



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

A C Ó R D ã O
2ª TURMA
GDCMRC/cfr/vg

RECURSO DE REVISTA – AÇÃO CIVIL PÚBLICA
AJUIZADA POR SINDICATO PROFISSIONAL -



DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – ESCALA COM FOLGAS ALTERNADAS ENTRE SÁBADOS E DOMINGOS - TRABALHO POR SETE DIAS CONSECUTIVOS CARACTERIZADO – FRUIÇÃO DO REPOUSO OBRIGATÓRIO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO – INVALIDADE DA NORMA À LUZ DOS PRESSUPOSTOS DA TESE DE REPERCUSSÃO GERAL PROFERIDA PELO STF NO EXAME DO TEMA 1046 – JULGAMENTO *EXTRA PETITA* – PRINCÍPIO DA DELIMITAÇÃO RECURSAL.

1. O sindicato profissional ajuizou ação civil coletiva pleiteando a invalidade da norma coletiva que autorizava a concessão do repouso semanal obrigatório após 7 dias de trabalho consecutivos. A jornada de trabalho em tela consistia na execução de 6 horas de trabalho de segunda a sexta e de 12 horas aos sábados ou domingos alternadamente, conforme negociação coletiva aplicável ao contrato de trabalho da categoria profissional.

2. Nesse sistema de jornada de trabalho, ocasionalmente, o trabalhador labora sete dias consecutivos para só então usufruir do repouso obrigatório (no momento em que o trabalhador usufruiu de folga no sábado, reiniciando sua jornada semanal de trabalho no domingo, haverá labor até o sábado seguinte, concedendo-se o repouso obrigatório no domingo, em virtude da PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

alternância de labor nos sábados e domingos).

3. O Tribunal Regional concluiu pela validade da jornada de trabalho adotada no âmbito da reclamada. Interposto recurso de revista pelo sindicato autor, o Ministro José Roberto Freire Pimenta deu-lhe provimento, por violação do art. 7º, XV, da Constituição

Federal, ao entendimento de que a concessão do repouso semanal deve ser feita dentro da mesma semana, respeitando-se, portanto, o período de, no máximo, seis dias consecutivos de trabalho.



4. A discussão reverbera nos limites da negociação coletiva e nas relações estabelecidas entre as normas produzidas coletivamente e aquelas decorrentes da legislação estatal heterônoma.

5. Dentro de um marco constitucional, como o inaugurado e conservado pela Constituição Federal de 1988, alterações na arquitetura da regulação do trabalho devem passar, necessariamente, pela avaliação da possibilidade de preservação e incremento dos direitos sociais arrolados no art. 7º, e da proteção integral à pessoa humana. Assim é que o próprio texto constitucional, atento às transformações no mundo do trabalho e às demandas por constante adaptação da regulação do trabalho às modificações na esfera produtiva, admitiu de forma expressa, em três dos seus incisos, que a negociação coletiva pudesse flexibilizar garantias fundamentais, entre as quais estão aquelas relacionadas à jornada de trabalho ordinária, à jornada dos turnos de revezamento e, ainda, à **PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015** irreduzibilidade salarial (7º, VI, XIII e XIV, da CF/88).

6. A análise dessas possibilidades abertas pelo Constituinte se dá de modo a observar o caráter sistêmico da normatização constitucional do trabalho, que admite a possibilidade negocial, ainda que *in pejus*, sem descurar de assegurar, nos seus outros trinta e um incisos, direitos fundamentais em relação aos quais, *a priori*, não admite flexibilização. 7. Nesse sentido, abriu-se margem para a construção do princípio da adequação setorial negociada, à luz do qual a possibilidade de flexibilização em sentido desprotetivo, ou seja, *in pejus* dos trabalhadores, somente seria válida diante de dois vetores: o caráter de transação (mediante concessões recíprocas do modelo negocial coletivo, que não admitiria renúncia de direitos) e a incidência dessa transação sobre direitos não afetos ao núcleo de indisponibilidade absoluta.

8. Os direitos de indisponibilidade absoluta são enunciados por Maurício Godinho Delgado como



sendo "As normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII, XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas no art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos a saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação **PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015** profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.)".

9. É certo, portanto, que a esfera de indisponibilidade absoluta delineada pela doutrina não se restringe estritamente ao rol dos direitos do art. 7º da Constituição da República, mas alcança aquilo que se entende como bloco de constitucionalidade, assim compreendido o conjunto de normas que implementa direitos fundamentais, em uma perspectiva multinível e que são especialmente alargados na esfera justralhista, em face da tutela amplamente difundida na ordem jurídica de direitos dotados de fundamentalidade, com plasticidade de sua hierarquia, manifestada pelo princípio da norma mais favorável, expressamente previsto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

10. O STF, em sede de Repercussão Geral, por meio da tese proferida no julgamento do Tema 1046, firmou entendimento vinculante no sentido de que seria infenso à negociação coletiva rebaixar o patamar de direitos absolutamente indisponíveis assegurados pelas normas jurídicas heterônomas: "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" (ARE 1121633, Supremo Tribunal Federal, Tribunal Pleno, Rel. Min. Gilmar Mendes, Dje de 28/4/2023).

11. Os parâmetros que orientam a decisão da Corte Constitucional revelam que houve **PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015**

inflexão em relação à exigência do caráter expresso das concessões recíprocas, de modo a fragilizar os contornos da transação, tal como moldada pelo princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, há no acórdão expressa manifestação quanto à preservação da esfera de indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas, que é referida pelo STF nos exatos termos emanados da doutrina justralhista.

12. Sinale-se que o art. 7º da Constituição Federal, cujo *caput* se reporta a "direitos dos trabalhadores urbanos e rurais", sem a limitação da extensão desses direitos a uma relação jurídica tipificada, prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (XXII) e o pagamento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, na forma da lei (XXIII). Também consta do dispositivo constitucional a prescrição dos limites para as jornadas diária, semanal e anual de trabalho (incisos XIII, XIV, XV, XVI e XXVII), numa clara tutela do direito fundamental à saúde dos trabalhadores.

13. A norma contida no artigo 7º, XV, da Constituição Federal é clara ao prever o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Logo, a concessão do repouso obrigatório após o sétimo dia de trabalho descaracteriza o ciclo semanal expressamente previsto na Constituição Federal (6 dias de trabalho seguidos de 1 dia de repouso remunerado). Na doutrina de Alice Monteiro de Barros: "os fundamentos do descanso semanal obrigatório são de ordem biológica, social e econômica. O repouso, além de contribuir para

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015
eliminar a fadiga ocasionada pelo trabalho executado na semana, assegura ao empregado liberdade para



maior convívio familiar e social, propiciando tempo para práticas religiosas, para o lazer e para as atividades esportivas e culturais. A par desses dois fundamentos, há ainda o de ordem econômica, segundo o qual o empregado descansado tem o seu rendimento aumentado e a produção aprimorada”.

14. Por integrar o conjunto dos direitos de indisponibilidade absoluta referentes à saúde e segurança do trabalho, não pode ser afetado pela negociação coletiva no sentido da flexibilização de direitos.

15. Nesse sentido, inclusive, vem se firmando a jurisprudência desta Corte Superior, conforme recente julgamento proferido pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos (ROT-20203-49.2020.5.04.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/06/2023).

16. Assim, a decisão regional, que considerou válida a norma coletiva que flexibilizou o ciclo semanal para fins de concessão do repouso obrigatório, ofende o disposto no art. 7º, XV, da CF/88, contrariando comando vinculante do STF. 17. Mantém-se a decisão monocrática proferida pelo Ministro José Roberto Freire Pimenta que condenou a reclamada ao pagamento da folga semanal em dobro, e reflexos, quando concedida após o sétimo dia trabalhado, conforme se apurar em liquidação de sentença, observados os parâmetros nela deferidos. Todavia, em observância ao princípio da delimitação recursal e ao pedido **PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015** formulado na reclamação trabalhista exclui-se a condenação da reclamada à obrigação de conceder repouso semanal remunerado aos seus empregados no sétimo dia após o período de seis dias consecutivos de trabalho.

Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-94-78.2019.5.12.0015**, em que é Recorrente ----- e é Recorrida -----.



Por decisão singular, o recurso de revista do sindicato autor foi conhecido e provido.

Insatisfeita, a reclamada interpõe agravo interno contra o *decisum* monocrático.

Transcorrido *in albis* o prazo para a apresentação de contraminuta.

É o relatório.

VOTO

I – AGRAVO INTERNO

1 – CONHECIMENTO

Conheço do agravo interno, porque se encontram presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2 – MÉRITO

2.1 – AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA POR SINDICATO PROFISSIONAL - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – ESCALA COM FOLGAS ALTERNADAS ENTRE SÁBADOS E DOMINGOS - TRABALHO POR SETE DIAS PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015 CONSECUTIVOS CARACTERIZADO – FRUIÇÃO DO REPOUSO OBRIGATÓRIO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO – INVALIDADE DA NORMA À LUZ DOS PRESSUPOSTOS DA TESE DE REPERCUSSÃO GERAL PROFERIDA PELO STF NO EXAME DO TEMA 1046 – JULGAMENTO EXTRA PETITA – PRINCÍPIO DA DELIMITAÇÃO RECURSAL

O recurso de revista do sindicato autor foi conhecido e provido por decisão unipessoal proferida pelo Ministro José Roberto Freire Pimenta, nos seguintes termos:

PROCESSO SOB A ÉGIDE DO CPC/2015 E DA IN 40/2016 DO TST
Trata-se de recurso de revista interposto pelo sindicato contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

O recurso de revista foi admitido quanto a referido tema, único objeto do recurso.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, ante o exposto no artigo 95 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO. PAGAMENTO DOBRADO DEVIDO

I - CONHECIMENTO



O Tribunal Regional do Trabalho deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para afastar a condenação ao pagamento em dobro das horas trabalhadas nos dias destinados aos repouso semanais remunerados.

Eis o teor do acórdão regional:

“REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA. DOBRA

Não se conforma a ré com sua condenação ao pagamento em dobro do RSR e reflexos a todos os seus empregados e ex-empregados prejudicados pela concessão irregular (descanso semanal remunerado a partir do sétimo dia consecutivo de trabalho).

Alega, em síntese, que a forma de concessão do RSR, além de estar amparada por norma coletiva, não causa prejuízo nenhum ao trabalhador.

Analiso.

É incontroverso que os empregados da ré possuem jornadas de trabalho diferenciadas, consistentes em seis horas de segunda a sexta e doze horas aos sábados ou domingos, alternadamente.

De fato, essa sistemática de trabalho intercalado em sábados e domingos faz com que haja, ocasionalmente, a concessão do descanso semanal remunerado após o sétimo dia

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

consecutivo de trabalho. Se o empregado trabalhar em um domingo, folgará, na semana seguinte, em um domingo, ou seja, após o sétimo dia consecutivo de trabalho (de domingo a sábado).

Em princípio, portanto, haveria incidência da OJ 410 da SDI-1 do TST e Súmula n. 73 deste Regional que preconizam que a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho importa em seu pagamento em dobro.

Todavia, o caso possui particularidades que afastam a incidência dos preceitos mencionados.

Primeiramente, saliento que, a escala de trabalho em questão cinco dias de seis horas e um dia de 12 horas, possui previsão em norma coletiva (fls. 121, 130, 138, 147 e 157).

O sistema adotado mostra-se necessário para que a ré se mantenha em funcionamento durante todos os dias da semana.

Além disso, as folgas assim permitem que todos os trabalhadores gozem de folgas intercaladas aos domingos (dia indicado pela lei como preferencial para o repouso semanal remunerado).

Ademais, não há cogitar em prejuízo ao trabalhador. Se, em uma semana, trabalha por sete dias consecutivos para folgar, na semana seguinte trabalhará apenas por cinco dias para logo após obter o repouso. Ou seja, a média entre as duas semanas é de seis dias de trabalho para um dia de repouso. Essa sistemática, inclusive, já foi referendada pelo TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO APÓS A LEI 13.015/2014. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT, SATISFEITOS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO CONCEDIDO APÓS O 7º DIA CONSECUTIVO DE LABOR. O Regional entendeu que o ocasional distanciamento entre os dias de folga semanal, em conformidade com o



Termo de Ajustamento de Conduta, era válida a regra estabelecida no TAC não contraria a OJ 410 da SBDI I, antes a endossando, pois garante o repouso semanal para cada conjunto de sete dias (6x1), permitindo o distanciamento por mais de seis dias entre uma e outra folga apenas nas semanas em que a folga deve coincidir com o domingo (art. 6º da Lei 10.101/2000). Se nas duas semanas afetadas por esta distensão entre as folgas mantém-se, por lógica aritmética, a mesma média de uma folga para cada conjunto de sete dias, não há a violação do preceito constitucional (art. 7º, XV) que a OJ 410 pretende evitar. Agravo de instrumento não provido. (Processo AIRR - 10771-92.2015.5.03.0037, 6ª Turma, Relator Min. Augusto César Leite de Carvalho, Publ. 07/06/2019).

Não bastasse isso, note-se que, se adotarmos como parâmetro semanal o lapso de segunda a domingo, a fruição do

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

repouso no sábado ou no domingo não acarretará afastamento da finalidade da lei e da Constituição de garantir um repouso dentro do módulo semanal.

Pelos motivos acima expostos, não há ilegalidade na conduta da ré e, portanto, não devem subsistir as obrigações de fazer (concessão de repouso semanal de 24 horas no sétimo dia após o período de seis consecutivos de trabalho) e de pagar (pagamento em dobro do RSR, com reflexos) impostas na sentença.

Dou provimento ao recurso para expungir as condenações impostas e, assim, julgar a ação improcedente.

Consequentemente, ficam afastados os honorários assistenciais.

Inverto o ônus da sucumbência, devendo o autor arcar com os honorários advocatícios dos advogados da ré, os quais arbitro em 10% sobre o valor atualizado da causa, conforme previsto no caput do art. 791-A da CLT.

Prejudicadas as demais pretensões recursais.” (págs. 290-292, destacou-se e grifou-se)

Eis o posicionamento regional em embargos de declaração:

“Alega o embargante que, ao reformar a sentença e julgar improcedente a ação, o acórdão não fez menção expressa ao art. 7º, XV, da CF. Aduz, ainda, que houve omissão quanto à indicação dos dispositivos que regulam os efeitos da sentença de improcedência de ações coletivas.

Com razão parcial.

Com relação à finalidade pretendida com o requerimento de pronunciamento expresso - o prequestionamento -, a Súmula n. 297 da Alta Corte Trabalhista pressupõe omissão do acórdão quanto às questões objeto do recurso. Havendo tese explícita na decisão impugnada, como é o caso, consideram-se prequestionadas as matérias e dispositivos apontados.

Quanto aos efeitos da sentença de improcedência na ação coletiva, tem razão o embargante.

Acresça-se à fundamentação o seguinte trecho:



"Por se tratar de ação coletiva, fica o autor dispensado do pagamento das custas e dos honorários advocatícios, na forma do art. 18 da Lei n. 7.347/1985 e art. 87 da Lei n. 8.078/1990".

Acolho os embargos de declaração para sanar a omissão apontada, nos termos da fundamentação." (págs. 305-306).

Nas razões de recurso de revista, o sindicato sustenta que os trabalhadores substituídos têm direito de receber em dobro pelos descansos semanais remunerados concedidos após o sétimo dia de trabalho, ainda que haja previsão em norma coletiva.

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Assim, pugna pela reforma do acórdão regional e restabelecimento da sentença no aspecto, para que seja determinado o pagamento em dobro do 7º dia trabalhado na semana, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 410 da SbDI-1 do TST, que afirma ter sido contrariada, bem como violados os artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, 67 da CLT e 1º e 9º da Lei nº 605/1949.

Com razão.

O Tribunal Regional entendeu que o pagamento em dobro das horas trabalhadas nos dias destinados aos repouso semanais remunerados não é devido se forem concedidas as folgas compensatórias, ainda que isso implique trabalho em sete dias corridos.

Esse entendimento contraria a jurisprudência consolidada nesta Corte, segundo a qual a concessão do repouso semanal deve ser feita dentro da mesma semana, respeitando-se, portanto, o período de, no máximo, seis dias consecutivos de trabalho.

Assim determina a Orientação Jurisprudencial nº 410 da SbDI-1 desta Corte, *in verbis*:

"REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XVI, DA CF. VIOLAÇÃO. viola o artigo 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro".

Nesse sentido, o seguinte precedente de minha lavra:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E REGIDO PELO CPC/2015 E IN Nº 40/2016 DO TST. RITO SUMARÍSSIMO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO. PAGAMENTO DOBRADO. O Tribunal Regional entendeu que o pagamento em dobro das horas trabalhadas nos dias destinados aos repouso semanais remunerados e feriados devia ocorrer apenas quando não forem concedidas as folgas compensatórias, ainda que isso implicasse trabalho em sete dias corridos. Essa interpretação, no entanto, contraria a jurisprudência consolidada nesta Corte, segundo a qual a concessão do repouso semanal deve ser feita dentro da mesma semana, respeitando-se, portanto, o período de, no máximo, seis dias consecutivos de trabalho. Assim determina a Orientação Jurisprudencial nº 410 da SbDI-1 desta Corte, *in verbis*: "REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XVI, DA CF. VIOLAÇÃO. viola o artigo 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro". Recurso de revista conhecido e provido". (RR - 10772-62.2017.5.03.0084, Relator



PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 02/05/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2018)

Em face do exposto, conheço do recurso de revista por violação do artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal.

II – MÉRITO

A consequência lógica do conhecimento do recurso de revista por violação do artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, é o seu provimento.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso de revista para restabelecer a sentença, em que se determinou o pagamento da folga semanal em dobro e reflexos, quando concedida após o sétimo dia trabalhado, conforme se apurar em liquidação de sentença, e a concessão do repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas aos seus empregados no sétimo dia após o período de seis dias consecutivos de trabalho.

Dessa forma, com fundamento no artigo 932, inciso V, alínea “a”, do CPC/2015 c/c o artigo 251, inciso III, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, conheço do recurso de revista por violação do artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal e, no mérito, dou-lhe provimento para restabelecer integralmente a sentença de origem, em que se determinou o pagamento da folga semanal em dobro e reflexos, quando concedida após o sétimo dia trabalhado, conforme se apurar em liquidação de sentença, observados os parâmetros nela deferidos. Invertem-se o ônus da sucumbência. Custas pela reclamada sobre o valor da condenação, nos termos da sentença, de cujo pagamento fica isento. Restabelecida a condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

A reclamada aponta contradição na decisão monocrática

agravada, sustentando o seguinte: *“De início, registra-se que os parágrafos da parte dispositiva da decisão monocrática são aparentemente conflitantes entre si, haja vista que o primeiro parágrafo determinou o restabelecimento da obrigação de pagar (“pagamento da folga semanal em dobro e reflexos”) e da obrigação de fazer (“concessão do repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas aos seus empregados no sétimo dia após o período de seis dias consecutivos de trabalho.”). E, no parágrafo seguinte, o provimento se restringiu à obrigação de pagar (“restabelecer integralmente a sentença de origem, em que se determinou o pagamento da folga semanal em dobro e reflexos, quando concedida após o sétimo dia trabalhado”).*

Aduz que houve extrapolação dos limites do pedido recursal veiculado no apelo de revista, tendo em vista que não houve pedido de condenação em obrigação de fazer.

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Afirma que o pedido de condenação à obrigação de fazer perdeu o objeto, porque o sindicato autor celebrou sucessivas Convenções Coletivas do Trabalho reforçando a legalidade da jornada especial de 5 dias de 6 horas e 1 dia de doze horas “com intervalo de 07 (sete) dias entre os descansos semanais a cada duas semanas, sem que isso implique violação ao artigo 7º, XV da Constituição Federal”.

Argumenta que a jornada de trabalho negociada coletivamente



deve ser respeitada, porquanto autorizada pela norma jurídica prevista no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Alega, ainda, que o sistema de execução de jornadas de trabalho adotado é compatível com o art. 7º, XV, da Constituição Federal, porque, na média, é observado o repouso semanal remunerado, na medida em que, em algumas semanas, o reclamante usufruiu de repouso semanal remunerado após 5 dias úteis e, em outras semanas, usufruiu de repouso semanal remunerado após 7 dias úteis de trabalho.

Indica violação dos arts. 7º, XV e XXVI, da Constituição Federal e contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 410 da SBDI-1 do TST. Suscita, ainda, divergência jurisprudencial.

Ao exame.

Constata-se que a decisão agravada exorbitou do pedido recursal e do pedido e da causa de pedir veiculados na petição inicial, ao condenar a reclamada em obrigação de fazer.

Com efeito, nas razões de revista, o sindicato autor pleiteou a reforma do acórdão regional apenas para condenar a reclamada ao pagamento em dobro do sétimo dia consecutivo de trabalho, quando descumprido o repouso semanal remunerado previsto no art. 7º, XV, da Constituição Federal.

Não há pretensão à condenação da reclamada em obrigação de fazer no recurso de revista ou na petição inicial.

Ante o exposto, **dou provimento** ao agravo interno para determinar o reexame do recurso de revista.

II – RECURSO DE REVISTA

1 – CONHECIMENTO

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Preenchidos os pressupostos extrínsecos do recurso de revista, conforme decisão agravada. Passo ao exame dos pressupostos intrínsecos.

1.1 – AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA POR SINDICATO PROFISSIONAL - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – ESCALA COM FOLGAS ALTERNADAS ENTRE SÁBADOS E DOMINGOS - TRABALHO POR SETE DIAS CONSECUTIVOS CARACTERIZADO – FRUIÇÃO DO REPOUSO OBRIGATÓRIO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO – INVALIDADE DA NORMA À LUZ DOS PRESSUPOSTOS DA

TESE DE REPERCUSSÃO GERAL PROFERIDA PELO STF NO EXAME DO TEMA 1046 – JULGAMENTO EXTRA PETITA – PRINCÍPIO DA DELIMITAÇÃO RECURSAL

O recurso de revista do sindicato autor foi conhecido e provido



por decisão unipessoal proferida pelo Ministro José Roberto Freire Pimenta, nos seguintes termos:

PROCESSO SOB A ÉGIDE DO CPC/2015 E DA IN 40/2016 DO TST

Trata-se de recurso de revista interposto pelo sindicato contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

O recurso de revista foi admitido quanto a referido tema, único objeto do recurso.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, ante o exposto no artigo 95 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO. PAGAMENTO DOBRADO DEVIDO

I - CONHECIMENTO

O Tribunal Regional do Trabalho deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para afastar a condenação ao pagamento em dobro das horas trabalhadas nos dias destinados aos repouso semanais remunerados.

Eis o teor do acórdão regional:

“REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA. DOBRA

Não se conforma a ré com sua condenação ao pagamento em dobro do RSR e reflexos a todos os seus empregados e ex-empregados prejudicados pela concessão irregular (descanso semanal remunerado a partir do sétimo dia consecutivo de trabalho).

Alega, em síntese, que a forma de concessão do RSR, além de estar amparada por norma coletiva, não causa prejuízo nenhum ao trabalhador.

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Analiso.

É incontroverso que os empregados da ré possuem jornadas de trabalho diferenciadas, consistentes em seis horas de segunda a sexta e doze horas aos sábados ou domingos, alternadamente.

De fato, essa sistemática de trabalho intercalado em sábados e domingos faz com que haja, ocasionalmente, a concessão do descanso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho. Se o empregado trabalhar em um domingo, folgará, na semana seguinte, em um domingo, ou seja, após o sétimo dia consecutivo de trabalho (de domingo a sábado).

Em princípio, portanto, haveria incidência da OJ 410 da SDI-1 do TST e Súmula n. 73 deste Regional que preconizam que a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho importa em seu pagamento em dobro.

Todavia, o caso possui particularidades que afastam a incidência dos preceitos mencionados.

Primeiramente, saliento que, a escala de trabalho em questão cinco dias de seis horas e um dia de 12 horas, possui previsão em norma coletiva (fls. 121, 130, 138, 147 e 157).

O sistema adotado mostra-se necessário para que a ré se mantenha em funcionamento durante todos os dias da semana.



Além disso, as folgas assim permitem que todos os trabalhadores gozem de folgas intercaladas aos domingos (dia indicado pela lei como preferencial para o repouso semanal remunerado).

Ademais, não há cogitar em prejuízo ao trabalhador. Se, em uma semana, trabalha por sete dias consecutivos para folgar, na semana seguinte trabalhará apenas por cinco dias para logo após obter o repouso. Ou seja, a média entre as duas semanas é de seis dias de trabalho para um dia de repouso. Essa sistemática, inclusive, já foi referendada pelo TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO APÓS A LEI 13.015/2014. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT, SATISFEITOS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO CONCEDIDO APÓS O 7º DIA CONSECUTIVO DE LABOR. O Regional entendeu que o ocasional distanciamento entre os dias de folga semanal, em conformidade com o Termo de Ajustamento de Conduta, era válida a regra estabelecida no TAC não contraria a OJ 410 da SBDI I, antes a endossando, pois garante o repouso semanal para cada conjunto de sete dias (6x1), permitindo o distanciamento por mais de seis dias entre uma e outra folga apenas nas semanas em que a folga deve coincidir com o domingo (art. 6º da Lei 10.101/2000). Se nas duas semanas

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

afetadas por esta distensão entre as folgas mantém-se, por lógica aritmética, a mesma média de uma folga para cada conjunto de sete dias, não há a violação do preceito constitucional (art. 7º, XV) que a OJ 410 pretende evitar. Agravo de instrumento não provido. (Processo AIRR - 10771-92.2015.5.03.0037, 6ª Turma, Relator Min. Augusto César Leite de Carvalho, Publ. 07/06/2019).

Não bastasse isso, note-se que, se adotarmos como parâmetro semanal o lapso de segunda a domingo, a fruição do repouso no sábado ou no domingo não acarretará afastamento da finalidade da lei e da Constituição de garantir um repouso dentro do módulo semanal.

Pelos motivos acima expostos, não há ilegalidade na conduta da ré e, portanto, não devem subsistir as obrigações de fazer (concessão de repouso semanal de 24 horas no sétimo dia após o período de seis consecutivos de trabalho) e de pagar (pagamento em dobro do RSR, com reflexos) impostas na sentença.

Dou provimento ao recurso para expungir as condenações impostas e, assim, julgar a ação improcedente.

Consequentemente, ficam afastados os honorários assistenciais.

Inverto o ônus da sucumbência, devendo o autor arcar com os honorários advocatícios dos advogados da ré, os quais arbitro em 10% sobre o valor atualizado da causa, conforme previsto no caput do art. 791-A da CLT.

Prejudicadas as demais pretensões recursais.” (págs. 290-292, destacou-se e grifou-se)

Eis o posicionamento regional em embargos de declaração:

“Alega o embargante que, ao reformar a sentença e julgar improcedente a ação, o acórdão não fez menção expressa ao art. 7º, XV, da



CF. Aduz, ainda, que houve omissão quanto à indicação dos dispositivos que regulam os efeitos da sentença de improcedência de ações coletivas.

Com razão parcial.

Com relação à finalidade pretendida com o requerimento de pronunciamento expresso - o prequestionamento -, a Súmula n. 297 da Alta Corte Trabalhista pressupõe omissão do acórdão quanto às questões objeto do recurso. Havendo tese explícita na decisão impugnada, como é o caso, consideram-se prequestionadas as matérias e dispositivos apontados.

Quanto aos efeitos da sentença de improcedência na ação coletiva, tem razão o embargante.

Acresça-se à fundamentação o seguinte trecho:

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

"Por se tratar de ação coletiva, fica o autor dispensado do pagamento das custas e dos honorários advocatícios, na forma do art. 18 da Lei n. 7.347/1985 e art. 87 da Lei n. 8.078/1990".

Acolho os embargos de declaração para sanar a omissão apontada, nos termos da fundamentação." (págs. 305-306).

Nas razões de recurso de revista, o sindicato sustenta que os trabalhadores substituídos têm direito de receber em dobro pelos descansos semanais remunerados concedidos após o sétimo dia de trabalho, ainda que haja previsão em norma coletiva.

Assim, pugna pela reforma do acórdão regional e restabelecimento da sentença no aspecto, para que seja determinado o pagamento em dobro do 7º dia trabalhado na semana, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 410 da SbDI-1 do TST, que afirma ter sido contrariada, bem como violados os artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, 67 da CLT e 1º e 9º da Lei nº 605/1949.

Com razão.

O Tribunal Regional entendeu que o pagamento em dobro das horas trabalhadas nos dias destinados aos repousos semanais remunerados não é devido se forem concedidas as folgas compensatórias, ainda que isso implique trabalho em sete dias corridos.

Esse entendimento contraria a jurisprudência consolidada nesta Corte, segundo a qual a concessão do repouso semanal deve ser feita dentro da mesma semana, respeitando-se, portanto, o período de, no máximo, seis dias consecutivos de trabalho.

Assim determina a Orientação Jurisprudencial nº 410 da SbDI-1 desta Corte, *in verbis*:

"REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XVI, DA CF. VIOLAÇÃO. viola o artigo 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro".

Nesse sentido, o seguinte precedente de minha lavra:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E REGIDO PELO CPC/2015 E IN Nº 40/2016 DO TST. RITO SUMARÍSSIMO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO. PAGAMENTO DOBRADO. O Tribunal Regional entendeu que o pagamento em dobro das horas trabalhadas nos dias destinados aos repousos semanais remunerados e feriados devia ocorrer apenas quando não forem concedidas as folgas compensatórias, ainda que



isso implicasse trabalho em sete dias corridos. Essa interpretação, no entanto, contraria a jurisprudência consolidada nesta Corte, segundo a qual a concessão do repouso semanal deve ser feita dentro da mesma semana, respeitando-se, portanto, o período

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

de, no máximo, seis dias consecutivos de trabalho. Assim determina a Orientação Jurisprudencial nº 410 da SbDI-1 desta Corte, in verbis: *"REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XVI, DA CF. VIOLAÇÃO. viola o artigo 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro"*. Recurso de revista conhecido e provido". (RR - 10772-62.2017.5.03.0084, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 02/05/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2018)

Em face do exposto, conheço do recurso de revista por violação do artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal.

II – MÉRITO

A consequência lógica do conhecimento do recurso de revista por violação do artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, é o seu provimento.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso de revista para restabelecer a sentença, em que se determinou o pagamento da folga semanal em dobro e reflexos, quando concedida após o sétimo dia trabalhado, conforme se apurar em liquidação de sentença, e a concessão do repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas aos seus empregados no sétimo dia após o período de seis dias consecutivos de trabalho.

Dessa forma, com fundamento no artigo 932, inciso V, alínea "a", do CPC/2015 c/c o artigo 251, inciso III, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, conheço do recurso de revista por violação do artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal e, no mérito, dou-lhe provimento para restabelecer integralmente a sentença de origem, em que se determinou o pagamento da folga semanal em dobro e reflexos, quando concedida após o sétimo dia trabalhado, conforme se apurar em liquidação de sentença, observados os parâmetros nela deferidos. Invertem-se o ônus da sucumbência. Custas pela reclamada sobre o valor da condenação, nos termos da sentença, de cujo pagamento fica isento. Restabelecida a condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

A reclamada aponta contradição na decisão monocrática agravada, sustentando o seguinte: *"De início, registra-se que os parágrafos da parte dispositiva da decisão monocrática são aparentemente conflitantes entre si, haja vista que o primeiro parágrafo determinou o restabelecimento da obrigação de pagar ("pagamento da folga semanal em dobro e reflexos") e da obrigação de fazer ("concessão do repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas aos seus empregados no sétimo dia após o período de seis dias consecutivos de trabalho.")*. E, no parágrafo seguinte, o provimento se restringiu à obrigação de pagar (*"restabelecer integralmente a sentença de origem, em que **PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015** se determinou o pagamento da folga semanal em dobro e reflexos, quando concedida após o sétimo dia trabalhado"*).

Aduz que houve extrapolação dos limites do pedido recursal



veiculado no apelo de revista, tendo em vista que não houve pedido de condenação em obrigação de fazer.

Afirma que o pedido de condenação à obrigação de fazer perdeu o objeto, porque o sindicato autor celebrou sucessivas Convenções Coletivas do Trabalho reforçando a legalidade da jornada especial de 5 dias de 6 horas e 1 dia de doze horas “com intervalo de 07 (sete) dias entre os descansos semanais a cada duas semanas, sem que isso implique violação ao artigo 7º, XV da Constituição Federal”.

Argumenta que a jornada de trabalho negociada coletivamente deve ser respeitada, porquanto autorizada pela norma jurídica prevista no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Alega, ainda, que o sistema de execução de jornadas de trabalho adotado é compatível com o art. 7º, XV, da Constituição Federal, porque, na média, é observado o repouso semanal remunerado, na medida em que, em algumas semanas, o reclamante usufruiu de repouso semanal remunerado após 5 dias úteis e, em outras semanas, usufruiu de repouso semanal remunerado após 7 dias úteis de trabalho.

Indica violação dos arts. 7º, XV e XXVI, da Constituição Federal e contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 410 da SBDI-1 do TST. Suscita, ainda, divergência jurisprudencial.

Ao exame.

Em relação ao mérito da controvérsia, destaco que o sindicato profissional ajuizou ação civil coletiva pleiteando a invalidade da norma coletiva que autorizava a concessão do repouso semanal obrigatório após 7 dias de trabalho consecutivo.

A jornada de trabalho em tela consistia na execução de 6 horas de trabalho de segunda a sexta e de 12 horas aos sábados ou domingos alternadamente, conforme negociação coletiva aplicável ao contrato de trabalho.

Nesse sistema de jornada de trabalho, ocasionalmente, o trabalhador labora sete dias consecutivos para só então usufruir do repouso obrigatório (no momento em que o trabalhador usufruiu de folga no sábado, reiniciando sua jornada semanal de trabalho no domingo, haverá labor até o sábado **PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015** seguinte, concedendo-se o repouso obrigatório no domingo, em virtude da alternância de labor nos sábados e domingos).

O Tribunal Regional concluiu pela validade da norma coletiva, fundamentando o seguinte (fls. 290-291):

RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ
MÉRITO
REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA. DOBRA



Não se conforma a ré com sua condenação ao pagamento em dobro do RSR e reflexos a todos os seus empregados e ex-empregados prejudicados pela concessão irregular (descanso semanal remunerado a partir do sétimo dia consecutivo de trabalho).

Alega, em síntese, que a forma de concessão do RSR, além de estar amparada por norma coletiva, não causa prejuízo nenhum ao trabalhador.

Analiso.

É incontroverso que os empregados da ré possuem jornadas de trabalho diferenciadas, consistentes em seis horas de segunda a sexta e doze horas aos sábados ou domingos, alternadamente.

De fato, essa sistemática de trabalho intercalado em sábados e domingos faz com que haja, ocasionalmente, a concessão do descanso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho. Se o empregado trabalhar em um domingo, folgará, na semana seguinte, em um domingo, ou seja, após o sétimo dia consecutivo de trabalho (de domingo a sábado).

Em princípio, portanto, haveria incidência da OJ 410 da SDI-1 do TST e Súmula n. 73 deste Regional que preconizam que a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho importa em seu pagamento em dobro.

Todavia, o caso possui particularidades que afastam a incidência dos preceitos mencionados.

Primeiramente, saliento que, a escala de trabalho em questão (cinco dias de seis horas e um dia de 12 horas, possui previsão em norma coletiva (fls. 121, 130, 138, 147 e 157).

O sistema adotado mostra-se necessário para que a ré se mantenha em funcionamento durante todos os dias da semana.

Além disso, as folgas assim permitem que todos os trabalhadores gozem de folgas intercaladas aos domingos (dia indicado pela lei como preferencial para o repouso semanal remunerado).

Ademais, não há cogitar em prejuízo ao trabalhador. Se, em uma semana, trabalha por sete dias consecutivos para folgar, na semana seguinte trabalhará apenas por cinco dias para logo após obter o repouso. Ou seja, a

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

média entre as duas semanas é de seis dias de trabalho para um dia de repouso. Essa sistemática, inclusive, já foi referendada pelo TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO APÓS A LEI 13.015/2014. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT, SATISFEITOS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO CONCEDIDO APÓS O 7º DIA CONSECUTIVO DE LABOR. O Regional entendeu que o ocasional distanciamento entre os dias de folga semanal, em conformidade com o Termo de Ajustamento de Conduta, era válida a regra estabelecida no TAC não contraria a OJ 410 da SBDI I, antes a endossando, pois garante o repouso semanal para cada conjunto de sete dias (6x1), permitindo o distanciamento por mais de seis dias entre uma e outra folga apenas nas semanas em que a folga deve coincidir com o domingo (art. 6º da Lei 10.101/2000). Se nas duas semanas afetadas por esta distensão entre as folgas mantém-se, por lógica aritmética, a mesma média de uma folga para cada conjunto de sete dias, não há a violação do preceito constitucional (art. 7º, XV) que a OJ 410 pretende evitar. Agravo de instrumento não provido. (Processo AIRR - 10771-



92.2015.5.03.0037, 6ª Turma, Relator Min. Augusto César Leite de Carvalho, Publ. 07/06/2019).

Não bastasse isso, note-se que se adotarmos como parâmetro semanal o lapso de segunda a domingo, a fruição do repouso no sábado ou no domingo não acarretará afastamento da finalidade da lei e da Constituição de garantir um repouso dentro do módulo semanal.

Pelos motivos acima expostos, não há ilegalidade na conduta da ré e, portanto, não devem subsistir as obrigações de fazer (concessão de repouso semanal de 24 horas no sétimo dia após o período de seis consecutivos de trabalho) e de pagar (pagamento em dobro do RSR, com reflexos) impostas na sentença.

Dou provimento ao recurso para expungir as condenações impostas e, assim, julgar a ação improcedente.

Consequentemente, ficam afastados os honorários assistenciais.

Inverto o ônus da sucumbência, devendo o autor arcar com os honorários advocatícios dos advogados da ré, os quais arbitro em 10% sobre o valor atualizado da causa, conforme previsto no caput do art. 791-A da CLT. Prejudicadas as demais pretensões recursais. (g.n.)

A discussão reverbera nos limites da negociação coletiva e nas relações estabelecidas entre as normas produzidas coletivamente e aquelas decorrentes da legislação estatal heterônoma.

As negociações coletivas, como expressão da autonomia coletiva da vontade e da própria liberdade sindical, ostentam caráter fundante e intrínseco ao **PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015**

Direito do Trabalho. Considerando que o modelo brasileiro parte de um sistema heterônimo legislado, com participação produtiva da negociação coletiva, a questão atinente à convivência entre negociação coletiva e legislação estatal ocupa atenção significativa do campo justralhista brasileiro.

Essa, entretanto, não é uma peculiaridade da nossa ordem jurídica: a convivência entre negociação coletiva e legislação estatal foi experimentada em diversos países e conjunturas, embora de modos bastante diversos. Parece relevante realizar um breve apanhado histórico dessas experiências, a fim de que se percebam diretrizes democráticas em seus formatos, bem como para que não se estabeleçam juízos *a priori* sobre como devem se estabelecer essas relações no contexto de pluralidade normativa.

Mauricio Godinho Delgado aponta que a convivência entre a legislação estatal e as negociações coletivas passou por experiências ora mais democráticas, ora mais autoritárias, sendo certo que, dentre as experiências democráticas, modelos mais liberais e modelos mais protetivos se diferenciaram.

O Ministro e doutrinador Delgado classifica tais experiências conforme o seguinte esquema teórico: primeiro, aponta os modelos justralhistas democráticos, os quais se subdividem entre os modelos de normatização autônoma e privatística (modelo negociado) e os de normatização privatística subordinada (modelo legislado).



Na normatização autônoma e privatística, as normas seriam produzidas a partir da sociedade civil, muitas vezes independentemente de serem absorvidas legislativamente pelo Estado. Seriam expoentes dessa opção, os Estados Unidos da América e a Inglaterra.

Na normatização privatística subordinada, sem negar o espaço da negociação coletiva e da criação de normas jurídicas pela sociedade civil, o Estado delimita de forma importante a atuação dos agentes particulares, subordinando sua criatividade.

A limitação referida ocorreria tanto na perspectiva de normatizar os procedimentos para a negociação coletiva quanto para estabelecer conteúdos mínimos, concretizando aquilo que o autor denomina de “adequação setorial negociada”. Esse modelo seria representado pela experiência francesa.

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Ao lado dessas experiências, Delgado elenca a experiência autoritária do modelo de normatização subordinada estatal, por meio do qual o Estado repudiaria a noção e a dinâmica do conflito, proibindo-o expressamente e absorvendo, em seu seio e por meio de seu aparelho, as práticas para sua solução. Nesse caso, a legislação antecipa possíveis conflitos e sufoca as perspectivas de participação social em sua elaboração. Como expoentes desse modelo, Delgado elenca: Alemanha nazista, Itália, Espanha, Portugal e, inclusive, Brasil, no momento anterior à Constituição Federal de 1988.

Sayonara Grillo, por seu turno, se ampara no esquema teórico de Uriarte, identificando experiências que são classificadas em três grandes grupos.

Elenca, primeiro, o modelo abstencionista, caracterizado pelo *laissez faire* coletivo britânico, com abstenção da legislação heterônoma, porém marcado historicamente por uma trajetória de organização coletiva forte e com avanços significativos na negociação coletiva. Registra que, em países como Inglaterra, Irlanda e Dinamarca, a autorregulação coletiva, por uma série de razões históricas e de opções políticas dos sujeitos envolvidos, adquiriu maior relevância que a legislação estatal. Por força disso, progressivamente, as relações de trabalho foram deixando de ser individualmente contratadas e passaram a ser previamente definidas no espaço da negociação coletiva. Nesse modelo, mesmo em países que, aos poucos, passaram a ter mais instrumentos legislativos, a negociação seguiu tendo importante papel na ampliação dos direitos. Pontua a autora que a legislação, nesses países, desempenha um papel negativo de promoção da negociação.

Segundo, identifica os modelos intervencionistas, que se subdividem dois submodelos.

Um modelo intervencionista de garantia e promoção, que é peculiar ao Estado de Bem-Estar Social ou *Welfare State*, no qual se desenha uma **legislação de sustento, que funciona como paradigma de proteção, reservando-se à negociação coletiva o espaço para impulsionamento desses ganhos**. Materializou-se com o consenso fordista e se amparou



sobremaneira na ideia de justiça econômica que fora reforçada na segunda metade do século XX, com atribuição de novos papéis ao Estado a partir do pensamento keynesiano.

Nesse caso, como bem observa Sayonara Grillo, “o conceito de sustento e promoção à atividade sindical não se dirige apenas à garantia dos direitos **PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015** procedimentais para os sujeitos coletivos. (..) Ela incide sobre as relações individuais, no sentido de assegurar o exercício de direitos individuais e de cidadania no local de trabalho, compreendendo o trabalhador como sujeito, como protagonista da vida sindical e política.”

Um modelo intervencionista, de vertente oposta, seria o *intervencionista de controle e limitação*, como ocorreram com as experiências fascistas e totalitárias, em que o reconhecimento da necessidade de intervenção do Estado na negociação coletiva advinha de uma perspectiva política mais ampla de controle, incompatível com a atuação democrática da sociedade civil. Registra a autora que tal modelo foi observado na Alemanha nazista, nas experiências de fascismo da Itália e da Espanha, e também na França, em 1940.

É importante observar que, excluídas as experiências autoritárias, não existe, *a priori*, uma conclusão a respeito da superioridade deste ou daquele modelo, senão de sua funcionalidade para articular, em determinado contexto geográfico e histórico, as relações entre capital e trabalho, mantendo patamares de dignidade adequados.

Nas palavras de Sayonara Grilo:

“Importa apreender que se institutos e instituições jurídicas são datados, expressões (atrasadas ou avançadas) de seu tempo, e em maior força, também são transitórios, certas configurações dos direitos do trabalho, as demandas, necessidades e resistências ensejam as relações de trabalho, permanecem e mesmo metamorfoseadas constituem fundamentos para construção e reconstrução das relações laborais.”

Nesse quadro, democratização e direitos fundamentais são associados, cabendo compreender as peculiaridades dos contextos socioeconômicos que orientam a realidade brasileira, inclusive a maturidade democráticas das representações sindicais, e os contornos fundamentais de direitos estabelecidos pelo pacto constitucional vigente.

De outro lado, a existência de legislação estatal, como alerta Delgado, não significa inviabilizar a auto-organização coletiva dos trabalhadores ou a autoadministração dos conflitos que resultam de sua atuação coletiva. Para o autor, se admitida a legislação estatal, mas eliminadas as formas de controle ou cooptação do movimento sindical pelo Estado, a legislação social acaba por figurar como produto **PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015** social que se soma à atuação coletiva obreira, afirmando um padrão democrático de gestão do trabalho:

“Não esteriliza o avanço político, social e cultural da classe trabalhadora, porque não lhe retira o essencial senso de cidadania e de sujeito social, nucleares à existência e consolidação de qualquer convivência democrática”.



Portanto, uma série de variáveis orienta a eleição de modelos para relacionamento entre legislado e negociado no âmbito das relações de trabalho, e ela passa necessariamente por respeito aos contextos históricos e políticos locais, bem como pela vigília aos graus de democratização, amadurecimento e solidez das estruturas sindicais envolvidas.

Dentro de um marco constitucional, como o inaugurado e conservado pela Constituição Federal de 1988, alterações na arquitetura da regulação do trabalho devem passar, necessariamente, pela avaliação da possibilidade de preservação e incremento dos direitos sociais arrolados no art. 7º, e da proteção integral à pessoa humana.

É certo, portanto, que a esfera de indisponibilidade absoluta delineada pela doutrina não se restringe estritamente ao rol dos direitos do art. 7º da Constituição da República, mas alcança aquilo que se entende como bloco de constitucionalidade, assim compreendido o conjunto de normas que implementa direitos fundamentais em uma perspectiva multinível e que são especialmente alargados na esfera justralhista, em face da tutela amplamente difundida na ordem jurídica de direitos dotados de fundamentalidade, com plasticidade de sua hierarquia, manifestada pelo princípio da norma mais favorável, expressamente previsto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

Sinale-se que o art. 7º da Constituição Federal, cujo *caput* se reporta a “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais”, sem a limitação da extensão desses direitos a uma relação jurídica tipificada, prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (XXII) e o pagamento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, na forma da lei (XXIII). Também consta do dispositivo constitucional a prescrição dos limites para as jornadas diária, semanal e anual de trabalho (incisos XIII, XIV, XV, XVI e XXVII), numa clara tutela do direito fundamental à saúde dos trabalhadores.

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Depreende-se da análise do Texto Constitucional que os direitos ali enunciados, além de dever do Estado, revestem-se de eficácia horizontal, eis que sua observância é imposta para as relações de trabalho *lato sensu* estabelecidas entre particulares.

O Supremo Tribunal Federal, em sede de Repercussão Geral, por meio da tese proferida no julgamento do Tema 1046, firmou entendimento vinculante no sentido de que seria infenso à negociação coletiva rebaixar o patamar de direitos absolutamente indisponíveis assegurados pelas normas jurídicas heterônomas:

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. (ARE 1121633, Supremo Tribunal Federal, Tribunal Pleno, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJ e 28/4/2023)



A norma contida no artigo 7º, XV, da Constituição Federal é clara ao prever o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Logo, a concessão do repouso obrigatório após o sétimo dia de trabalho descaracteriza o ciclo semanal expressamente previsto na Constituição Federal (6 dias de trabalho seguidos de 1 dia de repouso remunerado).

Na doutrina de Alice Monteiro de Barros: “os fundamentos do descanso semanal obrigatório são de ordem biológica, social e econômica. O repouso, além de contribuir para eliminar a fadiga ocasionada pelo trabalho executado na semana, assegura ao empregado liberdade para maior convívio familiar e social, propiciando tempo para práticas religiosas, para o lazer e para as atividades esportivas e culturais. A par desses dois fundamentos, há ainda o de ordem econômica, segundo o qual o empregado descansado tem o seu rendimento aumentado e a produção aprimorada”.

Cabe então aferir se a decisão adotada pela Corte regional, no caso concreto, adequa-se à tese de repercussão geral prolatada pelo STF, mesmo porque o contrato de trabalho do reclamante encontra-se submetido ao regramento anterior à reforma trabalhista de 2017.

Os parâmetros que orientam a decisão da Corte Constitucional revelam que houve inflexão em relação à exigência do caráter expresso das concessões **PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015** recíprocas, de modo a fragilizar os contornos da transação, tal como moldada pelo princípio da adequação setorial negociada. Vejamos:

Uma segunda diretriz fundamental à interpretação das normas coletivas está relacionada à aplicabilidade da teoria do conglobamento no Direito Coletivo do Trabalho. De acordo com essa teoria, o acordo e a convenção coletiva são fruto de concessões mútuas, cuja anulação não pode ser apenas parcial em desfavor de um dos acordantes nem pode ser examinada de forma individual, desconsiderando-se o conjunto de contraprestações acordadas.

Sobre esse ponto, convém ressaltar que o caráter sinalagmático e o reconhecimento dos parâmetros constitucionais da negociação coletiva foram destacados pelo saudoso Ministro Teori Zavascki. Em suas palavras:

“Considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que tem natureza sinalagmática, fazer isso sem rescindir o acordo como um todo” (RE 590.415, p. 39-40 do acórdão).

A adoção da teoria do conglobamento pelo Supremo Tribunal Federal no tema 152 também foi destacada pelo Ministro Roberto Barroso em artigo acadêmico publicado em coautoria com Patrícia Perrone Campos Mello. Assim se manifestaram os referidos autores:

“É descabida, ademais, a pretensão de manter em favor dos empregados os diversos benefícios assentados em um acordo coletivo, mas suprimir justamente a cláusula que lhes impõe determinado ônus. Quando



as partes chegam aos termos de um acordo, levam em consideração o conjunto de direitos e obrigações que se atribuem reciprocamente, de forma que o acordo é válido na sua integralidade e, portanto, gera todos os custos e benefícios dele decorrentes, ou é inválido e, nesse caso, não gerará vantagens ou desvantagens para quaisquer das partes. (...) Não é possível destacar de uma norma o que interessa e optar por descumprir o resto. Deve-se observar, no ponto, a teoria do conglobamento. Como bem observado pelo Ministro Teori Zavascki em seu voto” (BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O Direito Coletivo do Trabalho no Supremo Tribunal Federal: Planos de Demissão Incentivada e Autonomia da Vontade, Um Estudo de Caso. Revista de Direito do Trabalho, ano 44, n. 190, junho/2018, p 39).

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Em síntese, não é possível a análise de determinada cláusula de um acordo ou convenção coletiva, sem levar em consideração o conjunto do negociado. Isso, porque concessões e abdições são inerentes ao processo de transação entre empregadores e trabalhadores, característica que evidencia a importância da participação do respectivo sindicato, nos termos do texto constitucional.

A anulação de acordos, na parte em que supostamente interessam ao empregador, mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao trabalhador, ao mesmo tempo em que viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, leva a um claro desestímulo à negociação coletiva, que deveria ser valorizada e respeitada, especialmente em momentos de crise. Sobre esse tema, Ives Gandra da Silva Martins Filho indica, em artigo acadêmico, que:

“(…) tanto o Ministério Público do Trabalho, ao ajuizar as ações anulatórias de cláusulas de convenções ou acordos coletivos de trabalho, quanto a Justiça do Trabalho, ao apreciá-las ou ao analisar incidentalmente esses instrumentos normativos, têm dado interpretação ampliada ao conceito de direitos indisponíveis do trabalhador, limitando excessivamente a autonomia negocial coletiva de sindicatos e empresas.

Tal orientação tem tido, como efeito direto, um desestímulo à negociação coletiva, a par de contribuir para tornar irresponsáveis os sindicatos, uma vez que apenas as cláusulas desfavoráveis aos trabalhadores são anuladas e não os acordos ou convenções em seu todo, preservando-se as vantagens compensatórias ofertadas pelas empresas, o que só onera mais os empregadores.” (MARTINS FILHO, Ives Gandra. Os Pilares do Direito do Trabalho: os princípios jurídicos e as teorias gerais (uma reflexão sobre sua aplicação). Os pilares do direito do trabalho. São Paulo: Lex Magister, 2013).

Não é possível esquecer que há regras válidas para os dois lados da relação trabalhista e que esse equilíbrio é vital inclusive para o desenvolvimento econômico nacional. Um mercado de trabalho forte, apto a gerar mais empregos e, por consequência, preservar os benefícios negociados com os trabalhadores, tem como fundamento a manutenção de quadro de normalidade e de estabilidade jurídica. Reflexão semelhante foi feita pelo Ministro Roberto Barroso em seu voto no RE 590.415. Ponderou Sua Excelência:

“o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança



essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores”.

Ou seja, aqui se aplica a ideia de que querendo fazer o bem, acaba por se fazer o mal. A anulação imprudente de cláusulas coletivas que em tese beneficiariam, em um primeiro momento, o trabalhador, resulta em um quadro de “perde-perde”, no qual concessões feitas por empresas em convenções passadas talvez não sejam repetidas, por ausência de segurança jurídica que sustente a plausibilidade de que o acordado será cumprido nos exatos termos em que fixado (ARE 1121633, Supremo Tribunal Federal, Tribunal Pleno, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJ e 28/4/2023, p. 16-19).

Entretanto, há no acórdão expressa manifestação quanto à preservação da esfera de indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas, que é referida pelo STF nos exatos termos emanados da doutrina justralhista, conforme se depreende do excerto a seguir transcrito:

Por fim, uma terceira diretriz a ser observada na revisão judicial consiste no entendimento de que a redução ou a limitação dos direitos trabalhistas por acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados.

A Constituição Federal de 1988 erigiu ao âmbito de proteção constitucional uma série de direitos considerados essenciais aos trabalhadores, solidificando a importância concedida a demandas trabalhistas e dando voz ao clamor pelo aumento de proteção dos trabalhadores. Por força do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, as convenções coletivas não podem diminuir ou esvaziar o padrão geral de direitos trabalhistas previstos na legislação aplicável, salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa.

No Direito Coletivo do Trabalho, entende-se que a autonomia coletiva deve ser conjugada com o chamado princípio da adequação setorial negociada, que define a importância de harmonização dos interesses das partes na negociação coletiva com o sistema normativo heterônomo estatal.

O princípio da adequação setorial negociada tem fundamento no fato de que “normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados”.

Os critérios que devem ser observados nessa sistemática são dois, conforme sistematização realizada por Maurício Godinho Delgado: “a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável;

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015



e b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).” (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 1495)

Em relação ao primeiro caso, relativo ao estabelecimento de padrão setorial autônomo de direitos superior ao padrão geral previsto na legislação heterônoma, este não é, obviamente, um problema. A questão torna-se complexa, contudo, na análise da segunda hipótese.

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

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

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

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

(ARE 1121633, Supremo Tribunal Federal, Tribunal Pleno, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJ e 28/4/2023, p. 20-22).

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

À luz dessa diretriz, não pairam dúvidas de que, no exame da validade das normas coletivas e de sua incidência nos contratos de trabalho, sobretudo quando sobrepujar a legislação estatal heterônoma, cabe a esta Corte Especial delimitar o conjunto dos direitos de indisponibilidade absoluta.

O estabelecimento de meio ambiente de trabalho saudável é



condição necessária ao tratamento digno do trabalhador. Nesse sentido, destaco Norma Sueli Padilha, in "Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado", 1ª ed., Editora LTr, São Paulo, p. 44:

O respeito à dignidade do trabalhador, cuja força é utilizada nos meios de produção na busca do desenvolvimento econômico, é direito fundamental que deve ser preservado. Nesse sentido, a aplicação dos princípios do Direito Ambiental faz-se necessária para reestruturação e revisão da implementação dessas formas e meios de produção exigidos pela atividade econômica, bem como dos modos como o homem se insere nesse processo.

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens ou serviços, mas sim como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente.

A cláusula da norma coletiva, ao prever a concessão do repouso obrigatório após o sétimo dia de trabalho consecutivo, investindo contra norma jurídica expressamente inscrita no art. 7º, XV, da Constituição Federal, não se coaduna com o conjunto dos princípios gerais constantes da Carta Magna ou que indiretamente nela estão implícitos como decorrência dos valores fundamentais da ordem jurídica.

Considerando o já salientado, não há como conferir à negociação coletiva que afasta as normas básicas de proteção à saúde dos empregados, legislação e direitos que foram construídas e conquistadas aos poucos durante anos e anos de lutas históricas.

Acerca especificamente dos direitos dos trabalhadores à limitação da jornada e sua ligação direta com a saúde, a doutrina leciona o seguinte:

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Inicialmente, é importante ter em mente que o tempo dispendido para a execução do labor é tempo de vida do trabalhador. Por outro lado, a promoção de um trabalho decente proporciona a garantia da dignidade da pessoa humana ao trabalhador. "O trabalho é, portanto, elemento inafastável da dignidade da pessoa humana, seja por constituir fonte de subsistência material, seja por seu caráter de realização do ser social (da troca que nos constitui)."

Ocorre que, em um contexto de imposição de jornadas extenuantes, de ausência de intervalos ou insuficiência em sua concessão, assim como de inexistência do direito às férias e de um ambiente de trabalho adequado, seguro e saudável, esses direitos passam a ser implementados e regulamentados por meio das reivindicações da classe obreira.

Com base nos ideais de proteção ao trabalhador e ao seu tempo de vida dispendido na realização de atividades laborais, surge a consciência de que o trabalho, apesar de garantir ao trabalhador a dignidade da pessoa humana, merece a imposição de limitações, a fim de ser assegurada a saúde física e mental dos trabalhadores, pois "uma sociedade de



homens que apenas tem tempo para trabalhar é uma sociedade de máquinas, de pseudo-indivíduos, que são reduzidos a sua condição animal”.

A relação de emprego permite e legitima que o empregador contrate o empregado e, durante a jornada de trabalho, aproprie-se de sua liberdade e de seu tempo, bem como do fruto do seu trabalho.

Logo, a ausência de regulação e limitação nessa relação de troca existente entre a força de trabalho e a remuneração, principalmente no que se refere ao direito ao descanso e à limitação de jornada, impede que o trabalhador usufrua de direitos inerentes à sua condição humana, bem como o desenvolvimento da lógica capitalista.

Dar ao trabalhador o direito à limitação de jornada e efetivas condições de descanso e lazer constitui proteção indispensável a sua higidez física e mental, tendo em vista que extensas jornadas acarretam a perda do convívio social, propiciando o aparecimento de doenças e morte prematura do trabalhador.

Nesse contexto, “as normas referentes à saúde e segurança do trabalhador constituem direitos indisponíveis, emanados de interesse público, porquanto o que se tutela é o que o trabalhador possui de mais valioso: a sua própria vida e a sua integridade física e mental”.

Sob essa conjuntura, segundo Jorge Luiz Souto Maior, o direito à desconexão pode ser traduzido como o direito de não trabalhar, de forma a identificar a existência de um bem da vida, o não trabalho, e que esse bem possa ser preservado, em concreto, mediante uma pretensão deduzida em juízo. O não trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente, mas, em verdade, constitui-se em trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde. (ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; FERREIRA, Marília Lustosa; BASTOS, Caroline Ramos da

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Silva. A duração do trabalho na reforma trabalhista e o direito ao descanso e à desconexão. Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, v. 46, n. 210, p. 386-388, mar./abr. 2020)

Não há como afastar por imposição de lei a relação inseparável entre a jornada de trabalho e a saúde e segurança do trabalhador. Acerca disso, também leciona a doutrina:

Nesse contexto de metamorfose no direito e processo do trabalho, muitos temas têm sua constitucionalidade questionada, seja por meio do controle concentrado ou por meio do controle difuso. Dentre estes temas está a inclusão do parágrafo único do artigo 611-B da CLT, o qual tem a seguinte redação: “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

Atualmente é comum, infelizmente, encontrar notícias em jornais descrevendo casos de graves acidentes do trabalho, de lesões e incapacidades decorrentes do excesso de jornada e até mesmo casos de falecimento do trabalhador. Todavia, o legislador reformista, ignora que o fundamento básico da limitação à jornada de trabalho é biológico. A jornada de trabalho é limitada com base em fundamentos físicos, fisiológicos, mentais e emocionais. Além do fundamento econômico, uma vez que o trabalhador tem que dispor de tempo livre para poder usufruir de seu salário e participar da economia. Discorrendo



sobre as justificativas para a imposição de limites à jornada de trabalho, José Amaro Barcelos Lima faz os seguintes comentários:

O limite físico está relacionado com as características do indivíduo, tais como, sexo, peso e biotipo. Para aquela atividade que extrapole a aptidão física de uma determinada pessoa, então há de se colocar em prática uma alternativa que evite a ocorrência de excessos que possam interferir no seu rendimento, na sua saúde e na sua segurança.

O limite fisiológico tem a ver com o descanso, com a aptidão física, com a forma de nutrição e com a saúde do indivíduo. Este limite é influenciado pelas ações do dia a dia, sendo também afetado pela fome, pela fadiga e por um estado de saúde adverso. Quando o limite fisiológico é ultrapassado o corpo, geralmente, emite avisos de que algo não vai muito bem.

Os limites mentais e emocionais são de difícil detecção e variam com certa constância, dependendo do estresse a que está submetido o trabalhador. O estresse laboral provoca condições nocivas para a saúde do indivíduo, agindo sob a forma de moléstia, provocando alterações cardíacas e respiratórias, úlceras, transtorno do sono, com conseqüente baixa do rendimento no trabalho. (Sem grifos no original).

A doutrina trabalhista apresenta também, como motivação para a limitação da jornada de trabalho, o fato de que as normas jurídicas

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

trabalhistas referentes à duração do trabalho possuem natureza de normas de ordem pública, diante de sua “função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública”.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia elenca como fundamentos para a limitação da jornada de trabalho os seguintes motivos de naturezas:

Psíquica e Psicológica – o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a síndrome do esgotamento profissional – Burnout.

Física – o labor em jornadas de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde, a segurança e a vida do trabalhador em risco.

Social – é necessário também para a sociedade que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade.

Econômica – jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer como que a empresa deixe de contratar outros empregados.. [..]

Humana – o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho.

Igualmente, ao observar o nosso ordenamento jurídico é possível extrair e sistematizar a existência da observância obrigatória de concessão de períodos de descanso ao trabalhador. O direito ao descanso, ou seja, o direito à limitação de jornada é uma conquista basilar dos trabalhadores desde a época da revolução industrial. Para o Ministro Cláudio Brandão, no ordenamento jurídico brasileiro é possível sistematizar os períodos de descanso em: descanso no curso da jornada, entre duas jornadas, semanal e anual.



A imposição legal de concessão de períodos de descanso busca reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Uma vez que os acidentes de trabalho podem acontecer mesmo com o trabalhador sereno, bem alimentado e em perfeitas condições de saúde, muito mais se dá em relação aos trabalhadores cansados, por vezes doentes e, num grande número de casos, sem a utilização do equipamento de proteção individual.

Segundo Brandão, os riscos inerentes ao trabalho seriam mensurados a partir de sua tríplice dimensão: “a) riscos inerentes ao trabalho em si; b) riscos inerentes ao local de trabalho; e c) riscos inerentes às condições em que o trabalho se realiza”.

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Importante salientar, que já se dispõe de diversos estudos científicos sobre a relação entre a jornada de trabalho e a saúde e segurança do trabalho. Os resultados obtidos através destas pesquisas servem para demonstrar, na prática, as consequências nocivas quando não são observados os parâmetros básicos concernentes à limitação da jornada de trabalho. Em artigo já citado, o eminente ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Cláudio Brandão, apresenta dados estatísticos de enorme relevância, os quais demonstram a relação entre o excesso de jornada de trabalho e o adoecimento; entre o excesso de jornada de trabalho e o aumento nos acidentes de trabalho; e por fim, o excesso de jornada de trabalho e a síndrome de Burnout.

Oportuno a citação de trechos do artigo doutrinário relativos aos dados estatísticos sobre a jornada de trabalho excessiva e suas consequências práticas:

Estudo realizado em Porto Alegre pelos médicos do trabalho Paulo Antônio Barros Oliveira e Jaqueline Cunha Campello para avaliar a carga de trabalho na atividade bancária e seu impacto sobre a saúde revelou que a jornada rotineira oscilou entre oito e até quase nove horas para não comissionados, e entre nove horas e nove horas e trinta e oito minutos para gerentes e chefes, e o nível de adoecimento provocado pelo trabalho chegou a 30%.

[..]

Estudos realizados na Europa e nos Estados Unidos comprovam o aumento de acidentes com a elevação do número de horas de trabalho, que chegam ao máximo por volta das onze horas da manhã e caem por volta do meio-dia, com a mesma distribuição no período da tarde. Além disso, há casos de diminuição em 60% do número de acidentes quando se reduziu em determinada fábrica de doze para dez horas a jornada de trabalho, da mesma forma que variam conforme o índice de fadiga.

[..]

Maria José Giannella Cataldi destaca pesquisa patrocinada pela ISMA – International Stress Management Association, realizada nos Estados Unidos, Alemanha, França, Brasil, Israel, Japão, China, Hong Kong e em Fiji, cuja conclusão apontou que o Brasil ocupa o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de Burnout”, que alcança cerca de 30%, ao lado de 70%, afetados pelo estresse ocupacional.

Para além dos danos físicos, fisiológicos e mentais que o excesso de jornada de trabalho pode causar, muito se discute atualmente sobre o cabimento do chamado dano existencial para as situações de jornadas extenuantes, com grande divergência jurisprudencial e doutrinária sobre o tema.

Em síntese, é evidente a relação intrínseca entre a jornada de trabalho e a saúde e segurança do trabalho. O principal fundamento para a limitação da jornada tem natureza biológica. Esta constatação fática não pode ser desprezada pelo legislador. Esse, pela caneta da lei, pode fazer muito, mas



PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

não pode ignorar a realidade. (TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. Jornada de trabalho e a saúde e segurança do empregado: a inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 12, p. 194-198, ago. 2020)

Nesse mesmo sentido, vem se orientando a jurisprudência desta Corte Superior, conforme o seguinte precedente da Seção Especializada em Dissídios Coletivos:

"A) RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. NORMA COLETIVA HOMOLOGADA PELO TRIBUNAL DE ORIGEM: CLÁUSULA 9ª, PARÁGRAFO PRIMEIRO, DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. PERMISSÃO DE CONCESSÃO DA FOLGA RELATIVA AOS DOMINGOS TRABALHADOS APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. Não obstante a Constituição da República confira à negociação coletiva amplos poderes, essa prerrogativa não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Desse modo, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista. Sempre que se fala em flexibilização, transação e negociação coletiva, deve-se refletir o tema em torno do princípio da adequação setorial negociada. À luz de tal princípio, as normas autônomas coletivas negociadas somente podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista quando observarem dois critérios autorizativos essenciais: a) quando as normas coletivas implementarem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável, portanto). Em segundo lugar (b), quando as normas autônomas transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). Não podem prevalecer, portanto, se concretizadas mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88). Para o deslinde da presente controvérsia, cabe se reconhecer, de plano, que as normas jurídicas concernentes a intervalos e descansos têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

indivíduos e grupos sociais. Aliás, conquanto a Lei 13.467/2017 tenha buscando, inusitadamente, desvincular as normas relativas à duração do trabalho e aos intervalos trabalhistas do campo da saúde, higiene e segurança do trabalho (novo art. 611-B, parágrafo único, CLT), esse intento coloca a singular regra contra a Ciência e a Constituição da República (ilustrativamente, art. 1º, caput e inciso III; art. 3º, caput e incisos I, II e IV; art. 6º; art. 7º, caput e inciso XXII; art. 194, caput; art. 196; art. 197; art. 200, caput e inciso II, in fine, todos da CF/88). Relativamente aos intervalos interjornadas (art. 66 da CLT) e



intersemanais (art. 67 da CLT), tais lapsos temporais visam a recuperar as energias do empregado, em seguida ao cumprimento diário ou semanal de seu labor e, nesse sentido, eles se constroem claramente em torno de preocupações voltadas à saúde, higiene e segurança do obreiro — tal como os intervalos intrajornadas. Portanto não há como afastar a conclusão de que tais intervalos materializam a preocupação da Constituição da República com a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Além disso, visam a assegurar ao trabalhador lapsos temporais diários e semanais mínimos para sua fruição pessoal, inclusive quanto à sua inserção no contexto familiar e comunitário. Nesse contexto, tais regras de saúde pública asseguram patamar mínimo de cidadania ao trabalhador e estão imantadas de especial obrigatoriedade. Especificamente com relação ao tema “repouso semanal remunerado”, o art. 67, caput, da CLT, estabelece que seja assegurado a todo empregado esse descanso, que será de vinte e quatro horas consecutivas. Também o art. 7º, XV, da CF, impõe o direito dos trabalhadores ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Conforme se observa, a ordem jurídica prevê a periodicidade máxima semanal para o descanso e não possibilita, em princípio, a ampliação dessa periodicidade. Assim, em face dos objetivos ínsitos ao descanso semanal, torna-se incabível a alteração do lapso temporal em que deve ocorrer a folga, mesmo que amparada por norma coletiva, já que não se pode, por essa via, suprimir ou transacionar direitos que garantem ao trabalhador o mínimo de proteção à sua saúde e à sua segurança. Atente-se que a jurisprudência desta Corte tem admitido a folga compensatória no caso de DSR, porém apenas no tocante à incidência da folga aos domingos (folga que poderia, desse modo, ser compensada por outro dia livre ao longo da semana), mas não no sentido de acatar-se descansos semanais por periodicidades superiores à semana laborada. É o que se consagrou na OJ 410/SBDI-1/TST. Na situação vertente, a cláusula impugnada pelo MPT estabelece que a “a folga semanal, ou compensatória do domingo ou feriado trabalhados, poderá ser concedida na mesma semana ou na semana subsequente”, permitindo, na prática, que o empregador amplie a periodicidade máxima de ocorrência do descanso semanal para além do estabelecido na legislação heterônoma estatal cogente. Ou seja, a norma coletiva afasta a obrigatoriedade de concessão de 24 horas de descanso semanal remunerado dentro de cada módulo semanal de labor cumprido, no

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

caso, 7 dias. No que tange à periodicidade de concessão do descanso semanal do art. 67 da CLT, portanto, a norma coletiva é nula, pois transaciona direito revestido de indisponibilidade absoluta (concessão da folga após o sétimo dia consecutivo de trabalho). Cabe, porém, reconhecer a legalidade da previsão normativa sobre a possibilidade de compensação dos feriados trabalhados com outro dia de folga, que pode ser concedido “na mesma semana ou na semana subsequente”, pois a hipótese não é proibida pela legislação, conforme o art. 9º da Lei 605/49. Julgados. Recurso ordinário provido parcialmente” (ROT-20203-49.2020.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/06/2023).

Assim, a decisão regional que considerou válida a norma coletiva que flexibilizou o ciclo semanal para fins de concessão do repouso obrigatório, ofende o disposto no art. 7º, XV, da CF/88, contrariando comando vinculante do STF.



Constata-se, todavia, que a decisão monocrática proferida pelo Ministro José Roberto Freire Pimenta exorbitou do pedido recursal e do pedido e da causa de pedir veiculados na petição inicial, ao condenar a reclamada em obrigação de fazer.

Com efeito, nas razões de revista, o sindicato autor pleiteou a reforma do acórdão regional, manifestando o seguinte, à fl. 350 dos autos digitais:

(4) Dos Pedidos

Ante o exposto, requer-se a Vossas Excelências o recebimento do presente recurso de revista, para os seguintes fins:

- a. Seja admitido o recurso de revista, com amparo no artigo 896, alíneas “a” e “c”, da Consolidação das Leis do Trabalho, e seja-lhe dado provimento, reformando-se o acórdão a quo para ser reconhecida a responsabilidade da Recorrida pelo descumprimento da norma que determina a concessão de repouso semanal remunerado dentro do interregno de sete dias que compõe a semana, com sua condenação ao pagamento em dobro do sétimo dia consecutivo de trabalho, nos moldes dos pedidos formulados na inicial;
- b. Em caso de reforma do acórdão, requer-se a inversão do ônus da sucumbência, com fixação de honorários de sucumbência.

Como se nota, não há pleito de condenação da reclamada em obrigação de fazer.

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Examinando-se a petição inicial, percebe-se que, tampouco, houve pedido de condenação da reclamada em obrigação de fazer. Transcrevo o pedido formulado pelo sindicato autor em sua petição inicial, à fl. 28 dos autos digitais:

(4) Dos Pedidos

4.1. Em virtude dos fatos e do direito acima expostos, formula os seguintes pedidos:

- a. A condenação da Ré ao pagamento em dobro do sétimo dia de trabalho consecutivo para os empregados que exerceram a jornada de cinco dias de seis horas e um dia de doze horas;
- b. A condenação ao pagamento de reflexos sobre o pagamento em dobro em férias, abono de férias, décimo terceiro salário e FGTS. Para os empregados que já tiveram seu contrato de trabalho rescindido também haverá reflexos em aviso prévio e multa rescisória.
- c. Os valores deverão sofrer incidência de juros e correção monetária de acordo com a legislação vigente;
- d. A condenação da Ré ao pagamento de honorários de sucumbência.

Desse modo, uma vez provido o recurso de revista do sindicato autor, a condenação da reclamada deve ser fixada nos limites do pedido recursal e, ainda, observando-se a pretensão veiculada na petição inicial.

Logo, não é cabível a condenação da reclamada em obrigação de fazer.

Ante o exposto, mantém-se o conhecimento do recurso de revista do sindicato autor, por violação do art. 7º, XV, da Constituição Federal.



No entanto, reabre-se o exame do mérito para readequação aos limites da pretensão recursal.

2 – MÉRITO

2.1 – AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA POR SINDICATO PROFISSIONAL - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – ESCALA COM FOLGAS ALTERNADAS ENTRE SÁBADOS E DOMINGOS - TRABALHO POR SETE DIAS CONSECUTIVOS CARACTERIZADO – FRUIÇÃO DO REPOUSO OBRIGATÓRIO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO – INVALIDADE DA NORMA À LUZ DOS PRESSUPOSTOS DA

TESE DE REPERCUSSÃO GERAL PROFERIDA PELO STF NO EXAME DO TEMA 1046 – JULGAMENTO *EXTRA PETITA* – PRINCÍPIO DA DELIMITAÇÃO RECURSAL

PROCESSO Nº TST-RR-94-78.2019.5.12.0015

Por tais fundamentos, **dou parcial provimento** ao recurso de revista do sindicato autor para manter a decisão monocrática proferida pelo Ministro José Roberto Freire Pimenta que condenou a reclamada ao pagamento da folga semanal em dobro, e reflexos, quando concedida após o sétimo dia trabalhado, conforme se apurar em liquidação de sentença, observados os parâmetros nela deferidos, excluindo-se, todavia, a condenação da reclamada à obrigação de conceder repouso semanal remunerado aos seus empregados no sétimo dia após o período de seis dias consecutivos de trabalho.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo interno e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o reexame do recurso de revista. Por unanimidade, conhecer do recurso de revista por violação do art. 7º, XV, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para manter a decisão monocrática proferida pelo Ministro José Roberto Freire Pimenta que condenou a reclamada ao pagamento da folga semanal em dobro, e reflexos, quando concedida após o sétimo dia trabalhado, conforme se apurar em liquidação de sentença, observados os parâmetros nela deferidos, excluindo-se, todavia, a condenação da reclamada à obrigação de conceder repouso semanal remunerado aos seus empregados no sétimo dia após o período de seis dias consecutivos de trabalho.

Brasília, 30 de agosto de 2023.

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

MARGARETH RODRIGUES COSTA
Desembargadora Convocada Relatora