



Informe Estratégico – Para Turma do TST norma coletiva não pode flexibilizar descanso semanal

1 – Julgado caso pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho envolvendo a **flexibilização do direito à folga do descanso semanal** de trabalhadores fluviais, tripulantes de embarcações de navegação interior em águas de jurisdição nacional, que teve início com o ajuizamento de Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho, alegando que a empregadora, uma empresa de navegação e comércio, estaria desrespeitando a concessão de folgas no setor da navegação e exigindo dos trabalhadores jornadas exaustivas, sem folga semanal.

Em resumo, o Ministério Público do Trabalho buscou a condenação da empresa à concessão do descanso semanal a seus empregados fluviais embarcados, na proporção de dois dias de folga para cada dia de trabalho embarcado, bem como que organize equipes de trabalhadores para revezamento, para que as equipes em viagem possam gozar as folgas, dentre outros pedidos.

2 – Na Ação Civil Pública, a empresa empregadora de navegação e comércio apresentou defesa argumentando que **cumpria o previsto na convenção coletiva de trabalho**, bem como no **acordo coletivo de trabalho**.

3 – Inobstante a previsão coletiva, a 11ª Vara do Trabalho de Manaus/AM **julgou totalmente procedentes os pedidos** formulados pelo Ministério Público do Trabalho na pelo Ação Civil Pública, e condenou a empresa.

4 – Entendimento diferente teve o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR), de que as **normas coletivas cumpriram a exigência constitucional de concessão do repouso semanal**, adequando-se à realidade fática da atividade econômica, mediante negociação coletiva.

Para o TRT-11, as **normas coletivas autorizaram o labor por 75 dias, com descanso de 15 dias**, o que efetivamente atende as necessidades da atividade econômica, ao mesmo tempo em que confere ao trabalhador quantidade de folgas bem superiores a que teria direito um trabalhador submetido a jornada normal de

trabalho. Com isso, **entendeu como válidas as cláusulas coletivas** que estabelecem as escalas de trabalho e folga dos trabalhadores fluviais.

5 – O caso foi levado ao Tribunal Superior do Trabalho, tendo sido julgado pela Segunda Turma, que **considerou inválida a norma coletiva que flexibilizava o descanso semanal** dos trabalhadores fluviais.

Dentre os argumentos consignados na decisão proferida no Processo nº TST-RR-[1811-43.2014.5.11.0011](#), quanto à **flexibilização do descanso semanal**, a Segunda Turma faz menção ao decidido pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), em sessão realizada em 02/06/2022, quando da apreciação do [Tema 1.046](#) do ementário de repercussão geral, que 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".

Com isso, para o STF, as cláusulas dos **acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho**, que preveem o **afastamento ou limitação de direitos**, devem ser integralmente cumpridas e respeitadas, salvo quando afrontem direitos absolutamente indisponíveis.

Embora o STF não tenha definido no enunciado da [Tese 1.046](#) **quais seriam os direitos absolutamente indisponíveis**, para o Tribunal Superior do Trabalho a Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, prevê no [art. 611-A](#) da CLT **quais direitos podem ser negociados coletivamente**, enquanto o [art. 611-B](#) da CLT prevê **quais direitos não podem ser objeto de procedimento negocial coletivo**.

E a partir da aprovação do [Tema 1.046](#) do ementário de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em **vários julgados** o Tribunal Superior do Trabalho tem reiteradamente decidido que as **cláusulas dos acordos coletivos e das convenções coletivas de trabalho**, que preveem o **afastamento ou limitação de direitos**, devem ser **integralmente cumpridas e respeitadas**, salvo quando, afrontem **direitos absolutamente indisponíveis** assegurados pelas normas constitucionais, pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

Assim, objetivamente, a **flexibilização de direitos trabalhistas**, mediante negociação coletiva, irá depender de **autorização expressa** da Constituição Federal, dos tratados e convenções internacionais e das normas infraconstitucionais que asseguram o patamar mínimo civilizatório, bem como, do previsto no [art. 611-A](#) e no [art. 611-B](#), ambos da CLT.

6 – Na situação ocorrida no Processo nº TST-RR-[1811-43.2014.5.11.0011](#), envolvendo a categoria profissional dos trabalhadores fluviais e a existência de **normas coletivas flexibilizando a folga do descanso semanal**, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que **o caso não tem aderência** ao [Tema 1.046](#) da Tabela de Repercussão Geral, visto que envolve **negociação coletiva** que **flexibiliza direito expressamente previsto na Constituição Federal**, no [inciso XV](#) do art. 7º que dispõe sobre **direito ao repouso semanal remunerado**.

Com isso, apesar da previsão contida em convenção coletiva de trabalho, ajustada entre os sindicatos laboral e patronal, e em acordo coletivo de trabalho firmado pela empresa de navegação e comércio com o sindicato que representa os trabalhadores fluviais, a empregadora foi **condenada pela Segunda Turma do TST**, inclusive a pagar indenização por **dano moral coletivo** no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), a ser revertido ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

7 – Daí a **necessidade e importância** de sindicatos patronais e laborais, e empresas, observarem, quando do **processo de negociação coletiva**, se o que está sendo ajustado **não viola direito absolutamente indisponível**, e que por esse motivo não pode ser objeto de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, sob risco de **condenações judiciais**, inclusive com o **cumprimento de pesadas obrigações pecuniárias** para as empresas empregadoras, que apesar de estarem **aparentemente amparadas** por uma norma coletiva, ainda assim podem responder judicialmente por **violação a direitos que não deveriam ter sido negociados coletivamente**.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT