

NORMA COLETIVA – SUPRESSÃO DE MINUTOS RESIDUAIS – INVALIDADE OU VALIDADE?

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

No dia 03/12/2025 foi publicada notícia no site do Tribunal Superior do Trabalho - TST, referente ao julgamento proferido nos autos do processo nº TST-RRAg-0011087-53.2017.5.03.0064, cujo acórdão foi publicado no dia 01/12/2025.

Consta da matéria que o Reclamante relatou “na ação trabalhista que, durante todo o contrato, chegava à mina no transporte fornecido pela empresa e cumpria uma rotina obrigatória antes mesmo de registrar o ponto. Todos os dias, precisava trocar o uniforme, pegar os equipamentos de proteção, retirar o lanche e participar do diálogo diário de segurança. Esse conjunto de atividades consumia cerca de 40 minutos. Ao final do turno, a dinâmica era semelhante. Depois de subir do subsolo e registrar a saída, ele aguardava por volta de 30 minutos até poder embarcar no transporte de retorno.”

O Autor enfatizou que os períodos, que totalizavam 1h e 10m diários, representavam tempo à disposição do empregador.

A Reclamada contestou a ação afirmando que havia previsão em norma coletiva autorizando a supressão dos minutos residuais.

Na instância originária restou entendido que as referidas atribuições deveriam ser consideradas como tempo à disposição do empregador, uma vez que as “questões estão pacificadas pelo C. TST, por meio das súmulas 366 e 429 de sua jurisprudência, bem como pelo Eg. TRT 3, na Tese Jurídica Prevalente nº 15.”

De outro lado, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, entendeu que “a matéria relativa ao alegado tempo à disposição não está assegurada constitucionalmente e não configura direito absolutamente indisponível, não havendo como afastar a validade da norma coletiva, à luz do 7º, XXVI, da CR/88, independentemente do tempo gasto nas atividades realizadas pelo empregado no referido lapso temporal. Deve prevalecer, também no particular, o entendimento atual do STF acerca da matéria, esposado no julgamento do Tema n. 1.046”.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho - TST, diante de Recurso interposto, em decisão unânime, entendeu por bem em dar provimento ao apelo para restabelecer a condenação da AngloGold Ashanti “ao pagamento de 1h10 extras por dia a um eletricitista cuja rotina incluía atividades obrigatórias antes e depois do registro do ponto. O colegiado considerou abusiva a supressão do período por norma coletiva e afastou a validade da cláusula, por entender que houve violação a direito indisponível.” A ementa do julgado foi assim redigida:

“3. (...) RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. MINUTOS RESIDUAIS. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. REGISTRO FÁTICO DE 1 HORA E 10 MINUTOS DIÁRIOS (40 MINUTOS NA ENTRADA E 30 MINUTOS NA SAÍDA). DURAÇÃO ABUSIVA. DIREITO INDISPONÍVEL. AUSÊNCIA DE ESTRITA ADERÊNCIA AO TEMA 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. O debate acerca da validade das normas coletivas que flexibilizam determinados direitos trabalhistas já não

comporta maiores digressões, considerando a jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal, proferida no Recurso Extraordinário nº 1.121.633, com Repercussão Geral, que culminou com a tese do Tema nº 1.046, de observância obrigatória: "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". Por outro lado, o próprio STF, no acórdão do Recurso Extraordinário nº 590.415, afeto ao Tema nº 152 de Repercussão Geral, sinalizou o que considera direito indisponível, ao se referir à noção de "patamar civilizatório mínimo", exemplificado pela preservação das normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, salário mínimo, liberdade de trabalho, entre outros. Essa diretriz foi reafirmada no julgamento da ADI nº 5322, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes (acórdão publicado no DJE em 30 /08/2023). Em relação aos minutos residuais, a posição deste órgão fracionário é a de validar as disposições normativas. Excepcionam-se apenas casos eventualmente abusivos, e é justamente essa a situação dos autos, pois, conforme registrado pelo acórdão regional, o tempo à disposição do empregador, sem cômputo na jornada de trabalho, alcançava 1h e 10 minutos diários (40 minutos na entrada e 30 minutos da saída), duração que foge completamente à razoabilidade. Em tal panorama, vê-se que norma coletiva alcançou direito indisponível, a afastara estrita aderência ao tema em discussão. Recurso de revista conhecido e provido."

Vale a pena a transcrição de trecho da fundamentação do v. acórdão que elucida bem a questão:

"... por ocasião do julgamento do Tema nº 152 de Repercussão Geral, no qual o Ministro Luís Roberto Barroso ressaltou:

"Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas. (destaquei)

Referiu-se, ainda, às hipóteses em que a própria Constituição Federal atribui à negociação coletiva a possibilidade de restringir direitos assegurados ao trabalhador. Exemplifico com o seguinte trecho:

"Assim, ainda que de forma não exaustiva, entendo que a jurisprudência do próprio TST e do STF considera possível dispor, em acordo ou convenção coletiva, ainda que de forma contrária a lei sobre aspectos relacionados a: (i) remuneração (reduzibilidade de salários, prêmios, gratificações, adicionais, férias) e (ii) jornada (compensações de jornadas

de trabalho, turnos ininterruptos de revezamento, horas in itinere e jornadas superiores ao limite de 10 horas diárias, excepcionalmente nos padrões de escala doze por trinta e seis ou semana espanhola)".

Com efeito, as entidades representativas das categorias profissionais e econômicas terão ampla liberdade para dispor acerca de direitos trabalhistas, mas com limites nas normas de natureza cogente e de caráter irrenunciável que representam o mínimo social - ou, para outros, o mínimo existencial -, assegurado ao trabalhador.

Essa diretriz foi reafirmada no julgamento da ADI nº 5322, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes (acórdão publicado no DJE em 30/08/2023), que invocou - e restabeleceu - antiga jurisprudência do STF na matéria, ao mencionar precedente de 2007 relatado pelo Ministro Sepúlveda Pertence (destaques postos):

"Muito embora seja prestigiada essa formação de vontade entre empregadores e empregados para reger as condições da relação de trabalho, a autonomia de vontade coletiva não é um direito absoluto, devendo o seu conteúdo ser avaliado pelo Poder Judiciário sempre que estiver em jogo violação aos direitos e garantias individuais e sociais dos trabalhadores. É nesse sentido o voto do Ministro SEPÚLVEDA PERTENCE, durante o julgamento do AI 617.006 AgR, Primeira Turma, DJ de 23/3/2007: 'O preceito do art. 7º, XXVI, não confere presunção absoluta de validade aos acordos e convenções coletivos, podendo a Justiça Trabalhista revê-los caso se verifique afronta à lei'".

Considerando o "patamar civilizatório mínimo", espécie de cláusula de barreira à disponibilidade dos direitos por meio da negociação coletiva, o Ministro Gilmar Mendes, além de invocar a previsão contida nos artigos 611-A e 611-B da CLT, naquilo em que preveem a superioridade normativa dos acordos e convenções coletivas sobre a lei ou vedam essa possibilidade, ressaltou a necessidade de que seja revisitada a jurisprudência consolidada no âmbito do STF e deste Tribunal, o que significa reafirmar o seu papel reservado constitucionalmente a este último de definir a interpretação final da legislação infraconstitucional em matéria trabalhista. Representa, assim, o prestígio desta Corte no cenário nacional e a correção das teses nela fixadas. Afirmou S. Exª:

"É claro que nem sempre é fácil delimitar ex ante qual seria o patamar civilizatório mínimo que escaparia do âmbito da negociabilidade coletiva. Para conferir maior segurança jurídica às negociações, a Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, acrescentou à CLT dois dispositivos que definiriam, de forma positiva e negativa, os direitos passíveis de serem objeto de negociação coletiva. A redação conferida ao art. 611-A da CLT prevê as hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, enquanto que o art. 611-B da CLT, lista matérias que não podem ser objeto de transação em acordos e negociações coletivos caso sejam suprimidos ou reduzidos. Considerando que, na presente ação, não estamos discutindo a constitucionalidade dos arts. 611-A e 611-B da CLT, entendo que uma resposta mais efetiva sobre os limites da negociabilidade coletiva deve ser buscada na própria jurisprudência consolidada do TST e do STF em torno do tema". Mais adiante em seu voto, mencionou: "Por outro lado, é entendimento assente do TST que as regras de intervalos intrajornadas, bem como as que estabelecem o limite legal de 5 (cinco) minutos que

antecedem e sucedem a jornada de trabalho, não podem ser suprimidas ou alteradas por convenções coletivas”.

Nesse contexto, este Colegiado firmou tese para, em regra, reconhecer a prevalência do ajuste coletivo.

Excepcionam-se apenas casos como o dos autos, em que registrado pelo acórdão regional que o tempo à disposição do empregador, sem cômputo na jornada de trabalho, alcançava 1h e 10 minutos diários (40 minutos na entrada e 30 minutos da saída). Tal duração foge completamente à razoabilidade, configurando abuso de direito.

Em tal panorama, vê-se que norma coletiva alcançou direito indisponível, a afastar a estrita aderência ao tema em discussão.”

A questão em debate traz interpretação quanto à extensão dos efeitos das negociações coletivas, ou seja, acerca do campo de abrangência de qual seria o “patamar civilizatório mínimo”.

A Sétima Turma do TST admitiu que a negociação coletiva envolvendo as matérias objeto da composição era lítica, mas a flexibilização adotada pelas partes envolvidas foi demasiadamente extensa, sendo considerada abusiva ao permitir que os empregados permanecessem 1h e 10m diários, à disposição do empregador, sem receber horas extras.

Situações como a presente representam enorme dificuldade para o fim de traçar os limites entre o que pode ou não ser tolerado, gerando insegurança jurídica, inclusive, no que diz respeito à eventual formação ou não de passivo trabalhista.