



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0011425-20.2020.5.03.0000

Relator: MAURICIO JOSE GODINHO DELGADO

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/09/2023

Valor da causa: R\$ 10.000,00

#### Partes:

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: JOSE MARQUES DE SOUZA JUNIOR

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: HUGO OLIVEIRA HORTA BARBOSA

ADVOGADO: JOSE MARQUES DE SOUZA JUNIOR

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: JOSE MARQUES DE SOUZA JUNIOR

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: JOSE MARQUES DE SOUZA JUNIOR

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT  
ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR  
ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT  
ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR  
ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT  
ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR  
ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO:

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT  
ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR  
ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT  
ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR  
ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT  
ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR  
ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT  
ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR  
ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT  
ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR  
ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT  
ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR  
ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT  
ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR  
ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_.

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:**

---

ADVOGADO: JOSE ADOLFO MELO

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: JOSE MARQUES DE SOUZA JUNIOR

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: HUGO OLIVEIRA HORTA BARBOSA

ADVOGADO: JOSE MARQUES DE SOUZA JUNIOR

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: JOSE MARQUES DE SOUZA JUNIOR

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: RONALDO MARIANI BITTENCOURT

ADVOGADO: DENIO MOREIRA DE CARVALHO JUNIOR

ADVOGADO: ALISSON NOGUEIRA SANTANA

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJE

**RECORRIDO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO





PROCESSO Nº TST-ROT - 0011425-20.2020.5.03.0000

## ACÓRDÃO

Seção Especializada em Dissídios Coletivos  
GMAAB / FPR

**RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS EMPRESAS RÉS. ANÁLISE CONJUNTA EM RAZÃO DA IDENTIDADE DE MATÉRIAS. AÇÃO ANULATÓRIA. PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR EM RAZÃO DO TÉRMINO DO PRAZO DE VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA.** A expiração do prazo de vigência da norma coletiva objeto da ação anulatória não acarreta ausência de interesse de agir, pois as cláusulas do acordo coletivo produziram efeitos enquanto vigoraram, gerando repercussão nos contratos de trabalho dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, sendo obviamente atingidas pela eficácia retroativa da eventual declaração de nulidade. Preliminar rejeitada. Precedentes.

**AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM VIGÊNCIA ENTRE 20/3/2020 A 18/7/2020. PANDEMIA DO COVID-19. CLÁUSULA 3ª – PAGAMENTO DAS RESCISÕES. POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO TEMPORÁRIA E**

**PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. VALIDADE DA**

**CLÁUSULA.** É juridicamente válida a cláusula convencional que prevê o parcelamento das verbas rescisórias em até cinco parcelas, com o pagamento da primeira no prazo de até dez dias contados da extinção do vínculo laboral, em razão da situação excepcional de calamidade pública decorrente da pandemia da COVID-19. A pactuação, firmada entre sindicatos representativos e empresas do setor de transporte coletivo, visa a assegurar a continuidade da atividade econômica e a mitigação de demissões em massa, não havendo afronta ao disposto nos arts. 477, §6º, 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho. Ressalte-se que a forma de pagamento das verbas rescisórias não integra o rol taxativo de direitos absolutamente indisponíveis, razão pela qual é suscetível de flexibilização por meio de negociação coletiva, desde que não se configure prejuízo desproporcional ao trabalhador. Ausente demonstração de vício de vontade ou de ausência de representatividade sindical, tampouco é exigível contraprestação compensatória expressa no pacto coletivo, nos termos do entendimento consolidado no Tema 1046 da Repercussão Geral. A reduzida vigência da norma convencional (entre março e julho de 2020) reforça seu caráter excepcional, voltado à superação das dificuldades emergenciais do período pandêmico. Precedentes desta SDC. **Recursos ordinários providos, no ponto, para declarar a validade da cláusula. CLÁUSULA 4ª, ITEM 2 – DA DISPENSA DO TRABALHO.** É nula a cláusula normativa que prevê a suspensão do pagamento do auxílio-alimentação durante o período de interrupção contratual decorrente da adoção de sistema de rodízio em razão da pandemia da COVID-19. A Lei nº 14.020/2020, em seu art. 8º, §2º, I, estabelece a obrigatoriedade da manutenção dos benefícios concedidos pelo empregador, mesmo durante a suspensão temporária do contrato de trabalho, com o objetivo de mitigar os efeitos sociais da calamidade pública e preservar a renda dos trabalhadores. A natureza jurídica do auxílio-alimentação, seja salarial ou indenizatória, é irrelevante para a análise da validade da cláusula, uma vez que a vedação legal dirige-se unicamente à supressão do benefício. **Cláusula cuja invalidade se mantém. Recursos ordinários desprovidos, no tema.**

**CLÁUSULA 8ª, ITENS 2 E 3 – DAS FÉRIAS COLETIVAS. PRAZO PARA PAGAMENTO. ELASTECIMENTO CONDICIONADO A EVENTO FUTURO E INCERTO. TÉRMINO DO PERÍODO DE**

**CALAMIDADE. INOBSERVÂNCIA DOS LIMITES**

**CONSTITUCIONAIS. INVALIDADE.** Nos termos do art. 7º, XVII, da

Constituição Federal, assegura-se aos trabalhadores o direito ao

gozo de férias anuais remuneradas, com pelo menos um terço a mais do que o salário normal. A legislação infraconstitucional (artigos 129 e 145 da CLT) impõe o pagamento da remuneração das férias até dois dias antes do início do respectivo período concessivo. A Medida Provisória nº 927/2020, em caráter excepcional, permitiu o pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias, em decorrência do estado de calamidade pública. Todavia, cláusula coletiva que prevê o pagamento da remuneração das férias apenas sessenta dias após a normalização das atividades empresariais extrapola os limites da flexibilização admitida, violando o caráter alimentar da verba e os princípios da dignidade da pessoa humana e da razoabilidade. A própria MP 927/2020, em seu art. 2º, condiciona os ajustes coletivos ao respeito aos direitos constitucionais, sendo inválida a previsão que posterga, de maneira excessiva e incerta, o pagamento de verba de natureza alimentar. Cláusula cuja invalidade se mantém. **Recursos ordinários desprovidos, no tema.**

**CLÁUSULA 6ª DO TERMO ADITIVO – BANCO DE HORAS. FALTA DE TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO EFETIVA DOS**

**TRABALHADORES. AFRONTA AO ART. 7º, XIII, DA**

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL. INVALIDADE.** Embora as convenções e os acordos coletivos de trabalho mereçam reconhecimento e prestígio, por constituírem instrumentos legítimos de composição dos interesses contrapostos entre empregadores e trabalhadores — o que lhes confere especial relevância no Estado Democrático de Direito –, e ainda que a compensação de jornada esteja inserida no espectro da flexibilização de direitos trabalhistas, conforme autorizado pelo artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República, não se pode admitir, sob pena de violação de princípios basilares da ordem jurídica, a validade de norma convencional cuja formação não tenha observado a efetiva manifestação da vontade dos trabalhadores representados. Em se tratando de direitos de índole fundamental, impõe-se o rigoroso respeito à participação e à deliberação livre dos empregados na conferência da sua própria jornada de trabalho, com acesso completo e transparente ao banco de horas. A cláusula que prevê um banco de horas às escuras, sem critérios objetivos, sem o demonstrativo mensal, pelo período de até 12 meses, e sem o respeito à limitação constitucional da jornada, não pode ser validada, sob pena de vulnerar condição indispensável que revista a avença coletiva de legitimidade e eficácia. **Cláusula cuja invalidade se mantém. Recursos ordinários desprovidos, no tema.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário Trabalhista** nº TST-ROT - 0011425-20.2020.5.03.0000, em que são RECORRENTES

\_\_\_\_\_ e são RECORRIDOS

\_\_\_\_\_ e **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.**

\_\_\_\_\_. e OUTRAS, respectivamente às págs. 1873/1904 e 1908/1933, interpõem recurso ordinário em face do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que, às págs. 1208/1246, julgou procedente a ação anulatória intentada pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, para declarar a nulidade das Cláusulas 3ª, item 2 da Cláusula 4ª, itens 2 e 3 da Cláusula 8ª, do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2020, bem como das Cláusulas 6ª e 10ª do termo aditivo.

O Ministério Público do Trabalho apresentou contrarrazões aos recursos interpostos, conforme págs. 1938/1962.

É o relatório.

**VOTO**

**RECURSOS      ORDINÁRIOS      INTERPOSTOS      PELAS      EMPRESAS      RÉS.**

**EXAME CONJUNTO EM RAZÃO DA IDENTIDADE DE MATÉRIA**

**CONHECIMENTO**

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço de ambos os recursos ordinários.

**PRELIMINAR DE FALTA DE INTERESSE DE AGIR. EXPIRAÇÃO DO PRAZO DE VIGÊNCIA DA NORMA****COLETIVA**

Apontam, preliminarmente, a falta do interesse de agir do Ministério Público do Trabalho, uma vez que a ação anulatória foi ajuizada quando não mais estavam vigentes os acordos coletivos em questão. Afirmam que, ao contrário do que constou da decisão recorrida, os arts. 17 e 130, III, do CPC dispõem que o autor deve ter interesse processual para litigar em juízo.

Não há falar em ausência de interesse de agir pela expiração do prazo de vigência da norma coletiva objeto da ação anulatória, na medida em que os efeitos decorrentes das cláusulas coletivas, enquanto vigoraram – como direitos e obrigações gerados para os membros da categoria - se espraiam para depois de sua vigência, com repercussão nos contratos de trabalho, atingidos pela eficácia retroativa da eventual declaração de nulidade. Rejeita-se.

**MÉRITO**

Insurgindo-se contra o acórdão regional que declarou a nulidade de diversas cláusulas do ACT 2020/2020, as recorrentes sustentam que a eg. Corte Regional violou o princípio constitucional da livre negociação coletiva. Indicam violação dos arts. 7º, XXVI, 8º, III, da Constituição Federal, 611-A, I e III, da CLT, além de afronta ao entendimento do Supremo Tribunal Federal no Tema 1046. Ressaltam que as parcelas decididas por meio das cláusulas firmadas não se encontram previstas na Constituição Federal, não havendo o óbice do art. 611-B da CLT à pactuação entre as partes.

Acenam que não foi apontado nenhum vício formal no instrumento normativo e que, em conformidade com o art. 8º, §3º, da CLT, a Justiça do Trabalho está limitada ao exame da conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico apenas, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Reiteram que nenhuma das cláusulas tratou de direito indisponível, a teor do Tema 1046 do STF, tampouco se deu o negócio jurídico em dissonância com as MPs 927/2020 e 936/2020 e a Lei 14.020/2020.

Afirmam que o acordo coletivo teve como origem “os fortes impactos sanitários e econômicos decorrentes da pandemia da COVID-19, sendo, portanto, resultado positivo da negociação”, que deve prevalecer, à luz do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal; e que o efeito vinculante do entendimento proferido pelo STF, no controle concentrado de constitucionalidade, deve ser observado mesmo antes da publicação da decisão, sob pena de violação do art. 102, §2º, da Constituição Federal.

Quanto à Cláusula 3ª – PAGAMENTO DAS RESCISÕES, consideram que não há no texto supressão ou redução de direitos, mas que a modificação da cláusula foi necessária diante da dificuldade econômica das empresas ante a pandemia do COVID-19. E destacam que os artigos 467 e 477 da CLT estão no âmbito de autonomia da vontade coletiva das partes, não estando listados no art. 611-B da CLT.

Acerca do item 2 da Cláusula Quarta – DA DISPENSA DO TRABALHO, acenam que o auxílio alimentação não se incorpora ao contrato de trabalho, de modo que o item 2, ao determinar o não pagamento do auxílio alimentação até o restabelecimento das condições mínimas alteradas pela pandemia, não pode ser inquinado de nulo, pois encontra respaldo na jurisprudência do TST, que permite a paralisação do pagamento no período de suspensão contratual. Acrescem que a supressão do vale-alimentação nos 15 dias em que o trabalhador deixa de trabalhar, em razão do rodízio, não pode ser considerada ilegal, haja vista ser parcela devida apenas aos empregados em atividade e pelo mês trabalhado, tendo se olvidado a eg. Corte Regional que “o regramento convencional estabelecido pelas categorias há muitos anos” definiu o caráter indenizatório do vale-alimentação.

No que concerne à percepção das férias – Cláusula Oitava, itens 2 e 3, ressaltam que a matéria negociada encontra essa possibilidade no artigo 611-A da CLT, devendo prevalecer o negociado sobre o legislado, relevando destacar que a Medida Provisória 927/2020 não limita outras medidas no exercício da autocomposição, caso as partes entendam necessárias. Argumentam que não há falar, portanto, em afronta ao artigo 145 da CLT ou contrariedade à Súmula 450 do TST.

Ao final, no que se refere à Cláusula Sexta – BANCO DE HORAS, apontam reiteradamente que a matéria está atrelada ao art. 59, §2º, da CLT; que o banco de horas pode ser instituído mesmo por acordo individual, na forma do §5º do mesmo dispositivo legal; e que a Constituição Federal, no art. 7º, XIII, autoriza a flexibilização e adequação da jornada de trabalho por negociação coletiva, o que também encontra autorização no art. 59-A da CLT, devendo o negociado deve prevalecer sobre o legislado, na forma do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Além disso, ressaltam, a cláusula em torno do banco de horas não permitiu a realização de horas extras além do limite legal, mas previu um banco de horas emergencial, na esteira do que também foi autorizado no art. 14 da MP 927/2020, ante as dificuldades da pandemia.

O Tribunal Regional, anulando as cláusulas em comento, assim considerou, a partir da pág. 1220, acerca da Cláusula 3ª-PAGAMENTO DAS RESCISÕES:

A cláusula 3ª dos referidos acordos coletivos assim dispõe:

**CLÁUSULA TERCEIRA – PAGAMENTO DAS RESCISÕES**

Em caso de rescisão contratual a pedido do empregado, por iniciativa do empregador, ou, nos termos do artigo 484-A da CLT, dentro do período reconhecido pelas autoridades como “Estado de Calamidade Pública”, bem como no curso da pandemia ou de situações de restrições econômicas por parte da empresa, fica autorizado o pagamento das verbas rescisórias em até 05 (cinco) vezes, respeitando os 10 (dez) dias subsequentes como data de pagamento da primeira parcela e as demais nos meses subsequentes.

Em que pesem todas as considerações apresentadas pelos téus, entendo assistir razão ao autor quanto à nulidade da referida cláusula.

Como bem apontado pelo autor, em sua petição inicial, referido dispositivo ao estabelecer critério prejudicial ao trabalhador não previsto na legislação trabalhista, seja na CLT, ou na nova legislação aprovada em decorrência da pandemia, encontra-se eivado de nulidade.

Sobre as verbas rescisórias, os artigos 467 e 477 da CLT preveem: (...)

As normas constantes nos artigos 467 e 477 da CLT são de ordem pública, cogentes e imperativas, razão pela qual estão fora do âmbito de autonomia de vontade das partes, não podendo ser alteradas em prejuízo dos trabalhadores.

Há que se destacar que o art. 484-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, ao dispor sobre a possibilidade de acordo entre empregado e empregador quanto ao pagamento das verbas rescisórias, não alterou a regra de pagamento integral dos valores rescisórios: (...)

O art. 611-A da CLT não prevê a possibilidade de prevalência do acordado sobre o legislado em relação às regras legais sobre forma e prazo de pagamento de verbas rescisórias enumeradas no art. 477 celetista, já que sequer menciona o fracionamento das verbas rescisórias entre os itens possíveis de serem transacionados.

Sabe-se que, em determinadas hipóteses, a legislação oferece alternativas às empresas que se encontram em situação de dificuldade financeira, que não consigam efetuar o pagamento integral em parcela única das rescisões sem prejuízos da continuidade de suas atividades e adimplemento dos demais compromissos. Esta, todavia, não é a situação dos téus, apesar do período de pandemia que estamos atravessando.

E, nem se argumente que a reforma trabalhista trouxe a possibilidade de procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, com a introdução dos arts. 855-B a 855-E, casos em que as partes poderão chegar a uma composição a respeito das verbas rescisórias e sua forma de pagamento, e poderão celebrar acordo extrajudicial, requerendo, em petição conjunta, sua homologação perante a Justiça do Trabalho, conforme o disposto no artigo 855-B da CLT. Em primeiro lugar, cabe destacar que mesmo neste caso, o acordo homologado não exime o empregador de pagar a multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT por atraso no pagamento de verbas rescisórias.

E, em segundo lugar, esta não é a hipótese dos autos, pois aqui não se trata de manifestação de vontade individual do trabalhador, mas de imposição das empresas mediante o subterfúgio da situação calamitosa ora existente.

Também cabe ressaltar que as mudanças legislativas advindas da pandemia tampouco autorizam a prática ilegal.

A MP 927/2020 dispõe sobre o pagamento das verbas rescisórias no caso de rescisão contratual durante o atual estado de calamidade: (...)

A Lei nº 14.020/2020, derivada da MP 936/2020, também traz dispositivo acerca da dispensa do empregado na atual situação emergencial determinando que devem ser obedecidas as disposições legais acerca da rescisão contratual. (...)

Vê-se que em nenhum caso, mesmo com a atual legislação decorrente da situação emergencial, há permissão para o parcelamento das verbas rescisórias da forma prevista nos acordos coletivos.

O fato de a norma prever a concordância do trabalhador para o parcelamento não afasta a ilegalidade da cláusula. Primeiro, porque há incidência, no caso, dos princípios da indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, e segundo, porque, diante da vulnerabilidade do trabalhador, não há negociação real e efetiva entre partes desiguais.

Ademais, o TST decidiu sobre o tema, muito recentemente, em 17 de agosto de 2020, na Correção Parcial n. 10011394720205000000, que teve como Relator o Ministro Aloysio Silva Correa Da Veiga, Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, fixando o seguinte posicionamento, com o qual se comunga, de que ‘nem mesmo o estado de calamidade pública causando pela covid-19 autoriza o empregador a prorrogar o prazo de quitação das verbas rescisórias sem o pagamento da respectiva multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT’.

Isso porque, do contrário, ‘o Poder Judiciário estaria autorizando o empregador a descumprir direitos mínimos assegurados ao trabalhador e, via de consequência, transferindo os riscos do empreendimento econômico ao trabalhador, vedado pelo artigo 2º da CLT’. Assim, o c. TST suspendeu os efeitos jurídicos da cláusula do acordo coletivo que previa o parcelamento das verbas rescisórias e determinou que a empresa-ré quitasse de forma integral as verbas rescisórias dos empregados já dispensados.

Diante da relevância do tema, colacionam-se os fundamentos adotados pelo Relator, o Ministro Aloysio Correa Da Veiga, Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho:

"A humanidade foi surpreendida com o novo coronavírus (covid-19) que, em razão de sua letalidade e capacidade de disseminação, a Organização Mundial de Saúde - OMS, em 11 de março de 2020, declarou situação de pandemia que já deixa marcas indelévels pelo elevado número de vítimas fatais, pela recessão econômica e, também, pelo grande número de demissões sob a alegação de “força maior”. Os efeitos deletérios da pandemia na economia são notórios e foram traduzidos na edição do Decreto Legislativo n. 06, de 2020, que reconheceu o estado de calamidade pública, bem como na edição da Lei 13.979 /20 e das Medidas Provisórias nºs 927 e 936, que objetivam preservar o emprego e a renda durante o estado de calamidade pública.

O Parágrafo primeiro do artigo 1º da MP 927/20 prevê, para fins trabalhistas, que o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, constitui hipótese de força maior, no termos do artigo 501 da Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual, segundo este último dispositivo, consiste no acontecimento inevitável e alheia a vontade do empregador, para o qual ele não tenha concorrido direta ou indiretamente. A força maior produz efeitos prejudiciais aos trabalhadores quando da extinção do contrato de trabalho, reduzindo a indenização pela metade.

No entanto, a aplicação dos efeitos da força maior na extinção do contrato de trabalho exige extinção da empresa ou do estabelecimento, conforme exegese que se extrai do caput artigo 502 da Consolidação das Leis do Trabalho, assim vazado: (...)

Em relação ao FGTS, o §2º do artigo 18 da Lei nº 8.036/90 preceitua que a caracterização da força maior reduz a indenização calculada sobre o montante dos depósitos do fundo de garantia para 20% (vinte por cento).

Oportuno mencionar que o Ministério da Economia editou Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME sobre a alegação de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho, e estabeleceu as seguintes diretrizes a serem observadas pelos auditores fiscais.

Em suma: A incidência da hipótese do art. 502 apenas autoriza a redução pela metade da indenização compensatória do FGTS, prevista no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/90, conforme disposto no §2º do mesmo artigo; Não se admitirá alegação de ‘força maior’ como motivo para rescindir contratos de trabalho se não houve extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado; O Auditor-Fiscal do Trabalho, sempre que constatar ‘força maior’ como motivo de rescisão de contratos de trabalho, deve: a) verificar se há indícios de extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado; b) notificar o empregador para que este apresente o registro do ato dissolução da empresa na junta comercial ou órgão equivalente, para fins de comprovação do início do processo de extinção; c) verificar se foram quitadas as verbas rescisórias, na forma e prazo estabelecidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, procedendo à lavratura dos autos de infração pertinentes, quando concluir pela violação de preceito legal; d) verificar se o empregador recolheu, pela metade, a indenização compensatória do FGTS, nos termos do disposto no art. 502, incisos II e III, da CLT, c/c o art. 18, §2º, da Lei nº 8.036/90 – se comprovada a extinção da empresa ou estabelecimento; e) caso não tenha ocorrido a extinção, verificar se o empregador recolheu integralmente a indenização compensatória do FGTS, nos termos do disposto no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/90. (...). Nesse quadrante, forçoso concluir que a força maior só produz efeitos na rescisão do contrato trabalho quando houver extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado demitido, o que, pelo que dos autos consta, não é o caso da primeira ré, que continua em atividade (ainda que com capacidade reduzida), conforme afirmou seu representante em audiência realizada perante o Ministério Público do Trabalho (ata de fls. 995/997 – id. D688d41). Registro, ainda, que a Ficha Cadastral Simplificada de fls. 1041/1045, emitida pela JUCESP, em 10.6.2020, corrobora a alegação de que não houve requerimento para extinção da empresa e/ou de seu estabelecimento. Com efeito, sem extinção da empresa e/ou estabelecimento, o disposto no artigo 502 da CLT, que autoriza a redução da indenização trabalhista pela metade não se aplica ao caso em exame. Isto porque a força maior declarada na MP 927/20 (vigente à época) tem o escopo de preservar os empregos e a renda (e não fomentar a extinção dos contratos de trabalho por motivo de força maior). Neste sentido, leciona Ricardo Calcini, em artigo publicado no site Consultor Jurídico (sem destaques no original), vejamos: ‘O foco principal da Medida Provisória 927, neste contexto, foi de oferecer alternativas para que o empregado possa desempenhar suas funções à distância, como a flexibilização do teletrabalho, retirando-se temporariamente alguns requisitos formais à sua implementação (como a possibilidade de comunicação ao empregado com 48 horas de antecedência). Ainda, a MP trouxe outras possibilidades para que o empresário possa manter seus colaboradores mesmo que as atividades estejam paralisadas, como a antecipação de férias e feriados. Circunstância especialmente relevante quanto à aludida MP é que ela caracteriza o estado de calamidade gerado pela pandemia de Covid-19 como hipótese de ‘força maior’, além daquelas previstas no artigo 501 da CLT, [...] De mais a mais, conforme o artigo 21, inciso I, da MP 927, o empregador está dispensado do pagamento das multas por atraso no recolhimento previsto no artigo 22 da lei 8.036/1990 (Lei do FGTS), caso a empresa tenha optado pelo recolhimento diferido nos termos da MP. Esta é a única menção à palavra ‘rescisão’ contida nas medidas provisórias em análise. Mesmo a MP 936, que trata das medidas específicas de redução da jornada/salário, suspensão do contrato de trabalho e pagamento de ajuda emergencial aos empregados, não aborda nenhuma hipótese de flexibilização de rescisões contratuais. Daí se conclui que a intenção do governo federal foi a de manter empregos a todo custo, ainda que os trabalhadores temporariamente sejam afetados pela diminuição de salários ou mudanças de local de trabalho, muito embora as medidas não tenham trazido nenhuma modificação quanto ao direito potestativo do empregador em rescindir contratos. ‘Portanto, afasto a alegação de força maior relacionada a pandemia decorrente do novo coronavírus nas demissões sem justa causa, na medida em que a aplicação dos efeitos da força maior nas demissões sem justa causa dão ensejo à renúncia de verbas rescisórias que integram o patamar civilizatório mínimo do trabalhador e, portanto, de natureza indisponíveis por serem de caráter alimentar. Quanto ao parcelamento das verbas rescisórias, a Cláusula Quinta do Termo Aditivo do Acordo Coletivo 2019/2020, celebrado em 1º de abril de 2020, contraria norma de ordem pública ao autorizar o pagamento das verbas rescisórias de forma parcelada, sem assegurar (mas sem afastar – registre-se) a incidência da multa equivalente a remuneração do trabalhador pela mora na quitação dos haveres rescisórios, haja vista o art. 477, §6º, da CLT, determinar o pagamento destas verbas no prazo de 10 (dez) dias a contar do término do contrato de trabalho, Ponto, ainda, que o referido Termo Aditivo do Acordo Coletivo não assegurou nenhuma contrapartida aos trabalhadores dispensados sem justa causa, porquanto as demais cláusulas coletivas apenas reproduzem textos dos artigos das Medidas Provisórias 927 e 936 de 2020. Assim sendo, a despeito de a legislação atual não exigir indicação expressa de vantagens e desvantagens no acordo coletivo, não se eliminou a necessidade da contrapartida para se conferir eficácia à norma coletiva. Com efeito, nem mesmo o estado de calamidade pública causado pela covid-19 autoriza o empregador a prorrogar o prazo de quitação das verbas rescisórias sem o pagamento da respectiva multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT. Do contrário, o Poder Judiciário estaria autorizando o empregador a descumprir direitos mínimos assegurados ao trabalhador e, via de consequência, transferindo os riscos do empreendimento econômico ao trabalhador, vedado pelo artigo 2º da CLT’ (TST – CorPar: 1001139472020500000, Relator: Aloysio Correa Da Veiga, Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, Data de Publicação: 17/08/2020).

No mesmo sentido da jurisprudência do c. TST, este Egrégio Regional tem adotado entendimento no sentido de que a autonomia coletiva não pressupõe a redução de normas de ordem pública, especialmente quando não garantida qualquer contrapartida pelos empregados.

Mais ainda, que a percepção das verbas rescisórias tornou-se essencial para a manutenção da vida e da saúde do trabalhador dispensado, sendo que o argumento da ‘força maior’ não justifica o parcelamento de verbas rescisórias, sendo que, segundo a lei, devem ser pagas, no máximo, em 10 dias da dispensa, no caso de aviso prévio indenizado.

**Por todos esses argumentos, forçosa a conclusão de que a referida cláusula 3ª dos referidos instrumentos normativos é nula.**

À análise.

**No que se refere à Cláusula 3ª – PAGAMENTO DAS RESCISÕES**, que prevê a

possibilidade de pagamento das verbas rescisórias em até 5 vezes – “respeitando os 10 (dez) dias subsequentes como data de pagamento da primeira parcela e as demais nos meses subsequentes” –, em razão do momento de pandemia pelo CORONAVIRUS, a decisão proferida pelo eg. Tribunal Regional comporta reforma.

Não subsistem os fundamentos adotados pelo Tribunal Regional no sentido de



que a cláusula questionada pelo Ministério Público do Trabalho extrapolaria os limites das referidas Medidas Provisórias editadas pelo Poder Executivo Federal para o enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional, supostamente incorrendo em ofensa aos artigos 477 e 611A da CLT.

A Reforma Trabalhista que introduziu na CLT, por intermédio da Lei nº 13.467/2017, os arts. 611-A e 611-B, buscou o fortalecimento da negociação coletiva, instituto já prestigiado constitucionalmente mediante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, preceituado no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988. Ocorre que o princípio da intervenção mínima do Poder Judiciário na autonomia de vontade coletiva encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis.

Nesse contexto, em contraponto ao quanto fundamenta a Corte *a quo*, o art. 611A da CLT de fato não menciona nenhuma hipótese de negociação em torno das rescisões contratuais, exatamente porque enumera exemplificativamente os temas suscetíveis de negociação coletiva, destacando que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo.

Por outro lado, o art. 611-B da CLT, ao utilizar a expressão *exclusivamente*, especifica o rol das matérias não passíveis de negociação coletiva, porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta.

Assim sendo, conquanto a redação conferida ao §6º do art. 477 da CLT preveja *que o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato*, nada impede, em relação a esse tópico, a participação direta das partes envolvidas (sindicato profissional e empresas) na formulação de normas convencionais em conformidade, especialmente, com a nova realidade imposta pela emergência sanitária acometida ao país, ao dispor sobre cláusula de acordo coletivo que viabilize a manutenção da saúde financeira e a continuidade das atividades empresariais ligadas ao transporte coletivo estadual e interestadual de passageiros, como no caso concreto.

No período pandêmico, não se nega, as empresas se viram obrigadas à adaptação, com austeridade, razoabilidade, mas às pressas, às contingências determinadas pelos órgãos públicos, ante os fatos notórios e de amplo conhecimento acarretados pelas repentinas e urgentes normas de restrição à circulação de pessoas, de isolamento e de distanciamento, reduzindo consideravelmente a demanda de passageiros e tornando ociosos inúmeros postos de trabalho.

Obviamente, não estando a forma de pagamento das verbas rescisórias elencada no rol taxativo do art. 611-B da CLT como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, não há que falar em exclusão de direito indisponível ou em ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, mesmo porque a legislação trabalhista já havia sido modificada anteriormente ao advento da Pandemia mundial do corona vírus.

Não subsiste, tampouco, a afirmação posta pelo *parquet*, com todas as vênias, no sentido de que “não se trata de manifestação de vontade individual do trabalhador, mas de imposição das empresas mediante o subterfúgio da situação calamitosa ora existente” (pág. 19). Não há prova de qualquer imposição. Afinal, foi o próprio sindicato dos trabalhadores que, em resposta à denúncia feita ao MPT, informou que “tomou conhecimento da queda drástica de usuários do sistema de transporte da capital, e para que não houvesse demissão massiva de trabalhadores, firmou diversos Acordos Coletivos de Trabalho com as empresas do segmento, com previsão de suspensão do Contrato de Trabalho por 15 (quinze) dias, vinculado ao rodízio dos trabalhos conforme previsão em Medida Provisória” (pág. 14).

Além de não se sustentar o argumento de impossibilidade de flexibilização do art. 477 consolidado, a alegação do órgão autor, no sentido de que a possibilidade de parcelamento de verbas rescisórias tenha se dado “com a estranha anuência do ente sindical, e sem nenhuma compensação social aos demitidos” (pág. 23), destoa de qualquer previsão legal ou comprovação fática, pois sequer se exige a contraprestação na norma coletiva quando se flexibilizam direitos sobre os quais se pode transigir, como no caso dos autos (Tema 1046 do STF).

Importa destacar o **período de vigência extremamente reduzido da norma coletiva atacada: de 20/3/2020 a 18/7/2020, bem como dos termos aditivos com validade entre 3/4/2020 a 2/7/2020** (como referido pelo Ministério Público do Trabalho, na petição inicial, págs. 14 e 15), o que arrefece a alegação de que o intuito da cláusula é burlar direitos dos trabalhadores.

Acerca da possibilidade de parcelamento das verbas rescisórias durante o período pandêmico, vale citar precedente oriundo desta colenda Seção Especializada proferido em caso análogo:

“RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO FEITAS POR UM DELEGADO SINDICAL AUTORIZADO PELO SINDICATO DA CATEGORIA. É cediço que a autonomia de vontade assegurada pelo reconhecimento das convenções e acordos coletivos previstos no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis. Nesse contexto, um dos fundamentos motivadores da reforma trabalhista foi o fortalecimento da negociação coletiva. O artigo 611-A da CLT encerra um rol exemplificativo de temas que podem ser objeto de negociação ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre

a lei quando, entre outros, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo. Já em relação ao artigo 611-B da CLT, ao utilizar o termo "exclusivamente", foi especificado o rol das matérias que não podem ser objeto de negociação porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta. Logo, apesar da nova redação do artigo 477 da CLT, não exigir mais que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só seja válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade competente, nada impede, em relação a esse tema, a participação direta das partes na formulação de normas convencionais que lhes sejam mais benéficas, garantindo-lhes maior segurança à homologação e quitação de rescisão do contrato de trabalho ao dispor em cláusula de acordo coletivo que as homologações das rescisões de Contrato Individual de Trabalho, serão feitas por um Delegado Sindical autorizado pelo Sindicato da Categoria. Não estando elencado no rol taxativo do artigo 611-B da CLT como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, não há que falar em exclusão de direito indisponível e a ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, tão somente porque a legislação foi modificada para dar maior celeridade às rescisões contratuais. Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO-585-78.2018.5.08.0000, Rel. Min. Caputo Bastos, DJE 16/08/2019).

No mesmo sentido, em julgamento mais recente de minha lavra (ROT-30304.2020.5.14.0000), ocorrido em 12/9/2022, esta Sessão Especializada decidiu no mesmo sentido - ainda que por maioria -, em caso semelhante, envolvendo empresas de transporte urbano, durante o período pandêmico.

Assim, inexistente vilipêndio aos arts. 467 e 477 da CLT, mas consonância da negociação com o art. 611-A da CLT, em atenção aos limites da negociação coletiva.

Ante o exposto, **dou provimento** aos recursos ordinários interpostos pelas empresas réas para, reformando a decisão recorrida, julgar **improcedente a ação anulatória, mantendo hígida a Cláusula 3ª – PAGAMENTO DAS RESCISÕES** do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021, firmado entre o sindicato dos trabalhadores e 37 empresas.

**Acerca da nulidade conferida ao item 2 da Cláusula 4ª** do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021, não merece reparos a decisão recorrida. Assim constou do acórdão regional:

Continuando, passemos à análise do disposto no item 2 da Cláusula 4ª, presente em todos os acordos, e mantido pelos aditivos:

#### CLÁUSULA QUARTA – DA DISPENSA DO TRABALHO

1 – A empresa poderá estabelecer escala de revezamento entre os empregados, que ficarão dispensados do trabalho pelo período de até 15 (quinze) dias por mês, sendo reconhecida desde já a situação de forma maior e os prejuízos decorrentes da pandemia de coronavírus suportados pelas empresas do setor de transporte até que a situação seja reestabelecida em sua mínima condição.

2 – **Durante o período de 15 (quinze) dias, que poderá ser prorrogada, não haverá pagamento de salário e auxílio alimentação, ficando, entretanto, assegurada a concessão do plano de saúde e seguro de vida.**

Também aqui a disposição coletiva não encontra respaldo legal, em que pesem todos os argumentos em sentido contrário.

Embora não haja determinação legal para o fornecimento da alimentação, uma vez ofertada, a parcela passar a fazer parte salário e, em razão disso, não deve ser suprimida sob a argumentação do estado de calamidade pública, em vez que o trabalhador já estará sujeito à redução salarial.

A redação do art. 458 da CLT é clara quanto à natureza salarial do auxílio alimentação: (...)

A própria CLT estabelece que o salário deve compreender o valor destinado à alimentação, sendo inafastável, portanto, a conclusão de que o auxílio alimentação fornecido compõe a remuneração dos trabalhadores. (...)

Há que se destacar que **o art. 8º da Lei nº 14.020/2020 repetiu a redação do art. 8º da MP 936 e determinou a manutenção de todos os benefícios concedidos pelo empregador durante a suspensão do contrato de trabalho: (...).**

Neste contexto, embora haja divergência jurisprudencial sobre a natureza jurídica da parcela paga a título de alimentação, o fato é que a Lei nº 14.020/2020 foi expressa ao proibir a redução dos benefícios – não fazendo quaisquer distinções quanto à natureza jurídica destes – durante a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Assim, **o item 2 da Cláusula 4ª que permite a supressão do auxílio alimentação durante o período de suspensão contratual é, portanto, ilegal.** (grifos não originais)

Mantém-se o entendimento. Explico.

A Cláusula 4ª, item 2, ao prever a possibilidade de suspensão do pagamento do auxílio-alimentação durante o período de interrupção do contrato de trabalho — que pode alcançar até quinze dias por mês, em sistema de rodízio — em razão da pandemia da COVID-19, revela-se em desconformidade com o disposto na Lei nº 14.020/2020, editada exatamente para buscar soluções atenuantes e garantidoras dos contratos de trabalho e preservação da renda, na medida do possível, reduzindo os impactos sociais. Tal diploma legal impõe a preservação dos benefícios concedidos pelo empregador ao empregado, ainda que durante a suspensão temporária do vínculo empregatício. E tal conclusão não guarda relação alguma com a natureza jurídica da parcela, como querem fazer crer os recorrentes, pois não se discute aqui o caráter indenizatório ou salarial do benefício, mas sua necessária manutenção, conforme previsão legal, no período pandêmico.

O art. 8º, §2º, I, da referida norma – ao determinar que durante o estado de calamidade, no período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado “fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados” - buscou, em última análise, evitar que o trabalhador ficasse em completa situação de desamparo, tendo em vista a diminuição de sua remuneração habitual, enquanto durasse o momento de calamidade pública.

Neste sentido, não comporta qualquer reparo a decisão recorrida. **Mantém-se, assim, a nulidade do item 2 da Cláusula 4ª.**

A respeito dos itens 2 e 3 da Cláusula 8ª – DAS FÉRIAS COLETIVAS, o Tribunal Regional fundamentou:

Continuando nossa análise, passemos agora ao exame da Cláusula 8ª. Referido dispositivo normativo permite que as empresas efetuem o pagamento das férias somente após transcorridos 60 dias depois da normalização das atividades empresariais, *in verbis*:

**CLÁUSULA OITAVA – DAS FÉRIAS COLETIVAS**

1 Fica desde já autorizada a antecipação do gozo das férias, de qualquer empregado, tanto daqueles que já detêm o período aquisitivo, quanto daqueles cujo período de aquisição ainda não foi completado.

2 Fica a empresa, durante o período de vigência do presente instrumento, dispensada de efetuar a antecipação da remuneração de férias prevista no artigo 145 da CLT de forma proporcional ou integral, bem como do abono previsto na cláusula 54.10 da CCT 2020/221.

3 Os pagamentos acima mencionados serão realizados mediante a normalização das atividades do setor, de modo que serão observados primeiro os pagamentos daqueles empregados que já haviam completado o período aquisitivo no momento da antecipação do gozo, respeitado o período de 60 (sessenta) dias da normalização das atividades para início do pagamento.

Pois bem.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XVII, garante ao trabalhador o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Donde forçoso concluir que o gozo das férias acompanhado da sua respectiva remuneração erige-se como um dos direitos fundamentais do trabalhador.

Também a legislação infraconstitucional, ao regular a matéria (CLT, artigos 129 a 153), mantém a obrigatoriedade constitucional de que o pagamento relativo ao período de férias seja concomitante ao gozo (artigo 129 da CLT), determinando expressamente que o pagamento da remuneração das férias deverá ser efetuado em até 2 dias antes do início do respectivo período concessivo (Artigo 145 da CLT).

É certo que o art. 9º da MP 927/2020 flexibilizou a regra em razão do estado de calamidade pública, permitindo o pagamento da remuneração das férias para até o 5º dia útil do mês subsequente ao gozo pelos trabalhadores, *in verbis*: (...).

Assim, ainda que se admita a flexibilização do art. 145 da CLT, em razão do estado de calamidade pública, desobrigando as empresas do pagamento antecipado, não se pode jamais aceitar que o pagamento se dê em época tão distante da que o trabalhador de fato usufrui o descanso, como estabelecido na forma coletiva ora analisada (60 dias após a normalização das atividades), mesmo porque não se sabe, sequer, quando ocorrerá tal normalização.

A remuneração das férias possui a mesma natureza alimentar dos salários mensais, sendo absurda a ideia de impor ao trabalhador a espera por 60 dias após a normalização das atividades da empresa para que possa percebê-la.

Não é preciso salientar que a própria MP 927 prevê, no seu art. 2º, que os acordos firmados em decorrência da pandemia devem respeitar os limites da Constituição: (...)

Forçoso concluir, portanto que a referida norma coletiva é absolutamente ilegal, estando em desacordo, inclusive, com a MP 927/2020.

Cabe ressaltar que o pagamento das férias fora do prazo legal deve ensejar, inclusive, a incidência da multa prevista no §8º, do art. 145 da CLT, já que a MP 927 afastou a obrigatoriedade de antecipação do pagamento, mas fixou o prazo até o 5º dia útil ao mês subsequente.

Sendo obrigatória a observância do prazo legal, deve incidir também o entendimento do C. TST expresso na Súmula nº 450, devendo o pagamento ser efetuado em dobro (...)

É certo que a MP 927 previu, no art. 6º, a possibilidade de antecipação do gozo das férias por ato do empregador, mas a alteração deve obedecer também ao art. 9º relativamente à data da remuneração, jamais podendo ser postergada da forma como previsto nos acordos.

A cláusula ilícita impõe ônus desproporcional e quase total pela crise nas costas do trabalhador nesse aspecto, já que a imposição de que aguarde tão excessivo prazo para o recebimento de parcela alimentar equivale a suprimir o direito fundamental previsto na Constituição. **Declaro, assim, nulos os itens 2 e 3 da Cláusula 8ª.**

Também neste ponto não merece reparos a decisão recorrida.

Compulsando a legislação infraconstitucional pertinente, notadamente os artigos 129 a 153 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), constata-se a inequívoca preservação da garantia fundamental insculpida no art. 7º, inciso XVII, da Constituição da República, que assegura ao trabalhador o direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, no mínimo, um terço a mais do que o salário normal.

O art. 129 da CLT estabelece que as férias devem ser concedidas anualmente, de forma concomitante à sua fruição, ao passo que o art. 145 da Consolidação determina que o pagamento da correspondente remuneração deverá ocorrer até dois dias antes do início do respectivo período de gozo.

É certo que, diante do estado de calamidade pública decorrente da pandemia da COVID-19, o art. 9º da Medida Provisória nº 927/2020 excepcionou, em caráter temporário e emergencial, a exigência legal, permitindo que o pagamento da remuneração das férias fosse realizado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do descanso.

Entretanto, mesmo à luz dessa flexibilização normativa, não se pode admitir que instrumentos coletivos estipulem prazos que, pela sua desproporcionalidade e indefinição (item 3: os pagamentos acima mencionados serão realizados mediante a normalização das atividades do setor), comprometam a própria essência do direito fundamental em tela. A previsão de pagamento da remuneração das férias apenas sessenta dias após a eventual normalização das atividades empresariais, além de vulnerar o caráter alimentar da verba em questão, esvazia a eficácia do direito constitucionalmente protegido, constituindo flagrante afronta aos princípios da razoabilidade e da dignidade da pessoa humana.

Ressalte-se, por oportuno, que a Medida Provisória nº 927/2020, em seu art. 2º, condiciona expressamente a validade dos acordos firmados em seu bojo ao respeito às garantias constitucionais vigentes, impondo, assim, limites inafastáveis à autonomia coletiva de vontade.

Dessa forma, ainda que se reconheça a necessidade de flexibilização de certas



regras em momentos de crise, não se pode transigir com cláusulas que, sob o pretexto de ajuste emergencial, aniquilem direitos sociais fundamentais assegurados pelo texto constitucional, ultrapassando em muito o limite imposto pela norma aplicada no momento de crise.

**Mantém-se a nulidade dos itens 2 e 3 da Cláusula 8ª do ACT 2020/2020,**

portanto.

**Acerca das Cláusulas 6ª, item 1 e subitem 1.1, e 10ª do termo aditivo firmado**

entre os atores negociais, transcreve-se o seu teor:

**CLÁUSULA SEXTA – BANCO DE HORAS**

1. Fica autorizado o banco de horas positivo e banco de horas negativo e, paraefeito de compensação serão computadas nas bases de uma por uma, inclusive com folga compensatória, desobrigadas as empresas ao fornecimento do demonstrativo mensal do saldo existente no banco de horas, no prazo máximo de 12 (doze) meses, a saber:

1.1 As horas excedentes que ultrapassarem a jornada reduzida estabelecida para o empregado (25%, 50% ou 70%), serão incluídas como BANCO DE HORAS positivo;

1.2 As horas negativas não laboradas de acordo com a jornada reduzida estabelecida para o empregado (25%, 50% ou 70%), serão incluídas como BANCO DE HORAS negativo. Nesse caso, a compensação futura será processada utilizando as primeiras horas extras que forem realizadas, não havendo restrição a essa compensação.

E a Cláusula 10ª do mesmo termo aditivo dispõe (pág. 197): *Ficam mantidas as demais cláusulas da Convenção Coletiva do Trabalho 2020/2021 e do Acordo Coletivo de Trabalho que não tenham sido expressamente alteradas ou modificadas pelo presente.*

O Tribunal Regional fundamentou, com razão:

Inicialmente, cabe destacar que a validade do banco de horas exige a adoção de controle que indique claramente as quantidades de horas trabalhadas e também aquelas que serão objeto de compensação, de forma a assegurar transparência nos critérios adotados pela empresa para controle do saldo ao final de cada mês, observados sempre os limites legais para o seu estabelecimento.

Saliento que a implantação de quaisquer regimes compensatórios não pode representar válido mecanismo de fraude à carga de trabalho máxima, instituída pela Constituição em oito horas diárias e 44 semanais (art. 7º, XIII).

A prestação de horas extras habituais desqualifica, pois, qualquer sistema de compensação, pois nesse caso o empregado está sendo submetido a regime manifestamente mais gravoso do que aquele que pautou a definição da jornada contratual, em descompasso até mesmo com o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CR).

A sistemática prestação de serviços extraordinários é nociva ao obreiro, destacando-se os aspectos relacionados à deterioração das condições garantia à saúde, higiene e segurança, além do prejuízo imposto ao lazer e à convivência familiar e social.

Por corolário, a adoção de regime mais gravoso necessariamente deve repercutir no pagamento de contraprestação adicional.

O sistema de compensação, seja em seu perfil hebdomadário clássico ou por intermédio de banco de horas, é instituto que deve ser utilizado sem abuso, com critérios transparentes, e que não podem ficar a cargo exclusivamente do empregador.

A Constituição, no art. 7º, inciso XIII, limita a duração da jornada a 8 horas diárias, facultada a compensação de horários e a redução da jornada por meio de acordo ou convenção coletiva.

A CLT fixou o limite possível de trabalho extraordinário, mesmo considerando a possibilidade de compensação, a fim de preservar a saúde do trabalhador: (...)

A própria MP 927/2020 impõe limite à compensação, como se extrai da leitura do §1º do art. 14: (...)

A necessidade cotidiana, habitual ou frequente de serviços suplementares denota má aferição da força de trabalho, para atender os fins do empreendimento, sendo forçosamente ilegal o modo de compensação estabelecido na Cláusula 6ª, item 1, sub item 1.1, dos termos aditivos, ao permitir a compensação de horários a critério único do empregador, sem observar quaisquer dos parâmetros estabelecidos pelo legislador originário.

Neste sentido, também, tem-se posicionado a jurisprudência do Colendo TST, *verbis*: (...)

Conclui-se, portanto, que para (que) tal cláusula pudesse ser considerada válida, seria necessária observância de determinados parâmetros, a saber, o empregador deveria fornecer os demonstrativos de crédito e de débito dos bancos de horas, sendo absurdo e abusivo o item da cláusula que o desobrigou da apresentação de tais documentos. Na forma como redigida, a disposição normativa permite que, em tese, a compensação se dê sem limites, ultrapassando o tempo de trabalho extraordinário permitido em lei e, ainda, por consistir em dupla penalização aos trabalhadores, que já terão salários reduzidos pela flexibilização das jornadas.

Portanto, deve também ser anulada a referida cláusula 6ª dos termos aditivos, em exame.

Por corolário lógico, também anula-se a cláusula 10ª dos termos aditivos, no que diz respeito às cláusulas supracitadas.

É certo que a autonomia dos acordos e convenções coletivas está estabelecida nos artigos 611-A e 611-B da CLT.

Destarte, como se vê, a reforma trabalhista trouxe uma autonomia substancial nos acordos e convenções coletivas, haja vista que em determinados temas, o que for acordado terá prevalência sobre a própria lei, porém delimitou especificamente sobre quais direitos as cláusulas convencionais terão prevalência sobre a lei, de modo que nos demais temas que não estão ali inseridos, a lei é que deve prevalecer.

Em outras palavras, os direitos discriminados no art. 611-A e no art. 611-B da CLT não alcançam todos os aspectos trabalhistas que envolvem a relação entre empregador e empregado.

Aliás, o art. 611-B da CLT prevê direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos pela Convenções ou Acordos Coletivos.

Nessa perspectiva, por todo o exposto, é forçoso reconhecer que as normas coletivas acima examinadas, firmadas pelos SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS URBANO, SEMI-URBANO, METROPOLITANO, RODOVIÁRIO, INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL, INTERNACIONAL, FRETAMENTO, TURISMO E ESCOLAR DE BH E REGIÃO METROPOLITANA-STTRBH não tem respaldo legal, restando, pois, tipificada a ofensa ao art. 429 do diploma consolidado.

Destarte, ratificando a liminar deferida por meio da decisão monocrática id 1dd9848, julgo procedente a ação, para declarar a nulidade da cláusula 3ª, do item 2 da cláusula 4ª; dos itens 2 e 3 da Cláusula 8ª dos acordos coletivos 2020/2021; e da cláusula 6ª e cláusula 10ª dos referidos termos aditivos, esta última, no que diz respeito às cláusulas supracitadas.

Neste ponto, também não prospera a pretensão recursal das rés.

O Tribunal Regional, ao acolher a pretensão do Ministério Público do Trabalho, declarou a nulidade da Cláusula 6ª que trata do banco de horas, especialmente no item 1 e subitem 1.1, que preveem a possibilidade de banco de horas sem a possibilidade de controle pelo empregado, e em afronta aos limites impostos pelo art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

Conquanto as convenções e os acordos coletivos de trabalho mereçam reconhecimento e prestígio, por constituírem instrumentos legítimos de composição dos interesses contrapostos entre empregadores e trabalhadores — o que lhes confere especial relevância no Estado Democrático de Direito —, e ainda que a compensação de jornada esteja inserida no espectro da flexibilização de direitos trabalhistas, conforme autorizado pelo artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República, não se pode admitir, sob pena de violação de princípios basilares da ordem jurídica, a validade de norma convencional cuja formação não tenha observado a efetiva manifestação da vontade dos trabalhadores representados.

Em se tratando de direitos de índole fundamental, impõe-se o rigoroso respeito à participação e à deliberação livre dos empregados na conferência da sua própria jornada de trabalho, com acesso completo e transparente ao banco de horas. A cláusula que prevê um banco de horas às escuras, sem critérios objetivos, sem o demonstrativo mensal, pelo período de até 12 meses, e sem o respeito à limitação constitucional, não pode ser validada, sob pena de vulnerar condição indispensável que revista a avença coletiva de legitimidade e eficácia.

No mesmo sentido:

"AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (...) 6. CLÁUSULA 67, § 7º, DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. INSTITUIÇÃO DA JORNADA DE 12 HORAS DIÁRIAS NA ESCALA 4X2. As normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. A negociação coletiva, pelo Texto Constitucional, pode realizar a flexibilização vinculada ao regime de compensação de horários, sem a efetiva prestação de horas extras, inclusive com a instituição do banco de horas (Lei 9.601/98 e art. 59, § 2º, da CLT); ou até mesmo pactuar sobre a prorrogação de jornadas, com a prestação de horas extras (art. 59, caput, da CLT); mas não pode estabelecer o cumprimento contínuo de uma jornada de trabalho cuja duração ultrapasse o montante de horas que deriva do art. 7º, XIII, da CF (8 horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês - aqui já incluído o repouso semanal). Na presente situação, a cláusula impugnada pelo MPT (§ 7º da Cláusula 67ª da CCT) institui o regime de jornada na escala de 4x2, com duração diária de 11h30min. A norma coletiva promove, no plano semanal, o cumprimento de quatro módulos semanais de 57h30min seguidos de dois módulos semanais de 46 horas, resultando 230 horas trabalhadas no mês, em média. A cláusula, portanto, é absolutamente inválida, porque não respeita o limite de duração do trabalho fixado no art. 7º, XIII, da CF, impondo cargas semanal e mensal bem superiores aos limites constitucionais. Recurso ordinário desprovido, no tema. (...) (RO21367-83.2019.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 23/04/2024).

"RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO PATRONAL EM AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...) CLÁUSULA DA MESMA NORMA COLETIVA QUE ESTIPULA A ESCALA DE 4X2. PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. PREVALÊNCIA SOBRE O DISPOSTO NO ART. 59, § 2º, DA CLT. INOBSERVÂNCIA DOS LIMITES PREVISTOS NOS ARTS. 7º, XIII, DA CF/88 E 611-A, I, DA CLT. Com suporte na apuração feita pela Corte Regional ao analisar a demonstração efetuada pelo d. Ministério Público do Trabalho na inicial, percebe-se que a cláusula 69ª, § 7º, ao instituir a escala de 4 dias de trabalho por 2 de folga, deixa de observar os limites diário e semanal constitucionalmente previstos (art. 7º, XIII, da CF/88) para a validade da pactuação da jornada de trabalho, nos termos dos permissivos contidos nos arts. 59, § 2º, e 611-A, inciso I, da CLT. Não havendo o cumprimento da condicionante legal trazida por este dispositivo de lei ordinária inserido pela já comentada reforma trabalhista de 2017, imperioso reconhecer a não prevalência na hipótese do convencionalizado sobre o legislado. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (...) (ROT-20044-43.2019.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 14/02/2024).

**Mantém-se, portanto, a nulidade da Cláusula 6ª e, por conseguinte, da Cláusula 10ª, ambas do termo aditivo do ACT 2020/2020.**

**Ante todo o exposto, os recursos ordinários são providos apenas parcialmente, para manter a validade da Cláusula 3ª – PAGAMENTO DAS RESCISÕES do ACT 2020/2020.**

ISTO POSTO

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinários, rejeitar a preliminar de falta de interesse de agir do Ministério Público do Trabalho e, no mérito: a) por unanimidade, dar-lhes provimento quanto à Cláusula 3ª - PAGAMENTO DAS RESCISÕES do ACT 2020/2020 para, reformando a decisão recorrida, considerar a validade da referida cláusula; b) por maioria, negar-lhes provimento quanto ao item 2 da Cláusula 4ª do ACT 2020/2020 e quanto à Cláusula 6ª do termo aditivo; c) por unanimidade, negar-lhes provimento quanto aos demais tópicos.

Brasília, 2 de junho de 2025..

**ALEXANDRE AGRA BELMONTE**  
Ministro Relator

Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/06/2025, às 11:05:47 - 7ed43fb  
Certificado por TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:00509968000148  
<https://pje.tst.jus.br/pjez/validacao/25043017182091100000086302921?instancia=3>  
Número do processo: 0011425-20.2020.5.03.0000  
Número do documento: 25043017182091100000086302921