervalo intrajornada, é importante notar que, ao julgar o ARE n. 1.121.633, a Suprema Corte expressamente considerou superada a tese antes inscrita no Tema n.º 357 da Tabela de Repercussão Geral (AI 825.675), que cuidava especificamente da matéria. Em um primeiro momento, isso indicou que, ao mencionar que "são passíveis de restrição, por convenção ou acordo coletivo, questões relacionadas a redutibilidade salarial, duração, compensação e jornada de trabalho", o STF autorizou toda e qualquer diminuição dos parâmetros infraconstitucionais ligados à duração do intervalo intrajornada (art. 71 da CLT).

Todavia, na sessão virtual concluída em 30/6/2023, a Suprema Corte, ao julgar ação direta de inconstitucionalidade na qual eram questionados diversos pontos da Lei 13.103/2015 referentes à jornada de trabalho, bem como a pausas para descanso e repouso semanal de motoristas rodoviários profissionais (ADI n.º 5.322), considerou incompatível com a Carta Magna a produção legislativa estatal que inviabilizava a recuperação física desses trabalhadores. De fato, o Supremo Tribunal Federal, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, consignou que "o descanso tem relação direta com a saúde do trabalhador, constituindo parte de direito social indisponível". Com base nessa compreensão, o STF considerou inconstitucionais inúmeros dispositivos celetistas que flexibilizavam (fracionavam ou reduziam) os descansos interjornada e semanais dos motoristas profissionais.

É importante notar que, no referido julgado, a Suprema Corte considerou materialmente fundamental o direito ao descanso de uma jornada de trabalho para a outra, ainda que este não esteja positivado em sua literalidade na Carta Magna. Relativamente ao descanso dos motoristas profissionais, consagrou-se o caráter normativo (e não meramente programático) do art. 7.º, XXII, da Constituição Federal, que assegura como direito fundamental a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". E, perante esse parâmetro de constitucionalidade (art. 7.º, XXII, da Constituição Federal), tanto o legislador estatal como os atores sociais estão jungidos aos mesmos limites constitucionais no que concerne à flexibilização do direito ao descanso dos motoristas, por traduzir medida de preservação da saúde dos trabalhadores.

Nessa quadra, convém questionar se, consoante a posição do Supremo Tribunal Federal, a indisponibilidade do direito social ao descanso nos parâmetros historicamente fixados na Constituição e na CLT seria um privilégio apenas dos motoristas profissionais ou se estenderia a outros trabalhadores. Não há como fugir do debate em torno dos efeitos objetivos dos fundamentos que guarnecem as decisões de mérito oriundas do controle concentrado de constitucionalidade.

De acordo com Bernardo Gonçalves Fernandes, "*o efeito vinculante [que remarca os precedentes firmados em controle concentrado de constitucionalidade], sob a ótica objetiva (aspecto objetivo da decisão), atinge não só a parte dispositiva, mas (de forma extensiva) também a parte da fundamentação da decisão. Ele envolve os fundamentos determinantes da decisão*". O doutrinador explica que "*a transcendência dos motivos determinantes imprime efeito vinculante à ratio decidendi, ou seja, à parte da fundamentação necessária e suficiente à conclusão do julgamento*".

É verdade que, para efeito do cabimento de reclamações (atualmente reguladas no art. 988 do CPC), existe aparente consenso no âmbito do Supremo Tribunal Federal em relação aos efeitos irradiantes da fundamentação dos precedentes vinculantes produzidos pela Corte Constitucional. Ao decidir acerca de algumas reclamações, o STF vem exigindo a aderência estrita entre

a decisão reclamada e a parte dispositiva da decisão vinculante supostamente desatendida (e não os seus fundamentos). Nesse sentido, por exemplo, confirmam-se as Rcl 19384 AgR (Relator Roberto Barroso, Primeira Turma, julgado em 07/06/2016, DJe-129 DIVULG 21-06-2016) e Rcl 47704 AgR (Relator(a): Edson Fachin, Segunda Turma, julgado em 09/10/2021, DJe-218 DIVULG 05-11-2021).

Todavia, abrindo-se o debate para além do cabimento de reclamações (art. 988 do CPC), a vertente jurisprudencial que se mostra mais afinada com o sistema de precedentes que vem se instalando no País é aquela a que admite efeitos irradiantes às razões de decidir consagradas nas decisões de fiscalização concentrada de constitucionalidade. Independentemente das críticas que tal sistemática provoque – notadamente diante da concentração de poder decisório nos tribunais de sobreposição em detrimento da construção de precedentes de forma colaborativa com os órgãos jurisdicionais de base –, o certo é que, sem que se reconheça qualquer efeito transbordante aos fundamentos de decisões da importância daquelas proferidas pela Suprema Corte, é praticamente inviável falar-se em "sistema de precedentes". Do ponto de vista da necessária integridade da jurisprudência nacional, a *ratio decidendi* de um precedente é tão relevante quanto, ou até mais relevante do que a sua parte dispositiva. Nessa senda, trazem-se à baila as lúcidas palavras do Ministro Gilmar Mendes (Rcl 2363, Tribunal Pleno, julgado em 23/10/2003):

No caso, muito embora o ato impugnado não guarde identidade absoluta com o tema centra da decisão desta Corte na ADI n.º 1.662, Relator Min. Maurício Corrêa, vale ressaltar que o alcance do efeito vinculante das decisões não pode estar limitado à sua parte dispositiva, devendo também considerar os chamados *fundamentos determinantes*.

Note-se que, diante do atual parâmetro legislativo em torno do tema, "os juízes e os tribunais observarão as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade" (art. 927, I, do CPC de 2015). De outro lado, com o advento do CPC de 2015, a *ratio decidendi* de um precedente da Suprema Corte assumiu tamanha importância que "não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento" (art. 489, § 1.º, VI, do CPC de 2015). Portanto, uma vez que o caso não é de reclamação (art. 988 do CPC), o dever de integridade a que está obrigada esta Corte Superior impõe que se leve em conta as razões de decidir constantes da ADI n.º 5.322 na aplicação da tese consagrada no ARE 1.121.633.

Diante disso, é importante destacar que não se justifica a assertiva de que somente os descansos dos motoristas profissionais assumem a característica de direito social indisponível, porque, em maior ou menor medida, o risco de acidentes está presente em outras atividades além do transporte rodoviário de cargas e de pessoas. Por isso, não é possível afirmar a existência de distinção no julgado da Suprema Corte (ADI n.º 5.322) capaz de excluir aquela *ratio decidendi* de qualquer outro trabalho humano no Brasil. Basta notar que são comparáveis aos riscos da atividade dos motoristas profissionais aqueles originados do labor em fábricas; usinas (notadamente termoeletrônicas); refinarias; plataformas de petróleo; aeronaves; hospitais; postos de gasolina; etc. O parâmetro de constitucionalidade levado em conta no julgamento da ADI n.º 5.322 aplica-se a outras atividades profissionais, notadamente aquelas que geram risco acentuado ao próprio trabalhador e a terceiros.

Desse modo, à luz da abrangência que o STF conferiu ao art. 7.º, XXII, da Constituição Federal, o direito ao repouso compõe aquilo que vem se denominando **patamar mínimo civilizatório**, de modo que não há como tomar indistintamente por válida toda e qualquer norma coletiva que importa na redução dos parâmetros legais associados aos descansos intrajornada, interjornada, semanal e anual (férias).

Notadamente quanto aos intervalos intrajornada, destacou-se no julgamento da ADI n.º 5.322 que a redução ou fracionamento do intervalo intrajornada pela via da negociação coletiva é, a princípio, lícita. Todavia a cláusula regulamentar deve, no caso concreto, viabilizar o objetivo central do repouso, vale dizer: a preservação da saúde, higiene e segurança do trabalho. É o que se extrai do voto do Ministro Alexandre de Moraes, relator:

A Constituição Federal não elencou o descanso intrajornada como um direito indisponível absoluto do trabalhador, fazendo-o apenas quanto ao repouso semanal (art. 7.º, XV) e férias anuais (art. 7.º, XVII). Assim, embora reconhecidamente importante, o intervalo intrajornada não pertence ao

núcleo indissolúvel de direitos trabalhistas, podendo haver redução e/ou fracionamento de seu tempo, desde que autorizado por meio de negociação coletiva e previsto em lei. Nesse sentido, confira-se o seguinte precedente desta CORTE:

"TRABALHISTA. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DO CÔMPUTO DAS HORAS IN ITINERE NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO. CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE. 1. Conforme assentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Dje de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal "reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas", tornando explícita inclusive "a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas". Ainda segundo esse precedente, as normas coletivas de trabalho podem prevalecer sobre "o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta". 2. É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas in itinere na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades. 3. Agravos regimentais desprovidos. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, pois não houve prévia fixação de honorários advocatícios na causa. (RE 895.759 AgR segundo, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, Segunda Turma, Dje de 23/5/2017)

Importante ressaltar que a própria CLT, desde a publicação do seu texto original, no ano de 1943, admite expressamente a possibilidade de redução do intervalo intrajornada dos trabalhadores. É o que ocorre na hipótese estabelecida pelo § 3º do art. 71 da CLT, na conformidade abaixo:

[...]

Portanto, a possibilidade de redução do tempo de intervalo intrajornada na CLT, por si só, não é incompatível com a norma constitucional que prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF), devendo ser avaliado, no caso concreto, se determinada redução do intervalo para descanso e alimentação não atingiu "níveis temporais incompatíveis com o cumprimento de seus objetivos centrais (saúde, higiene e segurança laborativas)" (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1126). [Plenário Virtual - minuta de voto - 25/06/2021 00:00. Disponível em [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em 18/08/2023]

Portanto, infere-se das *rationes decidendi* albergadas nos julgamentos do ARE 1.121.633 e da ADI n.º 5.322 que há circunstâncias excepcionais que podem ensejar a declaração de invalidade da norma coletiva atinente aos intervalos intrajornada.

A título exemplificativo citam-se a **duração do descanso inferior a 30 minutos** a prestação habitual de jornadas extenuantes; a execução de atividades penosas (a exemplo do trabalho em minas de subsolo; carvoarias; em lavouras de corte de cana de açúcar ou em coleta de lixo em vias públicas); e a execução de atividade que provoque risco extraordinário para si mesmo ou para terceiros (a exemplo de operadores de voo e motoristas profissionais), não bastando para tanto a mera percepção de adicional de risco ou de periculosidade.

**No caso em tela**, o intervalo para descanso e refeição ficou registrado que ocorriam em média de 4 a 20 minutos. Portanto, é inválida a norma coletiva, uma vez que incompatível com a necessária recuperação física e alimentação da trabalhadora-cobrador de transporte público, atingindo o seu patamar mínimo civilizatório.

Destarte, por violação do art. 71, *caput*, da CLT, **conheço** do recurso de revista.

## 2.2 - Mérito

Como consequência da constatada violação do art. 71, *caput*, da CLT, **dou provimento** ao recurso de revista para condenar a reclamada ao pagamento do período total do intervalo de uma hora diária, acrescido do adicional de hora extra, nos dias em que a sua jornada excedeu 6 horas, e seus consectários legais.

### ISTO POSTO

**ACORDAM** as Ministras da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: **I - dar provimento** ao agravo de instrumento do reclamante, quanto aos temas "RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. DESPROPORCIONALIDADE DA PUNIÇÃO. NÃO CONFIGURADA FALTA GRAVE" e "INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. TRANSPORTE PÚBLICO URBANO. DESCANSO DE APENAS 4 a 20 MINUTOS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF", por possível divergência jurisprudencial e por violação do art. 71, *caput*, da CLT, respectivamente, determinando o processamento do recurso de revista; e **II - conhecer** do recurso de revista em relação aos temas "RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. DESPROPORCIONALIDADE DA PUNIÇÃO. NÃO CONFIGURADA FALTA GRAVE" e "INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. TRANSPORTE PÚBLICO URBANO. DESCANSO DE APENAS 4 a 20 MINUTOS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF", por divergência jurisprudencial e por violação do art. 71, *caput*, da CLT, respectivamente e, no mérito, **dar-lhe**

**provimento** para reverter a dispensa por justa causa e condenar a reclamada a pagar ao reclamante as verbas rescisórias próprias da modalidade de dispensa sem justa causa, a título de aviso-prévio, férias, 13º salário, multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT e FGTS + 40% e condenar a reclamada ao pagamento do período total do intervalo de uma hora diária, acrescido do adicional de hora extra, nos dias em que a sua jornada excedeu 6 horas, e seus consectários legais.

Brasília, 23 de fevereiro de 2026.

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

**MARIA HELENA MALLMANN**

**Ministra Relatora**

Firmado por assinatura digital em 25/02/2026 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.