

**ACÓRDÃO**  
**1ª Turma**  
**GMHCS/vrs**

**I - AGRAVO. 1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM NO STATUS DO WHATSAPP. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 2. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TESE 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. LIMITES DA INDISPONIBILIDADE NEGOCIAL.**

O agravo, quanto à aplicação da justa causa e à redução do intervalo intrajornada por norma coletiva, deve ser provido para o exame do agravo de instrumento pelo Colegiado.

**Agravo conhecido e provido.**

**II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. 1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA NO STATUS DO WHATSAPP. FALTA GRAVE. POTENCIAL CARCTERIZAÇÃO. 2. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TESE 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. LIMITES DA INDISPONIBILIDADE NEGOCIAL.**

Potencializada a violação dos arts. 482, "k", da CLT e 7º, XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista quanto aos temas epigrafados.

**Agravo de instrumento conhecido e provido.**

**III - RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA NO STATUS DO WHATSAPP.**

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010****GRAVIDADE DA CONDOTA NÃO VERIFICADA.  
JUSTA CAUSA NÃO CARACTERIZADA.**

1. A Corte de origem negou provimento ao recurso ordinário da reclamada, mantendo, com isso, a sentença que declarou, "*para todos os efeitos que o término do contrato de trabalho operou-se sem justa causa*".

2. No caso, o reclamante valeu-se de seu aplicativo de mensagens para externar seu sentimento de insatisfação com o suposto atraso do pagamento da parcela do 13º salário – a qual, em realidade, foi quitada tempestivamente.

3. Conquanto a linguagem empregada denote agressividade e suscite repúdio, configurando, portanto, uma conduta reprovável, não se reveste da gravidade necessária à configuração da justa causa, sobretudo quando considerado que o reclamante prestou serviços por oito anos sem ter cometido infração disciplinar e que a publicação foi retirada em poucos minutos.

4. Não há, pois, como concluir que após oito anos de vínculo empregatício, a publicação, mantida por poucos minutos, contendo uma reclamação acerca do atraso de uma das parcelas legais implique na quebra absoluta da fidúcia imprescindível à relação empregatícia.

5. Portanto, não havendo infração revestida de tal gravidade a atrair a aplicação imediata da justa causa, deveria a empresa ter observado o princípio da gradação das penas.

6. Sendo assim, analisando-se as premissas fáticas narradas no acórdão regional sob o norte dos princípios da continuidade da relação de emprego bem como do direito constitucional ao trabalho (arts. 5º, XIII, e 6º,

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

*caput*), tem-se que o enquadramento jurídico emprestado pela Corte de origem foi o mais acertado, não merecendo reparos o acórdão regional impugnado.

**INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TESE 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. LIMITES DA INDISPONIBILIDADE NEGOCIAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.**

1. No exame da temática atinente à validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos não assegurados constitucionalmente, o Plenário do Supremo Tribunal Federal fixou a tese de que "*são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis*".

2. Portanto, com base no recente julgado do Tema 1.046 da Repercussão Geral pelo E. STF, reconhece-se a validade da negociação coletiva que estabeleceu a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos.

**Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**, em que é Recorrente ----- e é Recorrido -----.

Trata-se de agravo interposto pela ré contra decisão unipessoal que negou seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista, **interposto sob a égide da Lei n.º 13.467/2017**.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

Foram apresentadas contrarrazões.  
Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos regimentais.  
É o relatório.

**V O T O**

**I - AGRAVO**

**1. CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade recursal, concernentes à tempestividade e à regularidade de representação processual, **CONHEÇO** do agravo interno.

**2. MÉRITO**

**2.1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA NO STATUS DO WHATSAPP**

A agravante, quanto à aplicação da justa causa pelo empregador, logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão agravada referentes à incidência da Súmula nº 126 do TST e, via de consequência, à ausência de transcendência da causa.

De fato, afigura-se possível o reenquadramento jurídico dos fatos narrados pela Corte Regional, sem que se cogite de reexame de fatos e provas (Súmula nº 126 do TST).

Assim, afastados os óbices apontados na referida decisão, o agravo interno deve ser provido para prosseguir no exame do agravo de instrumento pelo Colegiado.

**DOU PROVIMENTO** ao agravo.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010****2.2. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. DIREITO TRABALHISTA NÃO ASSEGURADO CONSTITUCIONALMENTE. APLICAÇÃO TESE VINCULANTE FIXADA PELO STF NO TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL**

A agravante demonstrou que o acórdão recorrido adota entendimento contrário à tese vinculante fixada pelo STF no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633/GO (*leading case*, Relator Ministro Gilmar Mendes), submetido à sistemática da repercussão geral (Tema 1.046), daí por que se impõe o reconhecimento de **transcendência política** da causa (art. 896-A, § 1º, II, da CLT).

**DOU PROVIMENTO** ao agravo para prosseguir no exame do agravo de instrumento.

**II – AGRAVO DE INSTRUMENTO****1. CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade recursal, pertinentes à tempestividade e à regularidade de representação e preparo, **CONHEÇO** do agravo de instrumento.

**2. MÉRITO****2.1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA EM REDE SOCIAL. FALTA GRAVE COMPROVADA. 2.2. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TESE 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. LIMITES DA INDISPONIBILIDADE NEGOCIAL**

Ante a potencial violação dos arts. 482, "k", da CLT e 7º, XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista quanto aos temas epigrafados.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

**DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o julgamento do recurso de revista, observado o trâmite regimental.

**III – RECURSO DE REVISTA****1. CONHECIMENTO**

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, pertinentes à tempestividade, à regularidade da representação processual e do preparo, prossegue-se à análise dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.

**2.1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA NO STATUS DO WHATSAPP. GRAVIDADE DA CONDUTA NÃO VERIFICADA. JUSTA CAUSA NÃO CARACTERIZADA**

No tema em debate, o e. TRT negou provimento ao recurso ordinário da reclamada, segundo os fundamentos abaixo transcritos, *verbis*:

**JUSTA CAUSA**

O d. Juízo de origem declarou para todos os efeitos que o término do contrato de trabalho operou-se sem justa causa e deferiu verbas rescisórias.

A reclamada recorre.

Sustenta que não houve atraso no pagamento da primeira parcela do 13º salário, sendo realizado no dia 30/11/2020, conforme documento assinado pelo recorrido.

Assim, afirma que "*não remanesce nenhuma dúvida sobre a autoria dos fatos imputados ao Recorrido, que se enquadram perfeitamente na hipótese prevista na alínea "k" do artigo 482 da CLT, isto é, ato lesivo a honra e a boa fama contra o empregador, restando caracterizada a quebra de confiança entre as partes, elemento indispensável para a manutenção do contrato, justificando a justa causa aplicada.*" (fl. 334).

Pugna pela reforma da sentença para que seja mantida a justa causa e indeferido pedidos consectários.

Analiso.

De plano, registro que, para a configuração da dispensa por justa causa (penalidade máxima aplicada ao empregado no âmbito do contrato de emprego), é necessária prova robusta e convincente da prática de falta grave cometida pelo trabalhador, pois trata-se de medida que afeta a sua vida profissional, além de lhe privar de alguns direitos rescisórios.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

Outrossim, é imprescindível a imediatidade entre o ato praticado e a ruptura do contrato de trabalho, a proporcionalidade entre falta e punição, além da singularidade da pena, caso contrário, prevalece a dispensa sem justo motivo.

O ônus probatório do cometimento de ato faltoso pelo empregado incumbe ao empregador, por força dos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC.

No caso, narra a ré que "no dia 04/12/2020 a Reclamada tomou conhecimento através da postagem pelo status no WhatsApp do Reclamante, que no dia 30/11/2020 ele fez uma publicação denegrindo a imagem da empresa ao relatar a seguinte frase: "Cadê essa porcaria do 13 q não sai. Essa porra dessa padaria q não paga" (fl. 43).

Nesse contexto, afirma que o autor incidiu em ato lesivo à honra e à boa fama do empregador, e sendo assim realizou a dispensa por justa causa.

Sem delongas, entendo que embora reprovável a conduta do autor, referida situação não se reveste de gravidade suficiente para a justa causa aplicada.

Em relação a esta questão, transcrevo a irretocável fundamentação lançada na sentença, ora também adotada como razão de decidir, *verbis*:

*"Acontece que, diferente do alegado na defesa, não consta nos autos prova de que o autor teria se negado a cumprir a ordem de alteração do seu no WhatsApp. Pelo contrário, ficou incontroverso que a publicação ofensiva foi retirada em poucos minutos, não existindo sequer indícios de que esse fato tem gerado alguma repercussão negativa em relação à imagem da empresa.*

*Vale notar que, ao ser interrogada, a preposta da empresa disse que "não sabe informar quanto tempo (a publicação) lá permaneceu" (p. 303), caracterizando, assim, uma confissão ficta.*

*(...)*

*Como se não bastasse, ao aplicar a sanção máxima, o empregador desconsiderou totalmente o histórico de quase oito anos de bons serviços prestados e sem nenhuma infração disciplinar.*

*Nesse sentido, a preposta confessou que "antes da dispensa não havia nenhum fato que desabonasse a conduta do autor" (p. 303)."*

Registro que o fato da parcela do décimo terceiro não estar atrasada, por si só, não eleva o fato à gravidade máxima, mormente levando-se em consideração os argumentos já citados acima.

Dessa forma, mantenho a sentença.

No recurso de revista, a reclamada sustenta o acerto da aplicação da justa causa ao reclamante, ao fundamento de que é incontroverso o fato de que o autor publicou ilações difamatórias em seu *status* do *Whatsapp*.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

Argumenta que a referida conduta reveste-se de gravidade suficiente para a resolução contratual por justa causa, sem que fosse necessária a prévia aplicação de punições mais brandas.

Afirma, ainda, que *"obrigar o empregador a aplicar penas mais brandas antes da demissão por justa causa, quando não existe previsão legal para tanto, contraria a disposição contida no inciso II, do artigo 5º, da CF"* (fl. 495).

Aponta violação dos artigos 5º, II, da Constituição Federal e 482, "k", da CLT. Colige arestos para o cotejo de teses.

Examino.

Consoante as premissas fáticas narradas no acórdão regional, *"no dia 04/12/2020 a Reclamada tomou conhecimento através da postagem pelo status no WhatsApp do Reclamante, que no dia 30/11/2020 ele fez uma publicação denegrindo a imagem da empresa ao relatar a seguinte frase: **"Cadê essa porcaria do 13 q não sai. Essa porra dessa padaria q não paga"*** (fl. 401).

Consta, ainda, que restou *"incontroverso que a publicação ofensiva foi retirada em poucos minutos, não existindo sequer indícios de que esse fato tem gerado alguma repercussão negativa em relação à imagem da empresa"* (fl. 401) e que o *"empregador desconsiderou totalmente o histórico de quase oito anos de bons serviços prestados e sem nenhuma infração disciplinar"* (fl. 402).

À luz dessas mesmas premissas, o Tribunal de origem entendeu que *"embora reprovável a conduta do autor, referida situação não se reveste de gravidade suficiente para a justa causa aplicada"* (fl. 401).

Comungo dessa compreensão.

Consabido que a imputação da justa causa, notadamente pelos prejuízos que causa à vida profissional e à subsistência do trabalhador, com possíveis reflexos na esfera íntima, requer prova contundente da prática de falta grave, suficiente a justificar a aplicação da penalidade máxima.

Entretanto, não vislumbro, *in casu*, a gravidade a justificar o rompimento do vínculo por justa causa com fulcro no art. 482, "k", da CLT (ato lesivo da honra ou da boa fama praticado contra o empregador).

O reclamante valeu-se de seu aplicativo de mensagens para externar seu sentimento de insatisfação com o suposto atraso do pagamento da parcela do 13º salário – a qual, em realidade, foi quitada tempestivamente.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

Conquanto a linguagem empregada denote agressividade e suscite repúdio, configurando, portanto, uma conduta reprovável, não se reveste da gravidade necessária à configuração da justa causa, sobretudo quando considerado que o reclamante prestou serviços por oito anos sem ter cometido infração disciplinar e que a publicação foi retirada em poucos minutos.

Não há, pois, como concluir que após oito anos de vínculo empregatício, a publicação, mantida por poucos minutos, contendo uma reclamação acerca do atraso de uma das parcelas legais implique na quebra absoluta da fidúcia imprescindível à relação empregatícia.

Portanto, não havendo infração revestida de tal gravidade a atrair a aplicação imediata da justa causa, deveria a empresa ter observado o princípio da gradação das penas, conforme o escólio do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado:

É que, em se tratando de conduta tipificada, porém inquestionavelmente leve, quer o Direito do Trabalho que o empregador se valha das prerrogativas diretivas, fiscalizatórias e disciplinares essencialmente com fins educacionais, orientando o obreiro a se ajustar ao ambiente e regras laborativas – **notadamente se se tratar de empregado sem vida progressa funcional negativa na empresa**. Neste caso, as punições caberão apenas se a conduta censurável permanecer, não obstante a orientação educativa original.

A jurisprudência desta Corte firmou entendimento no sentido de que há que se observar a proporcionalidade entre o ato faltoso e a pena aplicada.

Confira-se, nesse sentido:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. UTILIZAÇÃO DO VALE-TRANSPORTE PELA ESPOSA DO EMPREGADO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE PROPORCIONALIDADE ENTRE A CONDUTA DO TRABALHADOR E A PENALIDADE APLICADA. 1. O Colegiado de origem noticiou que o reclamante " cedeu à esposa o cartão vale eletrônico metropolitano (VEM) ", todavia, aquela Corte não entendeu tratar-se de falta revestida de gravidade suficiente, " a ponto de romper a confiança, tornando insustentável a relação entre as partes ", máxime por não haver " registro de faltas anteriores (...), do que resulta inobservada a gradação na aplicação das penalidades ", consoante preconiza o artigo 493 da CLT, segundo o qual " constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482,

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado ". Dito isso, o e. TRT manteve a sentença que reverteu para imotivada a modalidade da dispensa do autor. 2. Este Tribunal firmou jurisprudência no sentido de que para o adequado exercício do poder disciplinar do empregador, há que se observar o preenchimento de certos requisitos, entre eles a proporcionalidade entre o ato faltoso e a pena aplicada. Precedentes. 3 . **Na hipótese dos autos, conclui-se que a conduta praticada pelo reclamante, de permitir a utilização do vale-transporte eletrônico por sua esposa, não obstante repreensível, não se reveste da gravidade necessária à configuração da justa causa ensejadora da dispensa motivada (artigo 482, "a", da CLT), máxime por se tratar de infração isolada no histórico do reclamante, de modo que, ante o cenário delineado, reputa-se inviolado o mencionado dispositivo.** 4 . Divergência jurisprudencial formalmente válida e específica não demonstrada (Súmulas 296 e 337 do TST). Agravo de instrumento conhecido e não provido " (AIRR-646-12.2012.5.06.0191, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 11/09/2015).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. REVERSÃO. GRADAÇÃO DE PENALIDADES NÃO OBSERVADA. SÚMULA 126 DO TST. **A jurisprudência desta Corte Superior orienta-se no sentido de que, para ensejar a dispensa por justa causa do empregado, é necessária, como regra, a reiteração de sua conduta funcional irregular, nos moldes elencados no artigo 482 da CLT, salvo nas hipóteses em que a gravidade da falta cometida justifica a cessação imediata da fidúcia imprescindível à manutenção do pacto laboral. Além disso, deve ser observada a proporcionalidade entre falta e medida disciplinar, bem como o princípio da gradação das penas.** Na hipótese, segundo consta do acórdão, a partir da suspensão de um dia aplicada em 14/12/18, não se verificou a indispensável gradação na aplicação de penalidades de forma a legitimar a justa causa imposta ao autor em 1º/08/2019, pois a suspensão de três dias aplicada em 08/01/2019, em razão da falta ao trabalho no dia anterior, além de excessiva, não deveria sequer acarretar a aplicação de falta funcional, porquanto houve justificativa (notificação para comparecimento à Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais). Desse modo, registrado pelo Tribunal Regional que não ficou configurada a regularidade na aplicação da dispensa por justa causa, ante a ausência de gradação de penalidades aplicadas pelo empregador, decisão em sentido contrário somente seria possível mediante o revolvimento da prova produzida, procedimento vedado nesta fase recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo não provido " (Ag-AIRR-10874-87.2019.5.03.0028, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 22/09/2023).

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . 1. COMISSÕES. 2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR. 3. DESCONTOS SALARIAIS. 4. ACÚMULO DE FUNÇÃO. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO AOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO AGRAVADA. APELO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA 422, I/TST. **5. JUSTA CAUSA. REVERSÃO.** 6. ENQUADRAMENTO SINDICAL. MATÉRIAS EMINENTEMENTE FÁTICAS. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST. Para o Direito Brasileiro, "justa causa" é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. **Portanto, para a sua caracterização, devem estar presentes os seguintes requisitos:** a) tipicidade da conduta; b) autoria obreira da infração; c) dolo ou culpa do infrator; d) nexó de causalidade; **e) adequação e proporcionalidade;** f) imediatividade da punição; g) ausência de perdão tácito; h) singularidade da punição (" non bis in idem "); **i) caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades.** Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso de infrações obreiras, observa-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos (concernentes à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). No caso concreto, o Tribunal Regional, atendendo aos fatos e às circunstâncias constantes nos autos, manteve a sentença, que afastou a dispensa por justa causa aplicada ao Obreiro, por assentar que: " a prova testemunhal em nada comprova a má conduta do empregado, do contrário só confirma que o autor dispunha do veículo da empresa em sua residência podendo utilizá-lo para fins particulares, sendo possível adequar a sua agenda para cumprir seu labor no dia seguinte em outra cidade. Também demonstra que o empregado somente se deslocou com o carro da empresa fora do horário de trabalho - o que não restou comprovado ser proibido - quando precisou atender uma situação emergencial familiar tendo realizado a viagem em que ocorreu o acidente, a qual ressalte-se colocou em risco a sua própria vida.". **Ademais, a Corte de Origem destacou trecho da sentença no qual foram registradas premissas fáticas no sentido de que, no caso dos autos, não foi observado o requisito de adequação e proporcionalidade entre a conduta do empregado e a punição, nem o princípio da gradação da pena - caráter pedagógico do poder disciplinar. Com efeito, no caso, a reversão da justa causa decorreu da análise dos critérios objetivos, subjetivos e circunstanciais, sob a perspectiva do contexto probatório dos autos. Nesse contexto, correta a decisão proferida pela Corte de origem que, em face dos elementos probatórios contidos nos autos, manteve a**

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

**sentença, por considerar inadequada e excessiva a aplicação da justa causa ao Obreiro.** Assim, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a inexistência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST . Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput , do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a ", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração . Agravo desprovido" (Ag-AIRR-198-93.2020.5.05.0641, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/09/2023).

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO CONTRATUAL. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. GRADAÇÃO LEGAL PARA APLICAÇÃO DA PENALIDADE MÁXIMA AO TRABALHADOR. INOBSERVÂNCIA. O v. Acórdão recorrido, com base nos elementos de prova que foram colhidos, enfatizou que o agravante adotou comportamento desidioso, ao somar inúmeras faltas ao trabalho sem justificativa. **Registrou a Decisão ser desnecessária a observância à gradação das penalidades para a configuração do tipo legal em exame (CLT, artigo 482, "e"),** porquanto as faltas reiteradas e injustificadas ao trabalho foram suficientes para caracterizar a desídia funcional. **Assim, o Regional, ao reconhecer a validade da rescisão contratual por justa causa, afrontou o artigo 482, "e", da CLT.** Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-1127-51.2013.5.02.0061, 4ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Ribamar Oliveira Lima Junior, DEJT 11/09/2015).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. INAPLICABILIDADE. GRADAÇÃO DA PENA. DESPROPORCIONALIDADE. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. O Tribunal Regional concluiu pela reversão da dispensa da justa causa, por entender que o fato de o Autor ausentar-se do seu posto de trabalho, por duas horas, em razão do comparecimento em festa de confraternização de colegas da própria empresa, não detém gravidade suficiente para a aplicação da pena de justa causa. Registrou que " a conduta do autor, embora passível de aplicação de uma penalidade mais branda (advertência ou suspensão), jamais poderia ter ensejado a incidência direta da justa causa " e ressaltou que " a prova produzida nos autos não evidencia que o empregado tenha reincidido em faltas da mesma natureza, tampouco que tenha sido **penalizado em outras oportunidades por comportamentos similares " . Assim, a conduta patronal de aplicar a penalidade máxima da dispensa por justa causa revela-se excessivamente rigorosa, em face da desproporcionalidade, desarazoabilidade e notório distanciamento da gradação das penas, o que autoriza a reversão para dispensa sem justa causa.** Nesse cenário, a

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

alteração da conclusão adotada pelo Tribunal Regional procedimento vedado nesta esfera recursal extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST. Não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo merece a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação " (Ag-RRAg-100633-30.2018.5.01.0068, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 22/09/2023).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. AGUAS DE TERESINA SANEAMENTO SPE S.A. TRANSCENDÊNCIA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA DESCONSTITUÍDA EM JUÍZO Há transcendência jurídica no recurso de revista interposto pela reclamada, quando se constata, em análise preliminar, a necessidade de exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. A delimitação constante no acórdão recorrido, trechos transcritos no recurso de revista, é a seguinte. A reclamante foi dispensada por justa causa no dia 21/01/2021, um dia após a empregadora tomar ciência da reclamação de uma cliente, com ampla repercussão nas redes sociais, sobre o mau atendimento prestado pela reclamante em 20/01/2021. Somente nesse curto espaço de tempo (um dia) foi que a empregadora se preocupou em levantar o histórico funcional que demonstrava a conduta reiterada de mau atendimento aos clientes pela reclamante. Ou seja, em nenhum momento, antes do episódio de 20/01/2021, a empregadora havia aplicado qualquer penalidade à conduta reprovável da reclamante. Foi por esse motivo que, em relação aos episódios anteriores a 20/01/2021, o TRT concluiu que não poderia ser reconhecida a imediatidade. Apenas quanto ao episódio de 20/01/2021 houve a imediatidade na aplicação da penalidade; porém, a reclamada aplicou diretamente a dispensa por justa causa, quando caberia a aplicação de outras penalidades menos gravosas. A Corte regional entendeu que, como houve perdão tácito em relação aos episódios anteriores à 20/01/2021, ante a falta de imediatidade nesse particular, aqueles episódios não poderiam ser somados ao ocorrido em 20/01/2021 para configurar a gravidade de conduta que autorizasse a dispensa direta um dia após ter a ciência do ato faltoso. E foi nesse contexto específico que o Colegiado entendeu que seria " frágil " a configuração da hipótese de desídia. Deve ser mantido o acórdão TRT pelos seguintes fundamentos. Não se ignora que a desídia (ou comportamento negligente ou inadequado) da reclamante no desempenho das funções está devidamente configurada. **Porém, a desídia somente ensejaria a dispensa direta se, antes, a empregadora tivesse observado a gradação de penalidades. Que a reclamante tenha tido comportamento reprovável está claro - mas está mais claro ainda que a reclamada simplesmente ignorou o histórico faltoso da empregada**

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

**(perdão tácito quanto aos episódios anteriores a 20/01/2021) e quando resolveu agir pela primeira vez foi diretamente com a penalidade máxima diante do único episódio que lhe chamou a atenção.** É relevante notar que a reclamada somente agiu devido à repercussão de uma única reclamação nas redes sociais, ou seja, em princípio estaria demonstrada no caso concreto a falta de fiscalização interna mínima do controle de qualidade no atendimento aos clientes ou de acompanhamento rotineiro do desempenho da trabalhadora. De todo modo, para além das relevantes questões debatidas nos autos, observa-se que o processo tramita em rito sumaríssimo. Assim, afasta-se o exame dos arestos e dispositivos legais. E o único dispositivo constitucional invocado no recurso de revista foi o art. 5, II, da Constituição Federal, o qual não trata diretamente da configuração ou não de desídia nem da configuração ou não de imediatidade. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-410-77.2021.5.22.0004, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 01/09/2023).

"JUSTA CAUSA. REVERSÃO. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. O Tribunal Regional reverteu a justa causa aplicada à obreira por entender que a penalidade não foi proporcional ao ato cometido pela autora. Com efeito, ficou constatado que a reclamante foi dispensada por mau procedimento no desempenho de suas funções, porque efetuava anotações manuais no ponto de outro empregado, Sr. Diogo. A Corte de origem consignou que não há provas de que tal conduta tenha trazido qualquer benefício ao empregado, tampouco prejuízo para a ré. Nesse contexto, o Tribunal de origem entendeu que deveria haver, pelo menos, uma gradação de penalidades, sendo desarrazoada a medida extrema perpetrada pela ré, pois o ato isolado não se revestiu de gravidade suficiente para justificar a rescisão do contrato por justa causa. **De fato, a partir dos fatos narrados pela Corte Regional, não se constata a violação do art. 482 e incisos da CLT, a justificar a justa causa aplicada, sem ao menos haver, antes, uma gradação de penalidades para se chegar a tanto.** Ademais, o único aresto transcrito não permite aferir qual falta foi praticada pelo obreiro naquele precedente, o que torna impossível verificar a identidade fática entre os arestos. 2. No que se refere à multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, a controvérsia gira em torno da incidência da penalidade, na hipótese em que foi reconhecido judicialmente o pagamento de diferenças de verbas rescisórias, em razão da reversão da justa causa. Esta colenda Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que a mencionada multa só pode ser excluída quando cabalmente demonstrado que o trabalhador deu causa à mora no pagamento das verbas rescisórias, o que não é o caso dos presentes autos. 3. Não demonstrada, no particular, a transcendência do recurso de revista por nenhuma das vias do artigo 896-A da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR-11089-31.2018.5.03.0147, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 22/09/2023).

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. Consta dos autos que houve desentendimento entre o obreiro e o colega, Sr. Emerson, e que houve agressões verbais e troca de empurrões entre eles, tendo a reclamada dispensado o obreiro por justa causa em 28/6/17. **O Tribunal de origem, instância soberana no exame de fatos e provas, concluiu que a aplicação da justa causa revelou-se desproporcional, não observando a gradação das penas. Consignou, inclusive, inexistir no histórico funcional do autor prova que o desabonasse ou aplicação de penalidades ao longo do seu contrato de trabalho, iniciado em 6/4/2011.** Nessa senda, tendo em vista os contornos estritamente fático-probatórios de que se revestem a controvérsia, decisão em sentido diverso encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. **Não se vislumbra, portanto, ofensa à literalidade do artigo 482, "j", da CLT.** Arestos inservíveis. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-10104-76.2019.5.03.0131, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 13/03/2020).

Sendo assim, analisando-se as premissas fáticas narradas no acórdão regional sob o norte dos princípios da continuidade da relação de emprego bem como do direito constitucional ao trabalho (arts. 5º, XIII, e 6º, *caput*), tem-se que o enquadramento jurídico emprestado pela Corte de origem foi o mais acertado, não merecendo reparos o acórdão regional impugnado.

Recurso de revista **não conhecido.**

**1.2. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. DIREITO TRABALHISTA NÃO ASSEGURADO CONSTITUCIONALMENTE. APLICAÇÃO TESE VINCULANTE FIXADA PELO STF NO TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL**

A Corte Regional assim decidiu sobre o tema:

**HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA**

O d. Juízo a quo acolheu o pedido de 30 minutos por dia efetivamente trabalhado com o intervalo intrajornada reduzido, limitado a dois dias por semana, incidentes sobre o período de 15.12.2015 a 1º.2.2020, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, observando-se o divisor 220.

A ré recorre.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

Afirma, em suma, que o intervalo foi gozado de acordo com a norma coletiva vigente na época, a qual era regular, mormente, levando em consideração os documentos coligidos.

Pois bem.

Sem embates, a questão controvertida foi apreciada de forma percuciente pelo Exmo. Juízo de primeiro grau, que solucionou a lide com estrita observância ao conjunto probatório produzido nos autos e à espécie normativa aplicável ao caso. Por ser elucidativa e esgotar sobejamente a matéria, em prestígio ao d. Juízo de origem, peço vênica para transcrever os judiciosos fundamentos expostos na sentença, **adotando-os como razão de decidir**. *In verbis*:

"Diz o autor na petição inicial que, no período de 1º.4.2013 a fevereiro de 2020, trabalhava das 5h às 13h20min, com previsão de 1 hora de intervalo para descanso e refeição. Aduz que, entretanto, duas vezes por semana gozava apenas 20 ou 30 minutos de intervalo intrajornada.

Por sua vez, a ré contesta alegando que o intervalo intrajornada sempre foi usufruído integralmente. Alega que sempre foi respeitado o intervalo intrajornada. Esclarece que, **a partir de maio de 2018, o intervalo intrajornada foi reduzido por força de convenção coletiva de trabalho**.

Em seu depoimento, a preposta confessou que "o autor gozava 30 minutos de intervalo intrajornada", sem fazer nenhuma ressalva de período.

Diante desse quadro, reputo verdadeira a versão aduzida pelo autor.

Pois bem. Sobre a tese de redução do intervalo intrajornada por força de norma coletiva, primeiramente cumpre analisar a regra constante no art. 71, § 3º, da CLT:

"§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando, ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho (DNHST) (atualmente Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho - SSMT), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares".

De plano verifico que o procedimento da ré foi irregular, porquanto não constam nos autos prova da autorização específica do órgão competente (Secretaria Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT), atualmente concedida por meio de portaria.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

**Esclareço que as normas autônomas (acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho), por si só, não são suficientes para flexibilizar normas heterônomas inerentes à saúde e segurança de trabalho, como se caracteriza a norma relativa ao intervalo mínimo intrajornada (art. 71, caput, da CLT e art. 7º, XXII, da CRFB de 1988).**

**É cediço que a Constituição Federal determina o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho" (art. 7º, XXVI). Contudo, tal preceito não é absoluto e nem tampouco ilimitado.**

**Na realidade, as convenções e os acordos coletivos de trabalho foram concebidos, primordialmente, como instrumentos para elaboração de normas que visem à melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, caput, da CRFB de 1988).**

**No caso vertente, entretanto, houve uma transação sobre direitos não-patrimoniais, ou seja, aqueles imantados por caráter de indisponibilidade absoluta.**

**Noutras palavras, não foram observados os princípios da criatividade jurídica e da adequação setorial negociada que norteiam a elaboração das normas autônomas.**

**Acontece que o intervalo mínimo de uma hora para refeição e repouso se constitui em norma de ordem pública, imantada por um caráter de indisponibilidade absoluta, infensa à negociação coletiva, pois visa assegurar a higidez física e mental do trabalhador, prevenindo fadigas e acidentes do trabalho.**

Segundo se infere do art. 71, § 4º, da CLT, com a nova redação que lhe foi dada pela Lei 13.467, de 13.7.2017, a supressão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo legal "implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho".

Incabível os percentuais postulados com base em normas coletivas, uma vez que a verba em questão possui natureza indenizatória e, portanto, não se confunde com horas extraordinárias.

De tal sorte, o pedido de acolho 30 minutos por dia efetivamente trabalhado com o intervalo intrajornada reduzido, limitado a dois dias por semana, incidentes sobre o período de 15.12.2015 a 1º.2.2020, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, observando-se o divisor 220.

Dada a natureza indenizatória da parcela, rejeito os pedidos de reflexos.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

As verbas ora deferidas deverão ser calculadas de acordo com a evolução da remuneração ("BASE CONTR INSS") descrita nos demonstrativos de pagamentos acostados aos autos."

Nada a reformar.

A ré sustenta que o "acórdão recorrido feriu questão que, a todas as luzes, transcendem o direito subjetivo das partes e, ademais, compreende relevância, do ponto de vista econômico, político, social e jurídico, impactando o sistema das negociações coletivas de trabalho, causando óbice ao princípio da segurança jurídica, contido no art. 5º inciso LV, e inciso XXVI do art. 7º da CF/88, conforme já reconhecido pelo C. Supremo Tribunal Federal no tema 1046, pois a matéria a aqui guerreada é sobre a validade da cláusula da convenção coletiva que autoriza a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta minutos)". Entre outros fundamentos, indica violação do art. 7º, XXVI, da CF.

Reconhecida a transcendência política da causa, o recurso alcança conhecimento.

Segundo se depreende do acórdão regional, embora o autor tenha gozado de intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos, a redução do tempo de repouso fora prevista em norma coletiva, a partir de 2018, fato esse, aliás, incontroverso nos autos.

Este Tribunal Superior, por meio do item II da Súmula n.º 437, havia consolidado o entendimento de invalidade de norma coletiva dispendo sobre supressão ou redução de intervalo intrajornada, por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988).

Nada obstante, no exame da temática atinente à validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos não assegurados constitucionalmente, o Plenário do Supremo Tribunal Federal fixou a tese de que "***são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis***".

O entendimento do E. STF pauta-se na importância que a Constituição da República de 1988 conferiu às convenções e aos acordos coletivos

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

como instrumentos aptos a viabilizar a autocomposição dos conflitos trabalhistas, a autonomia privada da vontade coletiva e a liberdade sindical. É o que se depreende dos artigos 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, e 8º, III e VI, da Carta Magna.

Apesar do prestígio reconhecido à negociação coletiva, a Suprema Corte ressalva os temas que versem sobre direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, **o que não é a hipótese dos autos**, em que a controvérsia diz respeito à redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos.

Importante destacar que a Lei nº 13.467/2017 inseriu na CLT o art. 611-A, cujo inciso III prevê expressamente a possibilidade de que seja negociada coletivamente a redução do intervalo intrajornada (observado o limite mínimo de 30 minutos para as jornadas superiores a 6 horas diárias).

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

(...)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Não se desconhece que o Relator do *leading case*, Ministro Gilmar Mendes, ao fazer alusão aos limites da negociabilidade coletiva, considerou observar a jurisprudência do STF e do próprio TST a respeito de direitos indisponíveis e que se constituíam em um "patamar mínimo civilizatório" e, mais adiante, inseriu o intervalo intrajornada na coluna que representaria direitos não suscetíveis à negociação coletiva, fazendo referência ao item II da Súmula nº 437/TST que preconiza ser "*inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva*".

Destacam-se, no entanto, a natureza *obter dictum* do argumento e a inarredável verificação que a indisponibilidade negocial do intervalo intrajornada não é absoluta, mas apenas nas hipóteses em que, de fato, compromete a saúde do trabalhador.

Como se observa, a indisponibilidade do direito ao intervalo intrajornada é limitada a 30 minutos, aí sim, considerada a prevalência do direito à saúde do trabalhador.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

Claro está que caberá ao Tribunal Superior do Trabalho revisitar os entendimentos simulados antes das alterações legislativas que relativizaram parcialmente a indisponibilidade do direito ao intervalo intrajornada, mormente tendo em conta a linha decisória adotada pelo Supremo Tribunal Federal no sentido de dar validade à negociação coletiva até o limite do efetivamente indisponível.

Essa revisão de limites já se iniciou nesta Corte Superior, conforme registram vários precedentes, entre os quais, citam-se, apenas como exemplo, os seguintes:

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . HORAS EXTRAS. MULTA CONVENCIONAL. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO AOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO AGRAVADA. ART. 1.021, § 1º, DO CPC. INCIDÊNCIA DO ÓBICE CONTIDO NA SÚMULA Nº 422, I, DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.**

Na minuta de agravo, quanto aos temas "horas extras" e "multa convencional", a parte agravante passa ao largo da fundamentação contida na decisão agravada. Ao assim proceder, deixou de atender ao disposto no art. 1.021, § 1º, do CPC, o qual impõe à parte o dever de impugnar, de forma específica, os fundamentos da decisão agravada. Ademais, nos termos do entendimento contido no item I da Súmula nº 422 desta Corte, " Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida ". A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso , acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes. Agravo não provido.

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. OBSERVÂNCIA DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA .** Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. OBSERVÂNCIA DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** Em razão de provável caracterização de violação do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA.**

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

**VALIDADE. OBSERVÂNCIA DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** O e. STF, no recente julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral, fixou a seguinte tese jurídica: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas 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 ". De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. No caso do intervalo intrajornada, cumpre destacar que houve inclusão do art. 611-A, III, à CLT pela Lei nº 13.467/2017, que estabeleceu que terá prevalência sobre a lei a norma coletiva que dispuser sobre o intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas, sendo certo que não há discussão quanto à constitucionalidade do referido dispositivo. Desse modo, não se tratando o intervalo intrajornada de direito indisponível há de ser privilegiada a autonomia das partes, conforme previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-11009-24.2017.5.15.0097, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 02/06/2023).

**AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO PARCIAL. FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TEMA 1.046 DO EMENTÁRIO DE REPERCUSSÃO GERAL. JULGAMENTO PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL DO ARE 1121633. DIREITO DISPONÍVEL. PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** 1. Caso em que foi reconhecida a validade da norma coletiva em que prevista a redução parcial do intervalo intrajornada. 2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 02/06/2022, apreciou o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e deu provimento ao recurso extraordinário (ARE 1121633) para fixar a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ". Portanto, segundo o entendimento consagrado pelo STF, as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho, nas quais previsto o afastamento ou limitação de direitos, devem ser integralmente cumpridas e respeitadas, salvo quando, segundo a teoria da adequação setorial negociada, afrontem direitos gravados com a nota da indisponibilidade absoluta. Embora não tenha definido o STF, no enunciado da Tese 1046, quais seriam os direitos

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

absolutamente indisponíveis, é fato que eventuais restrições legais ao exercício da autonomia da vontade, no plano das relações privadas, encontra substrato no interesse público de proteção do núcleo essencial da dignidade humana (CF, art. 1º, III), de que são exemplos a vinculação empregatícia formal (CTPS), a inscrição junto à Previdência Social, o pagamento de salário mínimo, a proteção à maternidade, o respeito às normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, entre outras disposições minimamente essenciais. Nesse exato sentido, a Lei 13.467/2017 definiu, com clareza, conferindo a necessária segurança jurídica a esses negócios coletivos, quais seriam os direitos transacionáveis (art. 611-A da CLT) e quais estariam blindados ao procedimento negocial coletivo (art. 611-B da CLT). Ao editar a Tese 1.046, a Suprema Corte examinou recurso extraordinário interposto em instante anterior ao advento da nova legislação, fixando, objetivamente, o veto à transação de "direitos absolutamente indisponíveis", entre os quais não se inserem, obviamente, direitos de índole essencialmente patrimonial, inclusive suscetíveis de submissão ao procedimento arbitral (Lei 9.307/96), como na hipótese, em que se questiona a redução do intervalo intrajornada. 3. Nesse cenário, a redução de intervalo intrajornada, quando prevista em norma coletiva, é plenamente válida e deve ser respeitada, sob pena de maltrato ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal. 4. A decisão agravada, portanto, encontra-se em consonância com a tese firmada pelo STF. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. (Ag-RR-12241-88.2016.5.15.0135, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 02/06/2023).

**AGRAVO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA PARA TRINTA MINUTOS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. OBSERVÂNCIA DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO.** I. Em se tratando de discussão jurídica já pacificada por tese com efeito vinculante e eficácia erga omnes firmada pelo STF em repercussão geral reconhecida, cabe às demais instâncias do Poder Judiciário tão-somente aplicá-la nos casos concretos enquanto o processo não transitar em julgado, ou seja, enquanto pendente de recurso, mesmo no caso de recurso excepcional, como é o recurso de revista. II. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa atualizado, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC. (Ag-ED-RR-1000086-96.2017.5.02.0059, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 02/06/2023).

**[...] RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. TEMA 1046 DA TABELA DE**

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

**REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** 1. Esta Corte Superior tinha o entendimento de que o intervalo intrajornada constituía medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, sendo inválida a cláusula normativa que contemplava sua supressão ou intervalo (Súmula nº 437, II, do TST). 2. Com a reforma trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 estabeleceu novos parâmetros à negociação coletiva, introduzindo os artigos 611-A e 611-B à CLT, que possibilitam a redução do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornada superior a seis horas, fazendo, ainda, constar que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da proibição de negociação coletiva (art. 611-B, parágrafo único). 3. Em recente decisão proferida no Tema nº 1046 da Tabela de Repercussão Geral (ARE 1121633), o STF fixou a tese jurídica de que "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". (destaquei). 4. Na oportunidade, segundo notícia extraída do sítio eletrônico da Suprema Corte, prevaleceu o entendimento do Exmo. Ministro Gilmar Mendes (Relator), que prestigiou a norma coletiva que flexibilizou as horas in itinere, explicitando que, ainda que a questão esteja vinculada ao salário e à jornada de trabalho, a própria Constituição Federal permite a negociação coletiva em relação aos referidos temas, ficando vencidos os Exmos. Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que entendiam que, estando o direito relacionado com horas extras, seria inadmissível a negociação coletiva. 5. A conclusão a que se chega é que, exceto nos casos em que houver afronta a padrão civilizatório mínimo assegurado constitucionalmente ao trabalhador, será sempre prestigiada a autonomia da vontade coletiva consagrada pelo art. 7º, XXVI, da CR. 6. No presente caso, o TRT registrou apenas que o reclamante não usufruía integralmente o intervalo intrajornada, mas que houve regular negociação coletiva a respeito, o que atende ao precedente vinculante do STF, além de estar em consonância com a norma constitucional (artigo 7º, XIII) e legal (artigo 611-A, III, da CLT), que permitem a flexibilização da jornada de trabalho. 7. Impõe-se, assim, a reforma do acórdão regional, para que seja excluído da condenação o pagamento do intervalo intrajornada resultante da declaração de invalidade da norma coletiva. Recurso de revista conhecido, por violação do artigo 7º, XXVI, da CF, e provido. (RRAg-11158-55.2016.5.15.0032, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 26/08/2022).

Nesse contexto, impõe-se o reconhecimento de validade da negociação coletiva que reduziu o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos.

**PROCESSO Nº TST-RR-11752-15.2020.5.18.0010**

**CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

**2. MÉRITO****INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TESE 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. LIMITES DA INDISPONIBILIDADE NEGOCIAL**

Conhecido o recurso de revista por violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, no mérito **DOU-LHE PROVIMENTO** para, reformando o acórdão recorrido, excluir da condenação o pagamento de intervalo intrajornada e reflexos, no período abrangido pelas normas coletivas (a partir de 2018). Em consequência, absolve-se a ré da multa por interposição de embargos de declaração protelatórios.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, **por unanimidade**, I - **conhecer** do agravo e, no mérito, **dar-lhe provimento** para prosseguir no exame do agravo de instrumento; II - **conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **dar-lhe provimento** para determinar o julgamento do recurso de revista; e, **por maioria**, vencido o Exmo. Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, III - **conhecer parcialmente** do recurso de revista, apenas quanto ao tema "redução do intervalo intrajornada", por violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão recorrido, excluir da condenação o pagamento de intervalo intrajornada e reflexos, no período abrangido pelas normas coletivas (a partir de 2018). Em consequência, absolve-se a ré da multa por interposição de embargos de declaração protelatórios. Para fins recursais, fica inalterado o valor da condenação.

Brasília, 10 de abril de 2024.

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

**HUGO CARLOS SCHEUERMANN**

**Ministro Relator**