



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Certidão de Publicação de Acórdão

ACÓRDÃO DA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Processo nº ROT - 1004123-13.2021.5.02.0000

Certifico que o inteiro teor do acórdão, prolatado no processo de referência, foi disponibilizado no Diário de Justiça Eletrônico Nacional em 29/04/2025, **sendo considerado publicado em 30/04/2025**, nos termos da Lei nº 11.419/2006.

Brasília, 30 de abril de 2025.

Firmado por Assinatura Eletrônica
LUCAS DE CASTRO FAGUNDES
Técnico Judiciário

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO POR EMPRESA DE TRANSPORTE MARÍTIMO EM AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ANEXO DA CLÁUSULA 3ª ("TABELAS SALARIAIS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO" E "TABELA ESPECIAL - SERVIÇOS CONTÍNUOS") DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE 2021/2023 - POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA (ARTS. 7º, XXVI, DA CF, 611-A, I, E 611-B, XVII E PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT) - DOUTRINA SOCIAL CRISTÃ - PRINCÍPIOS DA SUBSIDIARIEDADE E DA PROTEÇÃO - VALIDADE DA NORMA CONVENCIONADA - PROVIMENTO.

1. O art. 611-A, *caput*, da CLT preconiza que *"a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto auferido à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais"*.

2. Por sua vez, apesar de o art. 611-B Consolidado dispor que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos direitos referentes às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (item XVII), o parágrafo único da aludida norma é expresse ao prever que as *"regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo"*.

3. O 2º Regional julgou procedente o pedido de nulidade do Anexo da Cláusula 3ª, ao fundamento de que: a) o art. 611-A da CLT não chancela disposições normativas que autorizam a prorrogação de jornada em limite superior ao previsto em lei (CLT, art. 61), ou seja, 10 horas diárias, pois tais disposições afrontam norma constitucional que prevê, como patamar mínimo garantido a todos os trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, prevista no art. 7º, XXII, da CF; b) somente em casos excepcionais é permitida a prorrogação da jornada de trabalho para além do limite legal, nos termos do art. 61, *caput*, da CLT; c) é inconstitucional disposição legal que elastece a jornada de trabalho para além das 10 horas permitidas em lei, na medida em que tais jornadas impactam a saúde e higiene do trabalho, além de que, a jornada de trabalho 7x7 prevista na referida cláusula implica na concessão do DSR somente após o sétimo dia de trabalho, sendo certo que a concessão de repouso semanal remunerado é medida de medicina e segurança do trabalho, daí porque incorreu em contrariedade à Orientação Jurisprudencial 410 da SDI-1 do TST e em afronta ao art. 7º, XV, da CF.

4. *In casu*, assiste razão à Recorrente, pois a decisão regional foi proferida em contrariedade: a) ao disposto no art. 7º, XXVI, da CF, que estabelece o reconhecimento dos acordos e das convenções coletivas de trabalho, bem como no tocante aos arts. 611-A, I, e 611-B, XVII e parágrafo único, da CLT, que são absolutamente claros a respeito da possibilidade de flexibilização, como ocorreu *in casu*, porquanto as regras sobre duração do trabalho não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, constituindo, portanto, objeto lícito da CCT em apreço; b) ao disposto no art. 7º, XIII, da CF, pois, ainda que haja a extrapolação da jornada de duração semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, o próprio instrumento normativo prevê a folga compensatória de 72 (setenta e duas) horas, em condições mais favoráveis e de interesse dos trabalhadores, após o término do período de embarcação, cuja jornada não é desarrazoada a ponto de afrontar o princípio da dignidade da pessoa humana, além de que, o Acordo Coletivo de Trabalho em apreço foi negociado por 6 (seis) anos, o que deve ser prestigiado por esta Justiça Especializada, em face das peculiaridades que envolvem as condições de trabalho dos marítimos, o que permite validar o instrumento normativo sem que haja atentado à Carta Magna, mormente porque há outras situações nesse sentido já sufragadas por esta Corte Superior; c) às referidas normas, que são dotadas de eficácia plena e,

portanto, de aplicação imediata, porquanto inseridas no ordenamento jurídico pátrio, presumindo-se, pois, a sua constitucionalidade, razão pela qual o Anexo da Cláusula 3ª é plenamente válido em sua totalidade; d) ao disposto no § 3º do art. 8º da CLT, *verbis*: “no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”; e) às decisões proferidas pelo saudoso Ministro Teori Zavascki, no processo STF-RE-895.759, e pelo Ministro Roberto Barroso, no processo STF-RE 590.415, no sentido de que a Constituição de 1988, em seu art. 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção 98/1949 e na Convenção 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho; f) à tese fixada pelo Pleno do Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, no sentido de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivas 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”; g) à jurisprudência da SDC desta Corte, que firmou o entendimento de que as normas coletivas envolvendo os trabalhadores marítimos devem ser prestigiadas, haja vista as peculiaridades que envolvem as suas condições de trabalho.

5. Oportuno assinalar que, não obstante o disposto na OJ 410 da SDI-1 do TST e no art. 611-B, IX, da CLT, tal situação não se amolda à hipótese dos autos, uma vez que a referida cláusula, em nenhum momento, suprimiu ou reduziu o direito ao repouso semanal remunerado, mas, ao contrário, o preserva expressamente, como acordado pelas Partes, principalmente porque a lei é clara ao prever que o descanso semanal se dará preferencialmente aos domingos, e não apenas aos domingos, justamente por depender da atividade econômica desempenhada que, *in casu*, refere-se aos trabalhadores marítimos, daí porque o Anexo da Cláusula 3ª encontra-se em perfeita harmonia com o disposto no art. 6º, *caput* e parágrafo único, da Lei 10.101/00. Ou seja, quem vai estabelecer se vai ser no domingo, ou não, se não a negociação coletiva? Somente por meio de negociação coletiva é que tem sido admitida tal disposição.

6. Com efeito, revela-se inaplicável a orientação contida na OJ 410 da SDI-1 desta Corte, *in casu*, na medida em que se refere à disposição relativa aos dissídios individuais, de interpretação da lei, e não aos dissídios coletivos, onde impera a regra de que o negociado prevalece sobre o legislado.

7. Por fim, não é demais lembrar que o prestígio à negociação coletiva encontra suas raízes mais profundas na Doutrina Social Cristã, fonte material da CLT, conforme registrado por um de seus redatores, o Min. Arnaldo Süssekind, tal como estampada originariamente na Encíclica “*Rerum Novarum*” (1891), do Papa Leão XIII. Dois princípios que mais devem ser conjugados para se promover a Justiça Social são os princípios da subsidiariedade e da proteção, e nessa ordem. Pelo princípio da subsidiariedade (cfr. *Rerum Novarum*, pontos 8 e 21-22), o Estado não deve se substituir às sociedades menores (famílias, empresas, sindicatos, associações, etc) naquilo em que podem promover o bem e os interesses de seus integrantes. Apenas quando houver efetiva incapacidade dessas sociedades menores é que o Estado intervém no domínio socioeconômico, pelo princípio da proteção (cfr. *Rerum Novarum*, pontos 27-29), editando leis que ajudem a promover o bem comum de seus cidadãos nas diferentes esferas, coibindo os abusos e reestabelecendo o equilíbrio de forças. Nesse sentido, decorre dos princípios da subsidiariedade e da proteção o prestígio à negociação coletiva como melhor meio de compor os conflitos laborais, de forma prévia e autônoma, por aqueles que melhor conhecem as condições de trabalho em cada segmento produtivo, que são os próprios trabalhadores, representados por seus sindicatos de classe, e as empresas (cfr. Ives Gandra Martins Filho, “Manual de Direito e Processo do Trabalho”, Saraiva – 2023 – São Paulo, 28ª

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário Trabalhista nº TST-ROT-1004123-13.2021.5.02.0000, em que é Recorrente **FABIANA - TRANSPORTES MARÍTIMOS LTDA.** e são Recorridos **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e **SINDICATO DOS TRABALHADORES AQUAVIÁRIOS DO GUARUJÁ E REGIÃO.**

RELATÓRIO

O Ministério Público do Trabalho aforou **Ação Anulatória**, com pedido de **tutela antecipada**, em 08/10/21, em face de Fabiana - Transportes Marítimos Ltda. e do Sindicato dos Aquaviários do Guarujá e Região - SINTAGRE, visando que seja declarada a **nulidade do Anexo da Cláusula 3ª** (“tabelas salariais do acordo coletivo de trabalho” e “tabela especial – serviços contínuos”), bem como das **Cláusulas 20ª** (“da contribuição assistencial”) e **22ª** (“da proteção de dados pessoais no banco de dados da empresa”) do **Acordo Coletivo de Trabalho de 2021/2023** (págs. 7-54).

O TRT da 2ª Região julgou **procedentes** os pedidos e **declarou a nulidade do Anexo da Cláusula 3ª**, bem como das **Cláusulas 20ª e 22ª**, ao tempo em que condenou os Réus a publicarem em seus sítios na *internet*, pelo prazo mínimo de 30 dias consecutivos, após o trânsito em julgado, o teor da decisão, deixando claro que as cláusulas foram anuladas, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, até o limite de 30 dias (págs. 1.058-1.074).

Ato contínuo, o TRT-2 **rejeitou** o **s embargos de declaração** opostos pelo **Sindicato obreiro**, e **acolheu** os **declaratórios da Empresa**, apenas para **prestar esclarecimentos**, mas **sem imprimir efeito modificativo** ao julgado (págs. 1.102-1.104).

Inconformada, a **Empresa** (Fabiana - Transportes Marítimos Ltda.) interpõe o presente **recurso ordinário**, visando à reforma do julgado **unicamente** em relação ao **Anexo da Cláusula 3ª** (págs. 1.110-1.122).

Admitido o apelo (págs. 1.124-1.125), foram apresentadas **contrarrazões** pelo **MPT** (págs. 1.127-1.183), tendo sido **dispensada** a remessa dos autos ao *Parquet*, a teor do art. 95, § 2º, I, do RITST.

É o relatório.

VOTO

I) CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade do apelo, dele **CONHEÇO**.

II) MÉRITO

Eis o teor do **Anexo da Cláusula 3ª** do **ACT de 2021/2023**, *verbis*:

“TABELAS SALARIAIS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO” (ANEXO DA CLAUSULA TERCEIRA)

Considerando que os trabalhadores da EMPRESA vêm desenvolvendo suas atividades em diversos horários, com variações de turnos de trabalho e escala de serviços, a EMPRESA continuará promovendo adequação dos horários destes trabalhadores, observadas as necessidades operacionais e a conveniência do serviço a ser praticado, tudo de conformidade com as tabelas salariais abaixo:

TABELA I - DIURNO

Tripulantes (Marítimos)

A jornada de trabalho para os tripulantes será de 12 (doze) horas, com 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso diário, em regime de trabalho de 06 (seis) dias trabalhados para 01 (um) dia de folga. [...]

TABELA II - NOTURNO

Tripulantes (Marítimos)

A jornada de trabalho para os tripulantes será de 12 horas, com 01 hora de intervalo para refeição e descanso diário, em regime de 06 (seis) dias trabalhados para 01 (um) dia de folga. [...]

TABELA I - DIURNO

AOT: Auxiliares de Operações de Terminais

A jornada de trabalho para os auxiliares de operação de terminais será de 12 (doze) horas, com 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso diário, em regime de trabalho de 01 (um) dia trabalhado para 01 (um) dia de folga. [...]

TABELA II - NOTURNO

AOT: Auxiliares de Operações de Terminais

A jornada de trabalho para os auxiliares de operação de terminais será de 12 (doze) horas, com 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso diário, em regime de 01 (um) dia de trabalhado para 01 (um) dia de folga. [...]

TABELA I - DIURNO**SG: Serviços Gerais MEC: Mecânicos não tripulantes**

A jornada de trabalho para os trabalhadores em serviços gerais será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, 220 (duzentas e vinte) horas mensais. [...]

TABELA I - DIURNO**CO: Coordenadores operacionais**

A jornada de trabalho para os coordenadores operacionais será de 12 (doze) horas, com 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso diário, em regime de trabalho de 01 (um) dia trabalhado para 01 (um) dia de folga. [...]

TABELA II - NOTURNO**CO: Coordenadores operacionais**

A jornada de trabalho para os coordenadores operacionais será de 12 (doze) horas, com 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso diário, em regime de trabalho de 01 (um) dia trabalhado para 01 (um) dia de folga. [...]

TABELA I - DIURNO**CA: Coordenadores Administrativos**

A jornada de trabalho para os coordenadores administrativos será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, 220 (duzentas e vinte) horas mensais, distribuídas de acordo com a necessidade da empresa. [...]

TABELA I - DIURNO**AA: Auxiliares Administrativos**

A jornada de trabalho para os auxiliares administrativos será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, 220 (duzentas e vinte) horas mensais, distribuídas de acordo com a necessidade da empresa. [...]. (Cfr. págs. 69-73).

"TABELA ESPECIAL - SERVIÇOS CONTÍNUOS"

Em razão da natureza e especificidade de determinadas atividades marítimas, assim como do local da prestação de serviços, poderá ser implementada a jornada de trabalho para os tripulantes engajados nestas faixas de 07 (sete) dias de trabalho por 07 (sete) dias de descanso ou equivalente, na razão de uma jornada de trabalho por uma jornada de descanso.

Para tais tripulantes, devido às limitações atinentes a atividade marítima, durante os intervalos intrajornada para alimentação e descanso, a Empresa se compromete a suprir as necessidades alimentares *in natura* no café da manhã, almoço e jantar, nos períodos diurnos e noturnos de trabalho. (Pág. 74).

O TRT da 2ª Região, em decisão **complementada** em sede de **embargos declaratórios**, julgou **procedente** o pedido e declarou a **nulidade** do **Anexo da Cláusula 3ª**, pelos seguintes **fundamentos, verbis**:

Mérito

Da nulidade do "Anexo da Cláusula Terceira" das "Tabelas Salariais do Acordo Coletivo" quanto jornada de trabalho diurna e noturna dos Tripulantes, Auxiliares de Operações de Terminais, Coordenadores Operacionais.

[...]

Assim dispõem o artigo 7º, XIII, XV e XXII da CF e artigos 58, 59, § 2º, 61, "caput", da CLT, que o autor entende violados:

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

[...]

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

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

...

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

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

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

[...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Pois bem. É acertado dizer que a vontade coletiva manifestada em legítimas negociações levadas a efeito com amparo no **artigo 7º, XXVI da Constituição Federal devem ser validadas** em razão da **teoria do conglobamento** e nova redação do **art. 8º da CLT**:

[...]

Aliás, com o advento da Lei 13.467/2017 foram aprovadas diversas modificações no texto da CLT, as quais impactaram diretamente os direitos sociais dos trabalhadores, com o fundamento de que as leis deveriam ser adequadas ao novo contexto social. Dentre as **inovações** da citada **Lei 13.467/2017**, foi a inserção do **artigo 611-A** que privilegiou o negociado sobre o legislado. Vejamos:

[...]

A princípio, poderia se concluir que, nos termos do **art. 611 - A, I, da CLT**, o **Anexo da Cláusula Terceira** - das Tabelas Salariais do Acordo Coletivo **não padeceria de qualquer nulidade**, pois **após a reforma trabalhista há autorização legal para a pactuação sobre a jornada de trabalho dos empregados por meio de norma autônoma**.

Ocorre, todavia, que o referido **art. 611- A da CLT não chancela disposições normativas que autorizam a prorrogação de jornada em limite superior ao previsto em lei (art. 61 da CLT)**, ou seja, **10 horas diárias**, na medida em que tais **disposições afrontam norma constitucional** que prevê, como patamar mínimo garantido a todos os trabalhadores, a **redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança**, prevista na Constituição Federal, em seu **inciso XXII do art. 7º**.

Registre-se, por oportuno, que **somente em casos excepcionalíssimos é permitida a prorrogação da jornada de trabalho para além do limite legal**, nos termos do art. 61, caput, da CLT:

"Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto".

Isso, porque, o intenso aumento da jornada de trabalho implica na elevação desproporcional da exposição do trabalhador aos fatores de risco de adoecimentos, presentes no ambiente de trabalho, bem como impede que o trabalhador usufrua do direito fundamental ao lazer, previsto no art. 6º da Constituição Federal, uma vez que jornadas tão extensas impedem o obreiro de cultivar relacionamentos com outros grupos sociais, especialmente o grupo familiar, privando-o da convivência e lazer com os filhos, crianças e adolescentes, em afronta à garantia fundamental prevista no art. 227 da Constituição.

Ressalte-se, ainda, que **é inconstitucional disposição legal que elastece a jornada de trabalho para além das 10 horas permitidas em lei**, na medida em que tais jornadas impactam a saúde e higiene do trabalho.

Frise-se que os limites constitucionais e legais de jornada constituem patamares civilizatórios mínimos inegociáveis, que a sociedade não pode conceber sejam reduzidos, sob pena de afronta à dignidade humana e à valorização mínima destinada pela Constituição ao trabalho (CF/1988, arts. 1º, III e 170, caput).

Nessa ordem de ideias, a declaração judicial de nulidade de cláusula coletiva que prevê jornadas superiores a 10 horas diárias é medida que se impõe sobre a norma contida no § 1º do art. 611-A e 3º do art. 8º da CLT, pois os direitos trabalhistas, dessa forma assegurados em lei e na Constituição Federal, não podem ser flexibilizados, mesmo em negociação coletiva.

Nesse sentido, a jurisprudência do C.TST:

[...]

Além disso, a referida cláusula coletiva em debate prevê jornada de trabalho para os tripulantes engajados em determinadas atividades marítimas nas fainas de 07 dias de trabalho por 07 dias de descanso ou equivalente:

...

TABELA ESPECIAL - SERVIÇOS CONTÍNUOS Em razão da natureza e especificidade de determinadas atividades marítimas, assim como do local da prestação de serviços, poderá ser implementada a jornada de trabalho para os tripulantes engajados nestas fainas de 07 (sete) dias de trabalho por 07 (sete) dias de descanso ou equivalente, na razão de uma jornada de trabalho por uma jornada de descanso. ...

Pois bem. Como muito bem pontuado pelo D. Ministério Público do Trabalho, entende-se por direito à desconexão a liberdade posta ao empregado de poder gozar de seu tempo livre da maneira que lhe aprouver, sem que esteja ligado às atividades laborais. Tal direito tem por escopo a preservação do trabalhador que durante esse tempo irá repor as suas energias (física e mental), por meio do seu reencontro com a vida de relação (social; lazer), espiritual (religiosa), política, familiar ou pelo simples repouso.

Registre-se que as jornadas excessivas de trabalho ocasionam uma fusão entre o ambiente laboral e o familiar, causando a pior e mais perversa de todas as invasões, pois subtrai do trabalhador a autodeterminação do seu tempo de vida.

Ademais, a jornada de trabalho 7x7 prevista na cláusula em debate implica na concessão do DSR somente após o sétimo dia de trabalho, sendo certo que a concessão de repouso semanal remunerado é medida de medicina e segurança do trabalho, com o fim de manter a higidez do trabalhador e proporcionar-lhe momentos de descanso e lazer na companhia da família.

Há previsão constitucional determinando a sua observância (art. 7º, XV da CF/88), dispositivo que resta violado pela concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, nos termos da OJ 410 da SDI-I/TST, que assim prevê: **"REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO.** (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010). Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro."

Nesse contexto, a cláusula coletiva que **estabelece jornada de trabalho 7x7 viola** os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada (art. 5º, X, da CF/88), ao lazer (art. 6º, da CF/88) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF/88), refletindo, assim, na violação ao direito à desconexão do trabalhador em relação ao trabalho nos horários destinados ao descanso, bem como **afronta o art. 248 da CLT.**

Em corolário, emerge a **ineficácia da cláusula "sub examine"**, que **atenta** contra o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como contra os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada (art. 5º, X, da CF/88), ao lazer (art. 6º, da CF/88) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF/88).

Assinale-se, por oportuno, que os delegados e as delegadas presentes na Conferência Internacional do Trabalho (CIT) adotaram, em 10/06/2022, uma resolução para adicionar o princípio de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tornando ilícitas, portanto, as normas que permitem a flexibilização da jornada de trabalho, por afrontarem patamar mínimo de garantias no mundo do trabalho.

Declara-se, pois, a nulidade do "Anexo da Cláusula Terceira" das "Tabelas Salariais do Acordo Coletivo de Trabalho", "Tabela Especial. Serviços Contínuos" do ACT 2021/2023 com a suspensão imediata dos efeitos da cláusula do Acordo Coletivo celebrado entre os réus. (Cfr. págs. 1.061-1.066, g.n.).

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - FABIANA TRANSPORTES MARÍTIMOS LIMITADA

Sustenta a embargante que a decisão se afigura obscura, pois as jornadas impostas aos trabalhadores não embarcados, ou seja, os auxiliares de operações de terminais e os coordenadores operacionais estão calçadas sob o clássico regime do 12 x 36 horas de descanso.

Pois bem. As tabelas I e II relativas às jornadas de trabalho diurnas e noturnas dos Auxiliares de Operações de Terminais e Coordenadores Operacionais na verdade autorizam que a empresa submeta seus empregados a jornadas de 12 (doze) horas diárias, ultrapassando o limite constitucional de 8 (oito), além de desrespeitar o descanso semanal remunerado.

Esclareça-se, ainda, que o regime previsto não é o consagrado 12x36, quando menciona que será concedido um dia de folga para cada dia trabalhado, na medida em que a cláusula anulada não assegura o intervalo mínimo de onze horas consecutivas, entre duas jornadas de trabalho, nos termos do art. 66 da CLT.

Nesse contexto, a questão foi analisada de acordo com o princípio do livre convencimento motivado, sendo certo que não há obscuridade alguma a ser elucidada.

No mais, qualquer outro juízo de valor, a matéria deverá ser objeto de recurso apropriado.

Embargos declaratórios acolhidos apenas para prestar os esclarecimentos supra. (Cfr. págs. 1.102-1.103).

No presente **apelo**, a **Empresa** sustenta que:

a) a jornada especial de trabalho marítimo está prevista nos arts. 248 a 250 da CLT e na **Súmula 96 do TST**, sendo necessário identificar que as **jornadas típicas dos tripulantes** são divididas em dois temas, a saber, “tempo de permanência embarcado” e “jornada de efetivo trabalho”, a fim de que se possa avaliar os excessos, ou não, de jornadas de trabalho e prorrogações não permitidas em lei;

b) o tempo de permanência do trabalhador dentro da embarcação não significa jornada de efetivo trabalho, por se tratar de regime de trabalho especial e que se adequa às condições da **jornada de trabalho especialíssima do trabalho a bordo de embarcações**;

c) nas tabelas salariais anexas à Cláusula 3ª do ACT estão sendo remuneradas todas as horas de permanência do trabalhador marítimo a bordo das embarcações;

d) o trabalhador marítimo, quando a bordo das lanchas da recorrente, fica à espera dos chamados para a realização dos transportes de passageiros de um ponto a outro no estuário do Porto de Santos, sendo este o trabalho exercido pelos empregados da ora Recorrente;

e) dentro da jornada de 12 horas a que os empregados marítimos laboraram ordinariamente, em média, laboram menos de 8 horas por dia, além dos intervalos para refeição (uma hora), lanches e descansos no restante da jornada;

f) o regime de trabalho marítimo é historicamente assim, tanto na dragagem, quanto no *off shore*, nos rebocadores, no apoio marítimo às plataformas de petróleo e na movimentação de transporte por lanchas;

g) as condições a que os empregados estão sujeitos no trabalho marítimo não representam excessos de jornada de trabalho, pois são assim para todas as empresas que empregam marítimos, tal como se verifica em diversos acordos coletivos de trabalho (cfr. ID 148406d), nos quais, assim como nas jornadas fixadas pela cláusula terceira e anexos, os trabalhadores marítimos ficam a bordo por mais de 12 horas, à disposição, porém não em efetivo trabalho;

h) cabe assinalar que a **Seção de Dissídios Coletivos do TST** já se posicionou em relação à permanência do marítimo dentro das embarcações por mais de 14, 15, 18, 24 horas, ou dias, ou mês (cfr. RO-50100-77.2011.5.17.0000, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT de 30/11/16, às págs. 1.114-1.115);

i) juntou aos autos diversos acordos coletivos de trabalho marítimo com empresas que operam no Porto de Santos, inclusive com jornadas maiores do que as discutidas nesta ação anulatória, os quais não foram questionados pelo MPT (cfr. Ids 148406d, 4508847, cbf27b1, 5fd6a43, 83f6d7e, 86e8eb3, db0ba85);

j) em relação à jornada de trabalho em turnos ininterruptos e de revezamento de 12 x 36 horas, dos trabalhadores de terra, não marítimos, assinala que tal jornada é admitida por jurisprudência sedimentada no TST, desde que prevista em norma coletiva (cfr. precedente às págs. 1.121-1.122), assim considerado o trabalho realizado em turno de 12 horas consecutivas, com intervalo de uma hora para refeição e descanso, dia sim, dia não, completando a jornada ordinária mensal de 220 horas;

k) diferentemente dos “tripulantes” que consignam a realização de 6 dias de trabalho de 12 horas por dia, por um dia de folga semanal, os trabalhadores não embarcados, ou seja, os auxiliares de operações de terminais e os coordenadores operacionais realizam suas atividades em terra, sob o clássico regime de 12 X 36 horas, como literalmente descrito nas cláusulas normativas;

l) convém notar que nem sequer as horas extras estão consignadas nas tabelas salariais das referidas funções, uma vez que não há sobrejornada;

m) a validade das normas coletivas convencionadas está amparada na tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 da tabela de repercussão geral, sendo certo que o ajuste de vontades das Partes respeita as peculiaridades do trabalho marítimo em todos os portos brasileiros, assim como no Porto de Santos, como bem demonstram os ACTs juntados aos autos.

Quanto ao mérito, tem-se que o art. 7º, XXVI, da CF estabelece o reconhecimento dos acordos e das convenções coletivas de trabalho, permitindo inclusive a redução dos principais direitos trabalhistas.

Para a devida análise da controvérsia estabelecida nos autos, cabe transcrever o disposto na Orientação Jurisprudencial 410 da SDI-1 do TST e nos arts. 1º da Lei 605/49, 6º, caput e

parágrafo único, da Lei 10.101/00, 611-A, I, e 611-B, XXVII e parágrafo único, da CLT e 7º, XIII, XIV, XV e XXVI, da CF, *verbis*:

Art. 7º

[...]

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

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

OJ 410 da SDI-1

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO.

Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

Lei 605/49

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Lei 10.101/00

[...]

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

Art. 611-A - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais.

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

[...]

IX - repouso semanal remunerado;

[...]

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

[...]

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

In casu, assiste razão à Recorrente, pois a decisão regional foi proferida em contrariedade:

a) ao disposto no **art. 7º, XXVI, da CF**, que estabelece o reconhecimento dos acordos e das convenções coletivas de trabalho, bem como no tocante ao **art. 611-A, I, e 611-B, XVII e parágrafo único, da CLT**, que são absolutamente claros a respeito da **possibilidade de flexibilização**, como ocorreu *in casu*, porquanto as regras sobre **duração do trabalho não são consideradas** como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, constituindo, portanto, **objeto lícito do ACT** em apreço;

b) ao disposto no **art. 7º, XIII, da CF**, pois, ainda que haja a **extrapolação da jornada de duração semanal de 44** (quarenta e quatro) **horas**, o **próprio instrumento normativo prevê a folga compensatória de 72** (setenta e duas) **horas**, e **m condições mais favoráveis e de interesse dos trabalhadores, após o término do período de embarcação**, cuja jornada não é desarrazoada a ponto de afrontar o princípio da dignidade da pessoa humana, além de que, o **Acordo Coletivo de Trabalho** em apreço foi **negociado por 6 (seis) anos**, o que **deve ser prestigiado** por esta **Justiça Especializada**, em face das **peculiaridades que envolvem as condições de trabalho dos marítimos**, o que permite validar o instrumento normativo sem que haja atentado à Carta Magna, mormente porque há outras situações nesse sentido já sufragadas por esta Corte Superior;

c) à **s referidas normas**, que são dotadas de **eficácia plena** e, portanto, de **aplicação imediata**, porquanto inseridas no ordenamento jurídico pátrio, **presumindo-se**, pois, a **sua constitucionalidade**, razão pela qual o **Anexo da Cláusula 3ª** é **plenamente válido em sua totalidade**;

d) ao disposto no **§ 3º do art. 8º da CLT, verbis: "no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da**

vontade coletiva" (g.n.);

e) às **decisões** proferidas pelo saudoso Ministro **Teori Zavascki**, no processo **STF-RE-895.759**, e pelo Ministro **Roberto Barroso**, no processo **STF-RE 590.415**, no sentido de que a Constituição de 1988, em seu **art. 7º, XXVI**, **prestigiou a autonomia coletiva da vontade** e a **autocomposição dos conflitos trabalhistas**, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na **Convenção 98/1949** e na **Convenção 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho**;

f) à **tese** fixada pelo **Pleno do Supremo Tribunal Federal** no **Tema 1.046** da Tabela de Repercussão Geral, no sentido de que *"são constitucionais os acordos e as convenções coletivas 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"*.

Oportuno ressaltar as seguintes **peculiaridades que envolvem as condições de trabalho do marítimo**:

a) os **trabalhadores marítimos**, ainda que divididos nos segmentos de apoio portuário, apoio marítimo, cabotagem, longo curso e dragagem, **encontram-se embarcados de fato** na maioria das vezes, operando também **em alto mar**;

b) o próprio **trabalhador portuário**, muitas vezes, **também se encontra embarcado, sendo impedido**, nos termos da lei, **de sair da embarcação e voltar para sua residência ao fim da sua jornada**, uma vez que deve se fazer presente a bordo da embarcação, **em cumprimento à própria legislação da Marinha do Brasil**, no sentido de **resguardar a embarcação por 24 horas**, como as atividades do porto exigem;

c) ao definir o **quantitativo de trabalhadores** a bordo da embarcação, levando em conta o **porte do navio e suas acomodações**, a empresa condiciona as suas jornadas de trabalho a esse número de trabalhadores, mormente porque **não há** como estabelecer uma jornada de 24 horas, em um regime um por um, onde o trabalhador está embarcado num dia e folga no outro dia;

d) o **Porto de Santos**, especificamente onde há abrangência da instituição sindical, **funciona 24 horas** e realiza diversas **atividades com lanchas e rebocadores**, de modo que **não se pode diferenciar a jornada de trabalho do trabalhador marítimo a um tipo de embarcação**, tendo em vista que a **Marinha não faz tal distinção**, tal como se verifica da Norma nº 202, que trata da condição do apoio portuário, do número de tripulantes, conforme o CTS da embarcação, além de definir quais são as condições de higiene e de segurança do trabalho, bem como uma série de requisitos para ter o tripulante marítimo a bordo.

Cabe assinalar ainda, que, **não obstante** o disposto na **OJ 410 da SDI-1 do TST** e no **art. 611-B, IX, da CLT**, tal situação **não se amolda à hipótese dos autos**, uma vez que a referida **cláusula, em nenhum momento, suprimiu ou reduziu o direito ao repouso semanal remunerado**, mas, ao contrário, **preserva expressamente**, como acordado pelas Partes, principalmente porque a lei é clara ao prever que o **descanso semanal** se dará **preferencialmente aos domingos**, e **não apenas aos domingos**, justamente por depender da atividade econômica desempenhada que, *in casu*, refere-se aos trabalhadores marítimos, daí porque o **Anexo da Cláusula 3ª** encontra-se em **perfeita harmonia** com o disposto no **art. 6º, caput e parágrafo único, da Lei 10.101/00**. Ou seja, quem vai estabelecer se vai ser no domingo, ou não, se não a negociação coletiva? **Somente por meio de negociação coletiva é que tem sido admitida tal disposição.**

Ademais, **se a concessão do repouso semanal** for **antecipada** para o **sábado** ou **postergada** para a **segunda-feira**, necessariamente leva-se o **empregado a trabalhar mais do que 6 (seis) dias**. O problema é fundamentalmente matemático, pois sendo a antecipação para o sábado, o primeiro domingo laborado, cumprindo a norma constitucional, será no oitavo dia, já que se vai trabalhar domingo, segunda, terça, quarta, quinta, sexta e sábado. Pode-se postergar ou antecipar o repouso. A primeira vez em que for postergado terá sete dias sem o repouso.

Desse modo, como não vejo impossibilidade de inclusão dessa matéria em cláusula de negociação coletiva e, matematicamente, não vejo como antecipar sem que a primeira vez que se dê o repouso no domingo seja no oitavo dia o repouso, entendo que **é possível, sim, não se pagar em dobro**, porque, se não, o primeiro domingo que tiver com antecipação nos outros vai ter que ser pago, necessariamente, o dobro do salário.

Com efeito, a meu juízo, também se revela **inaplicável** a orientação contida **OJ 410 da SDI-1** desta Corte, *in casu*, na medida em que se refere à **disposição** relativa aos **dissídios individuais**, de interpretação da lei, e **não ao dissídios coletivos**, onde impera a regra de que o negociado prevalece sobre o legislado.

Ademais, cabe ressaltar que a **jurisprudência da SDC** desta Corte segue no sentido de que **as normas coletivas envolvendo os trabalhadores marítimos devem ser prestigiadas, haja vista as peculiaridades que envolvem as suas condições de trabalho**, consoante os seguintes precedentes:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. MARÍTIMO. PREFIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA. Esta Corte Superior firmou entendimento de que **as normas coletivas envolvendo os trabalhadores marítimos devem ser prestigiadas, haja vista as peculiaridades que envolvem as suas condições de trabalho**. O art. 7.º, XXVI, da Constituição Federal estabelece o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito dos trabalhadores que visa à melhoria de sua condição social. Nesse contexto, é válida a norma coletiva que prefixou o pagamento de 80 horas extras mensais, com dispensa de anotação no livro de bordo (CLT, art. 251). Assim, a ausência de apresentação do livro de bordo não implica em presunção relativa da jornada de trabalho declinada na inicial, porquanto autorizada por norma coletiva e, por conseguinte, não se há como deferir o pagamento de diferenças de horas extras. Incólumes os arts. 7º, XXVI, da Constituição Federal; 251 e 818 da CLT; e 373, II, do CPC de 2015. Os arestos colacionados são inservíveis, uma vez que oriundos de Turmas do TST, hipótese não contemplada no art. 896, 'a', da CLT. Agravo de instrumento não provido. (TST-ARR-235-70.2014.5.12.0016, 5ª Turma, Rel. Min. **Breno Medeiros**, DEJT de 28/09/18, g.n.). [...]

B) RECURSO ORDINÁRIO DO MPT. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA 6ª. JORNADA DE TRABALHO. MARÍTIMO. REBOCADOR. A controvérsia dos autos cinge-se em definir a validade ou não da Cláusula 17ª do ACT 2012/2014 firmado entre a Vale S/A e o Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário do Estado do Espírito Santo - AQUASIND -, na qual se estabeleceu que os marítimos trabalhariam em sistema de revezamento, divididos em duas turmas. Considerando um ciclo de duas semanas, a escala de uma mesma turma seria a seguinte: 48 horas em serviço (2ª e 3ª) x 48 horas de descanso (4ª e 5ª) x 72 horas em serviço (6ª, sábado e domingo) x 48 horas de descanso (2ª e 3ª) x 48 horas em serviço (4ª e 5ª) x 72 horas de descanso (6ª, sábado e domingo). Esta SDC, no julgamento do RO-50000-25.2011.5.17.000, analisando cláusula que estipulava jornada idêntica à dos autos, entendeu (com o voto vencido deste Ministro) pela sua validade, consignando que não havia, nos termos da cláusula, previsão de trabalho por 24, 48 ou 72 horas seguidas, tendo apenas sido estabelecida uma jornada especial de labor, em face das particularidades da atividade, traduzindo a necessidade de o marítimo permanecer embarcado no rebocador. Aplica-se, pois, ao caso atual a jurisprudência dominante da SDC, ficando ressaltado o entendimento do Relator. Recurso ordinário desprovido. (TST-RO-50100-77.2011.5.17.0000, rel. Min. **Maurício Godinho Delgado**, DEJT de 29/11/16).

RECURSO ORDINÁRIO DO MPT. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA 17ª. JORNADA DE TRABALHO. MARÍTIMO. REBOCADOR. A controvérsia dos autos cinge-se em definir a validade ou não da Cláusula 17ª do ACT 2012/2014 firmado entre a Vale S/A e o Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário do Estado do Espírito Santo - AQUASIND -, na qual se estabeleceu que os marítimos trabalhariam em sistema de revezamento, divididos em duas turmas. Considerando um ciclo de duas semanas, a escala de uma mesma turma seria a seguinte: 48 horas em serviço (2ª e 3ª) x 48 horas de descanso (4ª e 5ª) x 72 horas em serviço (6ª, sábado e domingo) x 48 horas de descanso (2ª e 3ª) x 48 horas em serviço (4ª e 5ª) x 72 horas de descanso (6ª, sábado e domingo). Esta SDC, no julgamento do RO-50000-25.2011.5.17.000, analisando cláusula que estipulava jornada idêntica à dos autos, entendeu (com o voto vencido deste Ministro) pela sua validade, consignando que não havia, nos termos da cláusula, previsão de trabalho por 24, 48 ou 72 horas seguidas, tendo apenas sido estabelecida uma jornada especial de labor, em face das particularidades da atividade, traduzindo a necessidade de o marítimo permanecer embarcado no rebocador. Aplica-se, pois, ao caso atual a jurisprudência dominante da SDC, ficando ressaltado o entendimento do Relator. Recurso ordinário desprovido. (TST-RO-1300-47.2013.5.17.0000, Rel. Min. **Maurício Godinho Delgado**, DEJT de 19/06/15).

Por fim, não é demais lembrar que o **prestígio à negociação coletiva** encontra suas raízes mais profundas na **Doutrina Social Cristã**, que nutriu as mais antigas constituições sociais da história.

No dizer do saudoso Min. **Arnaldo Süssekind**, um dos elaboradores do texto da CLT, uma das **fontes materiais** da nossa Consolidação foi a Encíclica **“Rerum Novarum”** (1891), do Papa **Leão XIII**, cujos princípios nortearam e continuam norteando a redação e a exegese do texto consolidado, também levados em conta pela reforma trabalhista de 2017.

Dois princípios que mais devem ser conjugados para se promover a **Justiça Social** são os **princípios da subsidiariedade e da proteção**, e nessa ordem. Pelo **princípio da subsidiariedade** (cfr. *Rerum Novarum*, pontos 8 e 21-22), o Estado não deve se substituir às sociedades menores (famílias, empresas, sindicatos, associações, etc) naquilo em que podem promover o bem e os interesses de seus integrantes. Apenas quando houver efetiva incapacidade dessas sociedades menores é que o Estado intervém no domínio socioeconômico, pelo **princípio da proteção** (cfr. *Rerum Novarum*, pontos 27-29), editando leis que ajudem a promover o bem comum de seus cidadãos nas diferentes esferas, coibindo os abusos e reestabelecendo o equilíbrio de forças.

Nesse sentido, decorre dos princípios da subsidiariedade e da proteção o **prestígio à negociação coletiva** como melhor meio de compor os conflitos laborais, de forma prévia e

autônoma, por aqueles que **melhor conhecem as condições de trabalho em cada segmento produtivo**, que são os próprios trabalhadores, representados por seus sindicatos de classe e as empresas.

Em plena **pandemia** da COVID-19, o Papa **Francisco**, em um de seus pronunciamentos, destacou a importância do respeito ao **princípio da subsidiariedade** para superar a crise:

“Mas por outro lado, os vértices da sociedade devem respeitar e promover níveis intermédios ou menores. Com efeito, é decisiva a contribuição de indivíduos, famílias, associações, empresas, todos os organismos intermédios e até das Igrejas. Com os próprios recursos culturais, religiosos, econômicos ou de participação cívica, eles revitalizam e reforçam o corpo social. **Existe uma colaboração de cima para baixo, do Estado para o povo e de baixo para cima. E este é o exercício do princípio da subsidiariedade** Cada um deve ter a oportunidade de assumir a própria responsabilidade nos processos de cura da sociedade da qual faz parte. **Quando se ativa algum projeto que, direta ou indiretamente, diz respeito a determinados grupos sociais, estes não podem ser excluídos da participação; a sabedoria dos grupos mais humildes não pode ser colocada de lado**” (Audiência Geral de 23/09/20, *vaticannews.va* – grifos nossos).

Ademais, outro princípio da Doutrina Social Cristã que tem dupla vertente, precisa ser aplicado nessa sua dupla vertente, que é o **princípio da solidariedade** (cfr. *Rerum Novarum*, pontos 31-36). Por um lado, o princípio sustenta o **direito dos trabalhadores se associarem em sindicatos para defesa de seus direitos**, mas por outro **coloca as corporações como empreendimento comum de empregados e empregadores**, para produção de bens e serviços oferecidos à sociedade, além do próprio sustento. Nesse sentido, a Doutrina Social Cristã, avessa à visão marxista da **luta de classes** como motor da história (cfr. *Rerum Novarum*, pontos 3 e 9), prega a **união de esforços** de trabalhadores e empresários (cfr. *Rerum Novarum*, pontos 11-13). Em vez do “x” do conflito, o “+” da concórdia (cfr. nosso “Manual de Direito e Processo do Trabalho”, Saraiva – 2023 – São Paulo, 28ª edição, tópico “Doutrina Social Cristã”, págs. 21-25).

No precedente já referido do Min. **Roberto Barroso**, são lapidares suas palavras em defesa da **plena autonomia negocial coletiva**, reafirmada depois na fixação da tese para o Tema 1.046 do STF:

27. (...) A **concepção paternalista** que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, **contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas** e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público.

(...)

28. Nessa linha, **não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho**. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

(...)

48. **Não socorre a causa dos trabalhadores a afirmação, constante do acórdão do TST que uniformizou o entendimento sobre a matéria, de que “o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância”**. Não se pode tratar como absolutamente incapaz e inimputável para a vida civil toda uma categoria profissional, em detrimento do **explícito reconhecimento constitucional de sua autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF)**. As normas paternalistas, que podem ter seu valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. **É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz** (RE 590415, julgado em 30/04/15 – grifos nossos).

Ante o exposto, **DOU PROVIMENTO** ao recurso ordinário para, reformando em parte o acórdão regional, declarar a **validade do Anexo da Cláusula 3ª do ACT de 2021/2023**.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, dar provimento ao recurso ordinário para, reformando em parte o acórdão regional, declarar a validade do Anexo da Cláusula 3ª do ACT de 2021/2023. Vencidos os Ministros Mauricio Godinho Delgado e Lelio Bentes Corrêa, e a Ministra Kátia Magalhães Arruda.

Brasília, 7 de abril de 2025.

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

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 24/04/2025 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.