



PROCESSO N° TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045

A C Ó R D ã O  
4ª Turma  
GMALR/acg

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014.

1. INTERVALO INTERJORNADAS. NORMA COLETIVA QUE AUTORIZA O DESMEMBRAMENTO DA JORNADA DE TRABALHO EM DUAS OU TRÊS "PEGADAS", COM ALTERAÇÃO DOS PERÍODOS DE DESCANSO, INCLUSIVE NO QUE SE REFERE AO INTERVALO ENTRE JORNADAS DO ART. 66 DA CLT. TRANSPORTE RODOVIÁRIO. FRETAMENTO. VALIDADE. APLICAÇÃO DO ART. 7º, XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DO ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (RE 590.415). NÃO PROVIMENTO. I. Conforme estabelecido pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/5/2015, Tema 152), **(a)** "a Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de auto composição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical"; **(b)** "a Constituição de 1988 [...] prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF)"; **(c)** "no âmbito do direito coletivo, não se verifica [...] a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da



**PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

*vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual"; (d) "não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho".* **II.** O processo de negociação coletiva consiste em concessões recíprocas, de forma que o resultado do instrumento constitui condição benéfica às partes. Tendo presente esta premissa, as cláusulas decorrentes da negociação coletiva não podem ser analisadas de forma atomizada, pois cada uma se vincula ao equilíbrio da negociação coletiva. A vantagem compensatória é inerente à negociação coletiva, sendo desnecessária sua identificação pormenorizada. **III.** No caso, a Corte Regional decidiu pela validade da norma coletiva em que se autoriza o desmembramento da jornada de trabalho em duas ou três "pegadas" diárias, com alteração dos períodos de descanso, inclusive no que se refere ao intervalo entre jornadas do art. 66 da CLT, sobretudo em razão das peculiaridades do trabalho no ramo de transportes sob o regime de fretamento. **IV.** O entendimento adotado pela Corte de origem converge daquele fixado pelo Supremo Tribunal Federal em matéria de repercussão geral (RE 590.415, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/5/2015, Tema nº 152) e, sob esse enfoque, não viola o disposto no art. 7º, VI, XIII, XIV e XXII, da Constituição Federal. **V. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**,

Firmado por assinatura digital em 27/03/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



**PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

em que é Agravante **MANUEL GUSTAVO DE PONTES FILHO** e Agravados **EMPRESA DE TURISMO SANTA RITA LTDA. e SANTA RITA AGÊNCIA DE VIAGENS E TURISMO LTDA..**

A Vice-Presidência Judicial Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região denegou seguimento ao recurso de revista interposto pelo Reclamante (decisão de fls. 472/474), o que ensejou a interposição do presente agravo de instrumento (fls. 476/457).

Os Agravados não apresentaram contraminuta ao agravo de instrumento e nem contrarrazões ao recurso de revista, conforme certidão de fl. 487.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

**V O T O**

**1. CONHECIMENTO**

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do agravo de instrumento, dele **conheço**.

**2. MÉRITO**

A decisão denegatória está assim fundamentada:

**“DURAÇÃO DO TRABALHO / INTERVALO INTERJORNADAS.**

Alegação(ões):

- contrariedade à(s) Súmula(s) nº 110; nº 437, item II do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.
- contrariedade a Orientação Jurisprudencial: SBDI-I/TST, nº 355.
- violação do(s) artigo 7º, inciso VI, XIII; artigo 7º, inciso XIV, XXII, da Constituição Federal.
- violação do(a) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 66.
- divergência jurisprudencial indicada a partir da folha 371 (6 arestos).



**PROCESSO N° TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

Sustenta o Recorrente é inválida a cláusula normativa que prevê a redução do intervalo interjornadas. Pugna pelo deferimento das horas extras, nos exatos termos da Orientação Jurisprudencial 355 da SDI-I do C. TST.

Consta do v. Acórdão:

*1. Do intervalo do art. 66 da CLT*

*Não prospera o inconformismo.*

*Isso porque a questão foi tratada pelas Convenções Coletivas de Trabalho que autorizaram expressamente o desmembramento da jornada de trabalho em duas ou três 'pegadas' diárias, com alteração dos períodos de descanso, inclusive no que se refere ao intervalo entre jornadas previsto no art. 66 da CLT (vide cláusula 11ª, fls. 154/155). As cláusulas ajustadas em norma coletiva devem ser observadas e valorizadas, pois fazem lei entre as partes (inteligência do art. 7º, XXVI da Constituição Federal), máxime no caso vertente, dadas as peculiaridades do trabalho no ramo de transportes sob o regime de fretamento.*

*Nada a reparar.*

Inviável o seguimento do recurso neste tópico. O v. acórdão apenas interpretou as normas coletivas da categoria e as aplicou ao caso concreto. A particularidade da situação fática ( ramo de transporte sob o regime de fretamento) torna impertinentes os dispositivos e verbetes indicados no apelo.

Como se vê, a discussão é interpretativa, combatível nessa fase recursal mediante a apresentação de tese oposta. No entanto, os arestos regionais transcritos não demonstram divergência específica à hipótese sub judice, porquanto não enfrentam a questão sob o enfoque adotado na decisão recorrida de se considerar o desmembramento da jornada diária em 'pegadas' diárias com alteração dos períodos de descanso, dada as características próprias da categoria profissional do motorista.

Assim, resta inviabilizada a admissibilidade do apelo, nos termos da Súmula nº 296 da C. Corte Superior.

Ressalte-se que, se uma norma pode ser diversamente interpretada, não se pode afirmar que a adoção de exegese diversa daquela defendida pela parte enseja violação literal a essa regra, pois esta somente se configura



**PROCESSO N° TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

quando se ordena exatamente o contrário do que o dispositivo expressamente estatui. Do mesmo modo, não se pode entender que determinada regra restou malferida se a decisão decorre do reconhecimento da existência, ou não, dos requisitos ensejadores da aplicação da norma. No caso dos autos, o exame do decisorium não revela a ocorrência apta a ensejar a reapreciação com supedâneo na alínea 'c' do artigo 896 da CLT.

**CONCLUSÃO**

**DENEGO seguimento ao Recurso de Revista” (fls. 472/474) .**

O agravo de instrumento não merece provimento, pelas seguintes razões:

**2.1. INTERVALO INTERJORNADAS. NORMA COLETIVA QUE AUTORIZA O DESMEMBRAMENTO DA JORNADA DE TRABALHO EM DUAS OU TRÊS “PEGADAS”, COM ALTERAÇÃO DOS PERÍODOS DE DESCANSO, INCLUSIVE NO QUE SE REFERE AO INTERVALO ENTRE JORNADAS DO ART. 66 DA CLT. TRANSPORTE RODOVIÁRIO. FRETAMENTO. VALIDADE. APLICAÇÃO DO ART. 7º, XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DO ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (RE 590.415)**

No recurso de revista, a parte Recorrente preencheu os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT (redação da Lei nº 13.015/2014), quanto ao tema em destaque.

O Reclamante insiste no processamento do seu recurso de revista, por violação dos arts. 7º VI, XIII, XIV e XXII, da Constituição Federal e 66 da CLT, contrariedade às Súmulas nºs. 110 e 437, II, e à Orientação Jurisprudencial nº 355 da SbDI-1 do TST.

Argumenta que são inválidas as cláusulas normativas que suprimem ou reduzem o intervalo interjornadas, *“não havendo como negar o direito do trabalhador no que se refere o critério de remunerar não apenas o adicional afeto, a horas extras, mas sim a fração sonogada do intervalo acrescida do respectivo percentual previsto para o tempo de sobrejornada”* (fl. 464).

Alega que *“as horas de trabalho que invadem o tempo de intervalo interjornadas, assegurado em 11 horas pelo art. 55 e em 24*



**PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

*horas pelo art. 67 da CLT, devem ser pagas como extraordinárias, por analogia do disposto no art. 71, § 4º, da CLT” (fl. 467).*

*Obtempera que “as normas jurídicas pertinentes aos intervalos para descanso têm natureza afeta a norma de saúde pública, exigindo interpretação fundada na premissa de que o aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança laboral, com a pertinente redução de riscos, constitui direito subjetivo do trabalhador, assegurado constitucionalmente” (fl. 468).*

Afirma, ainda, que a decisão recorrida diverge do entendimento de outros Tribunais acerca da matéria. Transcreve arestos para demonstração de divergência jurisprudencial.

Consta do acórdão recorrido:

**“1. Do intervalo do art. 66 da CLT**

Não prospera o inconformismo.

Isso porque a questão foi tratada pelas Convenções Coletivas de Trabalho que autorizaram expressamente o desmembramento da jornada de trabalho em duas ou três “pegadas” diárias, com alteração dos períodos de descanso, inclusive no que se refere ao intervalo entre jornadas previsto no art. 66 da CLT (vide cláusula 11ª, fls. 154/155). As cláusulas ajustadas em norma coletiva devem ser observadas e valorizadas, pois fazem lei entre as partes (inteligência do art. 7º, XXVI da Constituição Federal), máxime no caso vertente, dadas as peculiaridades do trabalho no ramo de transportes sob o regime de fretamento.

Nada a reparar” (fls. 453).

Como visto, o Tribunal de origem decidiu pela validade da norma coletiva em que se autoriza o desmembramento da jornada de trabalho em duas ou três “pegadas” diárias, com alteração dos períodos de descanso, inclusive no que se refere ao intervalo entre jornadas do art. 66 da CLT, sobretudo em razão das peculiaridades do trabalho no ramo de transportes sob o regime de fretamento.

A Constituição Federal de 1988, em dispositivos autoaplicáveis e não dependentes de regulamentação específica, é clara ao reconhecer a validade da negociação coletiva, como modelo de



**PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

normatização autônoma, em respeito ao princípio da autonomia coletiva privada dos sindicatos:

"**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

**XXVI** - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho".

Conforme estabelecido pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal "*reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de auto composição de conflitos trabalhistas*", assentando de forma explícita "*a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas*". Da mesma forma, restou fixado pelo referido precedente que as normas instituídas por negociação coletiva podem prevalecer sobre "*o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta*", assim ementado:

**"DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.**

(...)

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, **a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.** 4. **A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a auto composição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho.** O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.



PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045

[...]

27. O reverso também parece ser procedente. A **concepção paternalista** que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, **contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas** e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público. (...)

28. Nessa linha, **não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho**. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

[...]

48. Não socorre a causa dos trabalhadores a afirmação, constante do acórdão do TST que uniformizou o entendimento sobre a matéria, de que "o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância". **Não se pode tratar como absolutamente incapaz e inimputável para a vida civil toda uma categoria profissional, em detrimento do explícito reconhecimento constitucional de sua autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF)**. As normas paternalistas, que podem ter seu valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz" (RE 590.415-SC, Relator Ministro Roberto Barroso, julgado em 30/04/15; grifos nossos).





**PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

No voto do saudoso Ministro Teori Zavascki nesse **leading case**, adotou-se explicitamente a teoria do conglobamento, segundo a qual o acordo e convenção coletivos são fruto de concessões mútuas, cuja anulação não pode ser apenas parcial em desfavor de um dos acordantes nem depender de explicitação de vantagens compensatórias à flexibilização de direitos:

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

No RE 895.759 (Relator Ministro Teori Zavascki, DJE 13/09/16), por exemplo, aplicando o precedente do Tema 152, do Ministro Roberto Barroso, para o caso de supressão das horas **in itinere**, assim decidiu, ressaltando, mas não condicionando, a avença às vantagens compensatórias, implícitas ou explícitas, pois a vontade da categoria, manifestada em assembleia geral, deve ser respeitada:

"O **Tribunal de origem** entendeu, todavia, pela **invalidade do acordo coletivo de trabalho**, uma vez que **o direito às horas in itinere seria indisponível** em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT [...] O acórdão recorrido **não se encontra em conformidade com a ratio adotada no julgamento do RE 590.415**, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, **concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda**, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical. Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as



**PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida" (grifos nossos).

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, a jurisprudência se orienta no sentido de que a teoria do conglobamento deve ser adotada para dirimir conflito entre normas coletivas de trabalho, daí resultando que cada instrumento deve ser visto de forma global.

O processo de negociação consiste em concessões recíprocas, de forma que o resultado do instrumento constitui condição benéfica às partes.

Tendo presente esta premissa, as cláusulas decorrentes da negociação coletiva não podem ser analisadas de forma atomizada, pois cada uma se vincula ao equilíbrio da negociação coletiva. A vantagem compensatória é inerente à negociação coletiva, sendo desnecessária sua identificação pormenorizada.

É o que se extrai do seguinte julgado:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Preliminar que se deixa de examinar, com base no art. 249, § 2º, do CPC. 2. DIFERENÇAS SALARIAIS E PRÊMIO ASSIDUIDADE. CONFLITO APARENTE DE NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. CONGLOBAMENTO. A teoria do conglobamento, ao preconizar que cada instrumento autônomo deve ser considerado em seu conjunto, é a que se mostra mais adequada para solucionar o conflito aparente de normas coletivas, pois, ao mesmo tempo em que preserva o direito do trabalhador, privilegia todo o sistema normativo, dando-lhe efetividade e contribuindo para maior segurança jurídica. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-868-71.2012.5.04.0017, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, **3ª Turma**, DEJT 01/04/2016).



**PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

A esse respeito, consta do corpo da fundamentação do aludido acórdão:

"A teoria do conglobamento, ao preconizar que cada instrumento autônomo deve ser considerado em seu conjunto, é a que se mostra mais adequada para solucionar o conflito aparente de normas coletivas, pois, ao mesmo tempo em que preserva o direito do trabalhador, privilegia todo o sistema normativo, dando-lhe efetividade e contribuindo para maior segurança jurídica.

Discorrendo sobre o princípio da aplicação da norma mais favorável, o Ministro Mauricio Godinho Delgado assevera:

*No tocante ao processo de hierarquização de normas, não poderá o operador jurídico permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo processo de interpretação e aplicação do Direito. Assim, o encontro da regra mais favorável não se pode fazer mediante uma separação tópica e casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado e praticamente criando-se ordens jurídicas próprias e provisórias em face de cada caso concreto – como resulta do enfoque proposto pela teoria da acumulação.*

*Ao contrário, o operador jurídico deve buscar a regra mais favorável enfocando globalmente o conjunto de regras componentes do sistema, discriminando, no máximo, os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito (teoria do conglobamento) (Curso de Direito do Trabalho, 14ª Ed., LTr, 2015, p. 203/204).*

É firme a jurisprudência da SBDI-1/TST quanto à adoção da teoria do conglobamento em caso de conflito aparente entre normas coletivas".

Acresçam-se, ainda, os seguintes julgados:

**"RECURSO DE EMBARGOS. REAJUSTES SALARIAIS. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO X ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. PREVALÊNCIA. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. Prende-se a controvérsia a se definir se uma norma coletiva que prevê reajuste salarial (benéfica, portanto, para a categoria) deve**



**PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

ser aplicada, na circunstância específica de haver, no mesmo período, um acordo coletivo que não faz qualquer menção a reajuste salarial, tudo à luz do artigo 620 da CLT. Dentro do princípio da hierarquia das normas, os acordos e convenções coletivas de trabalho têm prevalência sobre os ajustes individuais, quando mais favoráveis. Tanto é assim, que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho terá validade (art. 619 da CLT). Na hipótese em exame, o Banco deveria ter obtido pronunciamento explícito, para a avaliação da tese, de que o reajuste correspondente à data-base de setembro/2000 teria sido substituído por uma contrapartida que ensejasse, agora, a apreciação sob o ângulo de ter sido ou não mais benéfica, no conjunto, frente ao que dispõe o art.620 da CLT. Inexistindo na decisão atacada esse pronunciamento, tem-se que, diante das características do direito brasileiro a respeito da eficácia dos instrumentos de negociação coletiva, aplicável é a Convenção Coletiva de Trabalho intersindical, porque hierarquicamente superior e porque prevê vantagem não prevista pelo Acordo Coletivo setorial ou interempresarial (art. 620 da CLT), sem demonstração de contrapartida que possa permitir avaliação de eventual benefício do ACT, hierarquicamente inferior, em relação à CCT, hierarquicamente superior. Recurso de embargos conhecido por divergência jurisprudencial e não provido" (E-RR-1728400-18.2002.5.09.0002, **SbDI-1**, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 20/02/2015, grifos nossos).

**"EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. NORMA MAIS FAVORÁVEL. ART. 620 DA CLT. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. TRABALHO PORTUÁRIO.** Em princípio, parece vontade do legislador conferir prevalência do acordo coletivo sobre as convenções coletivas. A uma, por prever a faculdade de celebração de acordo coletivo no art. 611, § 1º, da CLT, a duas, por autorizar os empregados diretamente interessados a prosseguir com negociação coletiva com fins de celebração de acordo coletivo, em situação excepcionalíssima de comprovada recusa pelo sindicato, nos termos do art. 617 da CLT, o que não se autoriza em nenhuma hipótese para a celebração de convenção coletiva. E,



**PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

afinal, por mencionar no art. 620 da CLT, que se mais favoráveis, as condições estabelecidas em convenção prevalecem sobre as estipuladas em acordo. É dizer: reputou-se necessário explicitar em texto de lei que se aplica a convenção coletiva, apenas se mais favorável, nada prevendo para a situação inversa de existir regras mais favoráveis constantes de acordo, por presumir-se o acordo coletivo, de fato, a norma aplicável aos empregados. Todavia, a par da autorização legal para que se observe a convenção coletiva em detrimento de acordo que se considere menos favorável, vigora no direito do trabalho o princípio da norma mais favorável, desdobramento do princípio da proteção, identificado por Américo Plá Rodriguez. Cuida-se de aplicar ao empregado a norma mais favorável existente no ordenamento jurídico vigente. Embora clara a premissa, para a efetividade do princípio cumpre socorrer de metodologia para se definir a norma mais favorável no caso concreto. Prevalece na doutrina e na jurisprudência, especialmente para a análise das normas coletivas, **a teoria do conglobamento que leva em conta a totalidade dos benefícios alcançados e os sacrifícios recíprocos das condições de trabalho estipuladas**. Nesse contexto, o art. 620 da CLT, ao tempo em que pode remeter a uma preferência dos acordos sobre as convenções, não comporta, de outro lado, a presunção de que acordos coletivos sejam mais favoráveis em relação às convenções coletivas de trabalho. O trabalho portuário não constitui qualquer exceção a esta regra. Com efeito, não se extrai do art. 43 da Lei nº 12.815/2013 deva prevalecer o acordo sobre a convenção coletiva de trabalho, mas tão-somente a primazia da negociação coletiva para a definição da remuneração, funções, composição dos ternos, a multifuncionalidade e as demais condições do trabalho avulso. Embargos de que se conhece e a que se nega provimento" (E-RR-287-69.2011.5.04.0121, **SBDI-1**, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 10/10/2014, grifos nossos).

"EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ACORDO COLETIVO. CONFLITO. PREVALÊNCIA. ARTIGO 620 DA CLT. NÃO PROVIMENTO. 1. Da exegese do artigo 620 da CLT, tem-se que, no conflito entre acordo e convenção coletiva de trabalho, deve prevalecer a



**PROCESSO Nº TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

norma mais benéfica ao empregado, entendida essa no seu todo, tendo em vista a **teoria do conglobamento** adotada por este Tribunal Superior. 2. Recurso de embargos conhecido e não provido" (E-RR-165300-14.2007.5.18.0011, **SbDI-1**, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 16/05/2014, grifos nossos).

"RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. COEXISTÊNCIA. PREVALÊNCIA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. ART. 620 DA CLT. **TEORIA DO CONGLOBAMENTO**. A controvérsia relativa à coexistência de acordo e convenção coletiva de trabalho e à determinação da norma prevalecente deve ser dirimida à luz do art. 620 da CLT. Esse dispositivo prevê que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho. Trata-se de preceito vigente no ordenamento jurídico, cuja regência mostra-se plenamente compatível com a ordem constitucional de 1988, consoante o que estabelece o art. 7º em seu caput, bem como nos incisos VI e XXVI. Ademais, para a apuração de qual norma apresenta-se mais benéfica ao trabalhador impõe-se a análise de cada um dos instrumentos - acordo e convenção coletiva - como um todo, em atenção ao que orienta a teoria do conglobamento. Precedentes da SBDI-1 e de todas as oito Turmas do TST. Recurso de embargos conhecido e não provido" (E-RR-201000-66.2007.5.18.0006, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, **SbDI-1**, DEJT 08/03/2013, grifos nossos).

Cabe reafirmar, portanto, que a teoria do conglobamento pressupõe a aplicação do instrumento coletivo em sua unidade e completude, **tanto para resolver conflitos com outro instrumento, como também para sua compreensão interna, no sentido de decorrer de concessões recíprocas**, ou seja, que de que os benefícios de cada parte relacionam-se com sacrifícios correspondentes.

**No caso**, a Corte Regional decidiu pela decidiu pela validade da norma coletiva em que se autoriza o desmembramento da jornada



**PROCESSO N° TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

de trabalho em duas ou três "pegadas" diárias, com alteração dos períodos de descanso, inclusive no que se refere ao intervalo entre jornadas do art. 66 da CLT, sobretudo em razão das peculiaridades do trabalho no ramo de transportes sob o regime de fretamento.

O entendimento adotado pela Corte de origem converge daquele fixado pelo Supremo Tribunal Federal em matéria de repercussão geral (RE 590.415, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/5/2015, Tema n° 152) e, sob esse enfoque, não viola o disposto no art. 7º, VI, XIII, XIV e XXII, da Constituição Federal, tampouco o art. 66 da CLT.

Não há, por sua vez, contrariedade à Súmula n° 110 e à Orientação Jurisprudencial n° 355 da SbDI-1 do TST, porquanto não tratam especificamente da validade ou não de norma coletiva em que se autoriza o desmembramento da jornada de trabalho em duas ou três "pegadas" diárias, com alteração dos períodos de descanso.

A Súmula n° 437, II, a seu turno, retrata o posicionamento do TST com relação a validade de cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contempla a redução ou supressão do intervalo intrajornada e, não, do intervalo interjornadas.

Os arestos colacionados às fls. 464/467 se revelam inespecíficos à luz da Súmula n° 296, I, do TST. Os referidos modelos trazem a tese genérica da invalidade de norma coletiva que possibilita a alteração do intervalo interjornadas, sem especificar as circunstâncias fáticas em que a questão foi resolvida, na espécie, o desmembramento da jornada de trabalho em duas ou três "pegadas" diárias, com alteração dos períodos de descanso.

**Nego provimento** ao agravo de instrumento.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, **conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 27 de março de 2019.

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

Firmado por assinatura digital em 27/03/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



**PROCESSO N° TST-AIRR-2911-14.2013.5.02.0045**

**ALEXANDRE LUIZ RAMOS**  
Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1001FA56713F8BF92E.