



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

23 de março de
2026

Ano 07 / Nº 627

Informe Estratégico – TST invalida norma coletiva que reduzia intervalo entre jornadas de trabalho

Resumo

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou, em 13/3/2026, que uma empresa de energia violou a legislação trabalhista ao adotar, por norma coletiva, um intervalo de apenas oito horas entre jornadas de trabalho para um operador de usina. Conforme a CLT, o intervalo mínimo é de 11 horas, e esse direito não pode ser reduzido nem mesmo por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

1 – Pontos principais da decisão do TST.

Em recente decisão, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reforçou que o **intervalo interjornada** é uma norma de saúde e segurança, integrando o “núcleo de direitos absolutamente indisponíveis”. Por isso, não pode ser flexibilizado, mesmo que haja previsão em norma coletiva.

No caso, um operador de usina trabalhava em sistema de revezamento com apenas oito horas entre os turnos, contrariando o [artigo 66](#) da CLT, que **exige onze horas mínimas entre duas jornadas de trabalho**. A empresa alegou validade da norma coletiva e compensação por folgas, mas o TST entendeu que tais compensações não eliminam a irregularidade.

Consta no processo que o trabalhador cumpria jornada em turnos de revezamento de oito horas, conforme previsto em instrumento coletivo da categoria. Ocorre que o turno de trabalho se encerrava à meia-noite e o turno seguinte tinha início às oito horas da manhã. Dessa forma, o intervalo entre uma jornada e outra era de apenas oito horas, descumprindo o intervalo mínimo de onze horas exigido pela legislação



trabalhista.

O Ministro relator, Cláudio Brandão, destacou que o Supremo Tribunal Federal **permite que normas coletivas limitem direitos**, mas não quando atingem direitos essenciais ligados à saúde e segurança do trabalhador, como o descanso interjornada. Para o relator, esses direitos compõem o chamado “patamar civilizatório mínimo”, que não pode ser negociado coletivamente.

Com isso, a empresa foi condenada a pagar **horas extras** equivalentes às três horas faltantes entre as 8 horas concedidas e as 11 horas exigidas pela CLT, em todos os dias em que houve violação.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negou provimento ao recurso interposto pela empresa de energia no processo [RRAg - 1073-96.2016.5.11.0201](#), cujo acórdão foi publicado em 13 de março de 2026.

2 – Orientações para indústrias.

Intervalos entre jornadas de trabalho não podem ser reduzidos por negociação coletiva, ainda que haja benefícios compensatórios. O descumprimento do **intervalo interjornada** pode gerar horas extras com reflexos em descanso semanal remunerado, férias, décimo terceiro salário e FGTS.

Empresas que operam em regime de turno ininterrupto de revezamento devem revisar escalas e instrumentos coletivos, caso contenham previsões que não estejam em conformidade com o disposto no [artigo 66](#) da CLT.

A decisão da Sétima Turma reforça a tendência jurisprudencial do TST quanto à intangibilidade de normas de saúde e segurança.

A decisão, inclusive, reafirma que o poder negocial das categorias tem limites: direitos absolutamente indisponíveis, como o intervalo mínimo de onze horas entre duas jornadas de trabalho, não podem ser reduzidos por acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho. Empresas devem revisar seus procedimentos internos para assegurar conformidade com a CLT e o entendimento judicial consolidado.


No que se refere ao **intervalo intrajornada**, previsto no [artigo 71](#) da CLT, estabeleceu-se que, para jornadas superiores a seis horas, deve ser concedido ao empregado um período mínimo de uma hora para repouso e alimentação. A legislação admite a



redução desse intervalo apenas em duas hipóteses específicas: a) quando houver autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que a empresa disponha de refeitório adequado e comprove que a redução não acarreta prejuízo à saúde do trabalhador ([§ 3º](#) do artigo 71 da CLT); e b) quando houver negociação coletiva, permitindo a redução para até 30 minutos, desde que tal previsão conste expressamente em convenção ou acordo coletivo, nos termos do [inciso III](#) do artigo 611-A da CLT. Fora dessas hipóteses legalmente previstas, a redução do intervalo intrajornada é considerada inválida, gerando ao empregador a obrigação de pagar indenização correspondente ao período suprimido, acrescida de 50%, conforme dispõe o [§ 4º](#) do artigo 71 da CLT. Apesar da ampliação do espaço conferido à negociação coletiva, subsistem limites intransponíveis relacionados à saúde e segurança do trabalhador, que não podem ser flexibilizados de forma a comprometer o patamar mínimo de proteção garantido pela legislação.

Por fim, é importante ressaltar que o simples fato de determinada previsão constar em instrumento coletivo **não significa**, por si só, que ela é **automaticamente legal ou válida**. A negociação coletiva possui **limites jurídicos definidos**, especialmente quando envolve direitos considerados indisponíveis ou relacionados à saúde, segurança e higiene do trabalho. Assim, ainda que haja **concordância formal** entre empresa(s) e sindicato que representa os trabalhadores ou entre sindicato patronal e sindicato laboral, cláusulas que **violem garantias mínimas previstas em lei** podem ser **declaradas inválidas pelo Judiciário**, o que pode gerar riscos e prejuízos significativos às empresas.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

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

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT