



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**

# **Ação Civil Pública Cível**

## **0100187-60.2025.5.01.0204**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 12/02/2025

**Valor da causa:** R\$ 1.000.000,00

**Partes:**

**RECLAMANTE:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**RECLAMADO:** PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

**ADVOGADO:** ARTHUR MIGUEL FERREIRA LAWAND

**TERCEIRO INTERESSADO:** SIND TRAB IND DESTILACAO REFINACAO PETROLEO DE D  
CAXIAS

**ADVOGADO:** ADERSON BUSSINGER CARVALHO



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA \_\_\_\_\_º  
VARA DO TRABALHO DE DUQUE DE CAXIAS/RJ**

*Opção pelo “Juízo 100% Digital”, em conformidade  
com a Ato Conjunto nº 15/2021 do TRT1 e a  
Resolução CNJ nº 345, de 9 de outubro de 2020.*

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria do Trabalho no  
Município de Nova Iguaçu**, situado na Travessa Padre Viola, nº 36, Alvarez, Nova Iguaçu/RJ, CEP  
26.255-430, onde receberá intimações processuais, na forma do art. 18, II, h, da Lei Complementar  
nº 75/83, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, por meio do Procurador do Trabalho infra-  
assinado, com fundamento nos arts. 127, *caput*, e 129, III, da Constituição da República; nos arts. 6º,  
VII, a, c e d, 83, I e III, e 84, *caput*, da Lei Complementar nº 75/93; e nos arts. 1º, IV, 3º, 5º, I, 12 e  
21 da Lei nº 7.347/85, propor a presente

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA**

em face de **PETROLEO BRASILEIRO S/A – PETROBRAS**, pessoa jurídica de direito privado,  
inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº 33.000.167/0001-01, com sede na Av.  
República do Chile, nº 65, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20.031-170, pelos fundamentos de fato e  
de Direito expostos a seguir.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

## I – DOS FATOS

É de muito tempo e constante a prática irregular da empresa ré de exigir que seus empregados da REDUC laborem em jornadas de trabalho exaustivas, conforme veremos a seguir, a partir da investigação levada a cabo nos autos do Inquérito Civil nº 000057.2014.01.004/4.

Em 28/01/2014, o Ministério Público do Trabalho recebeu denúncia do Sindicato do Trabalhadores na Indústria de Destilação e Refinação de Petróleo de Duque de Caxias (SINDIPETRO-CAXIAS) noticiando que a PETROBRAS realiza atividade industrial acima de sua capacidade operacional e, por consequência, impõe jornada de trabalho excessiva a seus empregados, que se encontravam em seu “*limite físico, ocorrendo dobras de jornada de trabalho de modo sucessivo*” (**Doc. 01 - Denúncia**).

Dando início às investigações para averiguar as irregularidades apontadas, o *Parquet* Trabalhista determinou, inicialmente, a notificação da investigada para que apresentasse todos os cartões de ponto do mês de outubro de 2013 dos empregados que prestavam serviços na unidade de COQUE da REDUC. Ademais, requisitou-se ação fiscal pela Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Duque de Caxias (GRTE/DC) na Refinaria Duque de Caxias – REDUC, a fim de averiguar as condições de trabalho no local denunciado.

Os documentos apresentados pela ré foram encaminhados à Divisão de Assessoramento e Perícias Contábeis da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região - DAPEC, cujo primeiro parecer técnico, datado de 13/06/2014, concluiu pela realização de **jornada excessiva, dobras e realização de mais de 2 horas extras por dia**. A planilha constante do parecer técnico aponta a existência de diversos trabalhadores com **jornadas de até 17 horas de trabalho** (**Doc. 02 – 1º Laudo Pericial Contábil**).

Assim, em 19/08/2014, foi realizada audiência com a empresa para tratar sobre a questão da jornada de trabalho exaustiva praticada pelos trabalhadores. Na ocasião, o representante



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

da ré se manifestou alegando que a extrapolação de jornada havia sido excepcional “*por conta das paralisações e da negociação coletiva*” ocorridas em outubro de 2013 (**Doc. 03 – Ata de audiência**).

Diante da alegação da empresa, a ré foi intimada a apresentar os controles de jornada relativos aos meses de setembro e outubro de 2014.

Em 09/09/2015, sobreveio aos autos o resultado da ação fiscal realizada pela GRTE/DC, no período de novembro e dezembro de 2014, na Refinaria Duque de Caxias (**Doc. 04 – Relatório de Ação Fiscal**).

Conforme se extrai do relatório em anexo, a fiscalização teve como objeto questões de segurança e saúde do trabalho, tendo abrangido também matéria afeta à jornada de trabalho.

De acordo com o relatório de fiscalização (item 3.1, pág. 15 e 23), especificamente sobre a área CB/CQ (Unidade de Coque), verificou-se o seguinte, *in verbis*:

"Na área trabalham 6 operadores, sendo 5 na área e 1 volante, que cuida das tarefas administrativas e dá apoio na área quando necessário. Há também 4 operadores de painel, que ficam no CIC (Centro Integrado de Controle), sendo o mínimo da área de 10 operadores.

(...)

**Os operadores do coque revelaram que o efetivo mínimo para funcionamento da unidade é de 10 pessoas, praticamente durante todo o ano há alguém de férias e os trabalhadores tem que dobrar. Em alguns casos ocorre duas dobras seguidas, totalizando 24 horas de trabalho, conforme relatos de operadores de painel. Os operadores relataram que estão fazendo uma média de 50-60 horas extraordinárias por mês." (grifos nossos)**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

O mesmo acontecia em outras unidades da REDUC, como a U-1320 – Geração de Energia (pág. 27), a U-1630 – Lubrificante (pág. 30) e a U-1730 – Lubrificantes (pág. 31), nas quais a equipe de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego constatou o seguinte, conforme item 3.2 do relatório de ação fiscal:

**“Excesso de jornada (dobra), corroborando com a necessidade de redimensionamento do efetivo;”** (grifos nossos)

Também quanto à questão da jornada de trabalho, o relatório concluiu o seguinte em sua pág. 39:

**“3.5.5 JORNADA DE TRABALHO**

Avaliamos a jornada de trabalho por amostragem nos setores que estão incluídos no PPEOB. **Observamos que muitos empregados realizam "dobras" de turno**, sendo que, em alguns casos podemos inferir que tenha havido "troca" de turno entre os empregados, pois seus registros de ponto apresentam faltas próximas aos eventos de dobra. No entanto, constatamos casos de ausência de descanso semanal remunerado e **excesso de horas extras.**” (grifos nossos)

Na ação fiscal do ano de 2014, foram lavrados 51 autos de infração (pág. 47 a 49), dentre os quais, para os fins da presente ação civil pública, destacam-se os seguintes:

- a) AI nº 20.543.131-3, em razão de a ré *“Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal (art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho)”* e;
- b) AI nº 20.542.587-9, por *“Deixar de dimensionar o efetivo de trabalhadores suficiente para a realização das tarefas operacionais com segurança na operação com inflamáveis e líquidos combustíveis, em instalações de processo contínuo de produção e de Classe III”*. **(Doc. 05 – Autos de Infração)**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

O histórico do AI nº 20.542.587-9 merece transcrição, por sua relevância, para demonstrar a ocorrência de graves irregularidades na REDUC:

“Em fiscalização conjunta realizada na Petrobras Refinaria Duque de Caxias - REDUC, no escopo da OPERAÇÃO ESTRATÉGICA REDUC, coordenada pela SIT/DSST/Coordenação Geral de Fiscalização e Projetos, no período de 24/11 à 04/12/14, **não houve a comprovação pela empresa do dimensionamento do suficiente efetivo de trabalhadores para a realização das tarefas operacionais com segurança, tendo em vista ser a instalação Classe III e operar em processo contínuo de produção. Ressalta-se que a determinação do número suficiente de trabalhadores é fundamental para a operação com segurança da instalação.** Faz-se necessário na determinação desse número levar-se conta alguns critérios, dentre os quais podemos, exemplificativamente, citar: número de operadores sugeridos pelo licenciador da tecnologia, número de operadores para o controle operacional e a resposta a emergências, nível de automação das instalações e monitoramento em sala de controle, estudos ergonômicos (que contemplem exigências cognitivas, entre outras exigências) e cumprimento da jornada trabalhista determinada em lei.

**Por meio de entrevistas com trabalhadores e análise de relatórios de acompanhamento de frequência (aleatória), por exemplo, das áreas U-1220, U-1250 e U-1910 (grupos C e D), de somente três meses, em que constatamos descumprimento "crônico" do último critério - jornada de trabalho-, esse com relevante impacto no dimensionamento.** Abaixo listamos alguns casos levantados, mostrando a quantidade de horas em que houve dobra de turno e o número de horas trabalhadas na folga, para as competências de 09.2014, 10.2014 e 11.2014:



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Mês: Setembro/2014

Nome	Dobra de Turno(h)	Trabalho em folga(h)
Adilson Moreira de Moraes	57:22	--
Antônio Adão Quintas	50:24	--
Carlos Brito de Almeida	50:28	08:29
Danilo da Silva Costa	51:32	--
Edson Machado Mendes	40:00	08:02
Jesinaldo Magno Bacalhao	58:35	--
Reinaldo de Souza Leite	48:47	--

Mês: Outubro/2014

Nome	Dobra de Turno(h)	Trabalho em folga(h)
Adilson Moreira de Moraes	81:04	--
Alessandro Costa Nunes	56:00	--
Carlos Brito de Almeida	56:00	08:03
Cesar Augusto Barbosa	32:00	--
Danilo da Silva Costa	43:38	--
Edson Machado Mendes	52:47	14:05
Guilherme Relva Berenquer	54:43	--
Jesinaldo Magno Bacalhao	62:36	21:23
Luiz Antônio F dos Santos	51:27	--
Marcelo Macedo Curty	62:14	34:31
Marcio Pacheco Moraes	40:00	--
Marcos Antônio Virgínio	91:06	--
Rafael José Barbosa	35:33	31:51

Mês: Outubro/2014

Nome	Dobra de Turno(h)	Trabalho em folga(h)
Antônio Adão Quintas	40:00:00	--
Carlos Brito de Almeida	32:00:00	--
Edson Machado Mendes	47:32:00	07:09
Jesinaldo Magno Bacalhao	30:23:00	34:14:00
Marcelo Macedo Curty	26:34:00	24:05:00
Marcio Pacheco Moraes	33:08:00	--
Marcos Antônio Virgínio	34:13:00	--
Reinaldo de Souza Leite	16:00	18:25



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Vitor A Alves

24:04:00

08:51

**Essa pequena amostragem demonstra de maneira cabal que o efetivo ora existente não está adequadamente dimensionado, visto a necessidade da realização continuada de elevado número de horas extras, representadas por dobra de turno e trabalho em dia de folga. Há uma clara sobrecarga de trabalho para os operadores e a empresa utiliza-se da hora extra como forma de suprir as necessidades/carências de um número maior destes profissionais na operação segura da instalação.** (grifos nossos)

Também vale transcrever o histórico do AI nº 20.543.131-3:

“Em fiscalização conjunta, realizada na Petrobras Refinaria Duque de Caxias - REDUC, no escopo da OPERAÇÃO ESTRATÉGICA REDUC, coordenada pela SIT/DSST/Coordenação Geral de Fiscalização e Projetos, no período de 24/11/2014 a 04/12/2014, **foram constatados diversos casos de jornada normal de trabalho prorogada além do limite legal de duas horas.**

Citamos alguns casos:

- 1) O empregado Felipe de Oliveira Pires, matrícula 05174105, trabalhou 08:53 horas extras no dia 17/09/2014, com jornada total de 16:33 horas, das 22:42h às 16:15h do dia seguinte. Esse mesmo empregado trabalhou 12:10 horas extras no dia 22/09/2014. Destacamos que na semana de 22/09/2014 (segunda) a 28/09/2014 (domingo), **esse empregado trabalhou seis dias, com total de 70:35 horas.**
- 2) O empregado Jeson Rego Junior, matrícula 05170536, **trabalhou 08 horas extras no dia 13/09/2014 e mais 04:37 horas extras no dia seguinte,**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

14/09/2014, devido dobra de turno integral por ausência de substituto no turno (código 2012 da empresa).

3) O empregado Cláudio Marcelo de Souza Ribeiro, matrícula 05174732, trabalhou 16:46 horas extras no dia 17/09/2014, das 06:41h às 23:27h, devido parada para manutenção (código 2011 da empresa), já tendo trabalhado 15:31 horas extras no dia anterior.

**Os casos citados acima são exemplos que foram constatados em uma amostra aleatória dos registros de jornada dos trabalhadores dos locais inspecionados na refinaria, mas excessos de jornada foram constatados na maioria dos registros analisados. Destacamos que as atividades realizadas nos setores inspecionados estão associadas a exposição a diversos agentes físicos e químicos, como ruído e hidrocarbonetos. O excesso de jornada aumenta o tempo de exposição a esses agentes, podendo causar agravos à saúde dos trabalhadores. Além disso, jornadas extenuantes, como por exemplo, mais de 70 horas de trabalho em uma semana, podem comprometer os estado cognitivo dos trabalhadores aumentando o risco de acidentes de trabalho.**” (grifos nossos)

Como se vê, a PETROBRAS, constante e conscientemente, adota a conduta de subdimensionar o número de profissionais necessários à operação segura de diversas unidades/instalações da REDUC, exigindo que seus empregados realizem horas extras habituais e em grande número, inclusive com dobras integrais de turno, submetendo-os a jornadas de trabalho exaustivas, mesmo em operações em que se encontram expostos a diversos agentes de risco ambientais físicos e químicos, tais como ruído e hidrocarbonetos.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**Conforme consignado pelo órgão do Ministério do Trabalho e Emprego no AI nº 20.542.587-9, trata-se de problema crônico na REDUC, gerando clara sobrecarga de trabalho aos trabalhadores da refinaria.**

Como se extrai do AI nº 20.543.131-3, verificou-se, apenas exemplificativamente, trabalhador que laborou absurdas 70h35min (setenta horas e trinta e cinco minutos) em 6 (seis) dias, outro que realizou quase 13h (treze horas) extras em apenas 2 (dois) dias e, ainda, trabalhador que laborou quase 17h (dezessete horas) quando já havia trabalhado mais de 15h (quinze horas) no dia anterior, inclusive no período da madrugada.

A exigência de jornada extraordinária habitual em tais condições agrava a saúde física e mental dos trabalhadores, aumentando o risco da ocorrência de acidentes de trabalho e do aparecimento de doenças decorrentes do trabalho.

O setor de perícia contábil do MPT, ao seu turno, após análise dos cartões de ponto apresentados pela empresa, teve a mesma conclusão do relatório de ação fiscal, qual seja, pela **continuidade de jornada excessiva dos trabalhadores**, conforme consignado no segundo parecer técnico emitido em 15/09/2015 (**Doc. 06 – 2º Laudo Pericial Contábil**), da seguinte forma:

“Considerando que a empresa apresentou cerca de 40 relatórios de frequência, este Setor selecionou **20 documentos que comprovam o cumprimento de jornada excessiva, ou seja, os empregados da investigada trabalham mais de 10 horas por dia em alguns dias do mês.**” (grifos nossos)

Dando sequência às investigações, a ré foi intimada a juntar aos autos eletrônicos todos os controles de jornada dos empregados da unidade COQUE/REDUC, referentes aos meses de fevereiro, maio e agosto de 2015.

Da análise dos documentos apresentados, o terceiro parecer técnico contábil, datado de 08/07/2016, constatou, uma vez mais, **"a existência de realização de jornada de trabalho excessiva, inclusive com dobras"** (**Doc. 07 – 3º Laudo Pericial Contábil**).



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Tendo em vista as irregularidades constatadas nos autos do inquérito civil, foi realizada em 15/09/2016 audiência administrativa com a empresa para fins de propositura de Termo de Ajuste de Conduta. Na oportunidade, a PETROBRAS informou que a *"jornada extraordinária além do limite legal, inclusive dobra, está prevista em instrumento coletivo de âmbito nacional, sendo necessária por razões operacionais"*, tendo sido concedido prazo para que a empresa se manifestasse sobre o terceiro laudo pericial contábil (**Doc. 08 – Ata de audiência**).

Além disso, alegou que a dobra de turno estava prevista na cláusula 23<sup>a</sup> do acordo coletivo de trabalho da época, bem como que, no caso, dever-se-ia aplicar o art. 2º, §1º, da Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972 (lei do regime de trabalho em atividade petrolífera).

Registre-se, ainda, que a PETROBRAS concluiu informando que *"O regime de revezamento de 8 (oito) horas é a regra e é aplicável a este caso, porque o de 12 (doze) horas diz respeito aos serviços no mar ou em área terrestre distante ou de difícil acesso, o que não é o caso da REDUC"* (**Doc. 09 – Petição da ré**).

Posteriormente, em audiência realizada no dia 04/10/2018, o **SINDIPETRO** informou que as irregularidades quanto ao excesso de sobrejornada decorrente de redução de efetivo permaneciam ocorrendo (**Doc. 10 - Ata de audiência**).

Diante desse quadro, a PETROBRAS foi instada a apresentar os cartões de ponto dos trabalhadores, referentes aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2018 e janeiro de 2019.

De posse dos controles de ponto requisitados, a análise técnica realizada pela assessoria jurídica do MPT constatou **465 ocorrências de excesso de jornada de outubro de 2018 a janeiro de 2019, havendo casos de mais de 17 horas de jornada**, conforme consignado no relatório datado de 24/09/2019 (**Doc. 11 - Relatório da Assessoria Jurídica**).

No mesmo período, a GRTE/DC e a Superintendência Regional do Trabalho no Rio de Janeiro realizaram nova ação conjunta com inspeção física na REDUC, de 05/12/2018 a 31/05/2019, nos mesmos moldes da ação fiscal realizada no ano de 2014, com o intuito de verificar,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

além de questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho na unidade, aquelas afetas à jornada de trabalho.

A análise do relatório da ação fiscal emitido pela Fiscalização do Trabalho permite a constatação da reiteração da prática ilícita da ré de imposição de jornadas exaustivas aos trabalhadores que laboram na REDUC, em meio ambiente de trabalho perigoso e insalubre.

Com efeito, assim como na inspeção de 2014, no relatório da ação fiscal ocorrida entre dezembro/2018 a maio/2019, a equipe de auditores-fiscais constatou “*a realização de elásticas jornadas de trabalho, fato muito preocupante, posto que causa sobrecarga aos trabalhadores, expondo o sistema a uma maior probabilidade de falhas.*” (Doc. 12 - Relatório de Ação Fiscal e Auto de Infração)

Nesta segunda ação fiscal, foram lavrados 22 autos de infração, sendo o Auto de Infração nº 21.758.313-0 em razão da prorrogação ilegal da jornada de trabalho, o qual identifica exemplificativamente os trabalhadores prejudicados, datas, jornadas trabalhadas e marcações.

Verificaram-se casos de empregados expostos a **jornadas excessivas, inclusive superiores a 18 horas**, conforme registro no campo “histórico” do auto de infração, *in verbis*:

“Em fiscalização mista realizada por grupo de auditores-fiscais para verificação das condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho, em unidades do complexo produtivo da REDUC/PETROBRAS, **iniciada em dezembro passado, mediante exame de controles de jornada inerentes às competências novembro/2018 a fevereiro/2019**, apresentados pela autuada em data previamente determinada, assentada em seu livro de inspeção do trabalho, conjugado tal exame com entrevistas realizadas com trabalhadores, incluindo-se prepostos, constatou-se que a mesma incorreu na infração acima ementada, haja vista existirem jornadas materializadas que extrapolam o limite legal de 02 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Como exemplos de empregados prejudicados, trabalhando em regime de turno de 08 (oito) horas, citam-se Marcos Jose da Silva Oliveira, profissional Petrobras de nível técnico master, Andre Luiz Pinto Bonfim, técnico de operação pleno, e Rodrigo Monteiro de Oliveira, profissional Petrobras de nível técnico pleno, a saber: Marcos Jose laborou das 22:37 h de 13/02/2019 até as 15:19h de 14/02/2019, **perfazendo mais de 16:40h de jornada**; já Andre Luiz trabalhou das 06:40h até as 23:58h de 18/11/2018, **somando mais de 17:15h de jornada**; por fim, Rodrigo Monteiro, que labutou das 22:45h de 05/02/2019 até as 16:52h de 06/02/2019, **montando mais de 18:05h de jornada**.

Diante do exposto, cristalino está que a conduta do empregador infringiu a capitulação a seguir estampada.” (grifos nossos)

Com vistas a atualizar o conjunto fático-probatório, após o lapso temporal no andamento das investigações no Inquérito Civil, prejudicadas por conta da pandemia da Covid-19, foi requisitada à ré a apresentação de cópia do instrumento coletivo de trabalho vigente e dos arquivos de controle e registro de jornada relativos aos meses de janeiro, fevereiro e março de 2021, nos formatos AFD, AFDT e ACJEF.

Em resposta, a ré apresentou manifestação informando que, em razão da pandemia, *"(...) houve a necessidade de alteração/adequação das jornadas de trabalho utilizadas, inclusive na unidade Coque/REDUC, com mudança de regime de turno ininterrupto de revezamento de 8h para 12h, em caráter excepcional e provisório"*.

Acrescentou, ainda, que, no contexto da pandemia da Covid-19, *"(...) o objetivo da implantação temporária da referida escala de trabalho foi reduzir a circulação de pessoas, as trocas de turnos e a quantidade de deslocamentos ao local de trabalho, minimizando, por consequência, os riscos de exposição e contágio dos trabalhadores, tudo em linha com as orientações das autoridades"*



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

*sanitárias” e que “(...) esta possibilidade de implantação do regime de turno ininterrupto de revezamento 12 (doze) horas pela Petrobras, em unidades terrestres, encontra previsão no acordo coletivo de trabalho em vigor e em anexo (Doc. 13 – Petição da ré).*

No mesmo peticionamento, apresentou cópia do ACT 2020/2022 e dos cartões de ponto requisitados, os quais foram submetidos ao exame da Seção de Perícias Contábeis da PRT 1ª Região.

Conforme o quarto parecer técnico contábil emitido em 17/01/2023 pela Divisão de Perícias Contábeis do MPT, foram flagrados, no período de junho e agosto de 2021, **1210 casos de jornada de trabalho superior a 10 horas, dos quais 667 referem-se à jornada de trabalho superior a 12 horas por dia, em desrespeito inclusive à previsão contida na cláusula 52ª do ACT 2020/2022 à época vigente.**

Além disso, concluiu que *“(...) pode-se observar que os empregados laboraram 4 dias seguidos ou mais por 12 horas/dia, fato que desrespeita a relação trabalho x folga de 1x1,5 prevista no ACT (...)” (Doc. 14 – 4º Laudo Pericial Contábil).*

Ato contínuo, concedeu-se à ré a possibilidade de se manifestar sobre as conclusões do laudo pericial, produzindo as provas documentais que entendesse pertinentes.

Em resposta, apresentou peticionamento no qual sustentou, em síntese, ter celebrado com o sindicato da categoria *“acordo coletivo específico estabelecendo a adoção do regime de trabalho de 12h, com a correspondente tabela de escalas de trabalho, para os empregados engajados no regime de turnos ininterrupto de revezamento”*. Na ocasião, apresentou cópia do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, com vigência a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023 **(Doc. 15 – Petição da ré).**

Em análise ao referido instrumento coletivo, verifica-se que o regime de turno ininterrupto de revezamento de 8h para 12h implantado durante o período da pandemia da Covid-19



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

foi reproduzido na cláusula 53º do ACT 2022/2023, mesmo após o encerramento da crise viral, assim redigida:

**“Cláusula 53. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra**

A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, mediante negociação e concordância do respectivo sindicato local, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.”

É importante frisar desde logo que no ACT 2022/2023 foi negociada entre o SINDIPETRO/DC e a PETROBRAS a adoção de **regime de turno ininterrupto de revezamento (TIR) de 12 horas para os empregados da ré que laboram em unidades de terra**, incluindo assim os empregados lotados na REDUC, conforme previsão contida na cláusula 53º acima reproduzida, em completa dissonância com a legislação de regência.

Questionado acerca da celebração do ACT com a PETROBRAS estabelecendo TIR de 12h em unidades de terra, bem como se possuía conhecimento de que, mesmo com o TIR de 12h, ainda ocorrem horas extras e/ou dobras na unidade de Coque da REDUC, além do aumento de acidentes na unidade Coque na REDUC com a implantação do referido regime, o SINDIPETRO informou em 19/07/2023 que *“o regime de jornada de trabalho atualmente adotado na unidade de COQUE na REDUC é o Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR), em jornadas de 4 dias de trabalho por 6 dias de descanso”* com jornada de trabalho de 12 horas diárias.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Acrescentou também que *“É de conhecimento desta entidade que, lamentavelmente, a empresa persiste na prática de dobras não apenas na unidade de COQUE, mas também nas demais unidades. Em nosso sentir, essa prática recorrente além de ser nociva à saúde do trabalhador e implicar em risco à segurança dos trabalhadores, evidencia o baixo efetivo da empresa, que está aquém do necessário para garantir a realização de suas operações com segurança e respeitando os direitos e a saúde dos trabalhadores.”*

Quanto ao aumento de acidentes na unidade COQUE da REDUC com a implantação do regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, a entidade sindical afirmou ser perceptível *“a ocorrência de eventos e fatores ligados ao excesso de trabalho como doenças osteomusculares, afastamentos em razão de saúde mental etc.”*

Por fim, o SINDIPETRO ainda noticiou a existência de negociação coletiva entre as partes para elaboração de novo instrumento coletivo, comprometendo-se a juntar aos autos do Inquérito Civil tão logo fossem concluídas as negociações em andamento (**Doc. 16 – Petição do SINDIPETRO**).

Diante dessas alegações, o *Parquet* encaminhou recomendação ao sindicato da categoria para que, na mesa de negociação coletiva do novo ACT com a PETROBRAS, atentasse para o respeito à normativa legal do TIR (limite de horas e intervalos), em especial quanto à viabilidade de se incluir no documento cláusula específica com vedação e/ou limitação da realização de dobras a hipóteses excepcionais (**Doc. 17 – Recomendação**).

Não obstante a recomendação expedida, o SINDIPETRO juntou posteriormente aos autos da investigação cópia do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025, assinado em dezembro de 2023, com vigência até 31 de agosto de 2025 (**Doc. 18 - Petição do SINDIPETRO e ACT 2023/2025**).

Analisando-se o teor do ACT 2023/2025, nota-se que a jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento foi estabelecida a partir da cláusula 51<sup>a</sup> do instrumento coletivo, com a



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**repetição da adoção de turno ininterrupto de revezamento de 12 horas em unidades de terra**, conforme previsão contida na cláusula 53ª do acordo. Ademais, não houve inclusão de cláusula vedando e/ou limitando a realização de dobras a hipóteses bastante excepcional.

Contudo, a despeito da cláusula em Acordo Coletivo estabelecer TIR de 12 horas para trabalhadores que laboram em unidade de terra, tem-se que tal cláusula é inválida, pois contraria a Constituição Federal (art. 7º, incisos XIII e XIV), a CLT (arts. 59 e 61), a Súmula do TST nº 423 e o art. 2º, §1º da Lei nº 5.811/1972, como restará demonstrado.

Por fim, a GRTE/DC e a Superintendência Regional do Trabalho no Rio de Janeiro realizaram uma terceira ação conjunta com inspeção física na REDUC no período de 23/10/2023 a 03/11/2023, com o intuito de verificar, além de questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho na unidade, aquelas afetas à jornada de trabalho, cuja conclusão foi pela permanência da prática ilícita da ré de imposição de jornadas exaustivas aos trabalhadores que laboram na REDUC, em meio ambiente de trabalho perigoso e insalubre, conforme se extrai do item 3.6 do anexo relatório de ação fiscal.

Na análise dos controles de ponto correspondentes ao período de 01/04/2023 a 01/10/2023, foram flagradas, novamente, a exigência de jornadas exaustivas, à custa da saúde, segurança e integridade psicofísica dos empregados.

Nesse sentido, a fiscalização constatou **20.051 (vinte mil e cinquenta e uma) infrações de jornada diária acima de 12 horas, em prejuízo de 828 trabalhadores distintos**, bem como **4.144 (quatro mil, cento e quarenta e quatro) infrações de excesso da jornada diária além de 2 horas extraordinárias, em prejuízo de 423 trabalhadores distintos**, consoante trecho do relatório de ação fiscal ora transcrito (**Doc. 19 - Relatório de Ação Fiscal e Autos de Infração**):

“(…)



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**Manter empregado sujeito ao regime de revezamento previsto na Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972, em turnos de trabalho superiores a 12 (doze) horas, nas situações especiais previstas nessa Lei.**

A análise e processamento dos arquivos do controle de jornada da empresa correspondentes ao período compreendido entre 01/04/2023 e 01/10/2023, quando foram verificados 414.950 marcações, repercutindo no universo de 71.197 jornadas alvo de fiscalização levou a constatação de que a empresa manteve empregados sujeitos ao regime de revezamento previsto na Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972, em turnos de trabalho superiores a 12 (doze) horas, nas situações especiais previstas nessa Lei, quais sejam, nas atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar e/ou nas atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso.

Pode-se identificar 20.051 infrações de jornada diária acima de 12 (doze) horas, em prejuízo de 828 trabalhadores distintos.

**Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.**

Foram analisados os arquivos do controle de jornada da empresa correspondentes ao período compreendido entre 01/04/2023 e 01/10/2023. Após o processamento dos dados entregues, foram verificadas 414.950 marcações no geral, repercutindo no universo de 71.197 jornadas alvo de fiscalização. Contatou-se que a empresa tem prorrogado a jornada de seus trabalhadores por períodos de tempo superiores a 2 (duas) horas extraordinárias por dia, em flagrante afronta ao art. 59, caput, CLT. No caso



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

da Reduc, identificaram-se 4.144 infrações de excesso da jornada diária além de 2 (duas) horas extraordinárias, em prejuízo de 423 trabalhadores distintos.

Não restam dúvidas que tais excessos tem potencial lesivo acentuado. Assim como em qualquer trabalho, o empregado que permanece envolvido em sua atividade profissional além do permitido/razoável pode sofrer consequências em sua saúde, como mais sujeito a adoecimentos laborais e afastamentos temporários. Em particular para uma atividade que envolve riscos, demanda atenção e concentração consideráveis para seu desempenho, e é realizada em condições muitas vezes adversas, limites devem existir, como o de 2 horas extraordinárias por dia de trabalho.

A não observação deste preceito colabora para a eventual ocorrência de acidentes e adoecimentos, ameaçando a segurança do próprio trabalhador e de terceiros. (...)" (grifos nossos)

Nesse diapasão, a Superintendência Regional do Trabalho no RJ lavrou os seguintes autos de infração em desfavor ré, datados de 07/03/2024:

- a) AI nº 22.710.834-5: Manter empregado sujeito ao regime de revezamento previsto na Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972, em turnos de trabalho superiores a 12 (doze) horas, nas situações especiais previstas nessa Lei.
- b) AI nº 22.710.835-3: Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

Os recentes autos de infração lavrados são mais um elemento de prova a corroborar a reiterada prática ilícita da PETROBRAS sobre excesso de jornada imposto aos trabalhadores que laboram na Refinaria Duque de Caxias – REDUC, cometida de forma recorrente e ordinária e em meio ambiente de trabalho perigoso e insalubre, no qual a fadiga proporcionada pelo sobrelabor pode provocar acidentes de trabalho graves.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Neste sentido, inclusive, a conclusão da ação fiscal, a qual ora se transcreve:

“Não restam dúvidas que tais excessos tem potencial lesivo acentuado. Assim como em qualquer trabalho, o empregado que permanece envolvido em sua atividade profissional além do permitido/razoável pode sofrer consequências em sua saúde, como mais sujeito a adoecimentos laborais e afastamento temporários. O legislador entendeu, não injustificadamente, que para uma atividade que envolve riscos, demanda atenção e concentração consideráveis para seu desempenho, e é realizada em condições muitas vezes adversas, que limites devem existir. Assim, a princípio, o trabalhador tem condições de exercer sua atividade profissional com dignidade e possibilitar ao seu organismo a recuperação desejável a fim de que possa completar seu dia de trabalho. A não observação deste preceito somente colabora para a eventual ocorrência de acidentes e adoecimentos, ameaçando a segurança do próprio trabalhador e de terceiros.”

**Em suma, a longa investigação realizada pelo Ministério Público do Trabalho concluiu que a PETROBRAS, a partir do subdimensionamento dos profissionais necessários para a operação adequada e segura das unidades e instalações da REDUC, vem, há pelo menos 10 anos, ao arrepio da CRFB/88 e da legislação infraconstitucional aplicável, exigindo que seus empregados laborem em jornadas exaustivas, muitas vezes com dobras integrais, inclusive em setores nos quais estão expostos a riscos ambientais físicos e químicos, como ruído e hidrocarbonetos, dentre outros.**

**Tal prática leva à sobrecarga de trabalho, ao aumento da fadiga e exaustão dos empregados da empresa na refinaria, minando sua higidez física e psicológica e submetendo-os, naturalmente, a riscos mais acentuados de desenvolvimento de doenças ocupacionais e a uma exposição maior a acidentes de trabalho,**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Desse modo, formado este robusto conjunto probatório e impossível a solução extrajudicial, não restou alternativa a não ser ajuizar a presente Ação Civil Pública para buscar no Judiciário a correção das mencionadas ilegalidades, com a reparação e prevenção da lesão ao ordenamento jurídico e aos interesses difusos e coletivos atingidos.

## **II - DO DIREITO**

### **1. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

A competência material da Justiça do Trabalho para o processamento e julgamento da presente demanda decorre da própria disposição constante nos artigos 114 da Magna Carta e 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/93, pois a ação versa sobre direitos trabalhistas, decorrendo diretamente da relação de emprego mantida entre trabalhador e empregador.

O artigo 114, incisos I e IX, da Constituição Federal estabelece que:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

(...)

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”.

Já o artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93, em seu inciso III, prevê que:

“Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

...

III- promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”

Ora, a Constituição Federal é clara ao estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para julgar os dissídios entre trabalhadores e empregadores e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. E a Lei Complementar nº 75/93, como acima transcrito, traz expressa a competência para o julgamento de Ação Civil Pública para a defesa dos interesses sociais coletivos dos trabalhadores.

No caso em tela, o acionamento do Poder Judiciário decorre da inobservância das normas afetas à jornada de trabalho que possuem como escopo a proteção da saúde do trabalhador.

Destaque-se, outrossim, que, pelo prisma da competência territorial, inafastável a competência de uma das Varas do Trabalho de Duque de Caxias, considerando que a prestação do serviço e as irregularidades ocorreram na Refinaria Duque de Caxias – REDUC.

## **2. DA LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

O procedimento da ré saliente-se, constitui ofensa à ordem jurídica laboral, com espectro coletivo, cuja tutela repousa no mister institucional do Ministério Público do Trabalho.

Com o advento da CRFB/88, o Ministério Público foi erigido à condição de instituição permanente, independente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme dispõe o art. 127, *caput*. Dentro desse papel constitucional do Parquet, o Ministério Público do Trabalho possui, em particular, a incumbência de instaurar inquérito civil para assegurar a



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

observância dos direitos sociais dos trabalhadores e promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, em sentido amplo, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, conforme arts. 83 e 84, da Lei Complementar nº 75/93.

O art. 6º, da Lei Complementar nº 75/93, define a extensão da legitimação extraordinária do Ministério Público, que também alcança direitos constitucionais e demais interesses difusos, coletivos, sociais e individuais homogêneos ou indisponíveis. Desse modo, é ampla a legitimação coletiva do *Parquet*.

A coletividade dos empregados contratados à luz das normas celetistas, em razão do descumprimento de obrigação basilar prescrita em lei trabalhista, é atingida como um todo, com gravosos e inestimáveis prejuízos, tornando-se imperiosa a defesa da ordem jurídica lesionada, o que rende ensanchas à atuação do *Parquet*.

Portanto, é inequívoca a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor esta ação civil pública perante a Justiça do Trabalho.

### 3. DO CABIMENTO DA AÇÃO

A Ação Civil Pública, instituída pela Lei 7.347/85, teve seu campo de atuação consideravelmente ampliado com a promulgação da Constituição da República de 1988, vez que agora pode ser proposta para proteger qualquer interesse difuso ou coletivo. Vejamos:

**CRFB/88.** “Art. 129 – São funções institucionais do Ministério Público:



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

(...)

III – promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”.

No mesmo sentido, preconiza o artigo 1º, IV, da Lei 7.347/85:

“Art. 1º - Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da Ação Popular, as ações de responsabilidade por danos causados:

(...)

IV – a qualquer outro interesse difuso ou coletivo; (acrescentado pela Lei 8.078/90)”.

Vale ressaltar que a Lei. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) definiu os chamados direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos (art. 81, parágrafo único, I, II e III), sendo também cabível a ação civil pública objetivando proteger tais interesses.

Assim, a ação civil pública visa instrumentalizar a defesa em juízo dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, competindo ao Ministério Público do Trabalho pugnar pela tutela jurisdicional quando o direito material violado situa-se no âmbito das relações laborais. Frise-se que todos os fundamentos legais mencionados, que legitimam a atuação deste Órgão Ministerial, também servem de fundamento para justificar o cabimento da presente ação.

A medida ora aforada é imprescindível, pois houve, como está havendo, efetiva violação a preceitos constitucionais, legais e consolidados, atingindo não só os atuais trabalhadores da ré (interesses coletivos e individuais homogêneos), mas também os futuros empregados que porventura vierem a trabalhar para a empresa (interesses difusos).



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Com efeito, pretende-se com a presente ação, além de promover a devida compensação pelas lesões já causadas, obter-se comando judicial que iniba a prática lesiva da requerida, fazendo-se com que se abstenha de praticar condutas que agridam o ordenamento jurídico e que lesem os direitos dos trabalhadores.

Ademais, sua tutela contribui, de um lado, para o alívio da sobrecarga judiciária trabalhista e de outro para outorgar ao jurisdicionado a segurança de que situações análogas receberão tratamento jurídico uniforme, evitando-se decisões contraditórias, assegurando-se plena distribuição de justiça e otimizando-se, assim, os recursos postos à disposição do aplicador do direito para promover célere prestação jurisdicional, extirpando-se a lide do seio da comunhão social.

#### **4. DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

##### **4.1. DA LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO MATÉRIA AFETA À SAÚDE E À SEGURANÇA NO TRABALHO**

Inicialmente, cumpre registrar que a análise sistemática das disposições relativas à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7<sup>a</sup>, XXII), à saúde (art. 196), ao meio ambiente (art.225), aos princípios da dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e da justiça social, bem como com a realidade fática (método normativo estruturante) evidencia que a limitação da jornada de trabalho constitui importante fator para aferir a higidez do meio ambiente laboral.

Confiram-se os dispositivos constitucionais ora em referência:

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

**XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

**XIV** - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

**XXII** - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

**Art. 196.** A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

**Art. 225.** Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Por sua vez, o Ministro Maurício Godinho Delgado, em obra doutrinária, alinha-se a esse entendimento, ao lecionar que as normas que limitam as jornadas de trabalho não devem ser vistas apenas como normas econômicas, mas também como normas de preservação da saúde laboral, *verbis*:

“Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. **Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais necessariamente normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.** A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Por essa razão é que a Constituição de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII; grifos acrescentados). (Curso de Direito do Trabalho, LTR, 16. ed., p. 974) – Destacado

Na mesma toada, lições de Arnaldo Sussekind, que enumera os fundamentos de conotação biológica, social e econômica que impõem a limitação do tempo de trabalho, com repousos obrigatórios, a saber:

- a) de **natureza biológica**, para o combate dos problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) de **caráter social**, que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

c) de **índole econômica**, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho. (Instituições de Direito do Trabalho, LTR, 15. ed.)

Outrossim, à luz de uma interpretação atenta à máxima efetividade dos direitos fundamentais e à construção de um bloco normativo harmônico e voltado à proteção integral dos direitos humanos, também se extrai da moldura normativa dos tratados e convenções internacionais incorporados pelo Brasil a natureza ambiental das normas sobre jornada de trabalho. Eis os dispositivos convencionais em comento:

**Convenção nº 155 da OIT:**

**Artigo 3º**

Para os fins da presente Convenção:

(...)

b) o termo "trabalhadores" abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;

e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

(...)

**Artigo 5º**

A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

(...)

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do **tempo de trabalho**, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

(...)

**Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais:**

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: (...)

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) A segurança e a higiene no trabalho;

(...)

d) O descanso, o lazer, a **limitação razoável das horas de trabalho** e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**Protocolo de San Salvador:**

Artigo 7º

Condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho

Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular:

(...)

e. Segurança e higiene no trabalho;

(...)

g. **Limitação razoável das horas de trabalho**, tanto diárias quanto semanais. **As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;**

h. Repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

(...)

Vê-se, pois, que existe no ordenamento jurídico brasileiro uma autêntica rede integrada e harmônica de proteção à saúde e à segurança laboral, aí incluída a tutela da jornada de trabalho.

Tal plexo de direitos humanos fundamentais compõe o núcleo duro do ordenamento pátrio, impassível de violação por particulares e até mesmo por parte do legislador ordinário ou do constituinte derivado.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Insta registrar, por oportuno, que o Relatório da OIT de 2011 sobre uma revisão das Convenções sobre a duração do trabalho corrobora o que ora se defende, ou seja, que as regras sobre jornada de trabalho estão, diretamente, afetas às condições de higidez física e mental dos obreiros, *verbis*:

A regulação das horas de trabalho e de acordos sobre jornada de trabalho é uma questão fundamental para a OIT e seus constituintes tripartites porque está no coração da relação de trabalho e porque tem impacto direto e crucial na proteção na saúde e bem-estar dos trabalhadores; na busca por equilíbrio entre oportunidades de trabalho entre homens e mulheres; na proteção dos salário, incluindo a justa remuneração por sobrejornada; e na política de emprego e na adaptação das empresas a mudanças nas circunstâncias econômicas.

De igual forma, em outubro de 2011, a Reunião Tripartite de Experts sobre Organização da Jornada de Trabalho (Tripartite meeting of Working Time Arrangements. Geneva: ILO, 2011, p.29) concluiu que é importante a manutenção, regulação, organização e gerenciamento da jornada de trabalho para: a) a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, inclusive de oportunidades para equilibrar o tempo fora e dentro do serviço; b) produtividade e a competitividade das empresas; e c) a efetiva resposta a crises econômicas e do mercado de trabalho.

As normas que estipulam limites à jornada e os períodos de descanso e intervalos legais não estão no ordenamento jurídico por acaso. São preceitos necessários à preservação da integridade física e mental do ser humano, que não é compatível com a fadiga crônica, a sonegação do sono, o estresse e o isolamento social. O trabalho é importante dimensão da vida do ser humano, mas não a única. Essas balizas normativas, portanto, são indisponíveis e, por sua essencialidade, reclamam a máxima atenção e tutela do Estado.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Tais regramentos, portanto, devem ser encarados, sobretudo, como **encarregados de um papel de preservação da saúde dos trabalhadores, razão por que se revestem de um caráter de indisponibilidade, tratando-se de normas de ordem pública.**

Não há qualquer dúvida sobre ser o efetivo controle de jornada norma fundamental à prevenção de acidentes e adoecimentos laborais.

Nesse contexto, vale trazer à baila o trecho extraído do campo “histórico” dos Autos de Infração n<sup>os</sup> 22.710.835-3 e 22.710.834-5, lavrados pela SRTE/RJ em 07/03/2024, após a constatação de sobrejornada praticada por centenas de empregados da ré, no qual os ilustres auditores - fiscais consignaram que (**Doc. 19 - Relatório de Ação Fiscal e Autos de Infração**):

“Não restam dúvidas que tais excessos tem potencial lesivo acentuado. Assim como em qualquer trabalho, o empregado que permanece envolvido em sua atividade profissional além do permitido/razoável pode sofrer consequências em sua saúde, como mais sujeito a adoecimentos laborais e afastamentos temporários. O legislador entendeu, não injustificadamente, que para uma atividade que envolve riscos, demanda atenção e concentração consideráveis para seu desempenho, e é realizada em condições muitas vezes adversas, que limites devem existir, como o de 2 horas extraordinárias por dia de trabalho. Assim, a princípio, o trabalhador tem condições de exercer sua atividade profissional com dignidade e possibilitar ao seu organismo a recuperação desejável a fim de que possa completar seu dia de trabalho. A não observação deste preceito somente colabora para a eventual ocorrência de acidentes e adoecimentos, ameaçando a segurança do próprio trabalhador e de terceiros.”

Desta forma, extenuantes elasticamentos de jornadas de trabalho, conforme vêm sendo praticados pela PETROBRAS, minam a higidez física e psicológica dos obreiros e os submetem,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

naturalmente, a riscos mais acentuados de desenvolvimento de doenças ocupacionais e a uma exposição maior a acidentes de trabalho, o que não se pode admitir.

**4.2. DO REGIME DE TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DA INVALIDADE DO ACORDO CELEBRADO PELA DEMANDADA. DA ILEGALIDADE DA JORNADA DE TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO DE 12 HORAS PARA OS EMPREGADOS DA REDUC. DA AFRONTA AO ARTIGO 7º, INCISO XIV, CRFB/88, SÚMULA 423 DO TST E 2º, PARÁGRAFO 1º, DA LEI Nº 5.811/72.**

Como visto acima, a limitação das horas de trabalho é tão importante que o Constituinte de 1988 alçou-a à condição de direito constitucional do trabalhador (art. 7º, XIII, XIV, XV e XVI) que, combinada ao direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, CF), assumiram o caráter de normas de saúde pública, portanto de natureza cogente.

É direito fundamental do trabalhador a limitação de sua jornada, a teor do art. 7º da CF/88 que assim indica:

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;”

No plano da legislação ordinária, os preceitos gerais sobre a duração do trabalho estão inseridos no capítulo II da CLT:



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**Art. 58** - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

**Art. 59.** A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Em que pese o regramento geral, algumas atividades econômicas, em razão de características e dinâmicas próprias, comportam uma jornada diferenciada. Essa é a situação, por exemplo, dos trabalhadores chamados de "petroleiros", que atuam nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, nos termos da Lei nº 5.811/1972, e laboram em regime diferenciado de horário e de escala de trabalho.

Acolhendo a concepção de que a lei foi considerada materialmente compatível com o texto constitucional, a Súmula nº 391 do TST:

PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - **A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/1988 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros.** (ex-OJ nº 240 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) II - A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988. (ex-OJ nº 333 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003) (grifos nossos)



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Referidas condições de trabalho diferenciadas justificam-se pela natureza das atividades laborativas desenvolvidas nas plataformas de petróleo e embarcações de apoio, por não poderem ser interrompidas, e por serem realizadas em local de difícil acesso, onde o deslocamento entre o local de residência do trabalhador e o da prestação de serviços é dificultoso, impossibilitando ao empregado o deslocamento diário para sua residência e demandando logística própria e cercada de riscos ao próprio empregado quando de seu transporte.

Justamente em virtude destas características, a Lei nº 5.811/1972 instituiu duas espécies de turno ininterrupto de revezamento: o de 8 horas e o de 12 horas (art. 2º, parágrafo 1º).

Nos termos dos artigos iniciais da aludida legislação, tem-se que:

**Art. 1º** O regime de trabalho regulado nesta lei é aplicável aos empregados que prestam serviços em atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, bem como na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos.

**Art. 2º** Sempre que for imprescindível à continuidade operacional, o empregado será mantido em seu posto de trabalho em regime de revezamento.

§ 1º O regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas será adotado nas atividades previstas no art. 1º, **ficando a utilização do turno de 12 (doze) horas restrita às seguintes situações especiais:**

- a) atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar;
- b) atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso. (grifos nossos)



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**Analisando-se o § 1º, do art. 2º da supracitada lei, verifica-se que a utilização de turno ininterrupto de 12 horas de revezamento está adstrita a (i) atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar e (ii) atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso.**

A situação concreta trazida à baila, por sua vez, refere-se à jornada de trabalhadores que laboram na Refinaria Duque Caxias (REDUC), localizada em área de fácil acesso, na Rodovia Washington Luís, km 113,7, no distrito de Campos Elísios (Duque de Caxias).

Portanto, o regime de turno de 12 horas não é aplicável aos trabalhadores prejudicados, cujos direitos são requeridos por meio da presente ACP, vez que o local em que desempenham suas atividades laborais não se enquadra nos mencionados pela legislação (mar, áreas terrestres distantes ou de difícil acesso).

Com efeito, as atividades da ré não ocorrem no mar e nem em local terrestre distante ou de difícil acesso, sendo próprias do efetivo operacional que segue turno de revezamento de 8 horas, nos termos do art. 1º.

Convém destacar, aliás, que a própria ré, no peticionamento de 14/10/2016 (**Doc. 09 – Petição da ré**) admite que “O regime de revezamento de 8 (oito) horas é a regra e é aplicável a este caso, porque o de 12 (doze) horas diz respeito aos serviços no mar ou em área terrestre distante ou de difícil acesso, o que não é o caso da REDUC.”

Não obstante, desde o advento da pandemia da Covid-19, a ré vem utilizando turno ininterrupto de revezamento de 12 horas para os empregados que atuam na REDUC, amparada em cláusula estabelecida em acordo coletivo de trabalho, inicialmente sob alegação de que seria medida temporária amparada pelas determinações à época emitidas pelas autoridades sanitárias, para evitar ou diminuir a circulação de pessoas e do vírus.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Dessa forma, o caráter excepcional da utilização do turno de 12 horas na jornada de revezamento implantado durante o período da pandemia da Covid-19 (ACT 2020/2022, cláusula 52ª), se tornou prática comum na empresa, tendo sido reproduzido na cláusula 53ª tanto do ACT 2022/2023 quanto do ACT 2023/2025, assim redigida:

**“Cláusula 53. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra**

A Companhia, onde julgar necessário e mediante prévia consulta à entidade sindical representante da respectiva base territorial, poderá implantar para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

(...)”

É tão evidente a ilicitude sobre a prática de jornada de 12 horas em regime de TIR para unidade terra, que no próprio ACT 2023/2025, em sua cláusula 53ª, parágrafo 2º, constou que, no caso de decisão judicial ou atuação de órgãos de fiscalização reputando inválida a adoção do indigitado regime, fica a PETROBRAS desobrigada de observar o regime de trabalho pactuado. Confira-se:

**“Parágrafo 2º - Caso haja decisão, em processo judicial ou procedimento administrativo de órgãos de inspeção e fiscalização das relações de trabalho, reputando inválido ou ilegal a presente cláusula, ou impeça, ainda que indiretamente, a adoção do regime**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

especial de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 12 (doze) horas, a Companhia ficará desobrigada de observar a Tabela de Turno e o regime de trabalho aqui pactuados, podendo adotar as medidas necessárias para atendimento ao teor das decisões.” – grifos nossos

Como se não bastasse a ofensa à lei dos petroleiros, deve-se atentar ainda aos limites impostos pela Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho, bem como dos entendimentos consolidados pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

No tocante ao turno de revezamento, o artigo 7º, XIV da Constituição Federal autoriza a **jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento**, salvo negociação coletiva.

A Súmula 423 do TST, interpretando a artigo 7º, XIV da Constituição Federal autoriza a negociação coletiva para definição de **turno ininterrupto de revezamento com jornada superior a 06 horas, mas que não ultrapasse 08 horas**, senão vejamos:

**TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.** (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006)  
**Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva**, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras. (grifos nossos)

**Não se admitirá, portanto, por força do artigo 7º, XIV da Constituição e da Súmula 423 do TST, que o turno ininterrupto de revezamento ultrapasse 08 horas diárias.**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Nesse aspecto, **tem-se por incompatível, em princípio, a prorrogação de jornadas e o regime de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, seja pela própria natureza das atividades em que é utilizado esse regime**, isto é, naquelas em que há prestação ininterrupta de serviços, **seja pelo caráter agressivo à saúde desse modo de prestar trabalho.**

Nesse sentido, ensina Maurício Godinho, in verbis:

(...) é válida, juridicamente, a ampliação da jornada especial em labor de turnos ininterruptos de revezamento (jornada especial de 6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela própria Constituição). Esta ampliação pode fazer-se até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 na semana), desde que a transação ampliativa se faça por negociação coletiva (art. 7º, XIV, CF/88). A presente hipótese ampliativa da duração do trabalho não traduz real exceção ao critério acima enunciado, dado que se trata, no presente caso, de ampliação de jornada especial reduzida (6 horas), até atingir-se o montante padrão estabelecido no art. 7º, XIII, da Carta de 1988 – 8 horas (este montante padrão é que não pode ser alargado, regra geral).” (Maurício Godinho Delgado. Curso de Direito do Trabalho, 11ª edição. São Paulo: LTr, 2012,p.883)

**Nesse contexto, não há qualquer fundamento normativo que autorize a prática de turno ininterrupto de revezamento de 12 horas para os empregados da ré que se ativam na Refinaria Duque de Caxias – REDUC, o que torna inconstitucional e inválida a cláusula 53ª do ACT 2023/2025.**

Ademais, importa pontuar que, embora tal regime seja autorizado na norma coletiva, como sublinhado acima, o entendimento aqui adotado não contraria o estabelecido na tese fixada no



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Tema 1046 pelo STF, no sentido 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*" porquanto, como já referido, se trata de direito constitucionalmente assegurado (CF, artigo 7º, XIV). 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.

Na mesma linha, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ESCALA 3x3. JORNADAS DIÁRIAS DE 12 HORAS. INVALIDADE. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. Incontroverso que o autor laborou em turnos ininterruptos de revezamento de 8 e 12 horas. Quanto ao primeiro, não prospera a pretensão recursal, porquanto, no caso, não dirimida a controvérsia pelo prisma da descaracterização do acordo coletivo que viabilizou os turnos ininterruptos de revezamento de 8 horas e nem tampouco pela distribuição do ônus da prova. Incidência da Súmula 297/TST. A outra questão versa sobre a prorrogação da jornada realizada em turnos ininterruptos de revezamento de 12 horas, na escala 3x3, para além das 8 horas diárias. A Corte Regional entendeu pela validade da norma coletiva que previu a jornada superior ao limite de 8 horas diárias estabelecido na Súmula 423 do TST e excluiu da condenação o pagamento de horas extras a partir da 9ª diária. A Súmula 423 do TST prevê que "estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras". A Constituição da República de 1988, conquanto consagre a valorização dos acordos e convenções coletivas de trabalho, não confere caráter absoluto a essa prerrogativa, na medida em que seu exercício deve observar a ordem jurídica e os princípios constitucionais. A esse respeito, o Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF, fixada no processo ARE 1121633/GO, rel. Min. Gilmar Mendes, DjE 28/4/2023, traz a diretriz de que ainda que a questão disposta em norma coletiva esteja vinculada ao salário e à jornada de trabalho, a própria Constituição Federal permite a negociação coletiva em relação aos referidos temas. Ressalte-se que, nos termos da referida tese, a validação da norma coletiva que reduz ou suprime direitos não indisponíveis independe da existência de contraprestação por parte do empregador. Ao assim decidir, a Suprema Corte buscou reforçar o compromisso constitucionalmente assumido de dar validade e reconhecimento às convenções e aos acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, da CF/88). Porém, 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 CF. A Corte Suprema considerou 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. A jurisprudência do TST tem considerado que, estando determinado direito plenamente assegurado por norma imperativa estatal (Constituição, Leis Federais, Tratados e Convenções Internacionais ratificados), tal norma não poderá ser suprimida ou



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

restringida pela negociação coletiva trabalhista, a menos que haja autorização legal ou constitucional expressa." Por fim, ficou expressamente fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis." No caso dos autos, a norma coletiva em questão se refere a fixação da jornada em turnos ininterruptos de revezamento. Embora a matéria se refira a jornada e, como decidido no tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF possa ser objeto de negociação coletiva, a questão merece um melhor exame sob o ponto de vista da saúde e integridade do trabalhador, aspectos que não se inserem no âmbito de sua disponibilidade. Com efeito, a jornada em turnos ininterruptos de revezamento é uma jornada excepcional que se caracteriza pela realização de atividades nos períodos diurno e noturno, de formas alternadas, haja vista que tal sistema traz prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, além de prejudicar o convívio social e familiar. A limitação da jornada a 8 horas diárias nessa modalidade, tal como prevê a Súmula 423 do TST, tem fundamentos justamente na integridade do trabalhador. Impor ao trabalhador jornadas alternadas em turnos para além dos limites constitucionais previstos no art. 7º, XIII e XIV, prejudica sua saúde e segurança e aumenta os riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF), em afronta ao patamar mínimo civilizatório e à dignidade do trabalhador, desnaturando a mens legis do constituinte em relação ao tema, visando tão-somente diminuir a troca de turnos, as vagas de emprego, maximizando os lucros, em detrimento do trabalho



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

decente. Dessa forma, a **decisão do Regional que entendeu pela validade da norma coletiva que fixa jornada de 12 horas diárias em turnos ininterruptos de revezamento, atenta contra ao que fora fixado pela Corte Suprema por meio do Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do STF**. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-24300 53.2009.5.15.0071, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT **07/12/2023**) (grifos nossos)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. HORAS EXTRAS - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. NORMA COLETIVA PREVENDO JORNADA DIÁRIA DE 12 HORAS. INVALIDADE. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - leading case do Tema 1046 de Repercussão Geral cujo título é " Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente " -, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, fixou tese jurídica que reitera a compreensão pacífica na jurisprudência trabalhista de que existem limites objetivos à negociação coletiva, delineados a partir da aplicação dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada e pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta. Eis a 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



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ". Cumpre salientar que, passadas mais de três décadas de experiência jurídica e cultural intensa desde o advento da Constituição (de 1988 a 2023), a jurisprudência trabalhista já tem, contemporaneamente, aferido de modo bastante objetivo e transparente a adequação setorial negociada. Nessa linha, de maneira geral, tem considerado que, estando a parcela assegurada por regra estatal imperativa (note-se que a imperatividade da ordem jurídica heterônoma estatal trabalhista constitui a regra geral prevalecente no Direito Brasileiro), ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista, salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da regra coletiva negociada. Nesse sentido, não cabe à negociação coletiva diminuir ou suprimir direito trabalhista estabelecido por regra estatal imperativa sem ressalvas. No presente processo , discute-se o alcance da negociação coletiva sobre a fixação de duração do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, no período anterior à Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Para avaliar a questão, primeiramente é preciso atentar que as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. Embora exista um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis em contraponto ao quadro normativo heterônomo, há claros limites. Em relação ao labor em turnos ininterruptos de revezamento, a partir dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada, considera-se válida, por exemplo , a ampliação da jornada especial de



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela Constituição. **Esta ampliação, porém, pode fazer-se até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 horas na semana), desde que a transação ampliativa se faça por negociação coletiva (art. 7º, XIV, CF/88). Essa hipótese ampliativa da duração do trabalho não traduz real exceção ao critério acima enunciado, dado que se trata, no presente caso, de ampliação de jornada especial reduzida (6 horas), até atingir-se o montante padrão estabelecido no art. 7º, XIII, da Constituição de 1988, de 8 horas diárias, que não pode ser alargado, regra geral, conforme Súmula 423/TST - considerando-se o excepcional desgaste físico, psicológico, familiar e social ao trabalhador neste tipo de labor, que o coloca em contato com as diversas fases do dia e da noite, cobrindo as horas integrantes da composição dia/noite ou, pelo menos, parte importante das fases diurnas e noturnas. Convém destacar, aliás, que a **Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633 (tema 1046), asseverou a necessidade de se observar a jurisprudência consolidada do TST e do próprio STF no exame judicial dos limites da negociação coletiva e na definição dos direitos trabalhistas considerados indisponíveis, por pertencerem ao grupo de normas que estabelecem um patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores.** Nesse sentido, na "tabela que sintetiza os principais julgados do TST dos trabalhadores e do STF" , ilustrada pelo Ministro Gilmar Mendes em seu voto condutor, o STF cita expressamente e ratifica a jurisprudência pacífica desta Corte sobre os limites da negociação coletiva em matéria de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja , a possibilidade da extensão máxima da jornada diária a 8 horas, nos termos da Súmula 423/TST .**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Nesse contexto, é evidente que, se o acordo coletivo pode estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis horas, limitadas a 8 horas por dia, não pode esse limite ser extrapolado, por constituir patamar mínimo civilizatório, direito indisponível, conforme a jurisprudência do TST e do STF. **No caso concreto, depreende-se do acórdão regional que o Reclamante cumpriu jornada diária com duração de 12 horas em turnos ininterruptos de revezamento, conforme previsão em norma coletiva. De acordo com o exposto, a norma coletiva, inegavelmente, extrapolou os limites conferidos pela Constituição ao seu poder, aferidos com apoio no princípio da adequação setorial negociada.** Assim, havendo labor extraordinário habitual para além da 8ª hora diária, em turnos ininterruptos de revezamento, mostra-se evidente a violação do direito indisponível e constitucional do trabalhador, relativo à limitação da duração do trabalho nesse regime especial de trabalho, mais desgastante por natureza (art. 7º, XIV, da CF), devendo ser pagas as horas extras a partir da 6ª diária. Agregue-se que o fato de a parcela ter expressão patrimonial não constitui fundamento válido para autorizar a flexibilização, pois se trata de aspecto que atinge todas as parcelas, ampliando desmesuradamente a decisão firmada pelo STF. Afinal, qualquer direito pode ser convertido em indenização, tendo esta expressão monetária. 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-367-61.2018.5.14.0007, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 27/10/2023) (grifos nossos)



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

O que ainda é mais absurdo é que as irregularidades encontradas pelo *Parquet* Trabalhista são tão graves que, ainda que supostamente se admitisse ser aplicável aos trabalhadores da Refinaria Duque de Caxias – REDUC – jornadas em turnos ininterruptos de revezamento de 12 horas, nos termos do art. 2º da Lei nº 5.811/72 e do ACT atualmente em vigor, mesmo assim há ilicitude da conduta da ré, conforme amplamente demonstrado pelo Ministério Público do Trabalho, por diversos meios de prova produzidas ao longo de 10 (dez) anos de investigação.

Como se nota das provas apresentadas, os dispositivos acima aludidos foram violados pela ré, uma vez que os trabalhadores cumpriram e vêm cumprindo jornadas extenuantes de trabalho, com a realização de trabalho em regime de sobrejornada muito além do limite legal.

Nesse viés, ao longo da instrução do referido inquérito, vieram aos autos relatório fiscal, além de autos de infração decorrentes de fiscalização realizada na REDUC pela SRTE/RJ, ao longo dos anos de 2014, 2018/2019 e 2023, os quais indicaram diversas irregularidades no meio ambiente de trabalho da ré, como também ilícitos relativos à prorrogação ilegal da jornada.

Foram elaborados ainda laudos periciais contábeis em momentos distintos (13/06/2014, 15/09/2015, 08/07/2016, 24/09/2019 e 17/01/2023) com base na análise de controles de pontos apresentados pela ré. Em todos os laudos periciais elaborados restou comprovada a imposição de jornadas exaustivas aos trabalhadores que laboram na Refinaria Duque de Caxias.

Com efeito, desde o início das investigações do *Parquet*, no ano de 2014, foram identificados excessos de jornada diária além de 2 (duas) horas extraordinárias, **que chegaram a atingir mais de 17 horas diárias de trabalho**. Citam-se, por exemplo, os empregados Oscar N. C. Veiga, que no dia 14/10/2023 laborou 17:38h; Manoel E. Dores Neto, que laborou 17:15h no dia 26/10/201; Marcos V.G.Pereira, que no dia 11/10/2013 laborou 17:12h; Celso J.S. Francisco, que no dia 11/10/2013 laborou 17:12h, conforme planilha constante do primeiro parecer técnico contábil emitido (**Doc. 02 – 1º Laudo Pericial Contábil**).



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

O segundo laudo pericial, elaborado em 15/09/2015, apurou a **continuidade de jornada excessiva dos trabalhadores**, conforme parecer técnico em anexo (**Doc. 06 – 2º Laudo Pericial Contábil**).

De igual forma, a análise por amostragem dos relatórios de acompanhamento de frequência apresentados pela empresa em 10/11/2015 identificou existência de realização de **jornada de trabalho excessiva, inclusive com dobras**, para os empregados que cumprem turnos de 8 horas de trabalho, consoante os termos do terceiro laudo pericial contábil (**Doc. 07 - 3º Laudo Pericial Contábil**).

A prática de horas extras que ultrapassam, e muito, os limites legais constou também no Relatório da Assessoria Jurídica exarado em 24/09/2019. Na ocasião, foram flagradas **465 (quatrocentos e sessenta e cinco) ocorrências de excesso de jornada de outubro de 2018 a janeiro de 2019, havendo casos de mais de 17 horas de jornada (Doc. 11 - Relatório da Assessoria Jurídica)**.

No quarto laudo pericial contábil, elaborado em 17/01/2023, foi anexado relatório a respeito de jornada de trabalho superior a 10 horas por dia gerado pelo Sistema Jornada do Ministério do Trabalho e Emprego. Conforme se verifica do documento, foram identificados **1210 casos de jornada de trabalho superior a 10 horas e 10 minutos** e, desse total, foram encontrados **667 casos de jornada de trabalho superiores a 12 horas por dia (Doc. 14 – 4º Laudo Pericial Contábil)**.

**Importa ressaltar que o meio ambiente de trabalho em refinaria de petróleo é insalubre e perigoso. Os empregados entram em contato com agentes cancerígenos, há perigo de explosões, quedas e contaminações químicas, agravados pela exaustão provocada pelas práticas ordinárias de excesso de jornada.**

A violação aos dispositivos citados é flagrante, tendo sido constadas também por Auditores-Fiscais no exercício de suas funções, em ocasiões distintas. As autuações da fiscalização do trabalho foram embasadas na análise dos registros de horários dos empregados da ré, conforme



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

prova documental que acompanha esta inicial, presumindo-se a veracidade dos fatos descritos nos autos de infração.

Com efeito, na fiscalização realizada pela Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Duque de Caxias no período de 24/11/2014 a 04/12/2014, foi lavrado o Auto de Infração nº 20.543.131-3, em razão de a ré “*Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal*” (**Doc. 05 – Autos de Infração**).

No campo “histórico” do citado AI são descritos exemplificativamente os empregados que praticam jornada de trabalho exaustiva, muitas vezes superior a 16 horas, em ambientes insalubres, expostos a diversos agentes físicos e químicos, como ruído e hidrocarbonetos:

“Em fiscalização conjunta, realizada na Petrobras Refinaria Duque de REDUC, no escopo da OPERAÇÃO ESTRATÉGICA REDUC, coordenada pela SIT/DSST/Coordenação Geral de Fiscalização e Projetos, no período de 24/11/2014a 04/12/2014, foram constatados diversos casos de jornada normal de trabalho prorrogada além do limite legal de duas horas.

Citamos alguns casos:

1) O empregado Felipe de Oliveira Pires, matrícula 05174105, trabalhou 08:53 horas extras no dia 17/09/2014, com **jornada total de 16:33 horas**, das 22:42h às 16:15h do dia seguinte. Esse mesmo empregado trabalhou 12:10 horas extras no dia 22/09/2014. Destacamos que na semana de 22/09/2014 (segunda) a 28/09/2014 (domingo), esse empregado trabalhou seis dias, com total de 70:35 horas.

2) O empregado Jeson Rego Junior, matrícula 05170536, **trabalhou 08 horas extras no dia 13/09/2014 e mais 04:37 horas extras no dia**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

seguinte, 14/09/2014, devido dobra de turno integral por ausência de substituto no turno (código 2012 da empresa).

3) O empregado Cláudio Marcelo de Souza Ribeiro, matrícula 05174732, trabalhou 16:46 horas extras no dia 17/09/2014, das 06:41h às 23:27h, devido parada para manutenção (código 2011 da empresa), já tendo trabalhado 15:31 horas extras no dia anterior.

Os casos citados acima são exemplos que foram constatados em uma amostra aleatória dos registros de jornada dos trabalhadores dos locais inspecionados na refinaria, mas excessos de jornada foram constatados na maioria dos registros analisados. Destacamos que as atividades realizadas nos setores inspecionados estão associadas a exposição a diversos agentes físicos e químicos, como ruído e hidrocarbonetos. O excesso de jornada aumenta o tempo de exposição a esses agentes, podendo causar agravos à saúde dos trabalhadores. Além disso, jornadas extenuantes, como por exemplo, mais de 70 horas de trabalho em uma semana, podem comprometer os estado cognitivo dos trabalhadores aumentando o risco de acidentes de trabalho.” (grifos nossos)

Já na inspeção realizada no ano de 2019, em que apresentados novos documentos sujeitos à fiscalização do trabalho, a empresa foi autuada, mais uma vez, por prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal (**Doc. 12 – Relatório de Ação Fiscal e Auto de Infração**).

A SRTE/RJ consignou no campo “histórico” do Auto de Infração nº 21.758.313-0 os exemplos dos empregados que laboram em regime de turno de 8 horas que extrapolaram sua jornada



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

de trabalho. São profissionais técnicos que atuam em meio ambiente de trabalho perigoso e insalubre extenuados pelo sobrelabor de até 18 horas de trabalho. Confira-se:

“Em fiscalização mista realizada por grupo de auditores-fiscais para verificação das condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho, em unidades do complexo produtivo da REDUC/PETROBRAS, iniciada em dezembro passado, **mediante exame de controles de jornada inerentes às competências novembro/2018 a fevereiro/2019**, apresentados pela autuada em data previamente determinada, assentada em seu livro de inspeção do trabalho, conjugado tal exame com entrevistas realizadas com trabalhadores, incluindo-se prepostos, **constatou-se que a mesma incorreu na infração acima ementada, haja vista existirem jornadas materializadas que extrapolam o limite legal de 02 (duas) horas diárias**, sem qualquer justificativa legal.

Como exemplos de empregados prejudicados, trabalhando **em regime de turno de 08 (oito) horas**, citam-se Marcos Jose da Silva Oliveira, profissional Petrobras de nível técnico master, Andre Luiz Pinto Bonfim, técnico de operação pleno, e Rodrigo Monteiro de Oliveira, profissional Petrobras de nível técnico pleno, a saber: Marcos Jose laborou das 22:37 h de 13/02/2019 até as 15:19 h de 14/02/2019, **perfazendo mais de 16:40 h de jornada**; já Andre Luiz trabalhou das 06:40 h até as 23:58 h de 18/11/2018, **somando mais de 17:15 h de jornada**; por fim, Rodrigo Monteiro, que labutou das 22:45 h de 05/02/2019 até as 16:52 h de 06/02/2019, **montando mais de 18:05 h de jornada**.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Diante do exposto, cristalino está que a conduta do empregador infringiu a capitulação a seguir estampada.”

Mais recentemente, o auto de Infração nº 22.710.835-3 lavrado pela SRTE/RJ em 07/03/2024 constatou **4.144 infrações de excesso da jornada diária além de 2 (duas) horas extraordinárias, em prejuízo de 423 trabalhadores distintos** conforme consta no campo “histórico” do referido AI (**Doc. 19 – Relatório de Fiscalização e Auto de Infração**):

“(…) Foram analisados os arquivos do controle de jornada da empresa correspondentes ao período compreendido entre 01/04/2023 e 01/10/2023. Após o processamento dos dados entregues, foram verificados 414.950 marcações no geral, repercutindo no universo de 71.197 jornadas alvo de fiscalização. **Assim, constatou-se que a empresa tem prorrogado a jornada de seus trabalhadores por períodos de tempo superiores a 2 (duas) horas extraordinárias por dia, em flagrante afronta ao art. 59, caput, CLT. No caso da empresa ora autuada, identificaram-se 4.144 infrações de excesso da jornada diária além de 2 (duas) horas extraordinárias, em prejuízo de 423 trabalhadores distintos.** Todas as infrações descritas foram identificadas e estão anexadas em documento intitulado - RELATORIO KHRONOS InfraExcessoDiario, no qual é possível observar, para cada trabalhador prejudicado, em cada dia em que ocorreu o cometimento da infração ora reconhecida, a data precisa do fato, as marcações oriundas do controle de jornada da empresa, a identificação da jornada contratual do profissional, o total da jornada trabalhada no dia, e o total do excesso de jornada na ocasião. Salienta-se que os exemplos contêm jornadas que excedem o máximo de 2h extraordinárias diárias, frisando que nas hipóteses citadas, os intervalos



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

para descansos, eventuais pausas e refeições, não foram computados no total da jornada efetivamente praticada pelo trabalhador.” (grifos nossos)

Como se vê, há inúmeros casos de labor acima do limite de 12 horas de trabalho, a exemplo daqueles apontados no anexo do Auto de Infração nº 21.758.313-0 lavrado pela SRTE/RJ na inspeção do trabalho realizada no ano de 2019, quais sejam: Marcos Jose laborou das 22:37h de 13/02/2019 até as 15:19h de 14/02/2019, **perfazendo mais de 16:40h de jornada**; Andre Luiz trabalhou das 06:40h até as 23:58h de 18/11/2018, **somando mais de 17:15h de jornada**; por fim, Rodrigo Monteiro, que labutou das 22:45h de 05/02/2019 até as 16:52h de 06/02/2019, **montando mais de 18:05h de jornada (Doc. 12 – Relatório de Ação Fiscal e Auto de Infração).**

Essa realidade também foi retratada no Auto de Infração nº 22.710.834-5, lavrado pela SRTE/RJ em 07/03/2024, que identificou **20.051 infrações de jornada diária acima de 12 (doze) horas, em prejuízo de 828 trabalhadores distintos (Doc. 19 – Relatório de Ação Fiscal e Auto de Infração).**

Como se não bastassem os autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho, as provas produzidas no inquérito civil instruído pelo MPT, com base nos controles de jornada apresentados pela ré, demonstram a ocorrência reiterada da extrapolação das jornadas muito além de 12 horas diárias, senão vejamos:

No primeiro laudo pericial contábil, podem-se ser citados como exemplos os seguinte empregados e suas horas trabalhadas: OSCAR N. C. VEIGA, que no dia 14/10/2013 laborou **17:38h**, e no dia 28/10/2013 sua jornada de trabalho foi de **16:38h**; ANTONIO CARLOS RIBEIRO laborou no dia 03/10/2013 por **17:03h** e no dia 09/10/2013 trabalhou por **16:45h**; MARCOS V.G. PEREIRA, por sua vez, trabalhou **17:12h** no dia 11/10/2013; CELSO J.S. FRANCISCO, em 25/10/2013, teve sua jornada de trabalho perfazendo um total de **16:33h**. Os exemplos citados não exaurem os casos



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

verificados. Constam na planilha inserida no referido parecer mais de 30 empregados que tiveram suas jornadas ordinariamente elásticas para além de 12h de trabalho (**Doc. 02 – 1º Laudo Pericial Contábil**).

Também no terceiro laudo apresentado, evidenciaram-se jornadas de trabalho excessiva, inclusive com dobras. (**Doc. 07 - 3º Laudo Pericial Contábil**)

Da mesma forma, a análise documental realizada pela assessoria jurídica do MPT demonstra que foram constatadas 465 ocorrências de excesso de jornada no período de outubro de 2018 a janeiro de 2019, com casos de **mais de 17 horas de jornada**. (**Doc. 11 – Relatório da Assessoria Jurídica**)

De acordo com o quarto laudo pericial contábil, emitido em 17/01/2023, foram encontrados **667 casos de jornada de trabalho superiores a 12 horas por dia** (**Doc. 14 – 4º Laudo Pericial Contábil**)

**Como se vê, a ré tem praticado um número tão absurdo de horas extras que além de estender ilegalmente a jornada habitual para 12 horas, tem exigido que seus empregados trabalhem por horas e horas a mais, chegando a praticar jornadas de 14 horas, 15 horas, 16 horas e até mesmo, em alguns casos, ultrapassar 18 horas.**

**Não é demais, nesse ponto, lembrar que o trabalho em turnos ininterruptos é especialmente penoso, motivo pelo qual a Constituição reduziu a jornada para os trabalhadores submetidos a esse regime a 6 (seis) horas, evidenciando-se, portanto, que a possibilidade de sua prorrogação deve ser restrita a situações excepcionais.**

Nota-se, assim, que está totalmente ilegal e prejudicial aos trabalhadores a jornada de 12 horas estabelecida pela ré, ainda que por meio de convenção coletiva firmada com Sindicato da categoria.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

O regime de jornada da ré para os seus trabalhadores de turno ininterrupto de revezamento na REDUC está parecendo uma “terra sem lei”, onde “vale tudo”. É necessário retornar aos parâmetros legais, especialmente à jornada de 8h, expressamente prevista para o efetivo operacional da ré, conforme art. 2º, § 1º, da Lei 5.811/1972, bem como à incidência das regras de limitação de jornada, fixado pelo art. 7º, inciso XIII, da CRFB, art. 59 da CLT e Súmula 423 do TST.

Sob qualquer prisma que se analise a questão, verifica-se que a cláusula 53ª inserta no Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025, que dispõe sobre turno ininterrupto de revezamento de 12 horas para unidade terra, é nula de pleno direito, por não encontrar amparo no ordenamento jurídico-trabalhista, mesmo sob o aspecto da autonomia privada coletiva.

**Em suma, o panorama fático e jurídico objeto da presente demanda pode ser sintetizado da seguinte forma:**

**SÍNTESE FÁTICA E  
 JURÍDICA DA DEMANDA**

1. o **artigo 7º, XIV da Constituição Federal** estabelece a jornada de **6 (seis) horas** para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva, diante do seu caráter mais gravoso ao trabalhador;
2. a **Súmula 423 do TST**, interpretando a artigo 7º, XIV da Constituição Federal, autoriza o turno ininterrupto de revezamento com jornada superior a 06 horas, até o **limite máximo de 8 (oito) horas**, o que somente pode ser feito por negociação coletiva;
3. a **Lei nº 5.811/72**, chamada lei dos petroleiros, considerada recepcionada pela Constituição Federal no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros, conforme **Súmula 391 do TST**, autoriza duas espécies de turno ininterrupto de revezamento: o de 8 (oito) horas e o de 12 (doze) horas (art. 2º, parágrafo 1º);



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

4. também conforme o art. 2º, parágrafo 1º, o regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas pode ser adotado nas seguintes atividades: exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, bem como na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos;
5. por sua vez, o regime de revezamento em turno de 12 (doze) horas **somente** pode ser adotado nas atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar e nas atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso;
6. desde o ano de 2020, inicialmente sob a justificativa de que a medida seria temporária e decorria da necessidade de diminuição da circulação de pessoas durante a pandemia da Covid-19, a PETROBRAS vem aplicando na REDUC turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas, sob argumento de que há previsão no acordo coletivo de trabalho da categoria (ACT 2020/2022, cláusula 52ª);
7. a medida, que seria aplicável excepcionalmente durante a pandemia da Covid-19, se tornou prática na empresa, tendo sido reproduzida na cláusula 53ª tanto do ACT 2022/2023 quanto do ACT 2023/2025;
8. ocorre que a REDUC não se enquadra dentro da autorização legal para adoção do regime de turno de 12 (doze) horas, por não se tratar de área marítima nem área terrestre distante ou de difícil acesso, já que a refinaria se encontra localizada em área de fácil acesso, na Rodovia Washington Luís, km 113,7, no distrito de Campos Elísios (Duque de Caxias);
9. neste sentido, **a própria PETROBRAS já admitiu**, em peticionamento apresentado ao MPT no curso da investigação, que “O regime de revezamento de 8 (oito) horas é a regra e é aplicável a este caso, porque o de 12 (doze) horas diz respeito aos serviços no mar ou em área terrestre distante ou de difícil acesso, o que não é o caso da REDUC.” (Doc. 09 – Petição da ré);



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

10. além disso, a autorização constitucional para prorrogação do turno de revezamento, mesmo que por negociação coletiva, somente pode se dar até o **máximo de 8 (oito) horas, nunca** chegando a 12 (doze) horas;

11. também quanto a este ponto, é tão evidente a ilicitude sobre a prática de jornada de 12 (doze) horas em regime de TIR para unidade terra, que no próprio ACT 2023/2025, em sua cláusula 53º, parágrafo 2º, constou que, no caso de decisão judicial ou atuação de órgãos de fiscalização reputando inválida a adoção do indigitado regime, fica a PETROBRAS desobrigada de observar o regime de trabalho pactuado;

12. por fim, ainda que se admitisse a legalidade do turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas instituído pelo ACT da categoria, o conjunto probatório apresentado pelo MPT, produzido ao longo de 10 anos de investigação, comprova que mesmo a jornada de 12 (doze) horas é constantemente **elastecida** pela empresa, inclusive com dobras integrais;

13. neste sentido, o SINDIPETRO-DC confirmou que “É de conhecimento desta entidade que, lamentavelmente, a empresa persiste na prática de dobras não apenas na unidade de COQUE, mas também nas demais unidades. Em nosso sentir, essa prática recorrente além de ser nociva à saúde do trabalhador e implicar em risco à segurança dos trabalhadores, evidencia o baixo efetivo da empresa, que está aquém do necessário para garantir a realização de suas operações com segurança e respeitando os direitos e a saúde dos trabalhadores.”;

14. o SINDIPETRO-DC afirmou, ainda, ser perceptível “a ocorrência de eventos e fatores ligados ao excesso de trabalho como doenças osteomusculares, afastamentos em razão de saúde mental etc.”; e

15. extenuantes elastecimentos de jornadas de trabalho, conforme vêm sendo praticados pela PETROBRAS, minam a higidez física e psicológica dos obreiros e os submetem, naturalmente, a riscos mais acentuados de desenvolvimento de doenças ocupacionais e a uma exposição maior a acidentes de trabalho.

Por todo o exposto, o Ministério Público do Trabalho pretende seja a empresa ré condenada a abster-se de prorrogar a jornada normal de trabalho além do autorizado.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

### **4.3. ARGUIÇÃO INCIDENTAL DE NULIDADE DE CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

É pacífico o entendimento dos tribunais superiores no sentido de que a ilegalidade de determinada lei (formal ou material, caso da norma coletiva) pode ser alegada em ação civil pública, desde que a título de causa de pedir e, nesta hipótese, o controle de legalidade tenha caráter incidental, sem efeito erga omnes.

Assim, sendo os Acordos Coletivos de Trabalho (aos quais se apegava a empresa ré para justificar a sua conduta) atos normativos, não escapam à fiscalização difusa e incidental de legalidade e constitucionalidade, pois o referido controle, quando necessário, pode e deve ser efetuado, indistintamente, em demandas individuais e/ou coletivas.

Veja-se, sobre o tema, os recentes julgados do C. TST:

**"I - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - CARÊNCIA DE AÇÃO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. INVALIDADE DE NORMAS COLETIVAS. EFEITO INCIDENTAL E INTER PARTES . Trata-se de ação civil pública que tem como propósito, dentre outros, coibir a supressão do intervalo intrajornada e determinar a observância da hora noturna ficta de 52 minutos e 30 segundos. Assim, a constitucionalidade / validade das normas coletivas da categoria que disciplinam as questões constitui questão meramente incidental ao provimento cominatório perseguido e ao direito metaindividual que se pretende resguardar. Conforme a jurisprudência desta Corte, é lícito ao Poder Judiciário exercer o controle sobre as normas coletivas como incidente em ação civil pública, quando essa declaração não constituir o objeto**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**único e principal da ação, de modo que eventual anulação teria efeito meramente inter partes** . Incidência da Súmula 333 do TST.

Recurso de revista de que não se conhece. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. A ação civil pública tem cabimento na esfera trabalhista quando se verificar lesão ou ameaça a direito difuso, coletivo ou individual homogêneo decorrente da relação de trabalho, possibilitando tanto a tutela reparatória, contra a remoção do ilícito já efetivado; quanto a inibitória, de modo a evitar a consumação do ilícito, caso em que prescinde do dano. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor ação civil pública visando a tutelar interesses ou direitos coletivos (art. 81, II, do CDC), conforme autorização do art. 129, III, da Constituição Federal. O Supremo Tribunal Federal já firmou entendimento no sentido de que o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizar ação civil pública, não apenas para a defesa de interesses difusos, mas também para tutelar direito coletivo e individual homogêneo. No caso concreto, o Ministério Público do Trabalho, por meio da presente ação civil pública, pretende o reconhecimento aos empregados do respeito ao intervalo intrajornada, redução ficta da hora noturna, abstenção de pagamentos de horas extras extrafolha, pagamento de DSR, adicional noturno e intervalo intrajornada em valores corretos, e reparação pelos danos morais coletivos decorrentes da dispensa discriminatória do empregado que denunciou as práticas da empresa. Trata-se de direitos individuais homogêneos, de origem comum, coletivamente tutelável e de inequívoca relevância social, nos termos do art. 81, parágrafo único, III, da Lei nº 8.078/90, o que atrai a legitimidade ativa do Ministério



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Público do Trabalho. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. REGIME DE TRABALHO 12X36. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO. CONVERSÃO EM PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. Inicialmente, destaque-se que a decisão recorrida não se limitou a reconhecer a invalidade da supressão total do intervalo intrajornada, mas vedou qualquer redução do referido intervalo para menos de 1 hora, ainda que por norma coletiva, estabelecendo multa por dia e por trabalhador, em caso de descumprimento. A esse respeito, o Supremo Tribunal Federal, ao deliberar sobre o Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes (Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral), estabeleceu tese jurídica nos seguintes termos: " 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 ". Assim, uma norma coletiva é considerada válida quando estabelece limitações ou restrições a direitos trabalhistas, desde que esses direitos não sejam garantidos constitucionalmente. No tocante ao intervalo intrajornada, é importante destacar que o inciso III do artigo 611-A da CLT, inserido por meio da Lei 13.467/2017, estipula que a norma coletiva que trate do intervalo intrajornada prevalecerá sobre a lei, desde que sejam observados os requisitos mínimos, como um período de intervalo não inferior a trinta minutos em jornadas que excedam seis horas. Nesse contexto, no que diz respeito ao intervalo intrajornada, visto que não se trata de um



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

direito indisponível, deve permanecer a autonomia negocial das partes envolvidas, tal como dispõe o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição da República. No caso concreto, não merece acolhida a pretensão da recorrente de reconhecimento da validade das cláusulas 34ª e 36ª da CCT 2013/2015, que autorizavam a supressão intervalo intrajornada e a sua conversão em pagamento de horas extras, contudo deve ser ressalvada do alcance da tutela inibitória deferida (multa de R\$ 1.000,00 por dia e por trabalhador) a possibilidade de redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva, observado o mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. REGIME 12X36. HORA NOTURNA DE SESSENTA MINUTOS. INOBSERVÂNCIA DA REDUÇÃO FICTA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. Já era pacífico no âmbito desta Corte o entendimento de que a redução ficta da hora noturna, prevista no art. 73, § 1.º, da CLT, poderia ser flexibilizada por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, em respeito ao art. 7.º, XXVI, da Constituição Federal, pela concessão de contrapartida em patamar superior ao da legislação ordinária. Em que pese não haja, no caso, nenhuma retribuição específica para a estipulação da hora noturna em sessenta minutos, o Supremo Tribunal Federal, em 02/06/2022, ao julgar o ARE 1121633, com repercussão geral reconhecida no Tema 1046, deu provimento ao recurso extraordinário para fixar a tese de que são válidos acordos e convenções coletivas de trabalho que limitem ou suprimam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Não se tratando, pois, de direito infenso à negociação coletiva - tanto que já



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

admitida anteriormente a sua flexibilização - deve ser reconhecida a aderência da questão ao Tema 1046 de Repercussão Geral, devendo ser aplicada a tese jurídica firmada pela Suprema Corte quanto à prevalência do negociado sobre o legislado. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. TUTELA INIBITÓRIA. ABSTENÇÃO DE REALIZAR PAGAMENTOS POR FORA. No caso, o Tribunal Regional confirmou a condenação da reclamada à obrigação de não fazer, por considerar que houve a demonstração dos pagamentos de horas extras à margem da folha. Como se observa, a questão não foi decidida no acórdão com base na distribuição do onus probandi, mas, sim, com fundamento na prova efetivamente produzida e valorada, razão pela qual torna-se impertinente a discussão em torno dos arts. 818 da CLT e 373 do CPC. Por sua vez, o debate sobre a valoração da prova efetivamente produzida, consoante assevera o Ministro Lélío Bentes Corrêa, "tende à reavaliação do conjunto probatório dos autos, o que, indubitavelmente, não rende ensejo ao recurso de revista, em face de sua natureza extraordinária, esbarrando o apelo no óbice da Súmula 126 desta Corte Superior" (RR-100500-59.2007.5.08.0203, 1ª Turma, DEJT 15/8/2014). O fato de os depoimentos terem sido colhidos por ocasião do inquérito civil não lhes retira o valor probante. Consoante bem salientou a Exma. Ministra Nancy Andrighi, do Superior Tribunal de Justiça, "as provas produzidas no inquérito civil tem valor probatório relativo, mas só devem ser afastadas quando há contraprova produzida sob a vigilância do contraditório" (REsp 2.080.523, Rel. Min. Nancy Andrighi, Terceira Turma, DJe de 5/9/2023). Recurso de revista de que não se conhece TUTELA INIBITÓRIA. ABSTENÇÃO DE PROMOVER



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

DISPENSAS DISCRIMINATÓRIAS. No caso dos autos, à luz das provas produzidas nos autos, o Tribunal Regional se convenceu da natureza discriminatória da dispensa, condenando a ré a não se utilizar do seu direito potestativo para a retaliação de empregados, sob pena de multa diária. A despeito do argumento da ré quanto à inexistência de previsão legal para a hipótese dos autos, é pacífico o entendimento desta Corte de que o rol estabelecido na Lei 9.029/95 não é exaustivo, não excluindo outras hipóteses de discriminação, tal como a dispensa retaliativa. A revisão da conclusão adotada na origem não prescindiria do revolvimento fático-probatório dos autos, o que é vedado em sede recursal extraordinária, a teor da Súmula 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. Verifica-se que a reclamada não observou adequadamente o disposto no art. 896, § 1.º-A, I, da CLT, que exige a transcrição do trecho do acórdão que consubstancia o questionamento, e não a sua integralidade. Recurso de revista de que não se conhece. ASTREINTES. VALOR ARBITRADO. Os incisos V e X do art. 5.º, da Constituição Federal não disciplinam as astreintes, não havendo como se considerar tenham eles sido afrontados de forma direta e literal, como exigido pelo art. 896, alínea "c", da CLT. Da mesma forma, o art. 8.º da CLT não trata das astreintes ou o respectivo valor, não havendo como se considerá-lo violado em sua literalidade. Por sua vez, a Orientação Jurisprudencial 54 da SBDI-1 do TST compreende exegese do art. 412 do Código Civil, o qual também não guarda pertinência com a hipótese dos autos. Referido dispositivo se volta à cláusula penal, restringindo a disposição de vontade das partes na relação contratual, não vinculando o magistrado no arbitramento das astreintes, de natureza jurídica distinta,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

por consistir medida coercitiva para assegurar a efetividade de suas decisões, com fundamento nos arts. 139, IV, e 537 do CPC. Recurso de revista de que não se conhece. **DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. VALOR ARBITRADO.** No caso dos autos, o Tribunal Regional concluiu pela existência de prova do caráter discriminatório da dispensa do empregado que formalizou queixa pelo descumprimento dos direitos da categoria, a servir, também, como forma de intimidação dos demais empregados. A indenização por dano moral coletivo refere-se às condutas passadas do reclamado, de caráter punitivo, embora apresente igualmente um viés pedagógico para inibição de práticas futuras. Nesse contexto, tendo sido reconhecida a conduta ilícita da reclamada, com extrapolação do exercício regular do poder diretivo, ao dispensar o empregado apenas em razão da apresentação de queixa ao tomador de serviços, provocando temor nos demais empregados de assim procederem, fica caracterizado o dano moral coletivo. Apesar dos argumentos da ré, a despedida decorrente de ato discriminatório constitui verdadeiro abuso de direito, configurando ato ilícito, nos termos do art. 187 do Código Civil, e, tendo atingido por via reflexa a coletividade de empregados - no caso, quase mil - fica caracterizada a ofensa aos direitos de personalidade da categoria. Cabe ao julgador, diante das peculiaridades de cada caso, arbitrar o valor da indenização, atendendo aos postulados da razoabilidade e proporcionalidade, de modo a permitir, ao mesmo tempo, que o valor da reparação não gere enriquecimento ilícito da reclamante (caráter reparatório) e que seja suficiente para reprimir a conduta ilícita do empregador (caráter punitivo). Sopesando-se os fatos narrados no acórdão regional e os dados colhidos no processo,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

especialmente o número de empregados da ré (quase mil), e o grau de culpa da empresa (que se revelou grave, ao dispensar o reclamante como retaliação por questionar sobre seus direitos, incutindo temor nos demais empregados de sofrerem o mesmo resultado), assim como a natureza do ilícito e a capacidade econômica da ré, entendo justa e moderada a manutenção do quantum debeatur. Consoante registrou o Tribunal Regional, apesar de o capital social da ré se situar na casa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), o próprio número de prestadores de serviços fornecidos aos órgãos da Administração Pública - segundo a ré, mais de oitocentos - deixa evidente que o faturamento é bastante superior a esse patamar. Assim, a indenização por dano moral coletivo, arbitrada em R\$ 100.000,00 (cem mil reais), é compatível com a extensão dos danos, na forma do art. 944 do Código Civil. Recurso de revista de que não se conhece. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. Verifica-se que a reclamada não observou adequadamente o disposto no art. 896, § 1.º-A, I, da CLT, que exige a transcrição do trecho do acórdão que consubstancia o prequestionamento, e não a sua integralidade. Recurso de revista de que não se conhece. II - RECURSO DE REVISTA ADESIVO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. REGÊNCIA PELA LEI nº 13.015/2014. DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO. Esclareça-se, de início, que o valor da condenação foi objeto de prequestionamento pela Corte a quo apenas sob o enfoque dos danos morais coletivos decorrentes da dispensa retaliativa. Assim, o argumento de que o pedido esteja, também, fundado na reiterada prática empresarial de sonegação de outros direitos trabalhistas esbarra no óbice da Súmula 297 do TST. Quanto ao valor da condenação de R\$100.000,00 (cem mil reais), a



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Corte local registrou que o valor está compatível com o caráter pedagógico e punitivo da medida. Logo, o Tribunal Regional pautou-se pelos princípios da razoabilidade e de proporcionalidade, considerando aspectos circunstanciais do caso. A jurisprudência desta Corte firmou o entendimento de que nesta instância extraordinária só é admitida a majoração ou diminuição do valor da indenização, por danos morais, nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou estratosféricos. (E-RR-39900-08.2007.5.06.0016, SBDI-1, Rel. Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, DEJT 9/1/2012), o que não ocorre no caso em tela. Incidência da Súmula 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece" (RR-1510-20.2013.5.09.0195, 8ª Turma, Redator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT **28/11/2024**) – (grifos nossos)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. O Tribunal Regional examinou e fundamentou, em profundidade e extensão, toda a matéria que lhe foi devolvida, manifestando-se sobre cada uma das questões suscitadas pela ré nos embargos de declaração. Destarte, os fundamentos de fato e de direito que embasaram a decisão estão devidamente registrados no acórdão, valendo ressaltar que, muito embora tenha decidido de forma contrária à pretensão da agravante, aquele Colegiado apresentou solução judicial para o conflito, caracterizando efetiva prestação jurisdicional. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE NULIDADE DE CLÁUSULA DE**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ADEQUAÇÃO. COMPETÊNCIA FUNCIONAL DA VARA DO TRABALHO.** No caso, o Ministério Público do Trabalho pretende compelir a CEF a registrar os horários de entrada e saída de todos os empregados submetidos à jornada de trabalho de 8 horas diárias, abster-se de prorrogar a jornada de trabalho, abster-se de deixar de conceder o intervalo interjornada mínimo de onze horas e o descanso semanal remunerado, bem como abster-se de exigir labor aos sábados, domingos e feriados. Nesse contexto, o Parquet questiona a validade do registro eletrônico de ponto adotado pela CEF, em substituição ao registro eletrônico estabelecido na Portaria nº 1. 510 do MTE. Assevera que há irregularidades graves o bastante para que seja desconsiderada a autorização em acordo coletivo de trabalho de utilização de controle alternativo de ponto. **O entendimento jurisprudencial prevalecente nesta Corte Superior é no sentido de ser cabível o ajuizamento de Ação Civil Pública com pedido incidental de nulidade de norma coletiva, desde que seja cumulado com pedidos de imposição de obrigação de fazer ou não fazer. Nesses casos, eventual declaração de nulidade constituirá provimento incidenter tantum, sem efeito erga omnes e eficácia ultra partes. Portanto, resulta inequívoca a competência funcional da Vara do Trabalho de origem para processar e julgar a ação.** Agravo de instrumento a que se nega provimento. LITISPENDÊNCIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para que se configure a litispendência, é necessário que haja entre as demandas a tríplice identidade, consistente nas mesmas partes, mesma causa de pedir e mesmo pedido. Na hipótese, com amparo no conjunto fático-probatório, o Tribunal Regional afastou a alegação de litispendência,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

registrando as partes e a causa de pedir formulada nas ações anteriores, demonstrando não haver coincidência de ações. Nesse aspecto, a alegação recursal de que são idênticas as partes, o pedido e a causa de pedir não encontra respaldo nos autos. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ABRANGÊNCIA DA CONDENAÇÃO. TEMA 1. 075 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL.** Hipótese em que o Tribunal Regional indeferiu o pleito de limitação da eficácia da decisão à 3.ª Vara do Trabalho de Curitiba. Decisão em consonância com a tese de repercussão geral (Tema 1. 075) fixada pelo Supremo Tribunal Federal, com efeito vinculante. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. REGISTRO DE PONTO PARA OS BANCÁRIOS SUBMETIDOS À JORNADA DE OITO HORAS. ART. 224, § 2º, DA CLT.** 1. O Tribunal Regional julgou procedente, em parte, a ação civil pública para condenar a ré na obrigação de fazer consistente em registrar os horários de trabalho de todos os empregados submetidos à jornada laboral de oito horas, ainda que exercentes de cargo de confiança (gerentes ou ocupantes de cargo de confiança ou equiparados), exceto o gerente-geral de agência com amplos poderes de mando e gestão e a quem todos os outros gerentes, direta ou indiretamente, estejam subordinados, e os trabalhadores das carreiras profissionais (advogados, arquitetos, engenheiros, médicos e assistentes sociais). 2. Nos termos da Súmula 102, item IV, desta Corte, "o bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava". Inequivoco que o bancário detentor de fidúcia especial, que o diferencia do bancário



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

comum, está sujeito à jornada de trabalho de oito horas, fazendo jus à percepção de horas extras quando ultrapassado tal limite. 3. O controle de jornada é dever legal do empregador, consoante se extrai do artigo 74, § 2º, da CLT. Ademais, é inegável que o labor enseja desgaste ao empregado, razão pela qual o controle da duração do trabalho é medida de saúde e segurança. 4. Sobre a possibilidade de pactuação coletiva dispensando o registro de jornada, convém registrar que, ao julgar o ARE 1.121.633 sob a sistemática da repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal decidiu que a redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis assegurados "(i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores". A "redução de direitos trabalhistas" mediante negociação coletiva depende de autorização expressa da Constituição, dos tratados e convenções internacionais ou de normas infraconstitucionais que asseguram o patamar mínimo civilizatório. 5. Relativamente à jornada de trabalho, convém destacar que o constituinte originário estabeleceu como direito dos trabalhadores urbanos e rurais uma "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". Trata-se de NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA CONTIDA, porque produz efeitos independentemente de legislação infraconstitucional. Todavia, o seu alcance pode sofrer restrições nos estritos limites indicados pelo constituinte originário. 6.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Portanto, não existe suporte constitucional para que se estabeleça jornada de trabalho significativamente superior àquela indicada no art. 7º, XIII, da Constituição Federal sem que haja a correspondente "compensação de horários e a redução da jornada" ou, se assim não for, a "remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal" (art. 7º, XVI, da Constituição Federal). 7. É de indubitosa inconstitucionalidade a norma (seja ela autônoma ou heterônoma) que dispensa o registro de jornada porque, em última análise, despreza lapso temporal a cada jornada sem a correspondente compensação e sem o pagamento de horas extras. 8. Sob o enfoque da jurisprudência vinculante da Suprema Corte, não se pode validar norma coletiva que dispensa o registro de horário de bancários sujeitos à jornada de 8 horas, sem estabelecer limites para a jornada de trabalho, porque incompatível com o artigo 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal. 9. Por fim, impende registrar que a tutela inibitória, por meio da concessão de tutela específica (obrigação de fazer ou não fazer), é importante instrumento de prevenção da violação de direitos individuais e coletivos ou da reiteração dessa violação, com o fito de evitar a prática, a repetição ou continuação de ato ilícito. Destarte, constatada a negligência da ré quanto à obrigação de registrar e remunerar as horas suplementares, mostra-se útil e necessário o provimento inibitório concedido pela Corte de origem. Agravo de instrumento a que se nega provimento DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE REGISTRO DE JORNADA DOS BANCÁRIOS EXERCENTES DE CARGOS ENQUADRADOS NO ART. 224, § 2º, DA CLT. 1. No caso



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

presente, o Tribunal Regional condenou a ré ao pagamento de dano moral coletivo em razão da conduta negligente relativa à extrapolação habitual da jornada de trabalho, sem a devida anotação. De acordo com o quadro fático delineado pela Corte Regional, a ré extrapola o uso da hipótese prevista no art. 62, II, da CLT, com a finalidade de excetuar do controle de jornada os empregados exercentes de cargos enquadrados no art. 224, § 2º, da CLT, deixando de pagar-lhes horas extras. 2. O meio ambiente de trabalho seguro é direito constitucionalmente assegurado ao trabalhador (art. 225 da CF), incumbindo às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 157, I, da CLT. No mais, os arts. 186 do CC, 157 da CLT e 19 da Lei n. 8.213/91 levam o empregador, parte detentora do poder diretivo e econômico, a proporcionar condições de trabalho que possibilitem, além do cumprimento das obrigações decorrentes do contrato laboral, a preservação da saúde, higiene e segurança do trabalhador. 3. Nesse contexto, o descumprimento das normas concernentes à jornada de trabalho, como na hipótese dos autos, acarreta potencial prejuízo à saúde e higidez física e mental dos trabalhadores, ensejando o dever de indenizar. 4. A jurisprudência desta Corte adota o entendimento de que, nas hipóteses em que demonstrada a conduta antijurídica da empresa, mediante o descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, o dano moral coletivo é devido, sendo considerado *in re ipsa*, já que decorre da própria natureza das coisas, prescindindo, assim, de prova da sua ocorrência concreta. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT.** A parte recorrente não indicou o



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT . Conforme entende esta Corte Superior, tal indicação constitui encargo da parte recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-349-32.2014.5.09.0003, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT **18/11/2024**) – (grifos nossos)

"AGRAVO DA ONSEG SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. ALEGAÇÃO DE QUE A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO CASO CONCRETO IMPLICARIA DUMPING. Por meio da decisão monocrática agravada, foi negado provimento ao agravo de instrumento da reclamada, em razão do descumprimento do art. 896, § 1º-A, II, da CLT, ficando prejudicada a análise da transcendência. Nas razões do presente agravo, constata-se que a parte se limita a insistir que a interferência do Ministério Público do trabalho importa em dumping no mercado, caracterizando violação do art. 5º da Constituição Federal, deixando de enfrentar o fundamento norteador da decisão monocrática agravada. Incidindo, pois, na incúria processual de desatender ao princípio da dialeticidade, segundo o qual é ônus do jurisdicionado explicitar contra o que recorre, por que recorre e qual resultado pretende ao recorrer. Inteligência do art. 1.021, § 1º, do CPC e da Súmula nº 422, I, do TST. Ressalte-se que não está configurada a exceção prevista no inciso II da mencionada súmula, pois a motivação da decisão agravada



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

que deixou de ser impugnada não é " secundária e impertinente ", mas fundamental. Agravo de que não se conhece. **ADEQUAÇÃO DA VIA PROCESSUAL ELEITA. COMPETÊNCIA FUNCIONAL DA VARA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DIREITOS DIFUSOS. APRENDIZAGEM PROFISSIONAL. DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE NULIDADE DE NORMA COLETIVA.** A decisão monocrática não reconheceu a transcendência da matéria e negou provimento ao agravo de instrumento. No trecho do acórdão recorrido, indicado no recurso de revista, a Corte de origem registrou que as decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de que **"cabível e adequada a utilização da ação civil pública quando se pretende a condenação da ré à obrigação de fazer ou não fazer, mesmo que necessária a declaração de nulidade de norma coletiva em caráter incidental, por ser aquele objeto inatingível pela via da ação anulatória "**, **concluindo que "A partir da adequação da ação civil pública ao objetivo pretendido pelo Ministério Público do Trabalho nos autos sob análise, que se trata da imposição de obrigações de fazer e não fazer à reclamada, resta inequívoca a competência funcional da Vara do Trabalho para processar e julgar o presente feito "**. Não se constata a transcendência sob nenhum dos indicadores da Lei 13.467/2017. A tese do TRT vai ao encontro da jurisprudência consolidada desta Corte no sentido de que a ação civil pública é a via processual adequada à tutela de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores, a exemplo da aprendizagem profissional, que envolve o trabalho e a formação profissional de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência, com



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

inserção no mercado de trabalho mediante diversas medidas, com destaque para a cota legal de contratação de aprendizes, prevista no art. 429 da CLT. No mais, a competência funcional da Vara do Trabalho para o processo e o julgamento de ação civil pública, de forma originária, fundamenta-se na OJ n. 130 da SBDI-II do TST. Agravo a que se nega provimento. **JULGAMENTO ULTRA PETITA . FIXAÇÃO DE ASTREINTES DE OFÍCIO. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER.** A decisão monocrática não reconheceu a transcendência da matéria e negou provimento ao agravo de instrumento. O TRT consignou que " Quanto à possibilidade de fixação de multa por descumprimento de obrigações de fazer ou não fazer, friso que decorre de lei, consoante art. 11 da Lei 7.347/85 e poderá ser determinada independentemente de requerimento do autor. Assim, o Magistrado pode se utilizar da astreinte nas situações em que entender necessárias para a efetivação da tutela pretendida e, no caso, considero oportuna a fixação de multa, que somente irá incidir em havendo o descumprimento da decisão judicial ". Não se constata a transcendência sob nenhum dos indicadores da Lei 13.467/2017. A tese do TRT vai ao encontro da jurisprudência consolidada desta Corte, no sentido de que é possível a fixação de astreintes, de ofício, em caso de condenação ao cumprimento de prestação de fazer e não fazer. Tal previsão consta não apenas na própria Lei n. 7.347/1985, como também no art. 536, § 1º, do CPC. Agravo a que se nega provimento. **DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE NULIDADE DE NORMA COLETIVA. PREVISÃO LEGAL DE LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO COM PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. ART. 611-A, § 5º, DA CLT. RESTRIÇÃO ÀS AÇÕES ANULATÓRIAS A**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

decisão monocrática reconheceu a transcendência do tema, porém negou provimento ao agravo de instrumento. Dispõe o art. 611-A, § 5º, da CLT, que "os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos ". Todavia, esse não é o caso dos autos, como registrado pela Corte Regional: " é possível concluir que a participação dos sindicatos subscritores da norma coletiva, em litisconsórcio necessário, na ação individual ou coletiva, se limita aos casos de ação anulatória de cláusula coletiva, o que não é a hipótese dos autos ", e que " No presente caso, objetiva, o autor, a imposição de obrigação de fazer, consistente na observância da cota de aprendizagem pela ré, com a cominação de multa por seu descumprimento, bem como a sua condenação em danos materiais e morais coletivos. Logo, não se aplica a regra insculpida no art. 611-A, § 5º, da CLT ". O TST vem manifestando, de forma crescente, o entendimento de que a previsão do art. 611-A, § 5º, da CLT, realmente, diz respeito às ações anulatórias, ou que contemplem, de forma principal, ao menos de forma parcial, objetos desconstitutivos que afetem o plano da validade da norma coletiva. De toda forma, é indispensável que a anulação de cláusula de norma coletiva seja objeto principal da ação, como pretensão autônoma da parte autora, e não simples questão incidental e prejudicial, como no caso em estudo. Precedente. Desse modo, o Tribunal Regional conferiu ao art. 611-A, § 5º, da CLT interpretação adequada ao ordenamento jurídico, sistematicamente. Em consequência, não provocou ofensa ao princípio da legalidade (art. 5º, II, Constituição Federal). Agravo a que se nega provimento. COTA DE APRENDIZAGEM. EXCLUSÃO DE



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

FUNÇÕES DA BASE DE CÁLCULO MEDIANTE NORMA COLETIVA. VIOLAÇÃO A NORMAS DE ORDEM PÚBLICA. EXIGIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS A decisão monocrática reconheceu a transcendência do tema, porém negou provimento ao agravo de instrumento. Destaca-se, inicialmente, a cota legal de contratação de aprendizes insere-se em matéria excluída do Tema 1046 de Repercussão Geral, por decisão monocrática do Exmo. Ministro Gilmar Mendes. A aprendizagem profissional consiste em importante instituto trabalhista destinado a viabilizar adequada formação profissional ao trabalhador adolescente (a partir dos quatorze anos de idade, conforme os arts. 7º, XXXIII, da Constituição Federal e 428, caput, da CLT), com orientação direcionada a proporcionar-lhe maior qualificação para determinado ofício, bem como melhor preparo para situar-se no mundo do trabalho. Seu objetivo é proporcionar ao adolescente forma segura de inserção laboral, com garantia de limitação especial de sua jornada de trabalho, de maneira a compatibilizar os anseios profissionais do adolescente com a frequência à escola e a tutela de sua saúde (itens n. 12 e 13 da Recomendação n. 146 da OIT). Além do adolescente, o jovem (art. 1º, § 1º, Estatuto da Juventude) também é destinatário da mesma proteção, quando figura como empregado aprendiz, até os 24 anos de idade (art. 428, caput, CLT). Ainda, o trabalhador com deficiência vale-se das condições especiais normativamente asseguradas ao contrato de aprendizagem profissional, sem limitação de idade (art. 428, § 5º, CLT). A imperatividade de proteção especial do adolescente trabalhador, bem como do jovem, decorre do princípio da proteção integral, constante do art. 227, caput, da Constituição Federal, como sequela da regra de ouro



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

do melhor interesse da criança, insculpida nos arts. 3º, 9º e 21 da Convenção sobre os Direitos da Criança da ONU. Ademais, o art. 6º da Convenção n. 138 da OIT estabelece facilidades à inserção de adolescentes em programas de aprendizagem profissional, de maneira a priorizar seu aproveitamento em projetos de formação profissional, tais como a aprendizagem, instituída no Brasil exatamente para tal finalidade. Ademais, a redução substancial da proporção de jovens sem emprego, educação ou formação consiste em Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas (ODS n. 8.6, Agenda 2030 da ONU). Como se observa, não faltam fontes normativas capazes de orientar o Estado a outorgar as maiores eficácia e efetividade possíveis ao instituto da aprendizagem profissional, que se destina a viabilizar o cumprimento de obrigações internacionais assumidas pela República Federativa do Brasil, bem como a colaborar para o atingimento de metas de desenvolvimento sustentável que norteiam o sistema global de proteção dos direitos humanos. De toda forma, a exequibilidade da aprendizagem profissional, como toda política pública, é condicionada à existência de reais condições de operacionalização. No caso da aprendizagem profissional, tal operacionalização decorre da possibilidade fática de o trabalhador aprendiz ter acesso a tarefas e atividades em cuja essência predomine o aspecto educativo sobre o produtivo (art. 68, § 1º, Estatuto da Criança e do Adolescente), bem como acesso a atividades teóricas, que, unidas às atividades práticas, concretizem o projeto pedagógico que inspira a aprendizagem. Segundo o artigo 428, caput, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 11.180/2005, o " contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação ". O artigo 429, caput, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 10.097/2000, determina que " os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional ". É incontroverso que a norma coletiva debatida nos autos foi firmada após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 611-A e 611-B. Em princípio, não há ilegalidade na norma coletiva que restringe direito mínimo assegurado pela lei quando a própria legislação faculta a sua flexibilização mediante negociação coletiva. Este, contudo, não é o caso dos autos, em que a norma normativa exclui do âmbito da aplicação da lei (relativamente à aprendizagem) as ocupações principais (vigilantes) dos empregados das empresas de vigilância e segurança patrimonial. A matéria em questão não está amparada pelo rol dos incisos do artigo 611-A da CLT, pois constitui objeto ilícito de norma coletiva, forte no inciso XXIV do artigo 611-B da CLT. Com efeito, em que pese o art. 611-B, XXIV, da CLT faça referência expressa a crianças e adolescentes, que não contariam com idade mínima necessária para prestar serviços em atividades como a de motorista de transporte de passageiros, cabe destacar que o instituto da aprendizagem, na forma



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

em que regulamentado pelo ordenamento jurídico, consiste em matéria relativa a direito da criança e do adolescente, o que é evidente pelo tratamento dado à questão pela CLT (artigos 424 a 433) e pelo Decreto nº 9.579/2018 (Capítulo V). O princípio da autonomia da vontade coletiva não autoriza que toda e qualquer matéria possa ser objeto de negociação coletiva. Devem prevalecer os direitos mínimos estabelecidos na ordem estatal, observada a hierarquia das fontes formais de direito. As alterações legislativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017 não alteram esta premissa, na medida em que somente enumeram os direitos que podem ser flexibilizados por norma coletiva, observados requisitos determinados (art. 611-A), e aqueles que não podem ser objeto de negociação coletiva em nenhuma hipótese (art. 611-B). Nota-se que a matéria objeto das cláusulas invalidadas não está inserida no rol do artigo 611-A da CLT. Já a expressão "entre outros", contida no caput do artigo 611-A da CLT, evidentemente não pode ser entendida como autorização para a flexibilização de todo e qualquer direito trabalhista por norma coletiva. A interpretação mais razoável e que se harmoniza com a Constituição da República é a de que os "outros" direitos correspondem àqueles cuja flexibilização por norma coletiva já é autorizada pela própria legislação de regência e àqueles que não se incluem entre os direitos mínimos determinados por normas cogentes, relativos a condições de trabalho que podem ser objeto de livre estipulação entre as partes contratantes. O fato de a lei prever a idade mínima de 21 (vinte e um) anos para o exercício da profissão de vigilante (art. 16, II, Lei n. 7.102/1983) não constitui fato que, por si só, justifique a exclusão dessa função da base de cálculo da cota de aprendizagem, considerado o teor do artigo 52, caput, e 53, I, do



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Decreto nº 9.579/2018, acima citados. Julgados da SDC, SDI-I e Turmas do TST. De toda sorte, não se pode descuidar de exigir o cumprimento da legislação, neste particular, em razão da proteção da criança, do adolescente e do jovem, bem como das relações de trabalho lato sensu. No caso concreto, norma coletiva aplicável aos empregados da ré exclui, expressamente, a função de vigilante da base de cálculo da cota de aprendizagem profissional. Tal cláusula corporifica verdadeira transgressão a limitação que o ordenamento jurídico institui para a criatividade jurídica das relações coletivas de trabalho. Nem mesmo a norma normativa pode albergar cláusula que viole medidas de proteção a crianças e adolescentes, as quais, por determinação constitucional (art. 227, caput e §§ 1º e 3º, II, Constituição Federal), estendem-se ao trabalhador jovem. Afinal, a exclusão da função de vigilante de tal base de cálculo, com esteio apenas no fato de tal função é incompatível com as condições de trabalho legalmente autorizadas aos adolescentes, não é possível. Afinal, o Decreto n. 9.579/2018 é expresso quanto ao cômputo dessas funções na base de cálculo da cota de aprendizagem (art. 52, caput), o que atrai, em cada caso, a necessidade de cumprimento alternativo da cota mediante unidades concedentes de atividades práticas (art. 65, II, Decreto n. 9.579/2018). De todo modo, a impossibilidade de menores de vinte e um anos exercerem a função de vigilante e as condições penosas de trabalho desses profissionais não são fatores que viabilizem a exclusão dessa função da base de cálculo da cota de aprendizagem profissional. Ademais, a supressão ou redução de direitos intrínsecos à formação profissional de adolescentes e jovens para o mundo do trabalho consiste em séria violação a dever jurídico de interesse de toda a sociedade (arts. 227, caput, Constituição Federal e



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

60 a 69 do ECA), uma vez que tal formação é objeto de políticas públicas basilares e fundamentais da República Federativa do Brasil, até por força de obrigações internacionalmente assumidas (Convenções 138 e 182 da OIT, e Recomendações 148 e 190 da OIT). Nessas circunstâncias, o ato ilícito praticado pela ré tem o potencial de afetar toda a sociedade, compreendida na figura de sujeitos indetermináveis, já que os efeitos de tal ilicitude comprometem o atingimento dos objetivos fundamentais da República (art. 3º da Constituição Federal), geram consequências de longo prazo a onerarem todos os entes federativos e prejudicam a qualidade de vida das pessoas direta ou indiretamente atingidas. Observa-se, portanto, que o dano causado pela ré afeta direitos difusos, o que o pode enquadrar, à luz de valiosa doutrina, como "dano social", que seria feição mais ampla dos danos morais coletivos, embora exigíveis civilmente a partir dos mesmos fundamentos: arts. 5º, V e X, Constituição Federal, 186, 187 e 927 do Código Civil e 1º, caput, e 13 da Lei n. 7.347/1985. Constatou-se da decisão regional (transcrita nas razões do recurso de revista) que a norma coletiva que exclui a função de vigilante da base de cálculo da cota de aprendizagem profissional, prevista no artigo 429 da CLT, "viola direito fundamental à profissionalização dos jovens e adolescentes, assegurado constitucionalmente no art. 7º, XXXIII e 227 da CF/88, infringindo, ainda, os arts. 4º, 60, 62, 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), bem como o art. 611-B, incisos XXIII e XXIV, da CLT, que veda expressamente a supressão ou redução, em acordos ou convenções coletivas, de medidas de proteção legal de crianças e adolescentes e da possibilidade de contratação, na condição de aprendiz, de maiores de 14 anos ". Logo, o Tribunal Regional não violou quaisquer dos



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

dispositivos legais e constitucionais indicados ao considerar inválida a exclusão da função de vigilante da base de cálculo da cota de aprendizagem profissional por meio de norma coletiva . Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-24-02.2021.5.12.0012, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT **13/09/2024**).

Assim que, pelas razões fáticas e jurídicas expostas no tópico anterior, constatou-se a existência de nulidade da **Cláusula 53ª prevista no Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025**, a qual versa sobre Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 horas para os trabalhadores da PETROBRAS que se ativam na Refinaria Duque de Caxias – REDUC (**Doc. 18 – ACT 2023/2025**).

No presente caso, a cláusula 53 do ACT 2023/2025 (já incluída nos dois acordos coletivos de trabalho anteriores), estabelece o seguinte:

**“Cláusula 53. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra**

A Companhia, onde julgar necessário e mediante prévia consulta à entidade sindical representante da respectiva base territorial, poderá implantar para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Ocorre que tal previsão ofende aos limites impostos pela Constituição Federal e pela Lei nº 5.811/1972, bem como os entendimentos consolidados pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Isto porque, no tocante ao turno de revezamento, o artigo 7º, XIV da Constituição Federal autoriza a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

A Súmula 423 do TST, interpretando a artigo 7º, XIV da Constituição Federal autoriza o turno ininterrupto de revezamento com jornada superior a 06 horas, mas que não ultrapasse 08 horas, senão vejamos:

**TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.** (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006) Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

**Não se admite, portanto, por força da Súmula 423 do TST e do artigo 7º, XIV da Constituição, que o turno ininterrupto de revezamento ultrapasse 08 horas diárias.**

Nesse aspecto, tem-se por incompatível, em princípio, a prorrogação de jornadas e o regime de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, seja pela própria natureza das atividades em que é utilizado esse regime, isto é, naquelas em que há prestação ininterrupta de serviços, seja pelo caráter agressivo à saúde desse modo de prestar trabalho.

Nesse sentido, ensina Maurício Godinho, in verbis:



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

(...) é válida, juridicamente, a ampliação da jornada especial em labor de turnos ininterruptos de revezamento (jornada especial de 6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela própria Constituição). Esta ampliação pode fazer-se até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 na semana), desde que a transação ampliativa se faça por negociação coletiva (art. 7º, XIV, CF/88). A presente hipótese ampliativa da duração do trabalho não traduz real exceção ao critério acima enunciado, dado que se trata, no presente caso, de ampliação de jornada especial reduzida (6 horas), até atingir-se o montante padrão estabelecido no art. 7º, XIII, da Carta de 1988 – 8 horas (este montante padrão é que não pode ser alargado, regra geral).” (Maurício Godinho Delgado. Curso de Direito do Trabalho, 11ª edição. São Paulo: LTr, 2012,p.883)

Além disso, a Lei nº 5.811/1972, conhecida como lei dos petroleiros, estabelece os regimes de trabalho autorizados para os trabalhadores que atuam nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo.

Tal lei, foi, de fato, considerada recepcionada pelo texto constitucional de 1988, conforme a Súmula nº 391 do TST:

PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/1988 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) II - A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988. (ex-OJ nº 333 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Neste sentido, a Lei nº 5.811/1972 instituiu duas espécies de turno ininterrupto de revezamento: o de 8 horas e o de 12 horas (art. 2º, parágrafo 1º).

Nos termos dos artigos iniciais da aludida legislação, tem-se que:

**Art. 1º** O regime de trabalho regulado nesta lei é aplicável aos empregados que prestam serviços em atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, bem como na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos.

**Art. 2º** Sempre que for imprescindível à continuidade operacional, o empregado será mantido em seu posto de trabalho em regime de revezamento.

§ 1º O regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas será adotado nas atividades previstas no art. 1º, **ficando a utilização do turno de 12 (doze) horas restrita às seguintes situações especiais:**

- a) atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar;
- b) atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Analisando-se o § 1º, do art. 2º da supracitada lei, verifica-se que a utilização de turno ininterrupto de 12 horas de revezamento está adstrita a **(i) atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar** e **(ii) atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso.**

A situação concreta trazida à baila, por sua vez, refere-se à jornada de trabalhadores que laboram na Refinaria Duque Caxias (REDUC), localizada em área de fácil acesso, na Rodovia Washington Luís, km 113,7, no distrito de Campos Elísios (Duque de Caxias).

Portanto, o regime de turno de 12 horas não é aplicável aos trabalhadores prejudicados, cujos direitos são requeridos por meio da presente ACP, vez que o local em que desempenham suas atividades laborais não se enquadra nos mencionados pela legislação (mar, áreas terrestres distantes ou de difícil acesso).

Com efeito, as atividades da ré não ocorrem no mar e nem em local terrestre distante ou de difícil acesso, sendo próprias do efetivo operacional que segue turno de revezamento de 8 horas, nos termos do art. 1º.

Convém destacar, aliás, que a própria ré, no peticionamento de 14/10/2016 (**Doc. 09 – Petição da ré**) admite que *“O regime de revezamento de 8 (oito) horas é a regra e é aplicável a este caso, porque o de 12 (doze) horas diz respeito aos serviços no mar ou em área terrestre distante ou de difícil acesso, o que não é o caso da REDUC.”*

É tão evidente a ilicitude sobre a prática de jornada de 12 horas em regime de TIR para unidade terra, que no próprio **ACT 2023/2025, em sua cláusula 53º, parágrafo 2º**, constou que, no caso de decisão judicial ou atuação de órgãos de fiscalização reputando inválida a adoção do indigitado regime, fica a PETROBRAS desobrigada de observar o regime de trabalho pactuado (**Doc. 18 – ACT 2023/2025**). Confira-se:

**Parágrafo 2º - Caso haja decisão, em processo judicial ou procedimento administrativo de órgãos de inspeção e fiscalização**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**das relações de trabalho, reputando inválido ou ilegal a presente cláusula**, ou impeça, ainda que indiretamente, a adoção do regime especial de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 12 (doze) horas, a Companhia ficará desobrigada de observar a Tabela de Turno e o regime de trabalho aqui pactuados, podendo adotar as medidas necessárias para atendimento ao teor das decisões.

Ademais, importa pontuar que, embora tal regime seja autorizado na norma coletiva, como sublinhado acima, o entendimento aqui adotado não contraria o estabelecido na tese fixada no Tema 1046 pelo STF, no sentido 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"* porquanto, como já referido, se trata direito constitucionalmente assegurado (CF, artigo 7º, XIV). 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.

Na mesma linha, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ESCALA 3x3. JORNADAS DIÁRIAS DE 12 HORAS. INVALIDADE. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. Incontroverso que o autor laborou em turnos ininterruptos de revezamento de 8 e 12 horas. Quanto ao primeiro, não prospera a pretensão recursal, porquanto, no caso, não dirimida a controvérsia pelo prisma da descaracterização do acordo coletivo que viabilizou os turnos ininterruptos de revezamento de 8 horas e nem tampouco pela distribuição do ônus da prova. Incidência



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

da Súmula 297/TST. A outra questão versa sobre a prorrogação da jornada realizada em turnos ininterruptos de revezamento de 12 horas, na escala 3x3, para além das 8 horas diárias. A Corte Regional entendeu pela validade da norma coletiva que previu a jornada superior ao limite de 8 horas diárias estabelecido na Súmula 423 do TST e excluiu da condenação o pagamento de horas extras a partir da 9ª diária. A Súmula 423 do TST prevê que "estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras". A Constituição da República de 1988, conquanto consagre a valorização dos acordos e convenções coletivas de trabalho, não confere caráter absoluto a essa prerrogativa, na medida em que seu exercício deve observar a ordem jurídica e os princípios constitucionais. A esse respeito, o Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF, fixada no processo ARE 1121633/GO, rel. Min. Gilmar Mendes, DjE 28/4/2023, traz a diretriz de que ainda que a questão disposta em norma coletiva esteja vinculada ao salário e à jornada de trabalho, a própria Constituição Federal permite a negociação coletiva em relação aos referidos temas. Ressalte-se que, nos termos da referida tese, a validação da norma coletiva que reduz ou suprime direitos não indisponíveis independe da existência de contraprestação por parte do empregador. Ao assim decidir, a Suprema Corte buscou reforçar o compromisso constitucionalmente assumido de dar validade e reconhecimento às convenções e aos acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, da CF/88). Porém, a conclusão a que se chega é que, exceto nos casos em que houver afronta a padrão civilizatório mínimo assegurado constitucionalmente ao trabalhador,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

será sempre prestigiada a autonomia da vontade coletiva consagrada pelo art. 7º, XXVI, da CF. A Corte Suprema considerou 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. A jurisprudência do TST tem considerado que, estando determinado direito plenamente assegurado por norma imperativa estatal (Constituição, Leis Federais, Tratados e Convenções Internacionais ratificados), tal norma não poderá ser suprimida ou restringida pela negociação coletiva trabalhista, a menos que haja autorização legal ou constitucional expressa." Por fim, ficou expressamente fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis." No caso dos autos, a norma coletiva em questão se refere a fixação da jornada em turnos ininterruptos de revezamento. Embora a matéria se refira a jornada e, como decidido no tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF possa ser objeto de negociação coletiva, a questão merece um melhor exame sob o ponto de vista da saúde e integridade do trabalhador, aspectos que não se inserem no âmbito de sua disponibilidade. Com efeito, a jornada em turnos ininterruptos de revezamento é uma jornada excepcional que se caracteriza pela realização de atividades nos períodos diurno e noturno, de formas alternadas, haja vista que tal sistema traz prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, além de prejudicar o convívio social e familiar. A limitação da jornada a 8 horas diárias nessa modalidade, tal



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

como prevê a Súmula 423 do TST, tem fundamentos justamente na integridade do trabalhador. Impor ao trabalhador jornadas alternadas em turnos para além dos limites constitucionais previstos no art. 7º, XIII e XIV, prejudica sua saúde e segurança e aumenta os riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF), em afronta ao patamar mínimo civilizatório e à dignidade do trabalhador, desnaturando a mens legis do constituinte em relação ao tema, visando tão-somente diminuir a troca de turnos, as vagas de emprego, maximizando os lucros, em detrimento do trabalho decente. Dessa forma, **a decisão do Regional que entendeu pela validade da norma coletiva que fixa jornada de 12 horas diárias em turnos ininterruptos de revezamento, atenta contra ao que fora fixado pela Corte Suprema por meio do Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do STF**. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-24300 53.2009.5.15.0071, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT **07/12/2023**) – Destacado

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. HORAS EXTRAS - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. NORMA COLETIVA PREVENDO JORNADA DIÁRIA DE 12 HORAS. INVALIDADE. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - leading case do Tema 1046 de Repercussão Geral cujo título é " Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente " -, em decisão plenária concluída no



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

dia 14/6/2022, fixou tese jurídica que reitera a compreensão pacífica na jurisprudência trabalhista de que existem limites objetivos à negociação coletiva, delineados a partir da aplicação dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada e pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta. Eis a 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 ". Cumpre salientar que, passadas mais de três décadas de experiência jurídica e cultural intensa desde o advento da Constituição (de 1988 a 2023), a jurisprudência trabalhista já tem, contemporaneamente, aferido de modo bastante objetivo e transparente a adequação setorial negociada. Nessa linha, de maneira geral, tem considerado que, estando a parcela assegurada por regra estatal imperativa (note-se que a imperatividade da ordem jurídica heterônoma estatal trabalhista constitui a regra geral prevalecente no Direito Brasileiro), ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista, salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da regra coletiva negociada. Nesse sentido, não cabe à negociação coletiva diminuir ou suprimir direito trabalhista estabelecido por regra estatal imperativa sem ressalvas. No presente processo, discute-se o alcance da negociação coletiva sobre a fixação de duração do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, no período anterior à Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Para avaliar a questão, primeiramente é preciso atentar que as normas jurídicas



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. Embora exista um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis em contraponto ao quadro normativo heterônomo, há claros limites. Em relação ao labor em turnos ininterruptos de revezamento, a partir dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada, considera-se válida, por exemplo, a ampliação da jornada especial de 6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela Constituição. **Esta ampliação, porém, pode fazer-se até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 horas na semana), desde que a transação ampliativa se faça por negociação coletiva (art. 7º, XIV, CF/88). Essa hipótese ampliativa da duração do trabalho não traduz real exceção ao critério acima enunciado, dado que se trata, no presente caso, de ampliação de jornada especial reduzida (6 horas), até atingir-se o montante padrão estabelecido no art. 7º, XIII, da Constituição de 1988, de 8 horas diárias, que não pode ser alargado, regra geral, conforme Súmula 423/TST - considerando-se o excepcional desgaste físico, psicológico, familiar e social ao trabalhador neste tipo de labor, que o coloca em contato com as diversas fases do dia e da noite, cobrindo as horas integrantes da composição dia/noite ou, pelo menos, parte importante das fases diurnas e noturnas. Convém destacar, aliás, que a **Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633 (tema 1046), asseverou a necessidade de se observar a jurisprudência consolidada do TST e do próprio STF no exame judicial dos limites da negociação coletiva e na definição dos direitos trabalhistas considerados indisponíveis,****



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**por pertencerem ao grupo de normas que estabelecem um patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores.** Nesse sentido, na "tabela que sintetiza os principais julgados do TST dos trabalhadores e do STF" , ilustrada pelo Ministro Gilmar Mendes em seu voto condutor, o STF cita expressamente e ratifica a jurisprudência pacífica desta Corte sobre os limites da negociação coletiva em matéria de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja , a possibilidade da extensão máxima da jornada diária a 8 horas, nos termos da Súmula 423/TST . Nesse contexto, é evidente que, se o acordo coletivo pode estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis horas, limitadas a 8 horas por dia, não pode esse limite ser extrapolado, por constituir patamar mínimo civilizatório , direito indisponível, conforme a jurisprudência do TST e do STF. **No caso concreto, depreende-se do acórdão regional que o Reclamante cumpriu jornada diária com duração de 12 horas em turnos ininterruptos de revezamento, conforme previsão em norma coletiva. De acordo com o exposto, a norma coletiva, inegavelmente, extrapolou os limites conferidos pela Constituição ao seu poder, aferidos com apoio no princípio da adequação setorial negociada.** Assim, havendo labor extraordinário habitual para além da 8ª hora diária, em turnos ininterruptos de revezamento, mostra-se evidente a violação do direito indisponível e constitucional do trabalhador, relativo à limitação da duração do trabalho nesse regime especial de trabalho, mais desgastante por natureza (art. 7º, XIV, da CF), devendo ser pagas as horas extras a partir da 6ª diária. Agregue-se que o fato de a parcela ter expressão patrimonial não constitui fundamento válido para autorizar a flexibilização, pois se trata de aspecto que atinge todas as parcelas,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

ampliando desmesuradamente a decisão firmada pelo STF. Afinal, qualquer direito pode ser convertido em indenização, tendo esta expressão monetária. 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-367-61.2018.5.14.0007, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 27/10/2023) - Destacado

Portanto, a cláusula em comento, pactuada entre a Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRAS e Federação Única dos Petroleiros e Sindicatos representativos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo, dos trabalhadores na indústria de extração do petróleo, por intermédio do ACT 2023/2025, não pode prevalecer no caso *in concreto*, eis que a conduta irregular da ré pautada em norma convencional fere de morte o disposto na Constituição Federal, em seu art. XIV, Súmula 423 do TST e 2º, parágrafo 1º, da Lei nº 5.811/72, já especificados nesta peça de ingresso.

Sendo assim, o *Parquet* requer a declaração incidental de nulidade da Cláusula 53ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025, pelos fatos e fundamentos jurídicos acima expendidos.

## 5. DA TUTELA INIBITÓRIA

Na presente Ação Civil Pública pretende-se, em primeiro plano, a concessão de tutela inibitória, para impedir a continuidade das condutas lesivas, exigindo que a acionada passe a respeitar os dispositivos legais violados. Tal tutela se dá através da imposição de obrigações de fazer/não fazer voltadas a evitar a prática futura, a repetição e a continuidade do comportamento ilícito.

Assim, com fulcro no art. 3º da Lei nº 7.347/85 e como finalidade primeira desta Ação Civil Pública, pretende-se que seja judicialmente imposta à Ré, sob cominação de multa pecuniária,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

obrigações que impliquem a observância dos direitos humanos, sociais e fundamentais dos trabalhadores, especialmente no que se refere ao respeito à jornada de trabalho prevista na Carta Magna.

Com efeito, a instrução revelou o desatendimento, por parte da ré, de obrigações trabalhistas elementares, bem como ausência de interesse na regularização voluntária da conduta por meio de celebração de TAC.

O comportamento lesivo da ré, consistente em infrações ao ordenamento jurídico-trabalhista, evidencia um padrão de conduta ilícito e danoso à coletividade de trabalhadores, e que não tem reconhecido a suficiente coerção no caráter imperativo das normas jurídicas.

A constante exposição dos trabalhadores a jornadas exaustivas demanda a adoção de medidas céleres, capazes de reduzir os riscos de acidentes de diversas espécies, além de doenças ocupacionais. Trata-se de lesão potencial e continuada à integridade física dos obreiros, expostos a ocorrência de infortúnios decorrentes da exaustão causada por jornadas que em muito excedem o limite legal, afetando a saúde e segurança do trabalhador.

Em razão disso, pleiteia o *Parquet*, através da presente ação, que a empresa requerida passe a cumprir com o ordenamento jurídico, cessando dessa forma a afronta ao disposto na Constituição Federal e na CLT. Pretende o Ministério Público **impedir que as infrações à ordem jurídica continuem a se repetir**, impondo multa judicial que seja suficiente para coibir tais práticas, multa esta que, evidentemente, só incidirá e será cobrada pelo Ministério Público do Trabalho, no futuro, se a Requerida voltar a descumpri-las.

Sem dúvida que se trata de um provimento jurisdicional que se projeta para o futuro, como é inerente à tutela inibitória, o que se amolda ao presente caso.

A pretensão posta em juízo pelo MPT está amparada no quanto disposto no art. 497 do CPC/2015, aplicado subsidiariamente ao processo do Trabalho, nos termos do art. 769 da CLT, e cujo conteúdo se transcreve em face de sua relevância:



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.

Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.

Cuida-se, por conseguinte, de tutela inibitória voltada para obrigações de não fazer e/ou não fazer. Sobre o assunto, são precisas as lições de LUIZ GUILHERME MARINONI:

A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa a prevenir o ilícito, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória.

Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se **uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito**, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. Portanto, o **problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito**, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve suportar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa. (pág. 26).

(...) é melhor **prevenir** do que **ressarcir**, o que equivale a dizer que no confronto entre a tutela **preventiva** e a tutela **ressarcitória** deve-se dar preferência à primeira. (pág. 28).

(...)



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

A tutela inibitória é caracterizada por ser **voltada para o futuro**, independentemente de estar sendo dirigida a impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. Note-se, com efeito, que a inibitória, ainda que empenhada apenas em fazer cessar ou ilícito ou impedir a sua repetição, não perde a sua natureza preventiva, pois não tem por fim reintegrar ou reparar o direito violado. (págs. 28/29).

(...)

**A inibitória funciona, basicamente, através de uma decisão ou sentença que impõe um não fazer ou um fazer, conforme a conduta ilícita temida seja de natureza comissiva ou omissiva. Este fazer ou não fazer deve ser imposto sob pena de multa, o que permite identificar o fundamento normativo-processual desta tutela nos arts. 461 do CPC e 84 do CDC.** (pág. 29).

(...) Já o **fundamento maior** da inibitória, ou seja, a **base de uma tutela preventiva geral**, encontra-se – como será melhor explicado mais tarde – na própria Constituição da República, precisamente no art. 5º, XXXV, que estabelece que “a lei não excluirá de apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. (pág. 30).

(...) a tutela inibitória não deve ser compreendida como uma tutela contra a probabilidade do dano, mas sim como uma tutela contra o perigo da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, compreendido como ato contrário ao direito que prescinde da configuração do dano. (pág. 36).

(...) A moderna doutrina italiana, ao tratar do tema, deixa claro que a tutela inibitória tem por fim prevenir o ilícito e não o dano. (p. 37). (3



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela Inibitória, Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 1998)

Objetiva o Ministério Público, nessa ordem de ideias, evitar a repetição dos ilícitos, com indiscutíveis prejuízos à coletividade de trabalhadores, presentes e futuros, da demandada.

É que, consoante frisado, a ordem jurídica vem sendo maltratada e descumprida pela requerida, que se sente à vontade para continuar agindo dessa forma, em razão da falta de efetiva punição por seu comportamento ilícito.

Está-se, pois, diante da postulação de um **provimento jurisdicional com efeitos futuros**, referente a **obrigações de natureza continuativa**.

Assim, pretende o Ministério Público **impedir que a infração à ordem jurídica e aos objetivos fundamentais do Estado continue a se perpetuar**, o que se pode conseguir pela imposição de multa judicial, desde que suficiente para coibir a nefasta prática.

Ressalta o MPT que o provimento jurisdicional perseguido, em se tratando de Ação Civil Pública, **valerá para todos os empregados da requerida, seja os que se encontram prestando serviços atualmente, seja os que forem, no futuro, contratados**.

Não é demais destacar que a tutela inibitória sempre recebeu acolhida do Poder Judiciário Trabalhista. Vejamos:

(...) **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER. ILÍCITOS APURADOS PELA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. AJUSTAMENTO DA CONDUTA APÓS O AJUIZAMENTO DESTA AÇÃO. DECISÕES DE 1ª E 2ª INSTÂNCIAS QUE EXTINGUEM O FEITO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO POR PERDA DO OBJETO**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**DA AÇÃO. DESNECESSIDADE DE REITERAÇÃO DA PRÁTICA ILÍCITA. CARÁTER PREVENTIVO. EFEITO INIBITÓRIO VOLTADO PARA O FUTURO.**

1. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a empresa Tromink Industrial Ltda., por meio da qual o Parquet postula o deferimento de tutela inibitória para que a reclamada cumpra diversas obrigações de fazer referentes à saúde e segurança dos trabalhadores sob pena de pagamento de multa por descumprimento de cada obrigação.

2. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a extinção do feito, sem julgamento de mérito, sob o argumento de que "a ré cumpriu todas as normas pertinentes à saúde e segurança do trabalho objeto da presente ação civil pública, sendo evidente a perda de interesse processual do Ministério Público do Trabalho no curso da ação".

3. A controvérsia jurídica diz respeito à possibilidade de concessão de tutela inibitória nos casos em que, após o ajuizamento da ação civil pública, foi regularizada a prática ilícita perpetrada pela empresa.

4. Foram assentadas as seguintes premissas fáticas no acórdão regional:  
- O Ministério Público do Trabalho instaurou o Procedimento nº 000113.2014.04.003/0, visando sanar as irregularidades no setor de carpintaria da empresa reclamada, noticiadas pela Gerência Regional do Trabalho de Santo Ângelo/RS.

- A ré recusou-se a celebrar Termo de Ajustamento de Conduta, por meio do qual se comprometeria a observar as normas de saúde e segurança de trabalho objeto da fiscalização administrativa, sob pena



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

de multa cominatória por irregularidade constatada. - A reclamada, no curso da ação civil pública, cumpriu todas as normas pertinentes à saúde e segurança do trabalho cujas violações haviam sido apontadas pelo Parquet.

**5. Cumpre distinguir a tutela inibitória da tradicional tutela ressarcitória/condenatória, pois esta última volta-se à reparação de um dano e, dessa forma, tem por enfoque o passado; a tutela inibitória, por seu turno, volta-se de modo específico para o ilícito, possuindo viés prospectivo (tendo em vista a prevenção, assim como o impedimento à continuação ou à repetição do ilícito).**

6. Com efeito, o desaparecimento das irregularidades como efeito da conduta da própria reclamada, que passou a cumprir as determinações constantes dos autos de infração contra ela emitidos, não altera a referida conclusão, uma vez que tais medidas possuem efeito apenas no que tange à tutela inibitória "comum" (para cessar ou impedir a repetição de um ilícito), e não no que diz respeito à tutela inibitória preventiva (para prevenir um ato ilícito).

7. A SbDI-I desta Corte Superior tem se manifestado no sentido de ser desnecessária a atualidade do ato ilícito praticado para fins de formação do juízo de probabilidade necessário ao deferimento do pretense direito à tutela inibitória.

**8. No caso de ilícito já praticado pela ré, não é difícil concluir pela probabilidade da sua continuação ou da sua repetição, o que revela a necessidade da tutela inibitória para a efetividade da proteção do direito material.**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

**9. Sublinhe-se que, nesse contexto de prévia violação de direitos relativos à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, mostra-se essencial a prevenção da ocorrência de evento danoso, em oposição à mera reparação do prejuízo, tendo em vista a característica de irreparabilidade e/ou difícil reparação das lesões aos trabalhadores.**

10. Dessa forma, ainda que constatada a posterior regularização da situação que ensejou o pedido de tutela inibitória, justifica-se o provimento jurisdicional com o intuito de prevenir o eventual descumprimento de decisão judicial reparatória e a repetição da prática de ofensa a direito material e, possivelmente, de um dano.

11. Logo, comprovada a prévia conduta ilícita da empresa, em desacordo com as normas pertinentes à saúde e segurança do trabalho, e considerando a possibilidade de sua reiteração, torna-se devida a tutela inibitória pleiteada.

Recurso de revista conhecido e provido. (...) (TST-RRAg - 10331-46.2014.5.04.0541, 2ª Turma, Relatora: Maria Helena Mallmann, Data Julgamento: 02/06/2021, Data Publicação: 11/06/2021).

Desse modo, o interesse jurídico que lastreia a presente ação civil pública é a inibição e a desautorização coercitiva da lesão continuada dos direitos sociais. Trata-se, portanto, da pretensão de um provimento de caráter preventivo e com eficácia para o futuro.

Não se pode fechar os olhos para a situação fática demonstrada nos autos. Assim, objetiva-se o cumprimento de obrigações de fazer e não fazer e evitar que os ilícitos se perpetuem e se repitam, com indiscutíveis prejuízos à coletividade de trabalhadores, presentes e futuros, da empresa.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Logo, indiscutivelmente, cabe a concessão da tutela inibitória ora pretendida em relação às irregularidades demonstradas, pois a mesma objetiva controlar a futura conduta da demandada.

## **6. DA TUTELA RESSARCITÓRIA: DO DANO MORAL COLETIVO**

Em segundo plano, pretende o MPT a outorga de tutela ressarcitória, com a definição da responsabilidade por ato ilícito que causa danos morais e patrimoniais a interesses difusos e/ou coletivos, na forma prevista no art. 1º da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº. 7.347/85).

Com efeito, busca também o *Parquet* a reparação do dano moral coletivo emergente da conduta ilícita da Ré, cuja responsabilidade pode e deve ser apurada através de Ação Civil Pública e que implica uma condenação em dinheiro (art. 3º da Lei nº 7.347/85), levando-se em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão e o comprometimento do bem jurídico violado.

Ora, Exa., em face dos fatos declinados no decorrer desta peça, não restam dúvidas de que a conduta da ré é ilícita e causadora de danos aos trabalhadores e à própria sociedade.

É inegável que a conduta perpetrada pela demandada já ensejou e continua fomentando lesão aos interesses coletivos dos seus empregados, como também aos difusos de toda a massa de trabalhadores, uma vez que as lesões constatadas transcendem as relações individuais ou coletivas *stricto sensu*, atingindo, em vários aspectos, a dignidade que merece não só o empregado diretamente aviltado, como também o trabalhador *in potentia*, isto é, aquele que procura, através do trabalho, o sustento para si e para sua família.

Outro dano provocado pela ré com sua conduta ilícita exsurge da violação em dimensão transindividual dos direitos da personalidade. Se o particular sofre uma dor psíquica ou passa por uma situação vexatória, a coletividade, vítima de dano moral, sofre de despreço, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica; padece a coletividade de intranquilidade e



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

insegurança em relação as instituições existentes e o Estado Democrático de Direito. E a violação sistemática e generalizada das normas constitucionais, eleitas as mais importantes e basilares para o Estado Democrático de Direito é, portanto, uma afronta não apenas ao ordenamento jurídico, mas também à cultura, ao conjunto de valores da sociedade, demandando reparação respectiva.

Ademais, o desrespeito às normas atinentes à jornada de trabalho traz como consequência, ainda, a agressão à saúde dos trabalhadores e o agravamento dos riscos a que estão expostos. Isso provoca, por consequência, a majoração de enfermidades relacionadas ao trabalho, bem como o aumento das ocorrências de acidentes do trabalho, que, por sua vez, demandam maior utilização do sistema de saúde, implicando em maiores gastos para o Poder Público e, indiretamente, para toda a sociedade.

Inexistem, pois, dúvidas de que tais lesões amoldam-se na definição do art. 81, incisos I, II e III, da Lei nº 8.078/90, cabendo ao Ministério Público do Trabalho, com fundamento nos arts. 1º, inciso IV, e 3º, da Lei nº 7.347/85, propor a medida necessária à reparação do dano.

Ademais, é inconteste e plúrima a previsão legal autorizadora da reparação do dano moral coletivo em sentido lato, consoante os art. 5º, incisos V e X, da CF, art. 1º, caput e inciso V, da Lei nº 7.347/1985 e art. 6º, incisos VI e VII, da Lei nº 8.078/1990.

Todavia, advirta-se que o dano moral coletivo não pode ser compreendido sob o ponto de vista dos pressupostos do dano individual, por obedecer a uma lógica completamente diversa. Assim é que, no dano moral coletivo, devem ser privilegiados, para efeito de reparação civil, os valores transindividuais desrespeitados pela conduta reputada como ilícita.

Não é demais salientar que as Cortes Trabalhistas, a partir do Tribunal Superior do Trabalho, têm, remansosamente, firmado posição, de maneira elogiável, no reconhecimento do dano moral coletivo e fixação de sua indenização. Vejamos:

**"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ACÓRDÃO DE RECURSO ORDINÁRIO  
PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTES DA**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. (...) DUMPING SOCIAL - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO - VALOR DA CONDENAÇÃO. Depreende-se do acórdão recorrido que a reclamada reduzia o intervalo intrajornada de forma reiterada e que a precarização consciente e contumaz das condições de trabalho visava justamente diminuir os custos de mão de obra e maximizar a competitividade no mercado e o lucro da empresa. A descaracterização do dumping social na instância extraordinária, como pretende a recorrente, demandaria incursão investigativa em conteúdo fático e probatório, alheio à esfera de atuação do Tribunal Superior do Trabalho, a teor da Súmula/TST nº 126. **Por outro lado, a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é a de que a violação das normas que regulam a segurança, a saúde e a higiene do trabalho, por meio da extrapolação da jornada de trabalho, inclusive por meio da irregularidade da concessão do intervalo intrajornada, caracteriza afronta intolerável aos valores fundamentais da sociedade e justificam a condenação do agente ofensor à reparação por dano moral coletivo.** Precedentes. Incidem o artigo 896, §7º, da CLT e a Súmula/TST nº 333 neste aspecto. Por fim, a insurgência recursal relativa ao valor da condenação vem desacompanhada dos dispositivos constitucionais ou legais pertinentes (artigo 5º, V, da CF ou artigo 944 do CCB), razão pela qual esbarra no artigo 896, §1º-A, II e III, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (...) CONCLUSÃO: agravo de instrumento da ré conhecido



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

e desprovido e recurso de revista do autor prejudicado" (AIRR 1000940-64.2015.5.02.0252, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 26/11/2021).

"I - AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - PROVIMENTO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. NATUREZA PREVENTIVA. ENCERRAMENTO DO ESTABELECIMENTO. INTERESSE DE AGIR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. A potencial violação do art. 11 da Lei nº 7.343/85 autoriza o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA - PROVIMENTO. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. NATUREZA PREVENTIVA. ENCERRAMENTO DO ESTABELECIMENTO. INTERESSE DE AGIR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. 1.1. A tutela inibitória possui natureza preventiva e tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano a direitos fundamentais. Como em todo provimento jurisdicional de natureza preventiva - que se volta para o futuro -, a tutela inibitória não dispensa o julgador de juízo de probabilidade. Entretanto, não há marco temporal que defina o juízo de probabilidade. 1.2. Efetivamente, a rigor, e considerando se a teoria mais pura acerca da tutela inibitória, sequer seria necessária prévia violação de direito para se instalar o juízo de probabilidade. Também o caráter genérico ou abstrato da determinação não é obstáculo à concessão da tutela inibitória. Cabível,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
 PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

portanto, a tutela pretendida, em caráter preventivo. Recurso de revista conhecido e provido. 2. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO.** 2.1. Na hipótese, o sistemático e reiterado desrespeito às normas trabalhistas (descumprimento da jornada de trabalho, com excesso de jornada, realização de trabalho em sobrejornada além do limite legal diário e supressão dos intervalos intra e interjornadas) demonstra que a lesão perpetrada foi significativa e, por conseguinte, ofendeu a ordem jurídica, ultrapassando a esfera individual. 2.2. As empresas que se lançam no mercado, assumindo o ônus financeiro de cumprir a legislação trabalhista, perdem competitividade em relação àquelas que reduzem seus custos de produção à custa dos direitos mínimos assegurados aos empregados. 2.3. Diante desse quadro, tem-se que a deliberada e reiterada desobediência do empregador à legislação trabalhista ofende a população e a Carta Magna, que tem por objetivo fundamental construir sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF). 2.4. Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). Recurso de revista conhecido e provido" (RR-886-55.2018.5.12.0051, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 22/10/2021).

**Cumpra-se asseverar que a responsabilidade do ofensor que gera o dano moral coletivo é objetiva (*in re ipsa*, independente da prova da culpa ou prejuízo), como leciona Xisto Tiago de Medeiros Neto (Dano Moral Coletivo. São Paulo: LTr, 2004. p. 144/145):**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

“De qualquer maneira, o dever de reparar decorre, pois, do próprio fato violador do direito, premissa que se revela como expressão do desenvolvimento da teoria da responsabilidade objetiva, em compasso com o evolver e a complexidade da vida de relações peculiar à sociedade contemporânea. (...) Noutras palavras, a percepção do dano gerado ao interesse coletivo e a observação da ocorrência da conduta injusta ensejam que se assegure a reparação devida, sendo irrelevante, para isso, a demonstração de culpa do ofensor.”

Com relação à reparação, a doutrina e a jurisprudência têm entendido pelo tríplice objetivo da indenização, ou seja, preventivo (ou pedagógico), ressarcitório (ou compensatório) e punitivo (ou sancionatório). Com efeito, a reparação deve representar uma função pedagógica, a fim de desestimular a prática daquela determinada conduta pela sociedade; uma função punitiva para o infrator, para que sinta a reação do Direito e também se sinta desestimulado; e, por fim, ressarcitório, no intuito de que o ofendido tenha amenizada a lesão sofrida.

Doutrina e jurisprudência, do mesmo modo, têm construído as balizas para a reparação do dano, quais sejam, a situação econômica do infrator, as condições pessoais da vítima ou ofendido, a intensidade do sofrimento da vítima, a gravidade, a natureza e a repercussão da lesão e o grau de culpa ou intensidade do dolo. A razão deste balizamento é evitar que a indenização represente um enriquecimento sem causa pelo ofendido, se desmedida ou excessivamente onerosa, ou mesmo um incentivo ao ofensor, se inexpressiva ou irrisória.

Outrossim, cumpre destacar que o caso presente é de indisfarçável gravidade, tendo em vista que as normas afrontadas são de ordem pública e de *status* constitucional e vêm sendo reiteradamente descumpridas.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

Ademais, deve ser considerado que a lesão é praticada há muito tempo, ao menos desde o ano de 2014, de forma reiterada e atingindo um número considerável de trabalhadores lesados, que laboram em meio ambiente de trabalho insalubre e perigoso.

Pelo exposto, entende o Ministério Público do Trabalho, conforme os parâmetros do art. 944 do CCB, ser adequada a condenação da ré ao pagamento de uma indenização por dano moral coletivo no valor mínimo de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85.

Ressalte-se, por oportuno, que somente com a condenação no pagamento de indenização pelos danos de natureza coletiva e difusa causados é que os descumpridores da lei passarão a respeitar a ordem jurídica vigente e os direitos dos trabalhadores.

Convém ressaltar, por fim, que a indenização ora postulada não exclui a que os trabalhadores possam pretender em juízo pelos danos morais individuais eventualmente sofridos.

### III. DOS PEDIDOS

Diante do exposto, o Ministério Público do Trabalho requer:

1) A **DECLARAÇÃO** incidental de nulidade da **cláusula 53ª do Acordo Coletivo 2023/2025**, a fim de que não surta efeitos no âmbito dos trabalhadores da empresa ré na REDUC, ou seja, *in concreto*, na forma da fundamentação *supra*;

2) A condenação da ré nas seguintes obrigações, **no desenvolvimento de suas atividades na REDUC**:

2.1) **ABSTER-SE** de inserir em instrumento coletivo cláusula que preveja a possibilidade de os empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

cumprirem jornada diária superior a 8 (oito) horas diárias, inclusive por meio de autorização de dobra de turno, salvo: i) o turno de 12 (doze) horas exclusivamente nas hipóteses autorizadas pelo artigo 2º, §1º, alíneas 'a' e 'b' da Lei 5.811/1972, em atenção ao artigo 7º, XIV, da Constituição Federal, ao artigo 2º da Lei 5.811/1972 e à Súmula 423 do TST; e ii) nos casos excepcionais em que imprescindível à continuidade operacional, conforme disposto no *caput* do artigo 2º da Lei 5.811/1972;

**2.2) ABSTER-SE** de prorrogar a jornada de trabalho dos empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento para além da oitava hora diária, de forma a observar o disposto no artigo 7º, XIV, da CF, c/c art. 2º, §1º da Lei 5.811/1972, ressalvando-se, unicamente, os casos excepcionais em que imprescindível à continuidade operacional, conforme disposto no *caput* do artigo 2º da Lei 5.811/1972;

**2.3) Caso V. Exa.** entenda pela constitucionalidade e legalidade do estabelecimento do turnos ininterruptos de revezamento de 12 horas por meio de negociação coletiva, **ABSTER-SE** de prorrogar a jornada de trabalho dos empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento para além da décima-segunda hora diária, de forma a observar o disposto no artigo 7º, XIV, da CF, ressalvando-se, unicamente, os casos excepcionais em que imprescindível à continuidade operacional, conforme disposto no *caput* do artigo 2º da Lei 5.811/1972;

**2.4) PAGAR**, a título de indenização por danos morais coletivos, valor não inferior a **R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais)**, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85.

Para impor o cumprimento das referidas obrigações de fazer requer o Ministério Público do Trabalho seja fixada multa cominatória no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais) por cada obrigação descumprida, por semana de descumprimento, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

---

#### IV. DOS REQUERIMENTOS FINAIS

Requer o Ministério Público do Trabalho, outrossim:

- 1) A citação da ré, no endereço indicado nesta petição para, querendo, apresentar defesa, sob pena de revelia e confissão;
- 2) A intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho de todos os atos processuais, com remessa dos autos (artigo 18, inciso II, alínea “h”, art. 84, IV da LC 75/93, artigo 180, 183, § 1º do CPC);
- 3) A produção de outras provas que se façam necessárias ao esclarecimento do feito, por todos os meios em direito admitidos;
- 4) A condenação da empresa ré ao pagamento das despesas e custas processuais na forma da lei;
- 5) A adoção do **Juízo 100% Digital**, nos termos do artigo 3º da Resolução CNJ nº 345, de 9 de outubro de 2020, e na forma do art. 6º, do Ato Conjunto nº 15/2021, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Atribui-se à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Termos em que pede,  
e espera deferimento.

NOVA IGUAÇU, 12 de fevereiro de 2025.

**Fernando Henrique Ferreira Santos**  
**PROCURADOR DO TRABALHO**

---

Travessa Padre Viola, nº 36, Alvarez, Nova Iguaçu/RJ, CEP 26.255-430  
Telefone: (21) 2666-3700

109

