



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

ACÓRDÃO
(2ª Turma)
GMMHM/fm/nt

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E POR JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. Não serão examinadas as nulidades arguidas, nos termos do art. 282, § 2.º, do CPC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. TRABALHADOR FLUVIÁRIO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. FLEXIBILIZAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. Ante a possível violação do art. 7.º, XV, da CF, deve ser provido o agravo de instrumento. **Agravo de instrumento a que se dá provimento.**
AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS COLETIVAS RELATIVAS À OBSERVÂNCIA DE FOLGAS. TRABALHADOR FLUVIÁRIO. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. Ante a possível violação do art. 5.º, V, da CF, deve ser provido o agravo de instrumento. **Agravo de instrumento a que se dá provimento.**
MULTA DIÁRIA OU ASTREINTES. LIMITAÇÃO. Ante a demonstração de divergência jurisprudencial válida e específica, deve ser provido o agravo de instrumento. **Agravo de instrumento a que se dá provimento.**
II - RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014.
AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. TRABALHADOR FLUVIÁRIO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. FLEXIBILIZAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. 1. A Corte Regional concluiu pela validade das



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

cláusulas normativas que autorizam descanso de 5 dias após 25 dias de trabalho e 15 dias de descanso após 75 dias de trabalho embarcado, por entender que referidas normas compatibilizam direitos sociais com a livre iniciativa, observando parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade. **2.** Portanto, a discussão gira em torno da validade ou invalidade da norma coletiva que pactuou a possibilidade de flexibilização das folgas semanais para os trabalhadores fluviários. Nessa linha, registro que o caso não tem aderência ao Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, que tratou sobre a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista **não** assegurado constitucionalmente, pois a hipótese trata de flexibilização de direito previsto expressamente na Constituição Federal (art. 7.º, XV). **3.** Os trabalhadores marítimos têm regime especial de cumprimento de sua duração do trabalho, conforme artigos 248 a 252 da CLT, e, considerando as peculiaridades em que exercem suas atribuições, a jurisprudência desta Corte Superior busca prestigiar os instrumentos coletivos pactuados. Extrai-se do artigo 250, *caput*, da CLT que a proporção mínima para o gozo de folgas é de 1x1, ou seja, um dia de trabalho por um dia de descanso. Portanto, o número de dias de folga deve ser, no mínimo, equivalente ao número de dias de trabalho embarcado. **4.** Todavia, as normas coletivas celebradas com o sindicato não utilizam o parâmetro mínimo de concessão do descanso previsto no artigo 250, *caput*, da CLT, pois autorizam a concessão de 5 dias de folgas para cada 25 dias trabalhados ou 15 dias de folgas para cada 75 dias trabalhados. Destarte,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10057D365FDE117A1E.



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

não há dúvidas de que as disposições coletivas mitigam o direito ao descanso semanal remunerado previsto no artigo 7.º, XV, da CF, direito de indisponibilidade absoluta, razão pela qual não há como validar a negociação coletiva. **Recurso de revista conhecido e provido.**

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS COLETIVAS RELATIVAS À OBSERVÂNCIA DE FOLGAS. TRABALHADOR FLUVIÁRIO. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 1. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho com pedido de indenização por danos morais coletivos em razão da inobservância das folgas a que têm direito os empregados fluviais da ré. **2.** Segundo consta do acórdão, os autos de infração demonstram que a ré não observou as escalas de trabalho e folgas previstas nos acordos e convenções coletivas celebrados com o sindicato da categoria, subtraindo dos empregados fluviais o direito ao gozo das folgas. Registrou a Corte Regional, ainda, que a reclamada não comprovou ter esgotado todas as possibilidades de convocação de trabalhadores no mercado de trabalho a fim de dar efetividade à pactuação coletiva relativa à concessão das folgas. Não obstante, entendeu a Corte Regional que o mero descumprimento de normas coletivas não caracteriza dano moral à coletividade e que a obrigação de fazer imposta (*organizar equipes de empregados fluviais para revezamento quando as equipes que realizaram as viagens precisem gozar as folgas a que têm direito e cumprir as normas coletivas*) com cominação de astreintes repara o descumprimento das normas coletivas. **3.** Ao



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

contrário do entendimento adotado no âmbito do Tribunal Regional, o descumprimento de normas coletivas relativas à saúde e segurança dos trabalhadores evidencia conduta antijurídica da ré passível de reparação. No caso concreto, ainda que existente norma coletiva que disponha sobre as folgas, é incontroverso nos autos que a ré não observava nem mesmo aquilo que fora pactuado com o sindicato da categoria, submetendo os empregados a vários dias consecutivos sem o gozo de folgas. **4.** A jurisprudência desta Corte adota o entendimento de que, nas hipóteses em que demonstrada a conduta antijurídica da empresa, mediante o descumprimento de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, o dano moral coletivo é devido, sendo considerado *in re ipsa*. **Recurso de revista conhecido e provido.**

MULTA DIÁRIA OU ASTREINTE. LIMITAÇÃO. A multa cominatória (*astreinte*) é instituto de natureza jurídica processual, previsto no art. 537 do CPC, conferindo ao julgador a faculdade de compelir a parte ao cumprimento de determinada obrigação de fazer ou não fazer, ao passo que a cláusula penal, disciplinada nos arts. 408 a 416 do Código Civil, possui natureza jurídica material e está relacionada ao cumprimento da indenização por perdas e danos. Considerando que a hipótese dos autos diz respeito à multa pelo descumprimento de obrigação de fazer, não há que se falar na limitação prevista no art. 412 do Código Civil ou na aplicação da Orientação Jurisprudencial 54 da SBDI-1 do TST. **Recurso de revista conhecido e provido.**



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1811-43.2014.5.11.0011**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e Recorrida **CHIBATÃO NAVEGAÇÃO E COMÉRCIO LTDA.**

Trata-se de agravo de instrumento interposto pelo Ministério Público do Trabalho contra decisão que denegou seguimento ao seu recurso de revista.

A reclamada apresentou contraminuta ao agravo de instrumento e contrarrazões ao recurso de revista.

É o relatório.

V O T O

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO

Conheço do agravo de instrumento, uma vez que atendidos os pressupostos de admissibilidade.

1 - NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E POR JULGAMENTO EXTRA PETITA.

O Ministério Público do Trabalho argui a nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional. Alega que a Corte de origem, mesmo instado mediante embargos de declaração, não analisou a duração das viagens efetivamente realizadas pelos empregados da empresa ré frente aos pedidos da inicial.

Aponta violação dos arts. 5.º, XXXV, e 93, IX, da CF, 832 da CLT e 489, II e III, do CPC.

O Ministério Público do Trabalho alega, ainda, que o acórdão recorrido incidiu em julgamento *extra petita*.

Tendo em vista o princípio da celeridade processual insculpido no inciso LXXVIII do art. 5.º da CF, bem como a possibilidade de êxito do recurso no tocante ao mérito da demanda, **deixa-se de analisar** a arguição de nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional e por julgamento *extra petita*, em face do disposto no art. 282, § 2º, do CPC, segundo o qual, quando puder decidir o mérito a favor da parte a quem aproveite a declaração da nulidade, o juiz não a pronunciará nem mandará repetir o ato ou suprir-lhe a falta.



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

2 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. TRABALHADOR FLUVIÁRIO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. FLEXIBILIZAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

O Tribunal Regional deu parcial provimento ao recurso ordinário da ré, nos seguintes termos:

"RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

(...)

Segundo narra a petição inicial, a reclamada estaria desrespeitando a concessão de folgas no setor da navegação, exigindo dos trabalhadores jornadas exaustivas sem folga semanal, violando direitos sociais encartados no artigo 6º, da CF, em especial, o direito ao lazer e convívio social, além de lesionar direitos trabalhistas, em especial, norma de saúde e segurança no trabalho previsto no artigo 7º, inciso XII, da CF.

(...)

A reclamada apresentou defesa argumentando que cumpre Convenção Coletiva de Trabalho, bem como Acordo Coletivo de Trabalho.

(...)

As normas coletivas não poderão suprimir a folga do trabalhador. Não obstante, a negociação coletiva poderá, sim, estabelecer o "modus operandi" das folgas semanais, dadas as especificidades do trabalho fluvial, em que a permanência do trabalhador embarcado por longo período decorre da própria atividade, uma vez que as viagens podem durar períodos superiores a uma semana.

Como se pode observar as normas coletivas mencionadas acima autorizam o labor por 75 dias, com descanso de 15 dias, o que efetivamente atende as necessidades da atividade econômica ao mesmo tempo em que confere ao trabalhador quantidade de folgas bem superiores a que teria direito um trabalhador submetido a jornada normal de trabalho.

(...)

Pelo exposto, declaro válidas as cláusulas normativas da CCT e ACT que autorizam descanso de cinco dias após 25 dias de trabalho e, 15 dias de descanso para 75 dias de trabalho.

(...)

Além disso, determinar, como fez o Juízo a quo, que a cada dia trabalhado, o obreiro folgue dois dias é conferir ao Poder Judiciário função legiferante, violando a separação de poderes, cláusula pétreia que deve ser respeitada nos termos do artigo 60, § 4º, inciso III, da CF.

O Poder Judiciário Trabalhista não pode legislar tampouco substituir autonomia privada coletiva sob pena de usurpação de sua competência. Além disso, fixar uma escala de folgas acabaria por violar o princípio da isonomia, uma vez que as demais empresas do ramo não estariam obrigadas a respeitar



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

a decisão, o que feriria a concorrência, inviabilizando a atividade econômica do empregador.

(...)

Pelo exposto, entendo válidas as cláusulas normativas que estabelecem as escalas de trabalho e folga dos trabalhadores fluviais.

Entretanto, a reclamada não organizou equipes de revezamento tampouco vem observando as escalas de trabalho e folga previstas nas normas coletivas conforme autos de infração juntados aos autos.

Por corolário lógico para cumprimento da jornada e da folga estabelecida nas normas coletivas, mantenho a obrigação de fazer da reclamada de organizar equipes de empregados fluviais para revezamento quando as equipes que realizaram as viagens precisem gozar as folgas a que tem direito e cumprir as normas coletivas em vigor sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 por trabalhador até o limite de R\$ 200.000,00.

(...)"

O *Parquet* sustenta que "o argumento do acórdão recorrido, de que as especificidades da função justificariam a flexibilização das regras gerais sobre jornada, admitindo que o trabalhador labore por 75 dias antes que tenha direito a folgas, ainda que cada uma de suas viagens dure em média de onze a quinze dias, não merece prosperar".

Indica violação dos artigos 1.º, III, 5.º, *caput*, 6.º, 7.º, *caput* e incisos XIII, XV, XXII, 170, *caput* e inciso III, 186, *caput* e inciso IV, 196 da CF.

O Tribunal Regional reputou válidas as cláusulas normativas que autorizam descanso de cinco dias após 25 dias de trabalho e de 15 dias de descanso após 75 dias de trabalho.

Por observar possível violação ao artigo 7.º, XV, da CF, **dou provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

3 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS COLETIVAS RELATIVAS À OBSERVÂNCIA DE FOLGAS. TRABALHADOR FLUVIÁRIO. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO

O Tribunal Regional da 11.ª Região, por sua 2.ª Turma, no que concerne ao tema em destaque, consignou:

"RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

(...)



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

Segundo narra a petição inicial, a reclamada estaria desrespeitando a concessão de folgas no setor da navegação, exigindo dos trabalhadores jornadas exaustivas sem folga semanal, violando direitos sociais encartados no artigo 6º, da CF, em especial, o direito ao lazer e convívio social, além de lesionar direitos trabalhistas, em especial, norma de saúde e segurança no trabalho previsto no artigo 7º, inciso XII, da CF.

(...)

A reclamada apresentou defesa argumentando que cumpre Convenção Coletiva de Trabalho, bem como Acordo Coletivo de Trabalho.

(...)

As normas coletivas não poderão suprimir a folga do trabalhador. Não obstante, a negociação coletiva poderá, sim, estabelecer o "modus operandi" das folgas semanais, dadas as especificidades do trabalho fluvial, em que a permanência do trabalhador embarcado por longo período decorre da própria atividade, uma vez que as viagens podem durar períodos superiores a uma semana.

Como se pode observar as normas coletivas mencionadas acima autorizam o labor por 75 dias, com descanso de 15 dias, o que efetivamente atende as necessidades da atividade econômica ao mesmo tempo em que confere ao trabalhador quantidade de folgas bem superiores a que teria direito um trabalhador submetido a jornada normal de trabalho.

(...)

Em relação a indenização por danos morais coletivos, entendo que não há dano moral coletivo a ser reparado, uma vez que as normas coletivas são válidas e a determinação de obrigação de fazer acima estabelecida cominada com multa diária repara o descumprimento das normas coletivas. Além disso, o mero descumprimento de normas coletivas não caracteriza dano moral coletivo.

(...)"

O Ministério Público do Trabalho sustenta que a conduta da ré implica lesão a toda a coletividade de trabalhadores fluviários, bem como a toda a coletividade que utiliza tal modalidade de transporte, razão pela qual deve ser condenada a reparar o dano.

Indica violação dos artigos 5º, V e X, da CF, 186, 187, 927 e 944 do CC, 1.º e 3.º da Lei n.º 7.347/1985 e 81 da Lei n.º 8.078/90.

Por observar possível violação ao artigo 5.º, V, da CF, **dou provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

3 - **ASTREINTES. LIMITAÇÃO.**



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

O Tribunal Regional da 11.ª Região, no que concerne ao tema em destaque, consignou:

“Por corolário lógico para cumprimento da jornada e da folga estabelecida nas normas coletivas, mantenho a obrigação de fazer da reclamada de organizar equipes de empregados fluviais para revezamento quando as equipes que realizaram as viagens precisem gozar as folgas a que tem direito e cumprir as normas coletivas em vigor sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 por trabalhador até o limite de R\$ 200.000,00.”

O Ministério Público do Trabalho defende a impossibilidade de limitação do valor das astreintes.

Aduz que as astreintes devem ser fixadas em valor significativamente alto e sem receios para que o devedor se sinta compelido a cumprir a obrigação. Defende que as astreintes não se confundem com a cláusula penal e, portanto, é inaplicável o art. 412 do CC.

Aponta divergência jurisprudencial.

Examino.

O Tribunal Regional acolheu a pretensão recursal da reclamada para limitar o valor máximo da multa.

Nesses termos, o 2.º aresto transcrito à fl. 809, proveniente do TRT da 10.ª Região e formalmente válido nos termos da Súmula n.º 337, I, "a", do TST, demonstra divergência jurisprudencial válida e específica, conforme denota a seguinte ementa:

“ASTREINTE. LIMITAÇÃO. ADOÇÃO DE PRAZO OU DE TETO DE INCIDÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE A cominação da multa prevista nos art. 461 e 461-A do CPC, tem por escopo assegurar o cumprimento do comando judicial. Logo, sua limitação a determinado montante ou prazo lhe subtrai a eficácia, porquanto a incidência deve se perpetuar até o cumprimento da obrigação imposta, sem prejuízo de eventual alteração do valor e/ou da periodicidade.”

Assim, por observar divergência jurisprudencial, **dou provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

II - RECURSO DE REVISTA.



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

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

1 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. TRABALHADOR FLUVIÁRIO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. FLEXIBILIZAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

1.1 - Conhecimento

Eis os termos do acórdão regional quanto ao tema em destaque:

"RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

A reclamada alega que atualmente possui mais de trezentos fluvialários em seus quadros, entretanto, apenas 240 deles laboram em regime de viagens, ou seja, embarcados para os trechos Manaus-Belém-Manaus, Manaus-Porto Velho-Manaus e, em algumas oportunidades, para Cruzeiro do Sul e outras cidades do norte do Brasil. Acrescenta que os demais laboram em regime de porto, realizando as manobras das embarcações, não se enquadrando nas situações descritas na petição inicial. Sustenta que há previsão de concessão de folgas na proporção de 25x5 aos trabalhadores embarcados e aos demais são concedidas folgas na escala 5x1 ou 12x36. Argumenta que ACT prevê que a cada 75 dias embarcados, os empregados fluvialários farão jus a 15 dias de folga, a qual será concedida no porto da cidade de contratação dos empregados. Aduz que o artigo 250, da CLT autoriza a pactuação coletiva. Argumenta que dada as peculiaridades do trabalho foi fixado o número de horas extras a serem pagas conforme cláusula 14 da CCT. Alega que a concessão de dois de folga para cada dia trabalhado fere a razoabilidade, bem como a legalidade. Sustenta que impor condições diferenciadas à reclamada ferirá o princípio da isonomia com as demais empresas do ramo. Afirma que não pode ser compelida por multa a realizar obrigações impossíveis.

Assiste parcial razão.

A presente Ação Civil Pública envolve trabalhadores fluvialários e o direito à folga.

A lei nº 9.537/98 dispõe sobre segurança do tráfego aquaviário em águas sobre jurisdição nacional.

O artigo 2º, incisos XII e XX da lei estabelecem alguns conceitos importantes para entendimento da presente demanda.

Esclarece a lei que Navegação Interior é a realizada em hidrovias interiores, assim considerados rios, lagos, canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas e que Tripulante é o aquaviário ou amador que exerce funções, embarcado, na operação da embarcação.

Ainda com intuito de textualizar a lide apresentada em juízo, o decreto nº 2.596/1998, que regulamenta a segurança do tráfego aquaviário em águas



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

de jurisdição nacional, esclarece no seu artigo 1º, inciso II que fluviais são tripulantes que operam embarcações classificadas para navegação interior nos lagos, rios e apoio fluvial.

Assim, trabalhadores fluviais são tripulantes de embarcações de navegação interior em águas de jurisdição nacional.

Convém destacar que os referidos diplomas legais nada estabelecem sobre o direito de folga dos trabalhadores fluviais.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou a presente Ação Civil Pública com amparo constitucional nos artigos 127 e 129, da CF; artigos 1º, inciso IV e artigo 5º, inciso I, da Lei nº 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) e artigo 83, inciso III, da LC 754/93 por envolver interesses metaindividuais da categoria profissional dos trabalhadores fluviais.

Segundo narra a petição inicial, a reclamada estaria desrespeitando a concessão de folgas no setor da navegação, exigindo dos trabalhadores jornadas exaustivas sem folga semanal, violando direitos sociais encartados no artigo 6º, da CF, em especial, o direito ao lazer e convívio social, além de lesionar direitos trabalhistas, em especial, norma de saúde e segurança no trabalho previsto no artigo 7º, inciso XII, da CF.

Com intuito de sanar as supostas lesões ao ordenamento jurídico vigente, o Ministério Público do Trabalho pleiteou a condenação da reclamada a concessão de folga a seus empregados fluviais embarcados ao final de cada viagem e na proporção de dois dias de folgas para cada dia de trabalho embarcado; organizar equipes de empregados fluviais para revezamento quando as equipes que realizaram as viagens precisem gozar as folgas a que tem direito; abster-se de manter empregados fluviais trabalhando por período superior a 15 dias, sem antes gozar a folga a que tem direito; estabelecer proporção de folga de acordo com cada rota de viagem ida e volta realizada pela ré, sendo atualmente Manaus-Porto Velho-Manaus e Manaus-Belém-Manaus; incidência de multa diária de R\$ 10.000,00 em benefício da comunidade prejudicada a ser revertido ao FAT; concessão de antecipação de tutela dos pedidos anteriores e pagar um milhão de reais a título de indenização por dano moral coletivo revertido em benefício da comunidade prejudicada, conforme destinação a ser dada pelo Ministério Público do Trabalho ou revertido ao FAT.

Para comprovar as suas alegações, o Ministério Público do Trabalho juntou autos de infração às fls. 78/88 que atestam que a reclamada não elabora escala de revezamento de folgas, não concede descanso semanal de 24 horas consecutivas, não cria equipes de folga para suprir os trabalhadores em descanso e exige de seus empregados jornadas exaustivas.

Em audiência referente ao Inquérito Civil nº 002043/2008 realizado na sede do Ministério Público do Trabalho em 16/05/2014, à fl. 197, o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários do Município de Manaus e Estado do Amazonas disse que a reclamada possui, em média, de 280 a 300 aquaviários e 45 a 50 embarcações tripuladas. Afirmou que alguns trabalhadores estão gozando 15 dias de folga após 75 dias embarcados, bem como soube por outros trabalhadores que alguns deles estão, em média, com



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

três a quatro períodos de folgas vencidos (não concedidos). Acrescentou que a média de dias de viagem Manaus/Belém é de 12 dias e Manaus/Porto Velho de 15 dias. Esclareceu que existe escassez de mão de obra e que foram pactuadas normas coletivas.

A reclamada apresentou defesa argumentando que cumpre Convenção Coletiva de Trabalho, bem como Acordo Coletivo de Trabalho.

Prescreve a cláusula trigésima oitava da CCT 2015 à fl. 375 dos autos:

Cláusula Trigésima Oitava: As empresas concederão folga aos seus empregados, na forma da legislação vigente, bem como farão refletir os repousos remunerados as horas extras pagas.

Parágrafo Único. As empresas junto com o sindicato da categoria profissional poderão fazer acordos coletivos para definirem as regras para cumprimento do caput desta cláusula, de acordo com suas atividades, respeitando o limite mínimo de cinco dias de folga por 25 dias embarcados.

Já o Acordo Coletivo vigente no período de 2013/2015 estabelece na cláusula quarta à fl. 397:

Cláusula Quarta- Para cada 75 (setenta e cinco) dias trabalhados, os marítimos/aquaviários farão jus a 15 (dias) de folga, a qual será concedida no porto de contratação dos empregados.

A reclamada sustenta, ainda, que a Convenção Coletiva, à fl. 369, em sua cláusula décima sétima já estabelece o número de horas extras a serem pagas em razão das peculiaridades da profissão.

Determina a referida cláusula:

Fica estabelecido que os empregadores pagarão a todos os tripulantes 90 (noventa) horas extras mensais.

A reclamada afirma ser inaplicável a jornada estabelecida na Constituição Federal e que as negociações coletivas estão em consonância com o artigo 250, da CLT que trata sobre a matéria. Ademais, argumenta que não há previsão legal estabelecendo dois dias de folga para cada dia de trabalho e que há escassez de mão de obra.

O Juízo *a quo*, à fl. 415, julgou totalmente procedentes os pedidos formulados na presente ação.

Passo a análise.

O artigo 1º, inciso IV, da CF equipara os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ou seja, é fundamento da República Federativa do Brasil tutelar o trabalho e o capital para o progressivo desenvolvimento da nação.



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

Atualmente não se nega que as normas constitucionais ganharam relevo por encartarem direitos fundamentais a serem respeitados, tanto pelo Estado (eficácia vertical dos direitos fundamentais) como pelos particulares, em especial, na relação de trabalho (eficácia diagonal dos direitos fundamentais).

Isso significa dizer que os direitos fundamentais estabelecidos por Nossa Carta Republicana devem ser respeitados pelos empregadores na relação empregatícia. A Supremacia da Constituição Federal faz com que as demais normas sejam interpretadas à luz de suas disposições a fim de se dar máxima efetividade aos direitos fundamentais nela previstos.

É inegável que os direitos sociais são qualificados como direitos fundamentais, haja vista que concretizam o princípio da dignidade da pessoa humana, fim último de qualquer Estado.

Assim, normas de hierarquia inferior deverão ser interpretados em consonância com os direitos sociais tutelados pela Constituição Federal.

Os dispositivos que tratam sobre o trabalhador fluvial (artigos 248/252 da CLT) não mencionam sobre folga semanal, mas estabelecem alguns parâmetros sobre a jornada de trabalho do trabalhador fluvial.

O silêncio do legislador decorre das peculiaridades da atividade do trabalho fluvial, que exige a permanência do trabalhador na embarcação por um longo período. Isso significa dizer que as especificidades da função justificam a flexibilização das regras gerais sobre jornada e folga semanal aplicável aos demais trabalhadores.

Nesse sentido, o TST editou a Súmula 96 que prescreve:

"A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço".

O artigo 249, caput, da CLT vaticina:

"Todo o tempo de serviço efetivo, excedente de 8 (oito) horas, ocupado na forma do artigo anterior, será considerado de trabalho extraordinário, sujeito à compensação a que se refere o art. 250...."

Já o artigo 250, caput, da CLT determina:

"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".

Como se pode ver, os artigos 249 e 250, da CLT estão em consonância com o artigo 7º, inciso, XIII e XVI que estabelecem:

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



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

"Inciso XVI- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal".

Ora, os artigos acima preveem jornada diária de oito horas e, caso haja realização de horas extras, haverá pagamento ou compensação.

Cabe destacar que, em razão das peculiaridades da atividade, o dispositivo celetista autoriza o gozo do intervalo após a viagem. Outro ponto digno de nota é que os descansos serão usufruídos conforme as necessidades do serviço.

Sabe-se que o descanso semanal do trabalho (ou folga) é direito fundamental encartado no artigo 7º, inciso XV, da CF que visa proteger a saúde e segurança do trabalhador.

É importante mencionar que a negociação coletiva é incentivada pela Carta Republicana, em seu artigo 7º, inciso XXVI.

As normas coletivas não poderão suprimir a folga do trabalhador. Não obstante, a negociação coletiva poderá, sim, estabelecer o "modus operandi" das folgas semanais, dadas as especificidades do trabalho fluvial, em que a permanência do trabalhador embarcado por longo período decorre da própria atividade, uma vez que as viagens podem durar períodos superiores a uma semana.

Como se pode observar as normas coletivas mencionadas acima autorizam o labor por 75 dias, com descanso de 15 dias, o que efetivamente atende as necessidades da atividade econômica ao mesmo tempo em que confere ao trabalhador quantidade de folgas bem superiores a que teria direito um trabalhador submetido a jornada normal de trabalho.

Além disso, na CCT da categoria, à fl. 369, cláusula décima sétima, há a estipulação de pagamento de 90 horas extras por labor em sobrejornada. A prefixação de horas extras, em regra, é vedado pelo ordenamento jurídico para os trabalhadores em geral. Entretanto, o artigo 250, da CLT não veda tal prática, já que a atividade laboral torna imprecisa a efetiva jornada cumprida pelo trabalhador, pois o seu descanso é realizado no próprio local da prestação dos serviços, qual seja, a embarcação.

Entendo que as referidas normas coletivas observaram os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, uma vez que cumpriram a exigência constitucional de concessão do repouso semanal, adequando-se a realidade fática da atividade econômica, mediante negociação coletiva expressamente autorizado nos incisos XIII e XXVIII, do artigo 7º, da CF.

Nesse sentido, menciono decisão do TRT da 9ª Região a respeito da matéria:

"TRT-PR-25-01-2011 JORNADA DE TRABALHO DE MARÍTIMO. REGIME 48X48 e 72X72. POSSIBILIDADE. PREVISÃO EM INSTRUMENTO NORMATIVO. ART. 250 DA CLT. A Constituição Federal reconhece total validade aos acordos e convenções coletivas (art. 7º, XXVI) devendo ser respeitadas as



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

*obrigações assumidas pelas partes. O regime 48x48 e 72x72, não se reveste de ilegalidade, eis que fixado em norma coletiva, e prevê compensação nos exatos termos do art. 250 da CLT, porquanto as horas destinadas ao repouso devem corresponder às de labor. **Reputa-se válido o ajuste firmado entre a Reclamada e o Sindicato da categoria obreira para a adoção do regime de horário ora questionado. O entendimento predominante nesta E. Primeira Turma é de que sistema diferenciado de regime de horário de trabalho, hipótese dos autos, não se trata de acordo de compensação, propriamente dito. Assim, o pagamento de extras não invalida o ajuste das partes quanto aos regimes. Dadas as peculiaridades do trabalho pelo marítimo, mormente o longo período embarcado, considera-se válida, também, a cláusula em acordo coletivo que prevê extras "fixas", cujo pagamento ocorreu em rubrica específica, no caso em tela. Recurso do Reclamante a que se nega provimento. 1877200922902 PR 1877-2009-22-9-0-2, Relator UBIRAJARA CARLOS MENDES, julgamento 25/01/2011'.***

Pelo exposto, declaro válidas as cláusulas normativas da CCT e ACT que autorizam descanso de cinco dias após 25 dias de trabalho e, 15 dias de descanso para 75 dias de trabalho.

Fato é que a atividade econômica da reclamada possui peculiaridades que exigem a harmonização do direito social ao trabalho com o direito à livre iniciativa sob pena de inviabilizar a sua atividade.

Não existe direito absoluto, mas existe a compatibilização dos direitos fundamentais, desde que observados parâmetros mínimos de razoabilidade e proporcionalidade, o que ocorreu nas normas coletivas mencionadas.

Além disso, determinar, como fez o Juízo a quo, que a cada dia trabalhado, o obreiro folgue dois dias é conferir ao Poder Judiciário função legiferante, violando a separação de poderes, cláusula pétrea que deve ser respeitada nos termos do artigo 60, § 4º, inciso III, da CF.

O Poder Judiciário Trabalhista não pode legislar tampouco substituir autonomia privada coletiva sob pena de usurpação de sua competência. Além disso, fixar uma escala de folgas acabaria por violar o princípio da isonomia, uma vez que as demais empresas do ramo não estariam obrigadas a respeitar a decisão, o que feriria a concorrência, inviabilizando a atividade econômica do empregador.

Importante mencionar o entendimento do STF sobre o poder normativo da Justiça do Trabalho:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TRABALHISTA. DISSÍDIO COLETIVO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL PARA CLÁUSULAS DEFERIDAS. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO:



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

*LIMITES NA LEI.1. A jurisprudência da Corte é no sentido de que as cláusulas deferidas em sentença normativa proferida em dissídio coletivo só podem ser impostas se encontrarem suporte na lei.2. Sempre que a Justiça do Trabalho editar regra jurídica, há de apontar a lei que lho permitiu. Se o caso não se enquadra na classe daqueles que a especificação legal discerniu, para dentro dela se exercer a sua atividade normativa, está a Corte Especializada a exorbitar das funções constitucionalmente delimitadas.3. **A atribuição para resolver dissídios individuais e coletivos, necessariamente in concreto, de modo algum lhe dá a competência legiferante.***

Recurso extraordinário conhecido e provido. RE 114836 MG Min. MAURÍCIO CORRÊA 01/12/1997 Segunda Turma

O entendimento do STF é claro que o exercício do poder normativo pela Justiça do Trabalho exige autorização legal. Não há autorização para criar norma jurídica a respeito de folga dos trabalhadores fluviários. Ademais, o próprio artigo 114, parágrafo 2º, da CF exige que, para o ajuizamento de dissídios coletivos, haja comum acordo entre as partes, o que não é o caso dos autos.

E por fim, não menos importante, ação civil pública não tem a finalidade de criar normas coletivas, embora seja espécie do gênero ações coletivas, mas apenas a tutela de direitos metaindividuais já existentes.

A aplicação das normas coletivas não fere o princípio da legalidade (já que a jornada e a folga estão previstos na CF), tampouco o princípio da isonomia entre as empresas do mesmo ramo (todas estão obrigadas a cumprir a CF), mas incentiva as partes, em especial a reclamada, a negociar com a entidade sindical, como autoriza o inciso XIII, parte final, do mesmo dispositivo constitucional, obedecendo parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade até que o legislador venha a estabelecer folgas para os trabalhadores fluviários.

Pelo exposto, entendo válidas as cláusulas normativas que estabelecem as escalas de trabalho e folga dos trabalhadores fluviários.

Entretanto, a reclamada não organizou equipes de revezamento tampouco vem observando as escalas de trabalho e folga previstas nas normas coletivas conforme autos de infração juntados aos autos.

Por corolário lógico para cumprimento da jornada e da folga estabelecida nas normas coletivas, mantenho a obrigação de fazer da reclamada de organizar equipes de empregados fluviários para revezamento quando as equipes que realizaram as viagens precisem gozar as folgas a que tem direito e cumprir as normas coletivas em vigor sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 por trabalhador até o limite de R\$ 200.000,00.

Oportuno destacar que a escassez de mão de obra não é justificativa para o descumprimento dos preceitos mencionados, já que o risco do negócio é do empregador nos termos do artigo 2º, caput, da CLT e não há nos autos



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

prova de que a reclamada esgotou todas as possibilidades de convocação de trabalhadores no mercado de trabalho.

Em relação a indenização por danos morais coletivos, entendo que não há dano moral coletivo a ser reparado, uma vez que as normas coletivas são válidas e a determinação de obrigação de fazer acima estabelecida cominada com multa diária repara o descumprimento das normas coletivas. Além disso, o mero descumprimento de normas coletivas não caracteriza dano moral coletivo.

Por fim, entendo inaplicável a multa inserida na sentença de embargos de declaração, uma vez que a mera oposição do instrumento não caracteriza medida protelatória conforme ordenamento jurídico vigente." (fls. 538/546 – grifos no original)

O *Parquet* sustenta que não merece prosperar “o argumento do acórdão recorrido, de que as especificidades da função justificariam a flexibilização das regras gerais sobre jornada, admitindo que o trabalhador labore por 75 dias antes que tenha direito a folgas, ainda que cada uma de suas viagens dure em média de onze a quinze dias”.

Assevera que “considerando que a concessão adequada de folgas é necessária para a manutenção da saúde do trabalhador, o acórdão recorrido, ao permitir sua concessão tardia em função das ‘necessidades do serviço’ [...] acaba por privilegiar o interesse econômico da empresa sobre a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores”.

Alega que “as condições de trabalho expostas afetam a saúde dos trabalhadores fluviais, empregados da recorrida, seja no aspecto físico, em razão do desgaste que um ambiente de trabalho instável, móvel por força dos banzeiros dos rios proporciona, seja no aspecto psicológico, pelas mesmas razões de o ambiente de trabalho ser instável móvel, pela falta de desconexão do trabalho e, também, pelo longo período de ausência do ambiente familiar, o que efetivamente priva o trabalhador do lazer, do convívio com a família e de tempo suficiente para recuperação de suas energias”.

Sustenta que “a previsão de concessão de folgas após 75 dias de embarque, e em proporção claramente insuficiente, é exemplo claro de estipulação coletiva que desrespeita o patamar civilizatório mínimo conferido aos obreiros, não merecendo prevalecer”, acrescentando que “o instrumento coletivo em questão procura monetizar direito irrenunciável e impossível de transação por parte do trabalhador, qual seja, o direito a folgas, o direito à desconexão, o direito a sua saúde, segurança e



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

lazer, o direito a serem observados limites na duração de seu trabalho, e de redução dos riscos inerentes a seu labor”.

Prossegue aduzindo que “o pedido de concessão de folga aos empregados fluviais embarcados, ao final de cada viagem e na proporção de dois dias de folgas para cada dia de trabalho embarcado decorre da situação verificada na empresa, e é decorrência da aplicação das normas aplicáveis à matéria, frente à realidade presenciada”, e “encontra fundamento na necessidade de assegurar vigência ao direito ao lazer, ao direito ao descanso, ao direito à convivência familiar, e ao direito à desconexão do trabalhador, todos constitucionalmente assegurados, e cuja observância é imperativa, possuindo tais direitos eficácia e aplicabilidade imediatas”.

Indica violação dos artigos 1.º, III, 5.º, *caput*, 6.º, 7.º, *caput* e incisos XIII, XV, XXII, 170, *caput* e inciso III, 186, *caput* e inciso IV, 196 da CF.

Analiso.

O Tribunal Regional afastou da condenação as obrigações de fazer consistentes em conceder folga aos empregados embarcados ao final de cada viagem e estabelecer proporção de folga de acordo com cada rota de viagem ida e volta realizada, bem como a obrigação de abster-se de manter empregados fluviais trabalhando por período superior a quinze dias, sem antes gozar a folga a que têm direito.

Concluiu aquela Corte pela validade das cláusulas normativas que autorizam descanso de cinco dias após vinte e cinco dias de trabalho e quinze dias de descanso após setenta e cinco dias de trabalho, por entender que referidas normas compatibilizam direitos sociais com a livre iniciativa, observando parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade.

Portanto, a discussão gira em torno da validade ou invalidade da norma coletiva que pactuou a possibilidade de flexibilização das folgas semanais para os trabalhadores fluviais.

Nessa linha, registro que o caso não tem aderência ao Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, que tratou sobre a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista **não** assegurado constitucionalmente, pois a hipótese trata de flexibilização de direito previsto expressamente na Constituição Federal (art. 7.º, XV).

Pois bem.

Os trabalhadores marítimos têm regime especial de cumprimento de sua duração do trabalho, conforme artigos 248 a 252 da CLT, e,



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

considerando as peculiaridades em que exercem suas atribuições, a jurisprudência desta Corte Superior busca prestigiar os instrumentos coletivos pactuados.

Dispõe o artigo 250, *caput*, da CLT:

Art. 250 - 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.

Extrai-se do mencionado artigo que a proporção mínima para o gozo de folgas é de 1x1, ou seja, um dia de trabalho por um dia de descanso.

Portanto, o número de dias de folga deve ser, no mínimo, equivalente ao número de dias de trabalho embarcado.

A cláusula 38.^a da CCT, transcrita no acórdão, dispõe que *“As empresas junto com o sindicato da categoria profissional poderão fazer acordos coletivos para definirem as regras para cumprimento do caput desta cláusula, de acordo com suas atividades, respeitando o limite mínimo de cinco dias de folga por 25 dias embarcados”*.

Por sua vez, a cláusula 4.^a do ACT 2013/2015 dispõe que *“Para cada 75 (setenta e cinco) dias trabalhados, os marítimos/aquaviários farão jus a 15 (dias) de folga, a qual será concedida no porto de contratação dos empregados*

Como se verifica, as normas coletivas não utilizam o parâmetro mínimo de concessão do descanso previsto no artigo 250, *caput*, da CLT, pois prevê a concessão de 5 dias de folgas para cada 25 dias trabalhados ou 15 dias de folgas para cada 75 dias trabalhados.

Destarte, não há dúvidas de que as disposições coletivas mitigam o direito ao descanso semanal remunerado previsto no artigo 7.^o, XV, da CF, direito de indisponibilidade absoluta, razão pela qual não há como validar a negociação coletiva.

Nesse sentido, cito precedentes desta Corte envolvendo trabalhadores marítimos nos quais se reputou inválida a negociação coletiva que flexibilizou direito indisponível, no caso, o direito às férias:

“RECURSO DE REVISTA. 1. 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 CONFORMIDADE COM A TESE FIXADA NO TEMA 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. 1.1. À luz da diretriz traçada no caput do art. 7º da CF, a negociação coletiva, como instrumento de autocomposição e de



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

estabelecimento de melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, consubstancia o principal meio de solução de conflitos pelos sujeitos diretamente implicados. 1.2. 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. 1.3. Na hipótese em tela, o Tribunal Regional concluiu ser inválido o disposto no acordo coletivo de trabalho, por entender que a autorização para sobreposição do período de férias com folgas mitiga o direito ao descanso anual previsto no art. 7º, XVII, da CF. 1.4. 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. 1.5. 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. 1.6. 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. 1.7. Nessa medida, mostra-se justificada a invalidação 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 por divergência jurisprudencial e não provido, no tema. (...) (RR - 55-15.2021.5.20.0007 , Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 30/08/2023, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/09/2023)

"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). 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



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

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



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

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 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 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



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

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-100004-48.2019.5.01.0027, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 28/04/2023).

"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 higiene 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 acordo ora recorrido, torna-se evidente que o empregado teria que, obrigatoriamente, gozar o período de



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

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. 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).

Pelo exposto, **conheço** por violação do art. 7.º, XV, da CF.

1.1 - Mérito

Conhecido o recurso por violação do art. 7.º, XV, da CF, **dou-lhe provimento parcial** para condenar a ré nas seguintes obrigações de fazer e não fazer:

a) conceder folga a seus empregados fluviários embarcados, ao final de cada viagem e na proporção mínima de 1 dia de descanso para cada dia de trabalho embarcado;

b) organizar equipes de empregados fluviários para revezamento quando as equipes que realizaram as viagens precisarem gozar as folgas a que têm direito;



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

c) abster-se de manter empregados fluviais trabalhando por período superior a quinze dias, sem antes gozar a folga a que têm direito;

d) estabelecer proporção de folga de acordo com cada rota de viagem ida-e-volta realizada pela ré, sendo atualmente Manaus-Porto-Velho-Manaus e Manaus-Belém-Manaus.

2 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. TRABALHADOR FLUVIÁRIO.

2.1 - Conhecimento

Pelos fundamentos expostos no item anterior, o Tribunal Regional da 11.^a Região, por sua 2.^a Turma, excluiu da condenação a indenização por dano moral coletivo.

O Ministério Público do Trabalho alega que “a conduta da ré violou preceito constitucional ao expor seus empregados fluviais a jornada exaustiva, não concedendo folgas a seus trabalhadores e não estabelecendo equipes de revezamento, apesar das diversas oportunidades dadas pelo Ministério Público do Trabalho para o ajustamento da conduta”.

Argumenta que “a não concessão das folgas e do repouso semanal remunerado, o não estabelecimento de equipes de revezamento lesam toda a coletividade de trabalhadores fluviais com a supressão de seu direito de recuperar seu organismo do trabalho realizado”.

Defende que “a jornada exaustiva aqui denunciada é um risco para toda a coletividade que utiliza o modo de transporte fluvial e risco também para a vida de inocentes que são transportados por trabalhadores expostos à fadiga extrema”.

Acrescenta que a conduta irregular da ré causou lesão a direitos difusos não só dos trabalhadores, mas de toda a sociedade, um dano jurídico social que exige reparação.

Indica ofensa aos artigos 5º, V e X, da CF, 186, 187, 927 e 944 do CC, 1.º e 3.º da Lei n.º 7.347/85 e 81 da Lei n.º 8.078/90.

Analiso.

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho com pedido de indenização por danos morais coletivos em razão da inobservância das folgas a que têm direito os empregados fluviais da ré.



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

Segundo consta do acórdão, os autos de infração demonstram que a ré não observou as escalas de trabalho e folgas previstas nos acordos e convenções coletivas celebrados com o sindicato da categoria, subtraindo dos empregados fluviais o direito ao gozo das folgas.

Registrou a Corte Regional, ainda, que a reclamada não comprovou ter esgotado todas as possibilidades de convocação de trabalhadores no mercado de trabalho a fim de dar efetividade à pactuação coletiva relativa à concessão das folgas.

Não obstante, entendeu a Corte Regional que o mero descumprimento de normas coletivas não caracteriza dano moral à coletividade e que a obrigação de fazer imposta (*organizar equipes de empregados fluviais para revezamento quando as equipes que realizaram as viagens precisem gozar as folgas a que têm direito e cumprir as normas coletivas*) com cominação de astreintes repara o descumprimento das normas coletivas.

Ao contrário do entendimento adotado no âmbito do Tribunal Regional, o descumprimento de normas coletivas relativas à saúde e segurança dos trabalhadores evidencia conduta antijurídica da ré passível de reparação.

No caso concreto, ainda que existente norma coletiva que dispõe sobre as folgas, é incontroverso nos autos que a ré não observava nem mesmo aquilo que fora pactuado com o sindicato da categoria, submetendo os empregados a vários dias consecutivos sem o gozo de folgas.

A Constituição Federal de 1988 assegura que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo.

No mais, os arts. 186 do CC, 157 da CLT e 19 da Lei n. 8.213/91 levam o empregador, parte detentora do poder diretivo e econômico, a proporcionar condições de trabalho que possibilitem, além do cumprimento das obrigações decorrentes do contrato laboral, a preservação da saúde, higiene e segurança do trabalhador.

Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte adota o entendimento de que, nas hipóteses em que demonstrada a conduta antijurídica da empresa, mediante o descumprimento de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, o dano moral coletivo é devido, sendo considerado *in re ipsa*.

Nesse sentido, cito os seguintes precedentes:



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

“(…) RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/20147. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. REITERADO DESCUMPRIMENTO DE NORMA COLETIVA RELATIVA À OBSERVÂNCIA DE PISO SALARIAL E AO FORNECIMENTO DE CESTAS BÁSICAS. CONDUTA ILÍCITA CONFIGURADA. ADOÇÃO DE MEDIDAS APTAS A REPARAR AS IRREGULARIDADES SOMENTE APÓS O AJUIZAMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NÃO AFASTADA A LESÃO SOFRIDA PELOS TRABALHADORES E PELA COLETIVIDADE, PELA REPARAÇÃO TARDIA DAS IRREGULARIDADES. CONDENAÇÃO DA RÉ À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DANO MORAL IN RE IPSA. Trata-se de pedido de indenização por dano moral coletivo fundado no descumprimento das cláusulas convencionais relativas à observância de piso salarial e ao fornecimento de cestas básicas. No caso, o Regional, pautado Na prova documental exibida em Juízo, registrou que a ré, após o ajuizamento da ação civil pública, reparou as irregularidades praticadas, passando a efetivar o pagamento dos salários com base no piso normativo estabelecido, além de conceder as cestas básicas aos seus empregados. Nesse viés, o Tribunal de origem concluiu que não houve lesão à coletividade passível de condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, uma vez que a reparação é devida quando verificado, no cotidiano, violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Para a configuração do dano moral coletivo, basta, como no caso dos autos, a violação intolerável de direitos coletivos e difusos, ação ou omissão reprovável pelo sistema de justiça social do ordenamento jurídico brasileiro, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. Erigindo o dano moral coletivo a um plano mais abrangente de alcance jurídico, Xisto Tiago de Medeiros Neto ressalta a sua configuração, independentemente do número de pessoas atingidas pela lesão, afastando, para sua eventual caracterização, o "critério míope", pautado tão somente na verificação do quantitativo de pessoas atingidas de maneira imediata. Assim, o fato de a transgressão estar circunstanciada no âmbito das relações de trabalho, por si só, não lhe atribui a visão de dano individual. O que vai imprimir o caráter coletivo é a repercussão no meio social, a adoção reiterada de um padrão de conduta por parte do infrator, com inegável extensão lesiva à coletividade, de forma a violar o sistema jurídico de garantias fundamentais. É por isso que o dano moral coletivo, em face de suas características próprias de dano genérico, enseja muito mais uma condenação preventiva e inibitória do que propriamente uma tutela ressarcitória. Há nítida separação entre as esferas a serem protegidas e tuteladas pelas cominações referidas, justamente diante da distinção entre os danos morais individualmente causados concretamente a cada uma das pessoas envolvidas, in casu, os empregados, e a necessidade de reprimir a conduta da ré, claramente tida como ilícita, de natureza coletiva ou massiva. Ainda, diante dos fatos incontroversos relativos à citada conduta ilícita, o dano moral daí decorrente é considerado in re ipsa, já que decorre da própria natureza das coisas, prescindindo, assim, de prova da sua ocorrência concreta, em virtude de ele



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico em função do qual a parte afirma ter ocorrido a ofensa ao patrimônio moral. Nessa hipótese, o dano coletivo experimentado prescinde da prova da dor, pois, dada a sua relevância social, desencadeia reparação específica, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Salienta-se que o dever de indenizar não está restrito ao indivíduo lesado, mas à coletividade. A tutela coletiva ora em exame abrange não apenas os direitos individuais homogêneos desses trabalhadores como também os direitos difusos de todos os membros da sociedade e também os direitos coletivos, em sentido estrito, não só daqueles que se encontram nesta situação especial, mas também daqueles que poderão vir a se encontrar nessa condição futuramente, caso essa conduta ilícita não seja coibida. Como se sabe, a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo não tem cunho somente meramente indenizatório, mas também reparatório dos danos causados ao conjunto da sociedade ou aos demais trabalhadores em geral, além de conteúdo suasório, de induzimento, quase que coercitivo, a uma postura não contrária ao ordenamento jurídico. A tutela inibitória e a tutela reparatória (indenização por dano moral coletivo) possuem efeito exemplar, pois desencorajam outras entidades da prática de conduta ilícita. Dessa forma, o descumprimento de cláusulas convencionais relativas à observância de piso salarial e ao fornecimento de cestas básicas, causou danos não apenas aos trabalhadores, mas também à coletividade, o que acarreta a responsabilização da ré pelo ressarcimento do dano moral coletivo. Por outro lado, o fato de a ré ter reparado "as irregularidades praticadas", após o ajuizamento da ação civil pública, não afasta os danos já experimentados pelos trabalhadores e pela coletividade. A resolução do problema no âmbito do processo é relevante na fixação do valor da indenização por dano moral coletivo, mas não é fator excludente da condenação da ré ao pagamento de indenização, que causou danos à coletividade ao longo do tempo. A postura da ré, embora louvável, de interromper o descumprimento da legislação constitucional e legal foi tardiamente tomada, na medida em que, não obstante a instauração de inquérito civil pelo Ministério Público do Trabalho e a formalização de Termo de Ajuste de Conduta, continuou desrespeitando as previsões estipuladas nas normas coletivas e, conseqüentemente, provocando danos aos trabalhadores e a coletividade, ao longo do tempo. A ré desconsiderou as citadas soluções consensuais extrajudiciais. Desse modo, frustradas as referidas medidas e, inexistindo outro caminho, o Ministério Público do Trabalho acionou a jurisdição, e, por meio da ação civil pública, busca a condenação da ré, não apenas de natureza cominatória (obrigação de fazer e não fazer projetada para o futuro), mas também de caráter reparatório do passado, das lesões cometidas em dimensão coletiva. Não se pode relegar o objeto da ação civil pública à condenação da empresa a cumprir o texto da lei, como é a hipótese dos autos (mantida a tutela inibitória pelo TRT de origem), o que ocorreria se a regularização da conduta ilícita da ré, em Juízo, afastasse a condenação ao pagamento de indenização, quando as lesões à coletividade já ocorreram.



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

Cabe acrescentar que a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, mesmo demonstrada a regularização posterior (em juízo) da condição que originou o pedido de tutela inibitória, justifica-se o seu provimento jurisdicional, em razão da necessidade de prevenir eventual descumprimento da decisão judicial ou da reiteração da prática de ilícito. Assim, a citada regularização não impede a concessão da tutela inibitória requerida pelo Ministério Público do Trabalho. Precedentes da Eg. SbDI-1. Nessa seara, a regularização da condição que originou o pedido de tutela inibitória, não faz desaparecer os prejuízos sofridos pela coletividade, oriundos da conduta ilícita da ré, que somente cessaram após o ajuizamento da ação. Dessa forma, o Tribunal Regional, ao reformar a sentença e, assim, absolver a reclamada do pagamento de indenização por dano moral coletivo, proferiu decisão em violação do artigo 186 do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 11376-98.2018.5.15.0069 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 10/08/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/08/2022)

RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. VIOLAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CONFIGURAÇÃO. ARBITRAMENTO DE INDENIZAÇÃO. 1. A controvérsia em discussão no recurso de revista centra-se na possibilidade de condenação da empresa ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos que decorrem da comprovação, nos autos da presente ação civil pública, de diversas condutas antijurídicas que lhe são atribuídas na gestão dos contratos de trabalho de seus empregados, mormente quanto à observância de normas protetivas do meio ambiente do trabalho e tutelares da segurança e saúde do trabalhador. 2. O Tribunal Regional, mantendo os fundamentos da sentença, julgou improcedente o pedido de dano moral coletivo sob o fundamento de que não ficou comprovado um fato em concreto que ensejasse a condenação, assim entendido como "um acontecimento efetivo caracterizado pela repercussão que o ato ilícito provoca na vida da pessoa, em seus atributos morais ou físicos". 3. Por outro lado, consigna que restou comprovada a negligência da empresa com relação a diversas normas de segurança, saúde e higiene do trabalho, consubstanciadas em diversas normas regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego (3, 4, 6, 9 e 18), as quais são de observância obrigatória no setor da construção civil, dado a potencialidade do risco imanente a essa atividade empresarial, bem como o descumprimento de obrigações trabalhistas, fatos motivadores de sua condenação em obrigações de fazer e não fazer. 4. Com efeito, releva para a configuração do dano moral coletivo, a materialização de ofensa à ordem jurídica, ou seja, a todo o plexo de normas jurídicas edificadas com a finalidade de tutela dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores a partir da matriz constitucional de 1988 e que se protraí por todo o ordenamento jurídico. 5. No caso sub judice, ficou incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou interesses coletivos decorrentes de normas de ordem pública, por ela deliberadamente



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

infringidas no momento em que não proporcionou aos seus empregados, no canteiro de obras, condições mínimas de segurança necessárias e imprescindíveis ao trabalho realizado na construção civil - sabidamente o segundo setor com maior índices de acidentes de trabalho fatais e incapacitantes -, bem como não zelou por um meio ambiente de trabalho compatível com a realização de um trabalho digno. 6. Nessas circunstâncias, configura-se o dano in re ipsa, o qual é ínsito à própria conduta ilícita ou antijurídica do empregador que se revela lesiva aos direitos e interesses extrapatrimoniais de uma coletividade de trabalhadores. 7. No que tange ao quantum indenizatório, registre-se que a decisão que fixa o valor da indenização por danos morais coletivos é amplamente valorativa, ou seja, é pautada em critérios subjetivos, já que não há, em nosso ordenamento, lei que defina de forma objetiva o valor que deve ser fixado a título de dano moral. Certo é que há elementos que devem ser considerados e são comuns à doutrina e à jurisprudência, quais sejam: a extensão do dano causado, o caráter educativo ou desestimulador, o porte econômico da empresa e ainda a preocupação de que o valor da indenização não seja desproporcional à conduta antijurídica que lhe é imputada. 8. Nesse contexto, procedendo-se à ponderação do bem jurídico tutelado, da gravidade da conduta e do porte da empresa ré, fixa-se em R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) a indenização por danos morais coletivos. Precedentes. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. (RR - 1376-58.2011.5.05.0038, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 06/12/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) CONDENAÇÃO. DANOS MORAIS COLETIVOS. POSSIBILIDADE. Os danos morais coletivos são definidos como aqueles que atingem, ao mesmo tempo, vários direitos da personalidade, de pessoas determinadas ou determináveis, nas palavras de Carlos Alberto Bittar Filho, invocado por Flávio Tartuce: "Como supedâneo, assim, em todos os argumentos levantados, chega-se à conclusão de que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial. Tal como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova da culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (damnum in re ipsa)". Se o indivíduo pode ser vítima de dano moral, não há porque não possa ser alvo a coletividade, segundo o entendimento do Professor Pinho Pedreira, esposado há muitos anos. E a reparação dos danos mencionados está expressamente prevista no Código de Defesa do Consumidor (art. 6º, VI), como na Lei nº 7.347/85, art. 1º, caput e inc.



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

IV (sobre ação civil pública), quando se torna necessária a presença do elemento culpa, pois a hipótese é de responsabilidade subjetiva do empregador, pressuposto inafastável e já revelado na conduta omissiva perpetrada em não promover ambiente de trabalho adequado e saudável aos seus trabalhadores. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...) (RR - 99500-91.2009.5.03.0106, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 30/09/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015)

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO. 1. O dano moral é aquele que afeta a personalidade, constituindo ofensa à honra e à dignidade da pessoa, de caráter eminentemente subjetivo e de difícil dimensionamento quanto ao prejuízo ocasionado à esfera individual do ser. Nesse sentido, doutrina e jurisprudência defendem que o prejuízo de ordem moral que alguém diz ter sofrido é provado in re ipsa, ou seja, pela força dos próprios fatos, quando pela sua dimensão for impossível deixar de imaginar a ocorrência do dano. Assim, basta que se comprovem os fatos, a conduta ilícita e o nexo de causalidade para que a caracterização do dano moral seja presumida. 2. No âmbito coletivo, de construção mais estrita, exige-se, também, a violação de interesses extrapatrimoniais da coletividade para sua configuração. 3. In casu, o Tribunal a quo registrou a inobservância de normas trabalhistas de natureza cogente decorrentes do descumprimento de normas atinentes a jornada de trabalho, porquanto não foi assegurada a concessão de intervalos para repouso e alimentação e interjornada, além do cumprimento excessivo de horas extras, em total desrespeito às garantias mínimas legais. 4. Assim, comprovados os fatos e a conduta ilícita praticada pelo empregador, causando prejuízos a certo grupo de trabalhadores e à própria ordem jurídica, impõe-se o reconhecimento do dano moral coletivo a ser reparado. 5. Contudo, a indenização fixada deve possuir o escopo pedagógico para desestimular a conduta ilícita, além de proporcionar uma compensação aos ofendidos pelo sofrimento e pela lesão ocasionada, sem deixar de observar o equilíbrio entre os danos e o ressarcimento, na forma preconizada pelo art. 944 do Código Civil, segundo o qual a indenização é medida pela extensão do dano. 6. Na hipótese vertente, observando-se os limites do razoável e quantificando a indenização de acordo com a extensão do dano, as condições sócio-econômicas do réu e o caráter pedagógico, considero plausível a fixação do valor da condenação por danos morais coletivos em R\$ 100.000,00 (cem mil reais), por entender que esse valor atende à finalidade de compensação perseguida em razão das irregularidades constatadas. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR - 111200-32.2010.5.21.0008, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 17/09/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014)



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

Dessa forma, o descumprimento de cláusulas convencionais relativas à observância de folgas causou danos não apenas aos trabalhadores, mas também à coletividade, o que enseja sua responsabilização da ré pelo ressarcimento do dano moral coletivo.

Pelo exposto, **conheço** do recurso de revista por violação do artigo 5.º, V, da Constituição Federal.

2.2 - Mérito

Conhecido o recurso de revista por violação ao art. 5.º, X, da CF, acolhe-se a pretensão recursal de condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Na fixação do valor da indenização por dano moral coletivo, deve ser observada a relevância do direito ora tutelado, a extensão e a repercussão dos danos morais coletivos, o grau de culpa da empresa reclamada, o caráter pedagógico-preventivo da medida, a capacidade econômica da ré e os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Nesta senda, considerando as particularidades do caso concreto, arbitro a indenização por dano moral coletivo no importe de **R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais)**, a ser revertida ao FAT.

3 - ASTREINTES. LIMITAÇÃO.

3.1 - Conhecimento

O Tribunal Regional da 11.ª Região, no que concerne ao tema em destaque, consignou:

“Por corolário lógico para cumprimento da jornada e da folga estabelecida nas normas coletivas, mantenho a obrigação de fazer da reclamada de organizar equipes de empregados fluviais para revezamento quando as equipes que realizaram as viagens precisem gozar as folgas a que tem direito e cumprir as normas coletivas em vigor sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 por trabalhador até o limite de R\$ 200.000,00.”

Nas razões do recurso de revista, o Ministério Público do Trabalho defende a impossibilidade de limitação do valor das astreintes.

Aduz que as astreintes devem ser fixadas em valor significativamente alto e sem receios para que o devedor se sinta compelido a cumprir



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

a obrigação. Defende que as astreintes não se confundem com a cláusula penal e, portanto, é inaplicável o art. 412 do CC.

Aponta violação dos arts. 5.º, XXXV, e 93, IX, da CF; 461, § 4.º, do CPC/73 e 412 do CC; além de divergência jurisprudencial.

Examino.

O Tribunal Regional acolheu a pretensão recursal da reclamada para limitar o valor máximo da multa.

Nesses termos, o 2.º aresto transcrito, proveniente do TRT da 10.ª Região e formalmente válido nos termos da Súmula n.º 337, I, "a", do TST, demonstra divergência jurisprudencial válida e específica, conforme denota a seguinte ementa:

"ASTREINTE. LIMITAÇÃO. ADOÇÃO DE PRAZO OU DE TETO DE INCIDÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE A cominação da multa prevista nos art. 461 e 461-A do CPC, tem por escopo assegurar o cumprimento do comando judicial. Logo, sua limitação a determinado montante ou prazo lhe subtrai a eficácia, porquanto a incidência deve se perpetuar até o cumprimento da obrigação imposta, sem prejuízo de eventual alteração do valor e/ou da periodicidade."

Assim, **conheço** do recurso de revista por divergência jurisprudencial.

3.2- Mérito

A multa cominatória (*astreinte*) é um instituto de natureza jurídica processual, previsto no art. 461 do CPC/1973 (art. 537 do CPC/2015), conferindo ao julgador a faculdade de compelir a parte ao cumprimento de determinada obrigação de fazer ou não fazer, ao passo que a cláusula penal, disciplinada nos arts. 408 a 416 do Código Civil, possui natureza jurídica material e está relacionada ao cumprimento da indenização por perdas e danos.

Considerando que a hipótese dos autos diz respeito à multa pelo descumprimento de obrigação de fazer, não há que se falar na limitação prevista no art. 412 do Código Civil ou na aplicação da Orientação Jurisprudencial n.º 54 da SBDI-1 do TST.

Na mesma linha, os seguintes precedentes:



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

"AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. (...). ASTREINTES. LIMITAÇÃO AO VALOR DA OBRIGAÇÃO PRINCIPAL. APLICAÇÃO DO ARTIGO 412 DO CÓDIGO CIVIL E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 54 DA SBDI-1 DESTA CORTE. INAPLICABILIDADE. A multa por obrigação de fazer (*astreintes*) tem previsão no artigo 497 do CPC de 2015, não se tratando de cláusula penal a atrair a incidência da Orientação Jurisprudencial nº 54 da SbDI-1 desta Corte. Nessas condições, não se tratando de multa estipulada em cláusula penal pelas próprias partes, mas sim de penalidade processual imposta pelo magistrado para compelir a parte ao cumprimento de determinação judicial, não se aplica a Orientação Jurisprudencial nº 54 da SbDI-1. Agravo desprovido." (AgR-E-ED-RR-509500-07.2005.5.09.0673, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 29/3/2019)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST E INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. [...] ASTREINTES. LIMITAÇÃO AO VALOR DA OBRIGAÇÃO PRINCIPAL. APLICAÇÃO DO ARTIGO 412 DO CÓDIGO CIVIL E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 54 DA SBDI-1 DESTA CORTE. INAPLICABILIDADE. A multa por obrigação de fazer (*astreintes*) tem previsão no artigo 497 do CPC de 2015, não se tratando de cláusula penal a atrair a incidência da Orientação Jurisprudencial nº 54 da SbDI-1 desta Corte. Nessas condições, não se tratando de multa estipulada em cláusula penal pelas próprias partes, mas, sim, de penalidade processual imposta pelo magistrado para compelir a parte ao cumprimento de determinação judicial, não se aplica a Orientação Jurisprudencial nº 54 da SbDI-1. Recurso de revista conhecido e provido" (ARR-1762-22.2014.5.02.0441, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 22/11/2019)

"2. ASTREINTES. MULTA DIÁRIA. LIMITAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 412 DO CÓDIGO CIVIL. INAPLICABILIDADE. I. Não há violação do art. 412 do Código Civil, uma vez que a multa diária mantida pela Corte Regional não se trata de cláusula penal (obrigação contratual de natureza jurídica material estipulada entre particulares), mas de medida coercitiva legal de cunho processual imposta pelo juízo, com base nos arts. 461, § 4º, e 644 do CPC/1973 e sem limitação ao valor da obrigação principal. Logo, se trata de institutos com regramentos distintos. II. Recurso de revista de que não se conhece." (RR - 909-44.2012.5.02.0033, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 29/3/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/3/2017)

"ASTREINTES. Os institutos da multa diária por descumprimento culminada em juízo (*astreintes*) e da cláusula penal são distintos, sendo



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

inaplicável àquela a limitação ao valor da obrigação principal, prevista no art. 412 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido." (RR - 307-78.2012.5.02.0445, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 26/9/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 5/10/2018)

"OBRIGAÇÃO DE FAZER. RETIFICAÇÃO DE ANOTAÇÃO NA CTPS. MULTA ASTREINTES. NULIDADE DA SENTENÇA POR JULGAMENTO EXTRA PETITA. A multa diária por descumprimento da obrigação de fazer encontrava-se respaldada no art. 461 e parágrafos do Código de Processo Civil de 1973, ao tempo em que fixada. A aplicação da "multa astreintes" em face de obrigação de fazer, qual seja, anotação da CTPS, não importa violação do art. 39, § 1º, da CLT, na medida em que se trata de multa prevista na legislação processual. As astreintes são meio de coerção ou técnica de tutela coercitiva, exercendo pressão psicológica no obrigado, cujo objetivo é o cumprimento de determinada decisão judicial mediante ameaça ao patrimônio do devedor. Outras características decorrem também, da definição das astreintes, tais como a desvinculação de seu valor da obrigação principal e das perdas e danos oriundos do descumprimento da decisão judicial. Isso porque o efeito imediato da multa por dia de atraso não é apenas o réu, mas coagi-lo para o cumprimento do comando judicial, dado que a imposição do pagamento da multa apenas ocorre se o réu optar pelo descumprimento da ordem mandamental. Outro aspecto a destacar é que os provimentos judiciais que impõem astreintes são de cunho mandamental, podendo cumular com a eficácia executiva para assegurar a tutela específica ou o resultado prático equivalente e, portanto, não devem ser equiparados aos provimentos judiciais predominantemente condenatórios, constitutivos e declaratórios. Assim, na astreinte, a multa decorre da violação da ordem judicial, configurando uma obrigação processual e não obrigação de direito material. Acresça-se, ainda, que a aplicação de astreintes em caso de obrigação de fazer/não fazer não configura julgamento extra petita, haja vista a autorização legal nos termos do art. 461, § 4º, do CPC, o qual dispunha a seu tempo, a imposição da multa não dependia de pedido do autor. Incólumes os dispositivos legais indicados pela recorrente. Recurso de revista não conhecido." (RR - 206700-60.2002.5.02.0065, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 9/11/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/11/2016)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/73 E POSTERIORMENTE À ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.015/2014 - MULTA - ART. 461, § 4º, DO CPC/73 - APLICAÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO - VALOR - LIMITAÇÕES DOS ARTS. 412 E 413 DO CÓDIGO CIVIL - INAPLICABILIDADE. Com efeito, nos termos do art. 461, § 4º, do CPC/73, é facultativo ao juiz a imposição de multa objetivando o cumprimento, no menor lapso temporal, de obrigação imposta à parte. A medida coercitiva fixada na sentença encontra guarida no art. 461, § 4º e § 5º, do CPC/73, de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho,



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

podendo ser estipulada, inclusive, de ofício, uma vez que visa ao cumprimento efetivo da decisão, no caso, da obrigação de fazer referente à homologação da rescisão do contrato de trabalho. Assim, em se tratando de obrigação de fazer, o processo do trabalho pode e deve valer-se, de forma subsidiária, do disposto no art. 461, § 4º, do CPC/73, porque autorizado pelo art. 769 da CLT. No que concerne ao valor da aludida multa, a norma inserta no § 4º do art. 461 da CLT estabelece apenas que a multa em comento deve ser suficiente ou compatível com a obrigação e não prevê expressamente seu valor, nem que corresponda ao da obrigação principal, como pretende o ora recorrente, de maneira que o magistrado, examinando as peculiaridades do caso concreto, deve fixar um valor que se demonstre hábil a compelir o devedor a cumprir a obrigação, pois, conforme já dito, trata-se de medida coercitiva. No tocante à limitação da multa diária, não se afere a indicada afronta aos arts. 412 e 413 do Código Civil, em face da distinção ontológica entre as astreintes - penalidade em caso de descumprimento de decisão judicial, com função coercitiva e natureza de direito processual - e a cláusula penal - penalidade fixada para o caso de descumprimento de obrigação contratual e de direito material, com previsão no art. 412 do Código Civil e na Orientação Jurisprudencial nº 54 da SBDI-1 do TST. A pena pecuniária (astreintes) fixada para o caso de inadimplemento da obrigação de fazer (ou não fazer) estabelecida na decisão judicial não encontra limite no valor da obrigação principal, conforme pretende fazer crer o recorrente. Cabe ao juiz, de ofício, modificar o valor ou a periodicidade da multa, caso verifique que se tornou insuficiente ou excessiva (art. 461, § 6º, do CPC/73). Nesse passo, não se tem por exorbitante o valor das astreintes fixado no caso concreto. Ao contrário, reputa-se suficiente a multa no total de R\$ 20.0000,00 (vinte mil reais), porquanto a dispensa da autora ocorreu em 21/6/2013, sendo que a homologação da rescisão do contrato de trabalho só ocorreu quase dois anos depois, por culpa exclusiva da demandada e, ainda, na segunda tentativa. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR - 1001893-20.2014.5.02.0363, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 7/12/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 9/12/2016)

"6. MULTA DIÁRIA. LIMITAÇÃO. ART. 412 DO CÓDIGO CIVIL. NÃO CABIMENTO. Não há falar em ofensa ao art. 412 do Código Civil, pois foi fixada multa por obrigação de fazer ou não fazer (astreinte), prevista no art. 461 do CPC, não tratando de cláusula penal 7. HONORÁRIOS PERICIAIS. Não há como divisar ofensa ao art. 789-A da CLT, porque composto de 9 incisos, e a reclamada não indicou expressamente o preceito violado. Incidência da Súmula nº 221/TST. No que concerne à divergência jurisprudencial, o aresto colacionado externa tese genérica, sem indicar as premissas fáticas que embasaram a redução do valor arbitrado aos honorários periciais, não sendo possível reconhecer identidade com o presente processo. Óbice da Súmula nº 296/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido." (AIRR - 2384-80.2010.5.02.0461, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 17/6/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/6/2015)



PROCESSO Nº TST-RR - 1811-43.2014.5.11.0011

Pelo exposto, **dou provimento** ao recurso de revista para afastar a limitação da multa por descumprimento da obrigação de fazer.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: **I - dar provimento** ao agravo de instrumento, por possível violação dos artigos 5.º, V, 7.º, XV, da CF e por divergência jurisprudencial, determinando o processamento do recurso de revista, a reautuação dos autos e a intimação das partes e dos interessados para seu julgamento, nos termos dos arts. 935 do CPC e 122 do RITST; e **II - conhecer** do recurso de revista quanto ao tema “TUTELA INIBITÓRIA”, por violação do art. 7.º, XV, da CF, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para condenar a ré nas seguintes obrigações de fazer e não fazer, sob pena de multa diária de R\$10.000,00, sem limitação: **a** - conceder folga a seus empregados fluviais embarcados, ao final de cada viagem e na proporção mínima de 1 dia de descanso para cada dia de trabalho embarcado; **b** - organizar equipes de empregados fluviais para revezamento quando as equipes que realizaram as viagens precisarem gozar as folgas a que têm direito; **c** - abster-se de manter empregados fluviais trabalhando por período superior a quinze dias, sem antes gozar a folga a que têm direito; **d** - estabelecer proporção de folga de acordo com cada rota de viagem ida-e-volta realizada pela ré, sendo atualmente Manaus-Porto-Velho-Manaus e Manaus-Belém-Manaus; **III - conhecer** do recurso de revista quanto ao tema “DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO”, por violação do art. 5.º, V, da CF, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para condenar a reclamada na obrigação de pagar indenização por dano moral coletivo, no importe de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) a ser revertido ao FAT; **IV - conhecer** do recurso de revista quanto ao tema “ASTREINTES. LIMITAÇÃO”, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para afastar a limitação da multa por descumprimento da obrigação de fazer. Correção monetária na forma da Súmula 439 do TST. Rearbitra-se o valor da condenação em R\$300.000,00, com custas de R\$6.000,00, a cargo da ré.

Brasília, 22 de novembro de 2023.

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

MARIA HELENA MALLMANN
Ministra Relatora