



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

PROC. Nº TRT -0000331-95.2023.5.06.0191 (ROT)

Órgão Julgador : Quarta Turma

Relatora : Desembargadora Ana Cláudia Petrucelli de Lima

Recorrentes : **PRISCILA SILVA DE MELO ALCÂNTARA; LOG-IN - LOGÍSTICA INTERMODAL S/A**

Recorridos : **OS MESMOS**

Advogados : FILIPE JOSE DE MELO BRITO; DIEGO LUIZ MENDONÇA DE MAGALHÃES

Procedência : 1ª Vara do Trabalho do Recife (PE)

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto por empregadora contra sentença que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais à trabalhadora dispensada após o retorno da licença-maternidade.
2. A reclamante, mãe de bebê com necessidades especiais de aleitamento, alegou dispensa motivada por discriminação de gênero e ausência de acomodação para conciliar suas obrigações como mãe e profissional, configurando assédio moral e violação ao princípio da igualdade de gênero.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em saber se a dispensa da trabalhadora após o retorno da licença-maternidade, enquanto ainda amamentava, configura discriminação de gênero passível de indenização por danos morais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A utilização do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero" do CNJ foi necessária para avaliar a existência de discriminação de gênero na dispensa da trabalhadora.
4. Ficou evidenciado que a empresa não apresentou opções viáveis para que a trabalhadora desempenhasse suas atividades em solo, quando o aleitamento materno ainda era essencial para o bebê.
5. Restou configurado o caráter discriminatório da dispensa, pois o direito à amamentação e à convivência com o filho, especialmente quando há



questões de saúde envolvidas, constitui extensão da proteção à maternidade.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso desprovido.

Tese de julgamento: "A dispensa de trabalhadora lactante após licença-maternidade sem acomodação das necessidades de aleitamento materno, configurando discriminação de gênero, enseja indenização por danos morais."

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818, inc. II; CPC, art. 373, inc. II; CC, art. 186.

Jurisprudência relevante citada: Não informada.

Vistos etc.

Recurso ordinário interposto por **PRISCILA SILVA DE MELO ALCÂNTARA** e por **LOG-IN - LOGÍSTICA INTERMODAL S/A** contra sentença, integrada em sede de embargos de declaração, proferida pela Excelentíssima Juíza Patricia Franco Trajano da 1ª Vara do Trabalho de Ipojuca (PE) que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista em que contendem entre si.

RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RÉ

Em razões de recurso (ID. a1987b5 - fls. 657/676), com fundamento nos artigos 5º, incisos XXXV, LIV e LV, e 93, inciso IX, da Constituição da República, suscita nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional. Sob indicação de ofensa aos artigos 141 e 492 do CPC, afirma que a parte autora pretendeu o pagamento de indenização por danos morais, sem qualquer fundamentação relativa à discriminação de gênero. Assim não se entendendo, sustenta que não há provas nos autos de conduta da empresa que configure ato ilícito nos termos do art. 186 do CC. Requer, por tudo, a reforma da condenação ao pagamento de indenização por danos morais e, sucessivamente, pretende a redução do valor da indenização. Requer a exclusão da multa que lhe foi imposta por ocasião dos embargos de declaração e pretende a exclusão dos honorários de sucumbência ou que sejam arbitrados no valor mínimo de 5% sobre o valor da causa. Pede provimento.

RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA

Em razões de recurso (ID. 1f23713 - fls. 689/703), com fundamento no Precedente Normativo nº 100 do TST, insurge-se contra a improcedência do pedido de férias em dobro,



sob o fundamento de que as folgas concedidas em razão da escala de trabalho não se confundem com o direito às férias, assegurado no art. 7º, inciso XVII e XXII, da Constituição da República. Requer, assim, o pagamento em dobro das férias dos exercícios 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022. Requer a majoração dos honorários advocatícios. Pede provimento.

Contrarrazões apresentadas (ID.ae904e9 - fl. 710/717 e ID.9a9d6b3 - fls. 718/731).

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

Admissibilidade

Recurso ordinário da parte ré, interposto em 28/3/2024, tempestivo, haja vista a publicação da sentença em 18/3/2024, subscrito por advogado devidamente habilitado em procuração anexada aos autos (ID. efe7e68 - fls. 315/318), sendo comprovado o preparo, por meio da guia de recolhimento de custas processuais, acompanhado do respectivo comprovante de pagamento (ID. 69ead7b - fl. 677), assim como satisfeita a exigência relativa ao depósito recursal por meio da apólice de seguro-garantia (ID.21f6b73 - fls. 679/688), acompanhada da respectiva certidão de registro da apólice na SUSEP e certidões dos administradores e de regularidade, nos termos exigidos pelo art. 5º, II, do Ato Conjunto nº 1/TST.CSJT.CGJT, de 16/10/2019.

Quanto ao recurso da parte autora, interposto em 1/4/2024, igualmente tempestivo, satisfeita a exigência da representação processual por meio do instrumento de mandato anexado aos autos (ID. 2963c74 - fl. 117).

Analizada em conjunto a matéria relativa aos honorários de sucumbência.

Mérito

Dados do contrato de trabalho e da ação

A ação foi ajuizada em 12/6/2023 em razão do contrato de trabalho mantido entre 13/12/2013 a 3/2/2023, na função de oficial de Quarto de Navegação da Marinha Mercante, havendo pronúncia da prescrição das pretensões exigíveis anteriormente a 12/6/2018.

RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RÉ

Negativa da prestação jurisdicional



Com fundamento nos artigos 5º, incisos XXXV, LIV e LV, e 93, inciso IX, da Constituição da República, suscita nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional, haja vista que os pontos reputados omissos nos embargos de declaração não foram solucionados, ainda sendo-lhe imputada multa por oposição de embargos supostamente protelatórios.

Vejamos.

Os embargos de declaração (ID. 805b6a8 - fls. 643/646) foram opostos sob indicação de omissão da sentença quanto à fundamentação adotada relativa à perspectiva de gênero não ter sido tese apresentada na petição inicial.

Em sentença (ID. 9bd2d07 - fls. 653/654), embora tenha rejeitado as impugnações da demandada, a magistrada acresceu fundamentos à sentença embargada, consoante transcrição abaixo:

Apenas a título de nota e por excesso demonstrativo da efetiva necessidade de julgamento deste caso sob perspectiva de gênero, a reclamada transcreve parte da causa de pedir da trabalhadora, em que ela menciona a sua situação com seu filho, que - lembrando - necessitava de aleitamento materno a impedi-la de trabalhar, e ainda afirma que a questão não foi abordada pela empregada sob a ótica do gênero? Precisaria ela dizer expressamente que seu marido não poderia substituí-la na alimentação do filho? O que é isso senão matéria de gênero em sua essência?

A leitura do trecho transcrito demonstra que o ponto impugnado nos embargos de declaração foi enfrentado na sentença integrativa, ainda que o exame da argumentação não tenha alterado a conclusão do julgado.

Consoante a norma do art. 1.013 do CPC, a interposição da apelação devolve ao tribunal o conhecimento de todas as matérias discutidas e suscitadas, em consagração ao efeito devolutivo em profundidade do recurso de natureza ordinária.

Desse modo, ainda que remotamente presentes os vícios apontados na decisão embargada, não se cogitaria nulidade por negativa da prestação jurisdicional, porque o tema poderia ser objeto de reforma recursal e o art. 794 da CLT disciplina a não ocorrência de nulidade sem que haja o respectivo prejuízo.

Além disso, negativa de prestação jurisdicional somente haveria acaso a magistrada se quedasse inerte na apreciação dos temas reputados omissos, o que não ocorreu pois, como vimos, a leitura atenta da sentença que julgou os embargos declaratórios demonstra o pronunciamento da magistrada quanto aos tópicos suscitados nos embargos.



Na verdade, houve pronunciamento judicial contrário aos interesses da parte suscitante, o que não configura negativa de prestação jurisdicional, desafiando o enfrentamento da matéria em seu mérito.

Rejeito, portanto, a nulidade por negativa de prestação jurisdicional suscitada.

Indenização por danos morais. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

Sob indicação de ofensa aos artigos 141 e 492 do CPC e arguição de julgamento *extra petita*, afirma que a parte autora pretendeu o pagamento de indenização por danos morais, sem qualquer fundamentação relativa à discriminação de gênero.

Assim não se entendendo, sustenta que não há provas nos autos de conduta da empresa que configure ato ilícito nos termos do art. 186 do CC, tanto que, já na sentença, houve o reconhecimento de que a empresa sempre agiu de forma respeitosa e adequada com a empregada, utilizando-se dos setores médico e de RH para prestar auxílio.

Em relação ao argumento de discriminação de gênero, sustenta que jamais discriminou a reclamante por ser mulher, uma vez que a atividade marítima é tradicionalmente masculina, mas a empresa contratou mulheres para diversos cargos sem restrições, inclusive a recorrida ocupava um alto cargo e não relatou qualquer preconceito de gênero durante o processo.

Apesar de reconhecer a importância da Resolução CNJ 492 para promover a igualdade de gênero, sustenta que a aplicação é questionável a este caso específico, sendo necessário que a perspectiva fosse apresentada na petição inicial, a fim de que a empresa pudesse se defender.

Requer, por tudo, a reforma da condenação ao pagamento de indenização por danos morais e, sucessivamente, pretende a redução do valor da indenização.

Vejamos.

A adoção do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero" no âmbito do Poder Judiciário brasileiro é fruto da Recomendação Nº 128 de 15/02/2022 do CNJ e pretender ser instrumento para assegurar a igualdade de gênero, situado como um dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, à qual se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça.



Em documento extraído do endereço eletrônico do CNJ, tem-se que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero informa a necessidade de os órgãos públicos atuarem em conjunto de forma a eliminar as desigualdades de gênero.

No particular das relações de trabalho, o documento traz texto elucidativo:

O ambiente de trabalho pode ser hostil em termos de gênero. A participação das mulheres em reuniões, por exemplo, é cerceada por interrupções de sua fala ("*manterrupting*"); por explicações desnecessárias como se elas não fossem capazes de compreender ("*mansplaining*"); por apropriações de suas ideias que, ignoradas quando elas verbalizam, são reproduzidas por homens, que passam a receber o crédito ("*bropropriating*"). A moral, o comportamento e a imagem das mulheres são colocados em julgamento pelos colegas de trabalho ("*slut shaming*"). E, para desqualificar a sanidade mental da mulher, o/a agressor/a manipula os fatos e coloca em dúvida suas queixas ("*gaslighting*"). Todas estas formas de microagressões, violências ou assédios possuem um claro viés de gênero e isoladamente podem constituir meros melindres. Todavia, as microagressões, combinadas entre si ou associadas a outras condutas ("*cantadas*", toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero. Nesse caso, a depender da prevalência ou não do caráter sexista da violação, pode configurar-se assédio sexual ambiental ou assédio moral. Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta.

(<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado18063720220217620e8ead960f4.pdf>)

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ foi instituído como uma iniciativa para promover a equidade de gênero dentro do Poder Judiciário e apresenta diretrizes que orientam juízes a conferir o tratamento adequado aos casos submetidos a seu exame, na forma de apreciar as provas, com o objetivo de impedir que estereótipos e preconceitos de gênero influenciem as decisões judiciais.

Nas palavras do CNJ:

(...) Este instrumento traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos. (...)

O protocolo, em sendo um vetor orientador para julgamento, afasta a possibilidade de indicação de ofensa aos artigos 141 e 492 do CPC, pelo fato de não ter sido arguido na petição inicial, sendo esta a tese que a parte pretendia ver acolhida em sede de embargos de declaração opostos contra a sentença.

Não se cogita julgamento *extra petita* porque a magistrada observou estritamente os limites do pedido, simplesmente aplicando o direito ao caso concreto.



A adoção do protocolo e sua expressa menção nas sentenças e acórdãos se traduz, na realidade, em efetivação do princípio democrático da imparcialidade e transparência, pois a decisão será dada afastando-se de estereótipos e preconceitos.

O caso presente cuida de uma trabalhadora que postulou a condenação da empregadora ao pagamento de indenização por danos morais, em razão de ter sido dispensada em curto período de tempo depois de retornar ao trabalho da licença-maternidade, quando ainda amamentava o filho de sete meses.

Para tanto, narra que apresentou perante a empresa atestados médicos que comprovaram que o filho enfrentava questões de saúde e que o aleitamento, àquela altura, era indispensável à própria nutrição, o que a impedia de retornar às atividades embarcadas. Relatou que a empresa não acatou as declarações para a justificativa da ausência ao trabalho, recebendo várias notificações além de ter sofrido advertência disciplinar, diversas ligações do RH, culminando com a dispensa sem justa causa em 03/02/2023.

A parte autora alegou que o filho possuía complicações de saúde que exigiam a presença da mãe, anexando com a inicial atestado de saúde que demonstrava que a criança, mesmo após os seis meses, ainda se alimentava exclusivamente do leite materno, em razão das complicações de saúde, devidamente atestadas em documentos médicos (Vide documentos de ID. bd7a528 - fls. 254/255 e ID. ce0d6b3 - fl. 257).

A demandante narrou que não se furtou a retornar ao trabalho, apenas solicitou que as funções não fossem exercidas embarcada, pretendendo o trabalho em *home office* ou mesmo no porto (ID.2f9c184 - fls. 19/22).

Ao defender-se em juízo, a empresa alegou que o retorno da empregada, após a licença-maternidade e o período de férias que o sucedeu, deveria ocorrer em setembro de 2022, tendo sido enviado email em 20/12/2022 convocando a empregada ao embarque e retorno às funções.

A empresa narrou, ainda, que somente em 27/12/2022 a empregada respondeu a correspondência eletrônica, sem informar qualquer questão de saúde do filho. Foi reiterada a convocação da empregada ao trabalho, em 31/12/2022, oportunidade em que foi apresentada declaração médica informando que a criança necessitava de aleitamento materno, sem comprovação dos riscos à saúde do filho em razão do trabalho em regime embarcado.

A empresa afirmou que somente em 7/1/2023 teve ciência de forma objetiva das condições de saúde do filho da autora e sustentou que na função ocupada, Primeiro Oficial de Náutica, não seria possível o trabalho em *home office* ou em terra (ID. b709a26).



A adoção do Protocolo do CNJ fornece algumas perguntas a se adotar com o intuito de forçar reflexões que auxiliem a análise do caso concreto sob as lentes do gênero, um deles trago à análise do presente caso:

1 - Na produção e na interpretação da norma aplicável e na avaliação de fatos e evidências, estão presentes preconceitos, costumes ou práticas baseadas na inferioridade ou na superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher?

2 - Indaga-se, se na avaliação do contexto do término do contrato de trabalho da reclamante, é possível que esteja ínsito preconceito de que a mulher se esquivou do trabalho para cuidar da sua família, em seu papel de mãe, papel estereotipado pela sociedade para a mulher? Igual contexto fático seria possível imaginar na hipótese de o caso envolver um trabalhador do sexo masculino?

Creemos que a resposta a essas perguntas é o suficiente para justificar a adoção do Protocolo para Julgamento sob Perspectiva de Gênero, assim como fez a juíza sentenciante.

Quanto aos argumentos apresentados nas razões de recurso, a recorrente afirma que a sentença contém o reconhecimento de que a empresa sempre agiu de forma respeitosa e adequada com a empregada, além de invocar o fato de ter contratado uma mulher em ambiente tradicionalmente masculino.

Em enfrentamento às teses recursais, na realidade, por que não afirmar que a contratação da demandante é justificada em razão de sua competência técnica e não a pretexto de cumprir uma espécie de cota de gênero? Além disso, é o procedimento ao final do contrato que foi narrado como abusivo, justamente por ocasião do retorno às funções, depois da licença maternidade.

Talvez seja possível afirmar que em poucos momentos, uma mulher sente com tanta força o quanto sua vida é diferente como quando ela se torna mãe. A partir de então é-lhe exigido que seja mãe como se não trabalhasse fora, ao mesmo tempo que se lhe é exigido que seja profissional como se não fosse mãe.

Essas exigências são feitas à revelia da realidade que ainda persiste em muitas casas, de que a tarefa do cuidar é, se não exclusiva, preponderante das mulheres. O papel de cuidadora das famílias traz para mulheres obstáculos ao crescimento profissional, obstáculos que normalmente homens não enfrentam e resultam no papel naturalmente aceito pela sociedade de que algumas mulheres simplesmente renunciem a altos cargos ou ambições profissionais pela crença de que, sendo mães, lhes é impedido exercer certos ofícios.

A maternidade representa um período especialmente vulnerável na vida de muitas mulheres, que, além das demandas emocionais e físicas, enfrentam desafios profissionais significativos. A restrição ao aleitamento materno pode criar dificuldades adicionais e prejudicar o bem-



estar da mãe e do bebê, perpetuando desigualdades de gênero ao dificultar que a mulher concilie seus direitos como mãe e trabalhadora.

Consoante fundamentos da sentença e as provas dos autos, o filho da reclamante nasceu em 18/05/2022 (fl. 322), tendo ela permanecido em licença maternidade por 4 meses (até setembro/2022 - fl. 411) e passado por exame de retorno em 26/09/2022 (fl. 591).

Ademais, o quadro de saúde do bebê foi demonstrado no parecer da fisioterapeuta de ID. bd7a528 (fls. 254 e seguintes), assim como no atestado médico de ID. ce0d6b3 (fl. 257).

O laudo fora apresentado à empresa em resposta à comunicação por *e-mail*, em que solicita conhecimento do estado de saúde do filho (ID. 17be2d3 - fl. 223):

Gostaria solicitar que a senhora envie o laudo médico gerado pela pediatra que está acompanhando o seu filho, neste, reportando qual é o motivo médico que justifique o menor ainda estar sendo alimentado somente com leite materno aos 7 meses e meio da data de nascimento, e mais, também reportando nesse laudo se o menor apresenta alteração clínica médica para estar apenas recebendo leite materno até esse momento, não já recebendo suplemento alimentar para a idade e/ou sendo introduzidos alimentos naturais pertinentes para a idade do mesmo.

Embora tenha tido desconhecimento do estado de saúde do filho, tal desconhecimento já não existia quando terminado o contrato de trabalho.

No caso presente, o exame dos autos revela que a empregada ocupava cargo de relevo no estabelecimento e a empresa alega que tal cargo somente poderia ser exercido a bordo de embarcação, o que tornaria impossível a continuidade do aleitamento.

Situando-se, assim, no campo do contexto probatório, tem-se que incumbia à empresa o ônus da prova da inexistência de função em terra a ser exercida pela demandante, a teor dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II do CPC.

Desse ônus, não se desincumbiu a contento, haja vista os depoimentos das testemunhas por si indicadas terem sido silentes a respeito. Por outro lado, o depoimento da testemunha da parte autora, apesar de informar que o primeiro piloto de náutica somente pode exercer as funções a bordo, arrolou várias outras funções possíveis de serem exercidas em terra no nível de oficialato:

que o depoente era o 2º oficial de máquinas trabalhando na sessão de máquinas, especialmente com o motor principal que faz o navio funcionar; que a reclamante era 1º piloto de náutica; que essa função só era possível de ser feita a bordo; que no nível de oficialato há várias atribuições que podem ser feitas em solo a exemplo de inspeções, gerenciamento, auditorias e desde a pandemia isso também tem sido feito na modalidade home office; (...)



A não alocação da empregada em trabalho em terra, resultando no término do contrato de trabalho, revela uma mensagem implícita de que o desempenho das funções de mãe não pode ser feito sem a renúncia a anseios profissionais.

Havendo prova de que o filho da demandante teve condição de saúde atestada por médico de que o aleitamento era indispensável à nutrição, como examinado anteriormente, e, havendo prova de que haveria funções no nível de oficialato possíveis de serem exercidas em terra, tem-se provada a prática de ato ilícito pela reclamada, nos termos do art. 186 do Código Civil.

A restrição ao aleitamento materno representa uma violação dos direitos da trabalhadora e configura discriminação de gênero, ficando mantida a sentença quanto ao reconhecimento da indenização por danos morais.

Quanto ao valor fixado a título de indenização, a quantia de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) considera-se justa e razoável, inclusive tendo sido este o valor oferecido a título de acordo, conforme ata de audiência (ID. 4155980 - fl. 618).

Por todo o exposto, nego provimento,

Multa por oposição de embargos de declaração protelatórios

A parte recorrente requer a reforma da sentença que a condenou ao pagamento de multa por oposição de embargos de declaração protelatórios.

Vejamos.

Na mesma medida em que preveem os artigos 1.022 do CPC e 897-A da CLT o cabimento de embargos de declaração nas hipóteses que enumera, vedada é a sua utilização como forma de procrastinar o andamento do feito, estabelecendo o artigo 1.026, §2º, do CPC multa não excedente a dois por cento sobre o valor atualizado da causa, para o caso em que for reconhecida a procrastinação.

Consoante examinado por ocasião da negativa da prestação jurisdicional, a alegada omissão foi sobre a utilização de fundamentação que não foi apresentada na petição inicial. Todavia, embora a magistrada tenha rejeitado os embargos de declaração, é indiscutível que acresce fundamentos à sentença, não se tendo por protelatória a medida, ainda que o propósito realmente fosse de reforma da sentença e não de meramente integração dos seus fundamentos.



De todo modo, tem-se que a oposição dos embargos de declaração, no caso específico, não autoriza reputar enquadrar o ato no art. 1.026, §4º, do CPC, razão pela qual **dou provimento** ao recurso, no ponto, para excluir da condenação da multa de 2% sobre o valor da causa.

RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA

Férias dos marítimos

Com fundamento no Precedente Normativo nº 100 do TST, insurge-se contra a improcedência do pedido de férias em dobro, sob o fundamento de que as folgas concedidas em razão da escala de trabalho não se confundem com o direito às férias, assegurado no art. 7º, inciso XVII e XXII, da Constituição da República.

Afirma que, durante todo o período de trabalho, não usufruiu de férias adequadamente. Ao invés disso, as férias foram concedidas como folgas, de acordo com o regime de trabalho da empresa. No entanto, folgas e férias têm propósitos diferentes: enquanto as folgas são para descanso imediato após o trabalho, as férias devem ser um período de descanso anual ininterrupto.

Argumenta, por fim, que a prática de usar folgas como substituição de férias viola a Constituição da República e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que asseguram o direito às férias como uma norma de ordem pública e irrenunciável, não pode ser transacionado pelas normas coletivas, inclusive diante da norma do art. 611-B da CLT.

Requer, assim, o pagamento em dobro das férias dos exercícios 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022. Requer a majoração dos honorários advocatícios.

Vejamos.

A magistrada julgou improcedente a pretensão sob o fundamento de que a previsão em norma coletiva do regime de folgas é mais favorável ao empregado do que o previsto na legislação.

Seguem os fundamentos abaixo transcritos:

(...) A reclamante diz que foi contratada em 13/12/2013, como oficial de quarto de navegação da marinha mercante, tendo recebido, como última remuneração, a quantia de R\$ 20.608,96.

Aduz que sua jornada de trabalho é de 1 x 1, ou seja, um dia de trabalho embarcada para um dia de folga em terra.



Ressalta a reclamante que recebeu o pagamento pelos períodos de férias gozadas, embora nunca tenha, efetivamente, gozado as férias. Segundo ela, as férias coincidiam com os dias destinados ao repouso dos tripulantes (folgas em solo), não podendo ser confundidos os institutos.

Por fim, requer que a reclamada seja condenada a pagar, em dobro, as férias respectivas.

A reclamada rechaça o pedido autoral, dizendo que a reclamante gozou, regularmente, os períodos de férias a que tinha direito. Ressalta que, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho e da Carta de Compromisso firmada entre a reclamada e o sindicato de classe representativo da categoria, havia a previsão de escala de 60 x 30, ou seja, a cada sessenta dias embarcado, o trabalhador tinha direito a 30 dias desembarcado.

Acrescenta que, a partir de 30/04/2017, por uma questão de logística, passou a praticar a escala de 60 x 60, ou seja, sessenta dias embarcado e sessenta dias desembarcado, ou seja, a cada 12 meses, os tripulantes ficam 6 meses embarcados e outros 6 meses desembarcados, sendo que a norma coletiva prevê que, desses 6 meses em solo, 5 deles correspondem a folgas e 1 mês de férias, o que configura situação muito mais benéfica ao trabalhador. Dessa forma, pugna pela improcedência do pedido.

Analiso.

Os Acordos Coletivos de Trabalho para os períodos de 2016/2017 e 2017/2019, acostado aos autos às fls. 417 e seguintes, na cláusula décima quinta, previam o direito a um período mínimo de 30 dias de férias acrescido de repouso de 30 dias para cada período de 60 dias de efetivo embarque.

Por sua vez, os Acordos Coletivos de Trabalho para os períodos 2019/2021 e 2021/2023, adunados aos autos às fls. 480 e seguintes, passaram a prever o direito a um período de 60 (sessenta) dias em solo a cada período de 60 (sessenta) dias embarcado, totalizando a cada período de 12 meses, 06 (seis) meses embarcado, sendo 05 (cinco) meses de folga e 01(um) mês de férias.

Note-se que não há na legislação trabalhista ou na Convenção 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) previsão de que as férias dos marítimos sejam diferentes daquelas a que têm direito os demais trabalhadores, ou seja, de 30 (trinta) dias a cada 12 (doze) meses de trabalho.

O que parece ser a confusão aqui é que a reclamante acredita que tenha direito a 1 dia de folga por dia de trabalho embarcada e, ainda, 30 dias de férias. Contudo, não há na legislação de regência qualquer previsão acerca de tal direito. Ao revés, como se disse e é bom que se repita, até certo ponto de seu contrato, as normas coletivas previam que ela teria direito a 30 dias de folga para cada 60 dias de trabalho embarcada, mais as férias de 30 dias.

Quando a norma coletiva modificou a sua redação, em atendimento, inclusive, à carta de intenções de fl. 537, datada de 15/12/2016, o direito passou a ser de 60 dias embarcada seguidos de 60 dias desembarcada. Só que os dias desembarcados não representavam só folgas, neles estavam compreendidos 30 dias de férias. Ou seja, em termos práticos, a autora laborava 6 meses, folgava 5 meses e usufruía 1 mês de férias.

Note-se que houve uma modificação muito mais vantajosa para os trabalhadores, na medida em que, antes, a previsão contemplava o labor por 8 meses no primeiro ano de serviço para 4 meses de folga e, a partir do 2.º ano de contrato, quando já existente o direito a férias, a proporção era equivalente a 7 meses de labor para 4 meses de folga e 1 de férias.

Depois da alteração, passou-se a 6 meses de trabalho para 5 meses de folga e 1 de férias ao ano. Se isso não é mais vantajoso aos empregados eu não sei o que poderia ser assim considerado.

Também não custa lembrar que disposições de caráter benéfico, segundo a regra do art. 114 do Código Civil, devem ser interpretadas restritivamente, de sorte que, havendo previsão específica de que 30 dias de parte de um período de 60 dias em solo representam férias, afirmar que todo o período de 60 dias desembarcada são



simplesmente folgas seria substituição indevida do Judiciário na vontade dos entes coletivos acordantes.

Indiscutivelmente, as normas coletivas preveem uma situação muito mais benéfica para a reclamante do que aquelas previstas ordinariamente para os demais trabalhadores.

Além disso, da análise da Caderneta de Inscrição e Registro (fls. 54 e seguintes), juntado aos autos pela própria autora, infere-se, pelas datas de embarque e desembarque, que não foram desrespeitadas as previsões das normas coletivas, como pode ser observado, por exemplo, do embarque no Porto de Santos, em 22/08/2018 e desembarque no Rio de Janeiro, em 17/10/2018, tendo havido novo embarque, no Rio de Janeiro, somente em 13/12/2018, e desembarque em Vitória/ES, em 12/02/2019.

A título de exaurimento da temática, observa-se que a única previsão de 1 x 1, ou seja, de um dia de trabalho embarcado para um dia de folga em solo refere-se, apenas e tão somente, para o caso de o trabalhador permanecer embarcado por mais de 60 dias, quando, então, os dias que sobejarem a 60 serão objeto de folga em número equivalente.

Saliente-se que essa previsão, dada a sua clareza, reforça o entendimento acima alinhavado, na medida em que, se o direito a 1 dia de folga para 1 dia de labor embarcado somente ocorre nessa hipótese específica é porque o ordinário (primeiros 60 dias de labor embarcado) não está compreendido nessa regra.

Assim, tendo havido o efetivo gozo das férias e não apenas o seu pagamento, ao contrário do afirmado pela reclamante, em sua inicial, e, ainda, não havendo fundamento legal que sustente a sua tese inicial no sentido de que tem direito a 1 dia de folga para cada dia de labor embarcada e, além disso, mais 3 dias de férias por ano, julgo improcedente o pedido.

Considerando os termos da controvérsia, indispensável a transcrição da cláusula das norma coletiva em questão (ID. - b56c463 - fls. 480):

DO REGIME DE TRABALHO (FÉRIAS / REPOUSO)

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - As partes acordam em manter um sistema de férias / repouso pelo qual o marítimo terá direito a um período mínimo de 30 (trinta) dias de gozo (férias ou repouso) a cada período de 60 (sessenta) dias de efetivo embarque (proporção de 2x1).

Parágrafo Primeiro - Os desembarques de que trata esta cláusula somente ocorrerão quando o navio estiver em porto brasileiro.

Parágrafo Segundo - O primeiro desembarque em cada ano, após a aquisição do direito a férias, ou seja, a cada período de 12 meses completos de contrato de trabalho, corresponderá ao período de férias previstas no art. 130 da CLT, que será pago de acordo com o art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, que incidirá nesta oportunidade sobre a remuneração.

Parágrafo Terceiro - Fica acordado que quaisquer dias de folga que excedam as férias legais serão considerados como folgas especiais, sobre as quais não incidirá o adicional constitucional, ensejando, apenas o pagamento da remuneração prevista no presente Acordo Coletivo.

Parágrafo Quarto - Caso o empregado marítimo venha a ultrapassar o período de 60 (sessenta) dias de efetivo embarque, a EMPRESA terá um prazo de 5 (cinco) dias para

A norma coletiva acima é a vigente pelo biênio 2016/2017.

Já a vigente entre 2017/2019 acrescenta no parágrafo terceiro que o "marítimo em cada período de 12 meses fica 06 meses embarcado, 05 meses de folga e 1 Mês de férias." (ID. b56c463 - fl. 486).



Por dever de fundamentação, registro que o caso presente é distinto do julgado por esta Egrégia Turma em 25/4/2024 (rot 0000399-16.2021.5.06.0191), uma vez que o direito às folgas, na norma coletiva em questão, era previsto como adicional ao direito às férias.

Por dever de fundamentação, também informo que o caso presente se distingue do julgado no ROT 0000413-31.2020.5.06.0192, de minha relatoria, no qual a norma coletiva previra que "os dias de desembarque serão concedidos para o gozo de férias legais e/ou folgas remuneradas".

Embora eu venha refletido sobre a validade de normas coletivas em casos assemelhados, não apenas sob o viés do Tema 1046 do STF, como também sob o viés da próprio princípio da Teoria do conglobamento, vendo as cláusulas benéficas em seu conjunto, ciente de que a posição prevalecente no âmbito desta Egrégia Turma segue sendo a de se considerar que a previsão de fruição de férias no mesmo período no qual há folga de escala suprime o direito constitucional de férias do empregado, faço a ressalva de minha posição pessoal e adoto, em razão do princípio da colegialidade a posição ainda majoritária nesta instância julgadora.

Nesse aspecto, por medida de economia e celeridade processuais, por se tratar de matéria idêntica à questão que ora se analisa, envolvendo empregado marítimo, peço vênha à Desembargadora Gisane Barbosa de Araújo, para reproduzir o entendimento trilhado por este Colegiado, no julgamento do processo 0000342-95.2021.5.06.0191:

O gozo de férias anuais remuneradas é direito previsto constitucionalmente (art. 7º, XVII, da CF/88), que objetiva a proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Trata-se de norma de ordem pública, de natureza cogente. Tanto que, com o advento da lei n.º 13.467/2017, o art. 611-B, XI, da CLT dispôs ser objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo do trabalho a supressão ou a redução do número de dias de férias devidas ao empregado.

Especificamente com relação ao empregado marítimo, submetido às condições peculiares do trabalho embarcado, o direito ao usufruto das férias merece especial relevância, uma vez que passa longos períodos afastado de sua família e amigos. Destarte, deve-se divisar a folga compensatória pelo seu regime de trabalho da relativa ao descanso anual remunerado.

Neste caso concreto, afigura-se incontroverso que o autor estava submetido a uma escala de trabalho 1x1 (v. extrato de dias de repouso, à fl. 582), de modo que, por exemplo, a cada 30 (trinta) dias consecutivos de trabalho, deveria usufruir de folga em outros 30 (trinta). Estipulada essa escala de trabalho, afigura-se ilegal o intuito patronal de que as férias sejam gozadas no período reservado à folga compensatória.

Entendo que, ao conceder férias ao empregado no período em que este usufruía de folga compensatória, a empresa findou por suprimir o seu direito ao repouso anual remunerado, sendo devido o pagamento em dobro, na forma do art. 137, da CLT.

Esta 4ª Turma já se debruçou sobre temática idêntica, na reclamação trabalhista n.º 0000085-70.2021.5.06.0191, também ajuizada contra a Petrobrás Transporte S.A - Transpetro. No julgamento deste feito, realizado em 25.11.2021, mediante relatoria do Exmo. Desembargador José Luciano Alexo da Silva, e cuja bancada integrei, este Órgão



Julgador Colegiado adotou idêntico entendimento. Por conseguinte, visando à economia e celeridade processuais, peço vênia a este Magistrado para transcrever os fundamentos utilizados no acórdão turmário, incorporando-os às razões de decidir:

"Anoto, de plano, que, ante os termos da inicial e da contestação, não houve controvérsia quanto ao fato de que os períodos atribuídos ao gozo das férias em questão coincidiram com os de folgas decorrentes da escala de trabalho a que submetido o reclamante, de maneira que ecoa no vazio a assertiva patrona de que "não se desincumbiu o Autor de comprovar as suas alegações, como determinam os artigos 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC, subsidiariamente aplicado". Noutras palavras, trata-se de matéria exclusivamente de direito, tanto que foi dispensada a produção de prova oral (v. id d7c3ea4), consignando a própria peça recursal, aliás, que os acordos coletivos anexados estabelecem que "os dias de desembarque podem ser utilizados CUMULATIVAMENTE para a concessão do período de férias e de folgas aos seus empregados, como de fato ocorreu com o Obreiro" (destaquei), de maneira que resta analisar a validade da cláusula normativa que autoriza essa cumulação.

Pois bem. **Não obstante o que dispõe o inciso XXVI do artigo 7º da CF, o direito a férias é assegurado no inciso XVII do mesmo artigo, ou seja, trata-se de direito fundamental social, que visa, inclusive, à preservação da saúde e segurança do trabalhador, de caráter indisponível/irrenunciável, portanto, ao qual não se pode contrapor norma coletiva. Neste sentido dispõem os incisos XI e XII do artigo 611-B da CLT, incluído pela própria Lei 13.467/2017, in verbis:**

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;" (destaquei)

Dito isso, e considerando que os dias de folga são proporcionais aos dias embarcados na escala de trabalho cumprida pelo reclamante, comungo do fundamento da sentença de que "se o trabalhador trabalha na exata medida em que folga, a título ilustrativo, tem-se que a cada 06 (seis) meses de trabalho, ele deve ter 06 (seis) meses de folga, além de 30 (trinta) dias a título de férias. Assim, da forma em que era concedida, a reclamada confundia a folga compensatória pelo regime adotado com a folga relativa ao descanso anual remunerado" (destaquei).

Impõe-se, destarte, declarar, *incidenter tantum*, a invalidade da cláusula normativa em análise, afastando a sua aplicabilidade ao presente caso concreto.

Ressalto que não se trata de ausência de pagamento de férias, e sim de gozo, de maneira que não se cogita de bis in idem/enriquecimento sem causa na hipótese vertente."

(...)

Há outros precedentes deste colegiado: processo n.º 0000109-66.2019.5.06.0192, relatoria da Desembargadora Ana Cláudia Petruccelli de Lima, em julgamento realizado em 20/02/2020; processo n.º 0001284-83.2017.5.06.0251, relatoria da Juíza Convocada Carmen Lúcia Vieira do Nascimento, julgamento em 14.07.2022; processo n.º 0000085-70.2021.5.06.0191, relatoria do Desembargador José Luciano Alexo da Silva, julgamento em 25.11.2021.

Por fim, não se olvida que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento o ARE 1121633 (leading case), realizado em 02.06.2022, tema de repercussão geral 1.046, firmou tese 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."

Todavia, esta Magistrada entende que o direito do empregado ao gozo de férias, reitere-se, previsto no art. 7º, XVII, da CF/88, enquadra-se na categoria dos absolutamente



indisponíveis, de índole constitucional, não se afigurando possível a sua supressão mediante negociação coletiva. Tanto é assim que o artigo 611-B da CLT veio inserir os incisos XI, XII e XVII que se relacionam a férias, dentre aqueles em que é vedada a supressão ou redução do direito mediante norma coletiva.

Ante o exposto, deve ser declarada, incidentalmente, a invalidade da previsão normativa que possibilita a concessão de férias no período destinado às folgas compensatórias, e, em conformidade com a inteligência do art. 137, da CLT, serem pagas em dobro as férias vencidas.

A posição prevalecente no âmbito desta Egrégia Quarta Turma é a adotada no âmbito da Primeira, Segunda e Terceira Turmas do C. TST:

"I - RECURSO DE REVISTA. TRABALHADOR MARÍTIMO. CONCESSÃO DE FÉRIAS E FOLGAS COMPENSATÓRIAS PELO PERÍODO DE 180 DIAS DO ANO. SOBREPOSIÇÃO DE DIAS DE FOLGAS E DE FÉRIAS. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. SUPRESSÃO DE DIREITO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. DECISÃO EM DESCONFORMIDADE COM A TESE FIXADA NO TEMA 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. Inverte-se a ordem de julgamento dos recursos, considerando que a pretensão veiculada no recurso de revista diz com questão prejudicial ao exame do agravo de instrumento. 2. À luz da diretriz traçada no caput do art. 7º da CF, a negociação coletiva, como instrumento de autocomposição e de estabelecimento de melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, consubstancia o principal meio de solução de conflitos pelos sujeitos diretamente implicados. 3. No caso dos trabalhadores marítimos, por se tratar de categoria submetida a regramento legal diferenciado (arts. 248 a 252 da CLT) e sujeita a contingências próprias do seu tipo de labor, a jurisprudência desta Corte Superior busca prestigiar os instrumentos coletivos pactuados, dada a sua capacidade de atender as particularidades do trabalho embarcado e as rotinas específicas envolvidas na prestação dos serviços. 4. Na hipótese em tela, o Tribunal Regional concluiu pela validade da norma coletiva em que estipulado regime diferenciado de férias, consistente na concessão de 180 dias de descanso por ano, entre folgas e férias, por entender que o pactuado visava compensar as peculiaridades inerentes ao exercício da função dos marítimos. 5. Segundo se extrai dos termos da norma coletiva, os empregados teriam o direito de usufruir 180 dias de folga por ano de contrato de trabalho, sendo que, a partir de quando se completasse o primeiro período de doze meses de trabalho, haveria a substituição do período de folga pela fruição de férias, com pagamento de gratificação compensatória destinada a indenizar a não fruição dos dias de folga. 6. Portanto, os elementos contidos no acórdão recorrido indicam que o acordo celebrado levou à supressão do gozo de férias, já que os empregados manteriam, ao longo do ano em que concedidas as férias, a mesma quantidade de dias de afastamento a que fariam jus no primeiro ano de contrato. 7. Assim, conclui-se que a solução adotada pela via negocial traduz violação ao direito constitucional de férias, uma vez que o descanso a que os empregados fariam jus não será de fato usufruído. 8. Nessa medida, mostra-se injustificada a validação do regime fixado no instrumento coletivo, tendo em vista se verificar a supressão de direito de indisponibilidade absoluta, previsto expressamente na Constituição da República. Recurso de revista conhecido e provido. II - AGRADO DE INSTRUMENTO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Considerando a procedência do pleito autoral em relação às férias, os autos devem retornar à Corte de Origem para exame do pedido de responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços, razão pela qual fica prejudicado o exame do agravo de instrumento" (RRAg-8-77.2020.5.17.0001, 1ª Turma, Redator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 17/09 /2024).

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - RECURSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - FÉRIAS DO TRABALHADOR MARÍTIMO - DIREITO ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEL, CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO - NORMA COLETIVA - INCIDÊNCIA DA PARTE FINAL DA TESE DE REPERCUSSÃO GERAL PROFERIDA NO TEMA 1046 - INVALIDADE DA NORMA COLETIVA. 1. A discussão reverbera nos limites da negociação coletiva e nas relações estabelecidas entre as normas produzidas coletivamente e aquelas decorrentes da legislação estatal heterônoma. 2. Dentro de um marco constitucional, como o inaugurado e conservado pela Constituição Federal de 1988, alterações na arquitetura da regulação do trabalho devem passar, necessariamente,



pela avaliação da possibilidade de preservação e incremento dos direitos sociais arrolados no art. 7º, e da proteção integral à pessoa humana. Assim é que o próprio texto constitucional, atento às transformações no mundo do trabalho e às demandas por constante adaptação da regulação do trabalho às modificações na esfera produtiva, admitiu de forma expressa, em três dos seus incisos, que a negociação coletiva pudesse flexibilizar garantias fundamentais, entre as quais estão aquelas relacionadas à jornada de trabalho ordinária, à jornada dos turnos de revezamento e, ainda, à irredutibilidade salarial (7º, VI, XIII e XIV, da CF/88). 3. A análise dessas possibilidades, abertas pelo Constituinte, se dá de modo a observar o caráter sistêmico da normatização constitucional do trabalho, que admite a possibilidade negocial, ainda que in pejus, sem descurar de assegurar, nos seus outros trinta e um incisos, direitos fundamentais em relação aos quais, a priori, não admite flexibilização. 4. Nesse sentido, abriu-se margem para a construção do princípio da adequação setorial negociada, à luz do qual a possibilidade de flexibilização em sentido desprotetivo, ou seja, in pejus dos trabalhadores, somente seria válida diante de dois vetores: o caráter de transação (mediante concessões recíprocas do modelo negocial coletivo, que não admitiria renúncia de direitos) e a incidência dessa transação sobre direitos não afetos ao núcleo de indisponibilidade absoluta. 5. Os direitos de indisponibilidade absoluta são enunciados por Maurício Godinho Delgado como sendo "As normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII, XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas no art. 5º, §2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos a saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.)". 6. É certo, portanto, que a esfera de indisponibilidade absoluta delineada pela doutrina não se restringe estritamente ao rol dos direitos do art. 7º da Constituição Federal, mas alcança aquilo que se entende como bloco de constitucionalidade, assim compreendido o conjunto de normas que implementa direitos fundamentais em uma perspectiva multinível, e que são especialmente alargados na esfera justralhista, em face da tutela amplamente difundida na ordem jurídica de direitos dotados de fundamentalidade, com plasticidade de sua hierarquia, manifestada pelo princípio da norma mais favorável, expressamente prevista no caput do art. 7º da Carta Federal. 7. O STF, em sede de Repercussão Geral, por meio da tese proferida no julgamento do Tema 1046, firmou entendimento vinculante no sentido de que seria infenso à negociação coletiva rebaixar o patamar de direitos absolutamente indisponíveis assegurados pelas normas jurídicas heterônomas: "Os acordos e convenções coletivos devem ser observados, ainda que afastem ou restrinjam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação coletiva, resguardados, em qualquer caso, os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados" (ARE 1.121.633, Supremo Tribunal Federal, Tribunal Pleno, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJ e 28/4/2023). 8. Os parâmetros que orientam a decisão da Corte Constitucional informam que há inflexão em relação à exigência do caráter expresso das concessões recíprocas, de modo a fragilizar os contornos da transação, tal como moldada pelo princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, há expressa manifestação do relator quanto à preservação da esfera de indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas, que é referida pelo STF nos exatos termos emanados da doutrina justralhista. 9. A controvérsia dos autos refere-se à previsão contida em norma coletiva que determinou que os 180 dias de folgas a serem usufruídos pelo trabalhador marítimo, em correspondência aos 180 dias de trabalho embarcado, seriam correspondentes a folgas e férias. O fundamento da Corte regional para declarar a validade da norma coletiva, no caso concreto, foi o de que a norma coletiva teria elevado o patamar protetivo dos empregados, assegurando, somadas as folgas e as férias, 180 dias de descanso ao ano, além de prever pagamentos não previstos na legislação trabalhista quando do retorno das férias. 10. Entretanto, avaliando a situação jurídica do reclamante, trabalhador marítimo regido pelos artigos 248 a 252 da CLT, depreende-se que a regulamentação da jornada especial do trabalhador marítimo impõe que as horas de trabalho excedentes à 8ª diária sejam remuneradas como extraordinárias ou, alternativamente, que sejam compensadas "segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente" (art. 250). Daí se extrai que, a dinâmica compensatória instituída pela negociação coletiva, que determinava que, a cada 30 ou 35 dias embarcado, o trabalhador usufruísse de 30 dias de folga, relaciona-se com a compensação da jornada especial, de modo a elidir o pagamento de horas extraordinárias, não podendo ser subentendida como gozo de



férias, sob pena de esvaziar-se o sentido de parcelas de naturezas jurídicas distintas: o descanso compensatório referente à especial penosidade do trabalho (folgas) e o descanso anual remunerado (férias), direito constitucional de indisponibilidade absoluta, porque atinente à preservação da saúde e segurança do trabalhador. 11. Dessa maneira, ao refutar a possibilidade de pagamento em dobro das férias, ante a ausência de previsão na norma coletiva, o Tribunal Regional deu prevalência ao pactuado em detrimento de norma de indisponibilidade absoluta (art. 7º, XVII, da CF/88), malferindo os parâmetros instituídos pelo STF no tema de repercussão geral nº 1046, em especial o estatuído na parte final do tema. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido" (RRAg-100977-04.2020.5.01.0080, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 30/10/2024).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. COMPROVAÇÃO DA SITUAÇÃO DE MISERABILIDADE ECONÔMICA. PESSOA NATURAL. AÇÃO AJUIZADA APÓS A LEI Nº 13.467/2017. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual foi provido o recurso de revista do reclamante, com amparo na tese de que é devida a concessão dos benefícios da Justiça gratuita ao reclamante, nos termos da Súmula nº 463, item I, do TST, porquanto foi apresentada declaração de hipossuficiência econômica, cuja presunção de veracidade, conforme se extrai do acórdão regional, não foi infirmada. Agravo desprovido. **TRABALHADOR MARÍTIMO. REGIME DE JORNADA 1X1. FRUIÇÃO DAS FÉRIAS DE FORMA CONCOMITANTE COM AS FOLGAS. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. NORMA DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO. INCIDÊNCIA DA TESE FIXADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO TEMA 1046 EM REPERCUSSÃO GERAL (ARE 1121633)** . Trata-se o caso de saber se é possível a concessão das férias durante os períodos de folga dos trabalhadores marítimos mediante previsão em norma coletiva, à luz da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 em Repercussão Geral (ARE 1121633). O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633 (Tema 1046 de Repercussão Geral), de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, fixou limites para a negociação de direitos trabalhistas por meio de instrumentos coletivos mediante a tese jurídica de que "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" . Em decorrência desse julgamento, consagrou-se a tese de que existem limites à negociação coletiva, orientados pela aplicação do princípio da adequação setorial negociada e pela indisponibilidade absoluta de determinados direitos. Equivale a afirmar que a prevalência do negociado sobre o legislado e a flexibilização das normas legais trabalhistas ocorrem apenas quando não se trate de direitos absolutamente indisponíveis, ou seja, quando não se fere o patamar civilizatório mínimo, que está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana, à cidadania, em especial sob o enfoque da sua dimensão social na seara trabalhista, e à valorização mínima de seu trabalho, na esteira dos incisos II, III e IV do artigo 1º da Constituição Federal. Quanto aos direitos absolutamente indisponíveis, destacou Sua Excelência, o Ministro Relator, que: "em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (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" . No que tange às normas constitucionais de indisponibilidade apenas relativa, assim se pronunciou o Ministro Gilmar Mendes: "A Constituição Federal faz três menções explícitas aos direitos que podem ser reduzidos por meio de negociação coletiva. O art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal dispõe ser direito dos trabalhadores a 'irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo' . Com efeito, férias e folgas são institutos de natureza diversa, com finalidades completamente diferentes, sendo certo que as férias constituem direito irrenunciável e estão alçadas a patamar constitucional, conforme disposto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal. Da redação das cláusulas convencionais transcritas no acórdão ora recorrido, torna-se evidente que o reclamante teria que, obrigatoriamente, gozar o período de férias concomitantemente com o período destinado a suas folgas, considerando que a cada período de trabalho ele disporá de igual período de folga, ou seja, no prazo de um ano, ele trabalhará seis meses e folgará seis meses, sobrepondo-se o descanso da jornada de trabalho com o descanso anual, cujo objetivo possui fundamentos absolutamente diversos. O trabalhador marítimo, pela peculiaridade da atividade e do trabalho, não pode retornar para o



convívio de sua família e de seu círculo de amizades a cada dia de trabalho ou mesmo ao final de cada semana de labor, devendo permanecer no ambiente de trabalho durante todo o tempo de duração do embarque. Desse modo, desfrutará de seus intervalos de descanso, diário e semanal, de forma compilada. Nesse interim, vale a remissão ao artigo 4º, da Lei nº. 5.811/1972, que trata de situação análoga, ao reconhecer o direito de repouso de 24 horas consecutivas ao empregado que trabalhe no regime de revezamento em turno de 12 horas. Frise-se que esta Corte superior, ao apreciar tal matéria, reiteradamente, tem decidido que o trabalhador faz jus à folga decorrente do labor em tal regime, que não pode ser suprimida ou mesmo ser coincidente com o gozo das férias anuais a que o empregado também faz jus. Aliás, o entendimento de que as férias não podem ser iniciadas no período destinado ao repouso está de pleno acordo com o Precedente Normativo nº 100 do TST. Assim, entender de forma diversa seria o mesmo que admitir que o descanso diário e semanal fosse usufruído simultaneamente somente durante as férias anuais ou vice-versa, olvidando a função distinta de cada uma das formas de intervalo que permeiam a atividade do trabalhador. Assim, impossível a sobreposição dos dois tipos de descanso sem ofensa ao citado dispositivo constitucional, razão pela qual não se pode conferir validade à norma coletiva que dispôs a respeito de sua supressão, por se tratar de norma cogente de interesse público, portanto, fora do âmbito dos interesses disponíveis do particular. Precedentes. Sendo assim, tem-se que, nos casos em que se discutem as férias dos marítimos, não se pode transacionar, sob pena de desobediência à tese jurídica fixada pelo Supremo Tribunal Federal nos autos do ARE 1121633 - Tema nº 1046 da Tabela de Repercussão Geral - de caráter vinculante. Agravo desprovido" (Ag-EDCiv-RRAg-199-61.2021.5.07.0003, 3ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 18/10/2024).

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. TRABALHADOR MARÍTIMO. TRANSAÇÃO SOBRE AS FÉRIAS MEDIANTE NORMA COLETIVA. INDISPONIBILIDADE DO DIREITO. O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. Tal poder excepcional conferido pela ordem jurídica aos sujeitos coletivos trabalhistas (art. 7º, XXVI, da CF) desponta, certamente, como a mais notável característica do Direito Coletivo do Trabalho - circunstância que, além de tudo, influencia a estruturação mais democrática e inclusiva do conjunto da sociedade, tal como objetivado pela Constituição (art. 1º, II e III, 3º, I e IV, da CF). Nessa linha, o entendimento jurisprudencial preponderante nesta Corte acompanha a tendência à exaltação da negociação coletiva como um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Existindo pactuação coletiva de criação de direitos trabalhistas, cabe ao Poder Judiciário prestigiar esse instrumento criativo de normas, desde que, dentro desse poder autônomo da vontade das partes, tenham sido observados os princípios informativos do Direito Individual e Coletivo do Trabalho. Com efeito, não obstante o disposto na Constituição da República confira à negociação coletiva amplos poderes, não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Desse modo, embora extensas as perspectivas de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista. Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não podem prevalecer se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88). No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral; as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro; as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases



salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Tanto é assim que o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada, ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados. Em verdade, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar os objetivos precarizadores dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho. A propósito, o Supremo Tribunal Federal, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, nos autos do ARE 1.121.633/GO, julgando o mérito da questão constitucional envolvendo o tema 1.046 de repercussão geral, fixou tese jurídica que reitera a compreensão 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: "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". Obviamente, não pode a norma coletiva restringir os efeitos de um direito assegurado constitucionalmente aos empregados. No caso em exame, a controvérsia cinge-se em verificar a validade de norma coletiva que dispôs sobre o regime de compensação de jornada dos trabalhadores marítimos e incluiu as férias no período dos descansos compensatórios. Como se sabe, os trabalhadores marítimos embarcados, embora também favorecidos pela regra do art. 7º, XIII, da Constituição, têm regime especial de cumprimento de sua duração do trabalho, em vista da peculiaridade das atividades e rotinas das embarcações e de seu sistema de labor, conforme Seção VI do Capítulo I do Título III da CLT (artigos 248 a 252), regendo-se também por negociação coletiva trabalhista. Nesse contexto, regimes de plantão, com extensas folgas compensatórias, podem ser pactuados em conformidade com a jurisprudência. O parâmetro básico para a negociação coletiva é definido pela regra do art. 250 da CLT, da qual se extrai a proporção mínima de 1x1 (um dia de trabalho por um dia de descanso), nestes termos: "as horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente". O que se tem verificado, na prática jurisprudencial, é a adoção do regime 14x21, em que o obreiro marítimo trabalha 14 dias embarcado por 21 dias de folga - ou seja, a concede-se 1,5 dia de folga para cada dia trabalhado. Há diversos julgados nesta Corte, admitindo a validade desse regime. No acórdão regional, consta que as normas coletivas previam o regime de trabalho de 1x1, de modo que "os empregados possuem direito a equivalência de dias de labor com aqueles de descanso em solo, usufruindo assim de 180 dias de repouso por ano, entre folgas e férias, para cada 180 dias de efetivo trabalho". Discute-se, porém, a legalidade da inclusão das férias entre os dias de descanso. O TRT, mantendo a sentença, entendeu que a norma coletiva seria válida, por assentar: "Nesse trilhar, perfilho o entendimento de que a concomitância das férias com as folgas, nada obstante haja uma maior dificuldade em diferenciar na prática, quais dias equivalem a cada um dos institutos, os quais, notadamente, não se confundem, não se pode olvidar que o regime estabelecido na norma coletiva, se mostra amplamente mais favorável ao trabalhador do que a previsão contida no ordenamento pátrio". Ocorre que, no plano prático, a cláusula suprime o direito às férias. Perceba-se que, se a norma coletiva utiliza o parâmetro mínimo de concessão descanso por período trabalhado, previsto no art. 250, caput, da CLT (1x1), isso quer dizer que os 180 dias trabalhados correspondem a 180 dias de descanso. Porém, se as férias são incluídas nos 180 dias de descanso, perde-se a proporção mínima estabelecida na Lei para a folga do trabalhador marítimo, em compensação aos dias embarcados, tal como se desestrutura completamente a proteção jurídica dada às férias. Registre-se que as férias são direito laboral que tem fundamento não apenas na necessidade do descanso em maior lapso que os intervalos interjornadas e os dias de repouso, para se atingir metas de saúde e segurança laborativas, mas também nas considerações e objetivos relacionados à reinserção familiar, social e política do trabalhador, resgatando-o da noção estrita de ser



produtivo em favor de uma mais larga noção de ser familiar, ser social e ser político, todos imantados por valores e objetivos constitucionais expressos (arts. 1º, III e IV; 3º, I e IV; 6º, caput ; e 170, caput , CF/88). Tais fundamentos tem especial relevância para os obreiros marítimos, os quais, notoriamente, desempenham suas atividades por longos períodos embarcados e sem a possibilidade de estreitar os laços familiares e afetivos. Não é possível, portanto, aos Sujeitos Coletivos negociar sobre o direito às férias, especialmente no âmbito da categoria peculiar dos marítimos. Nesse contexto, sem sombra de dúvida, a norma coletiva se mostra inválida, porque transaciona sobre o direito social trabalhista indisponível (art. 7º, XVII, da CF), elencado, inclusive, no art. 611-B da CLT, em seu inciso XII. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-20-47.2023.5.05.0025, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 16/08 /2024).

A controvérsia nos termos em que foi posta permite concluir não ter sido concedido o direito às férias em relação aos períodos aquisitivos 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, de modo a configurar a hipótese do art. 137 da CLT.

Recurso a que se dá parcial provimento para condenar a demandada ao pagamento das férias em dobro dos períodos aquisitivos 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022, acrescidas do terço constitucional.

Honorários advocatícios (análise conjunta)

A parte demandada, ora recorrente, pretende a exclusão dos honorários de sucumbência ou que sejam arbitrados no valor mínimo de 5% sobre o valor da causa.

Já a demandante requer a majoração dos honorários advocatícios.

Ao exame.

Em relação aos honorários de sucumbência, quanto ao recurso da reclamada, uma vez mantida a sucumbência, é improcedente o pedido de exclusão dos honorários e, por rigor técnico, carece de interesse de recorrer, eis que os honorários já foram fixados os honorários no mínimo legal (5%).

Uma vez ajuizada a ação sob a vigência da Lei nº 13.467/2017, aplica-se a norma do art. 791-A da CLT. Assim, quanto ao percentual arbitrado, levando-se em conta os critérios estabelecidos no artigo 791-A, §2º, da CLT, os honorários devem ser fixados no patamar de 10% (dez por cento), porquanto está dentro da margem de flexibilidade conferida ao julgador e adequado a remunerar a atividade por ele exercida nesta contenda.

Por todo o exposto, nego provimento ao recurso da ré e dou parcial provimento ao recurso da parte autora para arbitrar em 10% (dez por cento) o percentual devido a título de honorários sucumbenciais em favor de seus advogados.



Prequestionamento

Nos termos da Súmula nº 297 do C. TST e OJ nº 118 da SDI-1, encontra-se prequestionada a matéria ou questão quando haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito, sendo desnecessária a manifestação expressa sobre os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais a que se reportaram as partes.

CONCLUSÃO:

Ante o exposto, **conheço** de ambos os recursos e, no mérito, **dou parcial provimento** ao recurso da demandada, para excluir da condenação da multa de 2% sobre o valor da causa, e, quanto ao recurso da demandante, **dou-lhe parcial provimento** para acrescentar à condenação o pagamento das férias em dobro dos períodos aquisitivos 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022, acrescidas do terço constitucional, e arbitrar em 10% (dez por cento) o percentual devido a título de honorários sucumbenciais em favor de seus advogados.

Para os fins do art. 832, §3º, da CLT, declara-se a natureza indenizatória das férias acrescidas.

Quanto à incidência de contribuição previdenciária patronal sobre o terço de férias, observe-se o decidido pelo STF no Tema nº 985 da Repercussão Geral, em particular os efeitos não retroativos do julgamento, "a contar da publicação de sua ata de julgamento, ressalvadas as contribuições já pagas e não impugnadas judicialmente até essa mesma data", em 31/8/2020, quando fixada a tese de que: "É legítima a incidência de contribuição social sobre o valor satisfeito a título de terço constitucional de férias".

Ao acréscimo condenatório arbitra-se o valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Custas majoradas em R\$ 600,00 (seiscentos reais).

esc



ACORDAM os Membros que integram a Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, em tudo mantida a unanimidade, **conhecer** de ambos os recursos e, no mérito, **dar parcial provimento** ao recurso da demandada, para excluir da condenação da multa de 2% sobre o valor da causa, e, quanto ao recurso da demandante, **dar-lhe parcial provimento** para acrescentar à condenação o pagamento das férias em dobro dos períodos aquisitivos 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022, acrescidas do terço constitucional, e arbitrar em 10% (dez por cento) o percentual devido a título de honorários sucumbenciais em favor de seus advogados.

Para os fins do art. 832, §3º, da CLT, declara-se a natureza indenizatória das férias acrescidas.

Quanto à incidência de contribuição previdenciária patronal sobre o terço de férias, observe-se o decidido pelo STF no Tema nº 985 da Repercussão Geral, em particular os efeitos não retroativos do julgamento, "a contar da publicação de sua ata de julgamento, ressalvadas as contribuições já pagas e não impugnadas judicialmente até essa mesma data", em 31/8/2020, quando fixada a tese de que: "É legítima a incidência de contribuição social sobre o valor satisfeito a título de terço constitucional de férias".

Ao acréscimo condenatório arbitra-se o valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Custas majoradas em R\$ 600,00 (seiscentos reais).

ANA CLÁUDIA PETRUCCELLI DE LIMA
Desembargadora Relatora

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que na sessão ordinária telepresencial realizada hoje sob a presidência da Exmª. Sra. Desembargadora GISANE BARBOSA DE ARAÚJO, com a presença do Ministério Público do Trabalho da 6.ª Região, representado pela Exmª. Srª. Procuradora Livia Viana de



Arruda, da Exm^a. Sr^a. Desembargadora Ana Cláudia Petrucelli da Lima (Relatora) e do Exm^o. Sr. Desembargador Edmilson Alves da Silva, foi julgado o processo em epígrafe nos termos do dispositivo supramencionado.

A advogada Yasmin Rolim Gomes de Lima fez sustentação oral pela reclamada recorrente recorrida.

Certifico e dou fé.

Sala de Sessões, 14 de novembro de 2024.

Edimilson Barbosa da Palma
Chefe de Secretaria Substituto da 4.^a Turma

ANA CLAUDIA PETRUCCELLI DE LIMA
Relator

