



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMMGD/ls/dsc

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO.

TRABALHADOR MARÍTIMO. TRANSAÇÃO SOBRE AS FÉRIAS MEDIANTE NORMA COLETIVA. INDISPONIBILIDADE DO DIREITO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da má aplicação do artigo 7º, XVII, da CF, suscitada no recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 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).



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100524CD6046AAE509.



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100524CD6046AAE509.



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100524CD6046AAE509.



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

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 um 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 recorrido, consta que as normas coletivas (Cláusulas 27ª e 28ª do ACT) previam o regime de trabalho de 1x1, de



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

modo que a cada período mínimo de 30 dias (e no máximo 35 dias) de trabalho embarcado, o Reclamante gozava de igual período de descanso, sendo nele incluídos **folgas e férias**. **Discute-se, porém, a legalidade da inclusão das férias entre os dias de descanso.** O TRT entendeu que a norma coletiva seria válida, na medida em que estabeleceu o período de 180 dias de descanso por ano, entre folgas e férias, o que representaria montante superior ao legal. **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 de 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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100524CD6046AAE509.



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

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.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027**, em que é Recorrente **EMANOEL MARQUES ALEXANDRINO** e Recorridos **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS e BOURBON OFFSHORE MARÍTIMA S.A.**

O Tribunal Regional do Trabalho de origem recebeu parcialmente o recurso de revista da Parte Recorrente.

Inconformada, a Parte Recorrente interpõe o presente agravo de instrumento, sustentando que o seu apelo reunia condições de admissibilidade.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017.

É o relatório.

V O T O

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

TRABALHADOR MARÍTIMO. TRANSAÇÃO SOBRE AS FÉRIAS MEDIANTE NORMA COLETIVA. INDISPONIBILIDADE DO DIREITO

O TRT de origem manteve a sentença que julgou improcedente o pedido do Reclamante de pagamento em dobro das férias não usufruídas.

O Reclamante, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão recorrido. Indica, entre outros, violação do art. 7º, XVII, da CF.

Por ocasião do primeiro juízo de admissibilidade, o Tribunal Regional denegou seguimento ao recurso de revista.

No agravo de instrumento, a Reclamante reitera as alegações trazidas no recurso de revista, ao argumento de que foram preenchidos os requisitos de admissibilidade do art. 896 da CLT.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor análise da má aplicação do art. 7º, XVII, da CF.

Pelo exposto, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

B) RECURSO DE REVISTA

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

**TRABALHADOR MARÍTIMO. TRANSAÇÃO SOBRE AS FÉRIAS
MEDIANTE NORMA COLETIVA. INDISPONIBILIDADE DO DIREITO**

O Tribunal Regional, no que interessa, assim decidiu:

FUNDAMENTAÇÃO

TRABALHADOR MARÍTIMO . FÉRIAS E FOLGAS

Insurge-se o reclamante contra a sentença, que indeferiu o pedido de pagamento de férias em dobro desde 2014, sustentando que as férias constituem direito fundamental, previsto na Constituição no art. 7º, XVII, irrenunciáveis e inalienáveis; que a jornada dos trabalhadores marítimos é intensa, não tem repouso final de semana, permanece 24 horas dentro no navio, aos sábados domingos e feriados, inclusive festas natalinas, longe da família e sem descanso quando embarcados; que os trabalhadores marítimos têm a cada jornada de trabalho igual período de folgas quando desembarcados; que, no entanto, não gozam de períodos de férias, que se confundem com folgas pelo regime (1x1), das escalas de serviços; que os trabalhadores urbanos folgam 8 (oito) meses, ou seja, 240 dias por ano, sem contar com férias de 30 (trinta) dias a cada ano, enquanto isso os marítimos trabalham 180 dias no mar e ficam 180 dias em terra, entre folgas e férias; que de acordo com a Súmula 100 do C. TST, o início das férias, coletivas ou individuais, não pode coincidir com sábados, domingos, feriados ou compensação com repouso semanal ou períodos de folgas; que os recibos de férias incluso nos autos (Id 55f938f/ 339c376/ 52af1f0), comprovam que os respectivos períodos de férias eram gozadas sempre dentro dos períodos de folgas inerente ao (regime 1x1) da escala de serviços; que se presume que nunca foi concedido férias aos tripulantes no período aquisitivo, no qual era pago remuneração integral correspondente aos períodos de folgas; que são devidas férias em dobro com (um terço) de acréscimo; e que a Cláusula Décima Quinta do Acordo Coletivo (Id 4cb9c7c) foi invalidada por decisão do Tribunal Superior do Trabalho; que a *causa petendi* de férias em dobro é decorrente de invalidação da Cláusulas do ACT/2012/2014 e ACT 204/2016; que nenhum Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho pode suprimir direitos previstos em Lei (art. 134 e 137 da CLT), ou Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho.

Sem razão.

Na inicial, o reclamante informou que foi contratado pela primeira reclamada em 11.03.2010, para exercer a função de "marinheiro de máquinas", e dispensado em 05.01.2017; que cumpria jornada embarcado de 1 x 1, ou seja, um dia de trabalho e para um dia de descanso; que tal regime especial de trabalho, previsto em todas as normas coletivas da categoria, determina a concessão de férias, concomitantemente, com folgas conforme se verifica pelas Cláusulas Décima Terceira, e seu § 2º, do Acordo Coletivo de



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

2012/2014 e Décima Quarta do Acordo Coletivo de 2014/2016; que, assim, as reclamadas nunca concederam férias aos tripulantes no período aquisitivo, no qual pagava remuneração integral correspondente aos períodos de folgas, mas sem conceder anualmente gozo de férias de trinta dias sem prejuízo da remuneração; que a impossibilidade de folgas coincidirem com as férias se encontra consolidado no Precedente Normativo 100 do C. TST; que as regras inseridas nas normas coletivas dos marítimos - embora negociadas pelos sindicatos das respectivas categorias - corroboram para que os trabalhadores marítimos sejam lesados. **Pretendeu a condenação das reclamadas ao pagamento das férias em dobro desde 2014, vencidas e proporcionais até sua demissão 05.01.2017, com acréscimos de (um terço), conforme os artigos 134 e 137 da CLT e com base na remuneração prevista em Acordos Coletivos da categoria**

Em sua defesa, a primeira ré invocou o previsto na Cláusula Vigésima Oitava da norma coletiva, alegando que as férias dos trabalhadores marítimos são gozadas concomitantemente com os períodos de desembarque; que não há no rol de pedidos qualquer pretensão de que as normas coletivas sejam declaradas nulas; e que a jurisprudência é pacífica no sentido de que o regime de férias dos trabalhadores marítimos não lhes causa qualquer prejuízo no que concerne às férias.

As Cláusulas Vigésima Sétima e Vigésima Oitava do Acordo Coletivo 2012/2014, reproduzidas no Acordo Coletivo 2014/2016 (fls. 106/107), assim dispõem:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO REGIME DE TRABALHO

*Considerando-se as condições e a natureza especial das operações de apoio marítimo, as partes convencionam a prática do regime de trabalho de 1x1, de tal modo que, respeitadas as condições operacionais de cada empresa e a existência de tripulações disponíveis, a cada período mínimo de 30 (trinta) dias e máximo de 35 (trinta e cinco) dias de efetivo embarque os empregados gozarão o mesmo número de dias de descanso, **entre folgas e férias.***

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS FOLGAS E FÉRIAS

*As partes convencionam que entre folgas e férias o empregado fará jus a 180 (cento e oitenta) dias de descanso por ano de contrato de trabalho, gozados mediante adoção do regime de trabalho de 1x1, conforme convencionado na Cláusula DO REGIME DE TRABALHO, isto é, de tal modo que, respeitadas as condições operacionais de cada empresa e a existência de tripulação disponível, a cada período mínimo de 30 (trinta) dias e máximo de 35 (trinta e cinco) dias de efetivo embarque os empregados gozarão o mesmo número de dias de descanso, **entre folgas e férias** (fl. 90) - grifei*

Como se depreende da norma acima transcrita, para cada período mínimo de 30 dias e máximo de 35 dias de efetivo embarque, os



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

trabalhadores terão direito ao mesmo número de dias de descanso em terra, de modo a usufruírem de 180 de repouso por ano, computadas folgas e férias.

Frise-se que a leitura dos dispositivos destacados não deixa dúvidas de que o período previsto para o descanso abrange as folgas e férias.

Constata-se, ainda assim, que o número de folgas anuais estipulado na norma coletiva é maior do que aquele concedido aos empregados regidos pela CLT, considerando repouso, feriados e férias, como uma forma de compensar o período em que os trabalhadores marítimos permanecem embarcados.

Desse modo, não há que se falar em ilegalidade, tampouco em nulidade, das cláusulas previstas no acordo coletivo, que veio a regulamentar as condições especiais de prestação do trabalho dos marítimos, devendo, pois, ser respeitado, a teor do que dispõe o art. 7º, XXVI, da CRFB/1988.

Destaco os seguintes julgados deste E. TRT acerca da matéria:

CATEGORIA DE MARÍTIMOS. FÉRIAS E FOLGAS. *As cláusulas 14ª e 15ª dos acordos coletivos da categoria preveem cento e oitenta dias de descanso por anos, entre folgas e férias. Não há ilegalidade nessa estipulação, pois concede ao empregado muito mais do que a lei lhe assegura. Recurso desprovido (TRT-1 - RO: 01582002720085010017 RJ, Relator: Antonio Cesar Coutinho Daiha, Data de Julgamento: 17/09/2014, Terceira Turma, Data de Publicação: 26/09/2014)*

MARÍTIMO - FOLGAS E FÉRIAS - NORMA COLETIVA - *As normas coletivas firmadas pelas empresas de apoio marítimo com o sindicato da categoria profissional adotam o chamado regime de trabalho 1x1, pelo qual os empregados, para cada período mínimo de 30 dias e máximo de 35 dias de efetivo embarque, gozam o mesmo número de dias de descanso, entre folgas e férias. Em razão da adoção desse sistema, restou convencionado, ainda, que entre folgas e férias o empregado faz jus a 180 dias de descanso por ano de contrato de trabalho. O número de folgas anuais estabelecido supera o concedido a qualquer outro empregado regido pela CLT exatamente para compensar o tempo que o trabalhador permanece embarcado. Por conseguinte, não há que falar no pagamento concomitante de folgas e férias. Reputa-se válido o ajuste firmado entre a Reclamada e o Sindicato da categoria obreira para a adoção do regime de horário ora questionado. (TRT-1 - RO: 00007889420125010016 RJ, Relator: Tania da Silva Garcia, Data de Julgamento: 22/07/2014, Quarta Turma, Data de Publicação: 04/08/2014)*

RECURSO ORDINÁRIO. MARÍTIMO. FÉRIAS. CONCESSÃO CONJUGADA COM FOLGAS. PACTUAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. *Ante a peculiaridade do regime de trabalho do marítimo, em que a modalidade de gozo das férias se sujeita a regras insertas nos contratos de trabalho, não merece acolhida os argumentos expendidos pelo reclamante, mesmo na hipótese deste ter usufruído suas férias*



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

quando em gozo de folga, mormente quando há previsão contida em acordo coletivo de trabalho possibilitando tal prática (TRT-1 - RO: 00101650720155010074, Relator: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS, Data de Julgamento: 28/09/2016, Sétima Turma, Data de Publicação: 12/10/2016)

DIREITO DO TRABALHO. MARÍTIMO EMBARCADO. ESCALA 1X1. FRUIÇÃO DAS FÉRIAS NOS PERÍODOS DE DESCANSO. LEGALIDADE. *Inexiste ilegalidade em cláusula normativa que prevê a concessão ao marítimo de cento e oitenta dias de descanso por ano, entre folgas e férias, sendo certo que tal estipulação concede ao empregado mais do que a lei assegura (TRT-1 - RO: 00109869220145010026 RJ, Relator: DALVA AMELIA DE OLIVEIRA MUNOZ CORREIA, Data de Julgamento: 01/09/2015, Oitava Turma, Data de Publicação: 08/09/2015)*

Por sua vez, observo que os recibos anexados pelo próprio reclamante às fls. 54, 64, 67 demonstram que as férias eram adequadamente quitadas. Assim sendo, correta a sentença que indeferiu o pedido de pagamento de férias em dobro.

Nego provimento.

A Parte Recorrente, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão recorrido.

Ao exame.

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).

De outro lado, não obstante a 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, tais



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista.

Sempre que se fala em flexibilização, transação e negociação coletiva, deve-se refletir o tema em torno do **princípio da adequação setorial negociada**.

À luz de tal princípio, as normas autônomas coletivas negociadas somente podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista quando observarem dois critérios autorizativos essenciais: a) quando as normas coletivas implementarem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável, portanto). Em segundo lugar (b), quando as normas autônomas transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). **Não podem prevalecer**, portanto, se concretizadas 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** (respeitadas, é claro, as ressalvas *parciais* expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); **as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro** (referidas pelo 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 à saúde e segurança no trabalho**, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).

Note-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de temas e parcelas sobre os quais a negociação coletiva do trabalho pode atuar (parcelas de indisponibilidade apenas relativa), **ela não buscou eliminar a**



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa.

Nesse sentido, 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.

Eis a referida 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"***.

No caso concreto, a controvérsia gira em torno da 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.



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

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, que determina que *"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 um dias de folga – ou seja, 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 (Cláusulas 27ª e 28ª do ACT) previam o regime de trabalho de 1x1, de modo que a cada período mínimo de 30 dias (e no máximo 35 dias) de trabalho embarcado, o Reclamante gozava de igual período de descanso, **entre folgas e férias**.

Discute-se, porém, a legalidade da inclusão das férias entre os dias de descanso.

O TRT entendeu que a norma coletiva seria válida, na medida em que estabeleceu o período de 180 dias de descanso por ano, entre folgas e férias, superior ao legal. **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 (período de descanso equivalente ao período trabalhado), isso quer dizer que os 180 dias trabalhados equivalem 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



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

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.

Por oportuno, citam-se os seguintes julgados desta Corte, em casos similares:

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA TRABALHADOR MARÍTIMO. REGIME DE JORNADA 1X1. FRUIÇÃO DAS FÉRIAS DE FORMA CONCOMITANTE COM AS FOLGAS. INVALIDADE. NORMA DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO. Não merece provimento o agravo, pois não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual foi conhecido e dado provimento ao recurso de revista da reclamante, fundada no entendimento de que a norma coletiva não pode dispor a respeito de norma de segurança e higiene do trabalho, e de que não há dúvida quanto à natureza de norma de segurança e higidez da saúde do trabalhador atribuída ao descanso anual, por se tratar de direito social assegurado pelo artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. No presente caso, registrou o Regional que o autor trabalhava no regime de 1x1, permanecendo durante 28 dias consecutivos embarcado, seguidos por igual período de folga compensatória, e que as normas coletivas vigentes durante o período contratual autorizavam a concessão das férias durante os períodos de folga dos trabalhadores marítimos. 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 acordão ora recorrido, torna-se evidente que o empregado 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**



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

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. Deste modo, desfrutará de seus intervalos de descanso, diário e semanal, de forma compilada. Neste interim, vale a remissão ao artigo 4º, da Lei nº. 5.811/72, 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 doze 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. Agravo desprovido" (Ag-RR-100494-47.2019.5.01.0067, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 17/03/2023).

"AGRAVO. DECISÃO MONOCRÁTICA. RECURSO DE REVISTA. MARÍTIMO. FÉRIAS. ALTERAÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. No caso dos autos, a norma coletiva suprimiu o direito previsto em lei (art. 134 da CLT) de o empregado usufruir férias de 30 dias, não podendo prosperar a alegação recursal no sentido de que se trata de adequação de regras da legislação ordinária a uma situação especial. **O princípio norteador da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é a proteção ao hipossuficiente, surgindo daí o princípio da irrenunciabilidade aos direitos trabalhistas. Assim, não viola a Constituição Federal decisão que entende que não há como prevalecer o interesse patronal que impede o exercício de direito trabalhista constitucionalmente previsto.** Agravo a que se nega provimento" (Ag-RR-1334-14.2013.5.20.0008, 5ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 21/08/2015, grifou-se).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO DAS FÉRIAS. IMPOSSIBILIDADE. NÃO PROVIDO. **A Corte Trabalhista, após análise da**



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

cláusula coletiva que, fixando o regime de escala de um dia de folga para cada dia de trabalho, suprimiu o direito das férias, declarou sua invalidade. Disse que as folgas não podem ser confundidas com o descanso das férias, devido a todo trabalhador que completa um ano de serviço na empresa, e que a norma coletiva usurpou direito, devendo ser concedido ao trabalhador o afastamento para férias, além das folgas decorrentes do regime fixado por meio da escala de 1 x 1. A matéria tem cunho interpretativo, o que afasta a hipótese de violação literal aos dispositivos legais invocados, bem como a afronta direta às disposições da Constituição da República, nos termos do artigo 896, "c", da CLT, sendo imprescindível para seu reexame, a apresentação de tese oposta, específica, mediante dissenso pretoriano, a teor do disposto no item I, da Súmula nº 296 da Corte Superior. Não demonstrada a especificidade enunciada no item I da Súmula 296 do TST. Agravo de Instrumento não provido. (...)" (AIRR-80000-64.2009.5.01.0245, 5ª Turma, Relator Desembargador Convocado José Rego Junior, DEJT 06/11/2015).

Pelo exposto, CONHEÇO do recurso de revista por violação do art. 7º, XVII, da CF.

II) MÉRITO

TRABALHADOR MARÍTIMO. TRANSAÇÃO SOBRE AS FÉRIAS MEDIANTE NORMA COLETIVA. INDISPONIBILIDADE DO DIREITO

Conhecido o recurso de revista por violação do art. 7º, XVII, da CF, **DOU-LHE PROVIMENTO**, no aspecto, para condenar a Reclamada Empregadora ao pagamento das férias pleiteadas na exordial, sendo devida apenas a dobra relativa a não concessão dos períodos concessivos do pacto não atingidos pela prescrição quinquenal. Invertem-se os ônus da sucumbência, bem como do pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais. Custas em R\$ 1.000,00 sobre o valor ora arbitrado à condenação em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade: I) dar provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista; e II) conhecer do recurso de revista,



PROCESSO Nº TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027

por violação do art. 7º, XVII, da CF, e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a Reclamada Empregadora ao pagamento das férias pleiteadas na exordial, sendo devida apenas a dobra relativa a não concessão dos períodos concessivos do pacto não atingidos pela prescrição quinquenal. Invertem-se os ônus da sucumbência, bem como do pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais. Custas em R\$ 1.000,00 sobre o valor ora arbitrado à condenação em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Brasília, 26 de abril de 2023.

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

MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator