



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0020095-69.2025.5.04.0121**

Relator: CACILDA RIBEIRO ISAACSSON

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/05/2026

Valor da causa: R\$ 1.104.550,00

Partes:

RECORRENTE: CLAUDIOMIRO SILVEIRA DUARTE

ADVOGADO: ALEXANDRE OLIVEIRA COSTA

RECORRIDO: NAVEGACAO GUARITA S/A -

ADVOGADO: SILVIO LUCIANO SANTOS

ADVOGADO: GUILHERME CAPRARA

ADVOGADO: ARTHUR ALVES SILVEIRA

ADVOGADO: ALEXANDRE MOTTIN VELLINHO DE SOUZA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020095-69.2025.5.04.0121 (ROT)
RECORRENTE: CLAUDIOMIRO SILVEIRA DUARTE
RECORRIDO: NAVEGACAO GUARITA S/A -
RELATOR: CACILDA RIBEIRO ISAACSSON

EMENTA

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. ABALROAMENTO DE EMBARCAÇÃO POR NEGLIGÊNCIA TÉCNICA. A ruptura contratual por justa causa (art. 482, "e", da CLT) é legítima quando comprovada a negligência e imprudência do empregado na condução de embarcação. No caso, o inquérito da autoridade marítima e a prova oral confirmaram que o autor, atuando como piloto, deixou de utilizar equipamentos obrigatórios (radar e binóculo), resultando em colisão com navio fundeado. A manutenção do trabalhador a bordo até o porto de desembarque final, por razões de segurança da navegação e logística náutica, não configura perdão tácito, restando preservada a imediatidade da punição aplicada logo após o término da viagem e apuração mínima dos fatos. Recurso desprovido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE** (CLAUDIOMIRO SILVEIRA DUARTE).

Sustentação oral: *VÍDEO* Adv.: Alexandre Oliveira Costa (PARTE: Claudiomiro Silveira Duarte), Adv.: João Claudio Medeiros Fernandes (PARTE: Navegacao Guarita S/A).

Intime-se.

Porto Alegre, 12 de agosto de 2026 (quarta-feira).



RELATÓRIO

Inconformada com a sentença de improcedência da ação (ID. 466b950), a parte reclamante recorre ordinariamente pelas razões de ID. f513874, buscando a reforma do julgado, relativamente às seguintes matérias: nulidade da justa causa; omissão quanto às condições de navegação; ausência de imediatidade; bis in idem e ônus da prova; uso de celular e tipicidade; estivas e desestivas; desvio de função; jornada de trabalho e salário complessivo; e dano moral.

São apresentadas contrarrazões, ID. 65f8c90.

Sobem os autos ao Tribunal, sendo distribuídos a esta Relatora.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMANTE

1. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

O reclamante pretende a reforma da sentença quanto à manutenção da justa causa. Alega vício estrutural na formação do convencimento judicial. Sustenta que a decisão atribui valor prevalente à prova administrativa, em afronta ao art. 371 do CPC. Afirma que o depoimento do reclamante foi descontextualizado, convertendo narrativa explicativa em confissão de culpa, contrariando o art. 389 do CPC. Pondera que a sentença ignora elementos fáticos essenciais sobre as condições reais de navegação. Destaca a omissão na análise da ausência de imediatidade na aplicação da penalidade, violando o art. 489, § 1º, IV, do CPC, o que configura perdão tácito. Aduz que houve inversão indevida do ônus da prova, exigindo do trabalhador a demonstração de fato negativo, quando incumbia ao empregador comprovar a higidez da justa causa, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, II, do CPC. Argumenta que a decisão constrói uma narrativa de culpa individual dissociada da realidade contratual, transferindo indevidamente os riscos da atividade econômica, em afronta ao princípio da alteridade (art. 2º da CLT). Requer a reversão da justa causa. Alega que o uso de telefone celular integrava a rotina operacional e era utilizado pela empresa como ferramenta de comunicação interna. Sustenta que inexistia vedação expressa à sua utilização. Afirma que não há conduta típica apta a ensejar justa causa, nos termos do art. 482 da CLT. Pondera que a sentença desconsidera o contexto normativo interno da reclamada. Alega que a decisão não enfrentou as condições concretas de navegação, que constituem o núcleo fático da controvérsia. Menciona que a visibilidade estava comprometida, os equipamentos auxiliares de navegação apresentavam falhas e a condução da embarcação exigia atuação em condições técnicas adversas. Sustenta que a sentença se limita a afirmar genericamente que "a prova afasta tais alegações",



sem indicar o elemento probatório ou como a prova oral neutralizaria as condições descritas. Afirma que se trata de fundamentação aparente, vedada pelo art. 489, § 1º, IV, do CPC. Pondera que a própria sentença reconhece a complexidade da atividade, o que reforça a tese autoral.

Passo à análise.

A matéria foi assim decidida na origem (ID. 466b950, fl. 591):

[...]

A prova documental - em especial o inquérito administrativo da Marinha do Brasil - e a prova oral produzida afastam as alegações da inicial tanto no que respeita à irregularidade do posicionamento da embarcação atingida quanto às condições dos equipamentos da embarcação conduzida pelo autor.

A perícia realizada à época nas embarcações concluiu que a causa determinante do acidente foi imprudência em razão do erro de manobra e navegação da embarcação N/T GUAIBA. Concluiu que houve a "inobservância de medidas de precaução e segurança, de consequências previsíveis, que se faziam necessárias no momento para evitar o acidente de navegação, qual seja, NÃO utilizar o binóculo e os equipamentos radar adequadamente que existe no passadiço e seus recursos de escala disponíveis" (ID 69d2c01). De outra parte, a testemunha Carlos Roberto, trazida pelo reclamante, informa que "o radar da embarcação Guaíba em princípio estava funcionando, vinham navegando e o descuido aconteceu na virada do medanha; que acredita que o radar do Guaíba tenha marcado a presença do NM Rio Grande" (grifei).

O próprio reclamante, ao prestar depoimento no inquérito, reconhece a sua responsabilidade ao declarar que "O AIS não estava operando bem, a correnteza me atrapalhou, o vento estava forte, estava cansado dado minha escala de serviço apertada, bem como não havia descansado bem, pois recebi notícias familiares que abalaram me emocional" (sic).

Também ficou comprovado nos autos que a embarcação não estava operando com excesso de carga e que as condições meteorológicas estavam normais.

O depoimento da testemunha trazida pela reclamada, Volmir, esclarece que a navegação estava sendo feita pelo piloto automático, "que o desvio da rota que aconteceu no caso do Guaíba demora a acontecer, mais de cinco minutos, a menos que tenha muito vento o que não era o caso naquela oportunidade; que o piloto automático mantém o barco em linha reta e o vento lentamente vai tirando a embarcação da rota, por isso tem que ser observados os equipamentos e sendo corrigida a rota do piloto automático".

A desídia, via de regra, não se configura com a prática de um ato isolado mas por uma série de atos faltosos de menor gravidade. Assim, a gravidade da falta é percebida pela sua reiteração, de modo que o comportamento faltoso do trabalhador há de ser habitual. No entanto, de forma excepcional, a desídia pode restar configurada em um ato único. Segundo Russomano (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 17ª edição, Forense, pág. 667), "Se vamos considerar a desídia através de uma de suas formas mais comuns - ausências injustificadas ao trabalho - é claro que a habitualidade será seu requisito essencial. Mas se o eletricitista, negligenciando no trabalho, faz uma instalação errada e disso resulta a inutilização do conjunto de máquinas adquiridas pela empresa, é claro que esse fato, embora isolado, é mais do que suficiente - pela gravidade das consequências e pela extensão dos prejuízos - para a sua despedida sumária."



Na espécie, portanto, tendo restado inequívoca a imprudência /negligência do reclamante e a gravidade da falta - tanto em razão do risco a que expôs os tripulantes de ambas as embarcações como, ainda, em razão do sensível prejuízo experimentado pela empregadora - não há como ser afastada a justa causa que lhe foi aplicada.

Destaco que o autor não produziu prova de que tenha sido advertido verbalmente diante dos tripulantes da embarcação, o que afasta, de pronto a alegação de dupla penalidade por um único ato.

De outra banda, não se cogita da ausência de imediatidade na aplicação da penalidade na medida em que o reclamante estava embarcado e a despedida ocorreu tão logo concluído o inquérito administrativo e com o desembarque em Porto Alegre (ponto final da viagem).

Rejeito, por conseguinte, os pedidos da letra "a" da inicial.

[...]

Ao exame.

A justa causa, por se tratar da penalidade mais grave aplicável ao empregado, exige prova robusta, clara e inequívoca de sua ocorrência, cujo ônus recai sobre o empregador, nos termos do art. 818, II, da CLT e do art. 373, II, do CPC, por se tratar de fato extintivo do direito do trabalhador às verbas rescisórias imotivadas.

No caso concreto, verifico que o conjunto probatório trazido aos autos ampara a tese da defesa e confirma a gravidade da conduta do reclamante, justificando a ruptura contratual por justa causa, com fulcro no art. 482, alínea "e", da CLT (desídia no desempenho das respectivas funções).

É incontroverso que, na madrugada do dia 17.07.2024, por volta das 00h10min, o reclamante, exercendo as funções de Mestre Fluvial e Piloto de plantão da embarcação NM "Guaíba" (ID 69965de, fl. 332, 335) colidiu com a embarcação "M/V Rio Grande", que se encontrava fundeada na área Golf 03 do Porto de Rio Grande, RS (ID cec4113, fls. 340). O abaloamento gerou graves danos materiais e resultou em um prejuízo de R\$ 1.250.000,00 (um milhão, duzentos e vinte e cinco mil reais) para a reclamada, valor este pago à proprietária do navio atingido por meio de transação civil (ID cec4113, fl. 341).

O inquérito administrativo sobre acidentes e fatos da navegação instaurado pela Capitania dos Portos do Rio Grande do Sul (IAFN 24-2025) concluiu que a causa determinante do acidente foi a imprudência do reclamante na condução do navio "Guaíba" (ID 69d2c01, fl. 527). A perícia técnica realizada pela autoridade marítima constatou que o reclamante agiu com negligência ao deixar de utilizar adequadamente os equipamentos de radar e binóculo disponíveis no passadiço, bem como ao confundir as luzes da embarcação fundeada com as luzes terrestres da cidade de São José do Norte (ID 7badb1c, fl. 481).



Diferentemente do que sustenta o recorrente, a conclusão do inquérito administrativo não foi analisada de forma isolada ou vinculante, mas sim em harmonia com as demais provas produzidas em juízo. O próprio reclamante, em seu depoimento prestado em audiência (ID 8808404, fl. 576), confirmou que não havia dormido direito e que se confundiu com a forte iluminação de São José do Norte e que, quando percebeu a presença do outro navio, já estava muito próximo, não conseguindo evitar a colisão (ID 8808404, fl. 576).

As alegações do autor de que os equipamentos de navegação estavam inoperantes e de que a carga obstruía a visão foram refutadas pela prova testemunhal. A testemunha Volmir Ribeiro Ferreira, supervisor de gestão náutica da reclamada asseverou que todos os equipamentos da embarcação "Guaíba" (radar, GPS, AIS e câmeras) estavam em pleno funcionamento no momento do acidente, o que foi confirmado pela inspeção posterior da Marinha do Brasil e pela própria seguradora da empresa, que não encontraram falhas mecânicas ou eletrônicas. A mesma testemunha esclareceu que a navegação com carga máxima de contêineres na quarta altura faz parte da rotina operacional e que, mesmo nessa condição, é perfeitamente possível visualizar a proa e a linha do horizonte. Afirmou, ainda, que o desvio de rota que levou à colisão ocorreu de forma lenta e gradual, levando mais de 5 minutos para se concretizar, de modo que, se o reclamante estivesse atento aos instrumentos ou à observação visual, teria evitado o acidente facilmente (ID 8808404, fl. 578-580).

No que tange ao requisito da imediatidade, entendo que não assiste razão ao recorrente. O sinistro ocorreu na madrugada de 17.07.2024 (ID 69965de, fl. 332). A dispensa por justa causa foi aplicada em 25.07.2024 (ID e776f0a, fl. 327). O lapso temporal de apenas 9 dias revela-se razoável e plenamente justificado pelas peculiaridades da atividade náutica. O reclamante encontrava-se embarcado em escala de 14 dias de trabalho por 7 dias de folga (ID 9d6c6d7, fl. 2), sendo inviável que a reclamada procedesse ao seu desligamento imediato em meio à rota de navegação, sem que a embarcação aportasse em segurança e sem que houvesse uma apuração mínima dos fatos pela Capitania dos Portos e pela própria gerência da empresa.

Ademais, a manutenção do reclamante em atividade operacional durante o restante da viagem de retorno a Porto Alegre decorreu de imperativo logístico e de segurança da navegação, não representando qualquer tolerância ou perdão por parte do empregador.

Quanto à alegação de *bis in idem*, verifico que o reclamante não se desincumbiu do ônus de provar que tenha sofrido qualquer punição formal prévia pelo mesmo fato (art. 818, I, da CLT). Eventual repreensão verbal imediata realizada pelo comandante da embarcação no momento do ocorrido constitui mera orientação operacional e de segurança, não se confundindo com a aplicação de penalidade disciplinar formal, a qual foi exercida de forma única e legítima pela reclamada por meio da dispensa motivada em 25.07.2024 (ID e776f0a, fl. 327).



Por fim, a gravidade da conduta do reclamante, que agiu com manifesta imprudência ao utilizar o celular pessoal durante a pilotagem noturna de uma embarcação de grande porte carregada com 86 contêineres (ID 69965de, fl. 335-336), resultando em colisão de grandes proporções, autoriza a aplicação direta da penalidade máxima da justa causa, sendo prescindível a gradação prévia de penas disciplinares. Ainda que o celular fosse ferramenta de comunicação, o uso durante manobra crítica noturna, em substituição aos equipamentos de bordo (radar/binóculo), permanece configurando negligência grave.

Portanto, nego provimento ao recurso do reclamante neste tópico, mantendo a sentença de origem que validou a dispensa por justa causa.

2. ESTIVAS E DESESTIVAS

O reclamante pretende a reforma da sentença quanto ao indeferimento do pagamento das operações de estiva e desestiva. Alega que a decisão incorre em vício de valoração da prova, analisando isoladamente os contracheques e desconsiderando a prova documental operacional e a prova oral, em afronta ao art. 371 do CPC. Sustenta que os relatórios de estiva e desestiva demonstram a existência de duas operações autônomas por ciclo operacional, com início, término e finalidade distintos. Menciona que a prova testemunhal reforça a realização de duas operações e que o pagamento não correspondia integralmente a ambas. Afirma que a sentença viola o art. 489, § 1º, IV, do CPC, ao não enfrentar o conteúdo da prova oral. Pondera que a quitação trabalhista exige correspondência específica entre a obrigação e o pagamento. Defende a aplicação do princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos prevalecem sobre os documentos. Aduz que a sentença, ao privilegiar a forma sobre a realidade, afasta-se da lógica estruturante do Direito do Trabalho. Acrescenta que a decisão conduz ao enriquecimento sem causa do empregador, vedado pelo art. 884 do CC. Requer o reconhecimento de que realizava operações de estiva e desestiva, que tais operações são autônomas, que o pagamento não contemplava ambas, e que são devidas as diferenças postuladas.

A sentença está assim fundamentada (ID. 466b950, fl. 598):

[...]

Examinados os contracheques do autor, constato o pagamento da parcela CARGA E DESCARGA desde o início do contrato de trabalho, em valores variáveis, evidenciando que seu pagamento está diretamente vinculado à participação do obreiro nessas operações. Considerando que a vantagem não tem previsão na lei ou nas normas coletivas, é de se considerar que sua origem é o regulamento da empresa que tem liberdade para estabelecer os parâmetros para seu pagamento.

Indefiro a pretensão da letra "i" da inicial.

[...]



Examino.

Os contracheques do reclamante demonstram o pagamento regular e habitual de valores sob a rubrica "00090 CARGA E DESCARGA" (ID f393ad2, fls. 199, 200, 201). Calculados em valores variáveis de acordo com a movimentação realizada.

A rubrica em questão, por sua própria denominação e natureza, visa a contraprestar o ciclo completo de movimentação de mercadorias na embarcação, abrangendo tanto a estiva (carga) quanto a desestiva (descarga) (ID e776f0a, fl. 328).

Embora a preposta da reclamada tenha declarado em audiência que, a partir de maio de 2024, após paralisação dos trabalhadores, a empresa passou a pagar de forma destacada a estiva e também a desestiva (ID 8808404, fl. 577), tal fato decorreu de nova pactuação coletiva e aprimoramento do registro das atividades, não gerando direito a diferenças retroativas. O pagamento efetuado no período anterior sob a rubrica unificada "Carga e Descarga" era válido e remunerava adequadamente o esforço despendido pelo trabalhador no ciclo operacional.

O reclamante não apresentou demonstrativo matemático específico de diferenças que entendesse devidas em relação a viagens realizadas, ônus que lhe incumbia por se tratar de fato constitutivo do seu direito (art. 818, I, da CLT).

Mantenho a sentença de improcedência neste tópico.

3. DESVIO DE FUNÇÃO

O reclamante pretende a reforma da sentença quanto ao desvio de função. Alega que a decisão ignorou documentos internos que demonstram o exercício reiterado da função de cozinheiro. Menciona a habitualidade da atividade e a ausência de contraprestação específica. Sustenta que a previsão genérica de atribuições não legitima o acúmulo permanente de funções distintas.

Analiso.

A decisão da origem indeferiu o pedido, sob os seguintes fundamentos (ID. 466b950, fl. 597):

2.3 Diferenças salariais. Substituição/desvio de função.

Alega o autor que substituíra o comandante da embarcação com habitualidade, em todas as suas ausências e nas atividades diárias, sem receber qualquer valor adicional. Postula o pagamento de diferenças salariais, estimando que atuava diariamente 60% do tempo como comandante e 40% como piloto.

A reclamada contesta asseverando que o autor sempre executou as atividades para as quais foi contratado e que incluíam a substituição do comandante.



O documento de ID 3aab137 - não impugnado - descreve as atividades que integram o conteúdo ocupacional da função de mestre fluvial e que incluem a substituição do comandante em todas as suas faltas. Não há, por conseguinte, desvio de função ou direito a salário substituição.

O desvio de função caracteriza-se quando o empregado é contratado para exercer um cargo, mas passa a desempenhar, de forma habitual e predominante, atribuições exclusivas de outra função de maior complexidade e melhor remunerada, sem a devida contraprestação. O salário substituição, por sua vez, pressupõe a substituição de caráter não eventual de outro empregado, nos termos da Súmula 159 do TST.

No caso dos autos, verifico que o descritivo de cargo da função de Mestre Fluvial (ID 3aab137, fl. 344) estabelece expressamente como atribuição do cargo "substituir legalmente o comandante em todas as suas faltas". Portanto, as substituições operacionais realizadas pelo reclamante durante os períodos de descanso ou ausência eventual do comandante constituem obrigações contratuais inerentes à sua própria função, pelas quais já era devidamente remunerado. Aplica-se à espécie o disposto no art. 456, parágrafo único, da CLT, segundo o qual, inexistindo cláusula expressa em contrário, entende-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Ademais, o reclamante não indicou nenhum paradigma específico para fins de salário substituição de caráter definitivo ou em substituição exclusiva e não eventual, o que inviabiliza o acolhimento da pretensão (ID 7857a6d, fl. 150).

Quanto ao alegado acúmulo da função de cozinheiro, os demonstrativos de pagamento de salário juntados aos autos revelam que, nos meses em que o reclamante exerceu tais atividades a bordo, a reclamada efetuou o pagamento destacado da parcela "00091 Bonificação Cozinha 55%" (ID f393ad2, fls. 204, 205, 212, 235). Em estrita observância à cláusula 7ª da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria (ID 67cb196, fls. 412).

Portanto, não há falar em prestação de trabalho gratuito ou desvio funcional ilícito, uma vez que as atividades desempenhadas estavam amparadas pelo contrato de trabalho e foram devidamente contraprestadas pela empregadora.

Nego provimento.

4. JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO COMPLESSIVO

O reclamante pretende a reforma da sentença quanto à validade do regime remuneratório adotado. Alega que a decisão ignora a realidade da prestação de serviços e a vedação ao salário comlessivo. Sustenta que laborava em jornadas superiores a 12 horas diárias, acumulava funções e percebia valores fixos mensais sob a rubrica de horas extras, independentemente da variação da jornada. Afirma que tal



sistemática configura salário complessivo, prática vedada pelo Direito do Trabalho, conforme os arts. 457 e 464 da CLT e a súmula 91 do TST. Pondera que a fixação prévia de horas extras mensais é incompatível com a natureza da atividade e a realidade contratual. Argumenta que a aplicação do Tema 1.046 do STF foi indevida, pois não houve demonstração de vantagens compensatórias ao trabalhador, efetiva negociação ou concessões recíprocas. Defende que o princípio da primazia da realidade impõe que a norma coletiva não prevaleça quando descolada do contrato real. Menciona que a prova oral confirma o descompasso entre a jornada real e a remuneração fixa, evidenciando que o reclamante laborava além do limite remunerado. Requer a declaração de nulidade do regime de pagamento fixo de horas extras, o reconhecimento do salário complessivo e a condenação da reclamada ao pagamento das horas extras efetivamente prestadas, com os reflexos legais.

A sentença foi proferida nos seguintes termos (ID. 466b950, fl. 599):

[...]

O horário de trabalho dos marítimos é tratado em capítulo apartado da CLT, não se aplicando a eles as regras do título I, capítulo II, que trata da duração do trabalho. A jornada de trabalho dos marítimos vem regulamentada no título III, capítulo I, seção VI, onde, no art. 248, é estabelecido que a jornada de trabalho é de oito horas, exigidas entre a 0 e 24 horas de cada dia civil, contínua ou intermitentemente, a critério do comandante, desde que cada período não seja inferior a uma hora.

De outra banda, as especificidades da atividade a bordo redundam, ainda, nas diversas disposições normativas acerca da jornada de trabalho e compensação como, por exemplo, a distribuição das folgas (v.g. cláusula 28 do ACT de ID 8b96670) e principalmente, o que consta da cláusula 9ª da mesma norma coletiva, renovada nas convenções coletivas subsequentes:

"CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS PACTUADAS Não obstante o disposto nos arts. 249 e 250 da CLT, mas atendendo às circunstâncias especiais da prestação de serviços a bordo das embarcações na navegação interior, as quais desaconselham o aponte direto das horas extras de trabalho, as partes pactuam não proceder ao aponte do trabalho suplementar e convencionam, tão somente pelo período de vigência da presente convenção, o pagamento de 91 (noventa e uma) horas extras mensais a cada tripulante, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a soldada-base, tenha ou não o tripulante exercido o horário normal ou que tenha ultrapassado ou não o limite das 91 (noventa e uma) horas extras. As horas extras ora pactuadas não se incorporarão ao salário dos tripulantes, podendo a matéria vir a ser regulada de maneira diversa, segundo o interesse das partes, quando do término da vigência da presente convenção.

PARÁGRAFO ÚNICO As partes reconhecem que o regime de horas extraordinárias fixado nesta clausula constitui, nos termos dos artigos 8º, § 3º, combinado com o 611-A, § 1º, da CLT, condição mais benéfica aos empregados do que aquelas previstas no Título 3, Capítulo I, Seção 6, da CLT, que regula a jornada de trabalho do aquaviário." (ID 8b96670)

O reclamante, em sua manifestação de ID 1e9a9eb, não nega que o trabalho tenha se desenvolvido nos moldes declinados da defesa (sistema de quartos). A par disso, a própria narrativa inicial é no sentido de que prestava serviços por cerca de 12 horas



diárias, o que se coaduna com o labor nesse sistema, destacando-se que em nenhum momento o reclamante afirma ter laborado as 12 horas ininterruptamente.

Fixada a jornada efetiva total, portanto, em 12 horas diárias, o autor prestou diariamente quatro horas extras que, multiplicadas por 21 dias no mês (14 trabalhados, 7 de folga, e 8 trabalhados - no máximo), totaliza 88 horas extras mensais, importe inferior ao de horas extras pagas mensalmente por força das normas coletivas (91).

Indefiro, portanto, a pretensão da letra "c" da inicial.

No que respeita aos intervalos intrajornada, o horário de trabalho antes examinado denuncia a regular fruição do intervalo intrajornada de uma hora, o que impõe a rejeição do pedido da letra "d" da inicial.

Como salientado anteriormente, ao trabalhador marítimo não se aplicam os artigos 66, 67 e 71 da CLT, por se tratar de categoria cuja duração de trabalho possui regramento específico (artigos 248 e seguintes da CLT e normas coletivas específicas), razão pela qual rejeito também a pretensão da letra "e" da inicial.

Considerando que o regime de 14 x 7 acusa a concessão de folgas em número superior ao de domingos e feriados mensais, reputo compensados os domingos e feriados laborados a cada mês (v.g. cláusula 27 - ID 8b96670) e indefiro também a pretensão da letra "g" da inicial.

Por fim, diante do reconhecimento do correto pagamento das jornadas de trabalho, na forma das disposições normativas, e considerando que o adicional noturno foi pago também na conformidade do ajustado em nível coletivo, indefiro a pretensão da letra "f" da inicial.

[...]

Aprecio.

A jornada de trabalho dos trabalhadores marítimos possui regramento especial na CLT, especificamente nos arts. 248 a 252, que preveem jornada normal de 8 horas diárias, contínuas ou intermitentes, a critério do comandante (art. 248). Todo o tempo de serviço efetivo que exceder as 8 horas diárias é considerado trabalho extraordinário (art. 249).

Todavia, dadas as peculiaridades do labor embarcado, marcado por oscilações na rotina e pela dificuldade de controle tradicional de ponto, as Convenções Coletivas de Trabalho da categoria (cláusula 9ª) pactuaram o pagamento pré-fixado de 91 horas extras mensais com o adicional de 50% sobre a soldada-base, independentemente de o trabalhador ter realizado ou não horas suplementares (ID 8b96670, fls. 413, 434).

A validade de tal pactuação coletiva encontra amparo direto na tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 da Repercussão Geral, que consagrou a constitucionalidade das normas coletivas que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. A prorrogação da jornada e a forma de remuneração das horas



extraordinárias constituem direitos de natureza disponível, inserindo-se plenamente na esfera da autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que é válida a cláusula de norma coletiva que prevê a prefixação de horas extras para a categoria dos marítimos, considerando as especificidades da atividade. Nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO DO MPT. AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA COLETIVA. TRABALHADORES MARÍTIMOS E FLUVIÁRIOS. PREFIXAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. VALIDADE. PECULIARIDADES DO TRABALHO EMBARCADO. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. TEMA 1046 DO STF . 1. Discute-se a validade da Cláusula 10ª da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre sindicatos de trabalhadores e de empresas de navegação (SINCONMAQ e SINDARPA), que estabelece o pagamento mensal de 120 horas extras, com adicional de 50%, integradas à remuneração dos marítimos e fluvialários. 2. O labor embarcado distingue-se por condições operacionais próprias - permanência prolongada a bordo, alternância entre períodos de navegação, carga/descarga, fundeio e manobras, além de escalas contínuas de trabalho e descanso - que dificultam o controle individualizado da jornada e tornam razoáveis a adoção de formas compensatórias e pré-fixadas de remuneração do sobrelabor, ajustadas por negociação coletiva. 3. A jurisprudência consolidada desta Corte Superior tem admitido, em face dessas peculiaridades, a validade de cláusulas coletivas que prefixam o pagamento de horas extraordinárias a empregados marítimos, desde que acompanhadas do respectivo adicional, em prestígio à autonomia coletiva da vontade e à adequação setorial negociada. 4. O Supremo Tribunal Federal, ao fixar a tese de repercussão geral no Tema 1046, reconheceu a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. 5. A prefixação de horas extraordinárias não suprime o direito ao sobrelabor nem vulnera direitos fundamentais do trabalhador, configurando modalidade legítima de remuneração negociada em função das particularidades do trabalho no mar. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (ROT-0000394-28.2021.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 09/06/2026).

AGRAVO INTERNO DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MARÍTIMO. TRABALHADOR EMBARCADO. HORAS EXTRAS PRÉ-CONTRATADAS. NORMA COLETIVA DISCIPLINANDO A MATÉRIA. APLICAÇÃO DA TESE VINCULANTE FIXADA NO TEMA 1046 DO STF NA DECISÃO AGRAVADA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. A Corte Regional condenou a Reclamada a pagar horas extras ao reclamante, muito embora existisse norma coletiva disciplinando a matéria. II. Na decisão agravada foi dado provimento ao recurso de revista da Reclamada para declarar a validade da norma coletiva na qual se prevê o adicional de turno correspondente a 197 horas extraordinárias, sendo 50 (cinquenta) horas remuneradas com 100% de acréscimo e 147 (cento e quarenta e sete) horas remuneradas com 50%, calculadas de acordo com a fórmula estabelecida na referida norma, bem como para afastar a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras e reflexos. III. Ora, em 02/06/2022, o STF pacificou a questão da autonomia negocial coletiva, fixando tese jurídica no Tema 1046 de sua Tabela de Repercussão Geral, no sentido de que "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens



compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". III. Logo, a regra geral é da validade das normas coletivas, ainda que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, com exceção dos direitos absolutamente indisponíveis, assim entendidos aqueles infensos à negociação sindical, que encontram explicitação taxativa no rol do art. 611-B da CLT. IV. No caso dos autos, o objeto da norma convencional refere-se às horas extras pré-contratadas por meio de norma coletiva, matéria que não se enquadra na vedação à negociação coletiva, nos termos da tese descrita no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral da Suprema Corte. V. Ainda que se trate de labor em turnos ininterruptos de revezamento, a pretensão da parte Autora de declarar a nulidade da norma coletiva que fixou jornada do Reclamante, por ter turnos de revezamento superiores a 8 horas diárias, vai de encontro à tese fixada pelo STF no Tema 1046 de repercussão geral, pois implicaria em não se aplicar os instrumentos coletivos de trabalho que já pré-fixavam as horas extras e a jornada. VI. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. VII. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (Ag-ED-RR-27-85.2022.5.17.0010, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 10/04/2026).

Ademais, no caso dos autos, a prova oral e a própria narrativa da petição inicial demonstram que o reclamante trabalhava em regime de quartos, cumprindo escala de 6 horas de trabalho por 6 horas de descanso (ID 8b96670, fls. 170, 576-577). Esse sistema totaliza 12 horas diárias de efetivo labor (8 horas normais e 4 horas extras diárias). O reclamante trabalhava embarcado por 14 dias consecutivos e usufruía de 7 dias de folga em terra (ID 9d6c6d7, fl. 2). Multiplicando-se as 4 horas extras diárias pelos 14 dias de embarque por ciclo, verifica-se que o reclamante realizava, em média, de 80 a 88 horas extras mensais.

Portanto, o pagamento fixo de 91 horas extras mensais efetuado pela reclamada (ID f393ad2, fls. 199, 200, 201) revela-se benéfico e suficiente para remunerar todo o labor extraordinário prestado pelo autor, não havendo falar em diferenças devidas.

Tampouco prospera a tese de salário complessivo. O salário complessivo caracteriza-se pelo pagamento de importância fixa e global para remunerar diversos direitos de forma englobada, sem discriminação das parcelas. No caso em apreço, os demonstrativos de pagamento de salário evidenciam que a parcela referente às horas extraordinárias era paga de forma destacada e individualizada sob a rubrica "00016 Horas Extras 50%" (ID f393ad2, fls. 199, 200, 201). Com estrita observância das tabelas de soldadas-base previstas nas normas coletivas (ID 67cb196, fl. 411).

No que tange aos intervalos intrajornada, interjornadas e repousos semanais remunerados, o regime especial de revezamento em quartos (6 horas de trabalho por 6 horas de descanso) garante a fruição adequada dos períodos de descanso e alimentação a bordo. Conforme decidido na origem, ao trabalhador marítimo não se aplicam as regras gerais dos artigos 66, 67 e 71 da CLT, por possuir regramento especial próprio na legislação e nas normas coletivas, as quais foram integralmente respeitadas pela reclamada.

Nego provimento ao recurso neste tópico.

5. DANO MORAL



O reclamante pretende a reforma da sentença quanto ao indeferimento do pedido de indenização por dano moral. Alega que a decisão incorre em omissão por não examinar o abuso do poder disciplinar do empregador. Sustenta que foi formalmente responsabilizado por sinistro náutico, submetido a procedimento administrativo com imputação de conduta culposa, afastado do mercado de trabalho sob a pecha de falta grave e teve sua conduta profissional questionada. Afirma que o empregador exerceu irregularmente o poder disciplinar, nos termos do art. 187 do CC, aplicando justa causa sem prova robusta, com base em interpretação distorcida da prova, em contexto operacional adverso ignorado pela empresa, após manutenção do trabalhador em atividade (perdão tácito) e possivelmente com duplicidade sancionatória. Menciona que a imputação indevida de falta grave, acompanhada de circunstâncias que evidenciam abuso ou exposição do trabalhador, enseja indenização por dano moral. Destaca que a imputação de culpa técnica em sinistro relevante, a repercussão profissional potencial, a submissão a procedimento administrativo e a ruptura contratual sob estigma de falta grave configuram dano à honra objetiva. Pondera que estão presentes os requisitos da responsabilidade civil: conduta ilícita, dano e nexo causal, decorrentes dos arts. 186 e 927 do CC. Aduz que a sentença não enfrenta a gravidade da imputação, o contexto técnico do sinistro, o impacto profissional da justa causa nem o abuso do poder disciplinar, violando o art. 489, § 1º, IV, do CPC. Requer a condenação da reclamada ao pagamento de indenização compatível com a gravidade da conduta, observando-se os parâmetros do art. 223-G da CLT.

A sentença apresenta os seguintes fundamentos (ID. 466b950, fl. 601):

[...]

A caracterização do dever de indenizar exige, conforme os artigos 186 e 927 do Código Civil, que haja a prática de ato ilícito, a ocorrência de dano, o nexo causal entre a conduta e os prejuízos havidos e a existência de dolo ou culpa, em regra. A indenização por dano moral, por seu turno, é um instituto jurídico que visa a compensar as vítimas de ato ilícito que tiveram afetadas sua honra, imagem e autoestima.

Na lição de Sergio Cavalieri Filho (in Programa de Responsabilidade Civil, 3ª edição, 2002, Ed. Malheiros, pág. 89) "Só deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento e humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar".

Inicialmente, reporto-me ao decidido neste feito sobre a licitude da despedida por justa causa.

Em segundo lugar, o reclamante não trouxe aos autos qualquer documento capaz de comprovar danos à sua saúde em razão da forma da dispensa levada a efeito, sequer comprovando nos autos que estaria auferindo benefício previdenciário por doença.

Em terceiro lugar, a extinção do contrato de trabalho enseja a desvinculação do plano de saúde corporativo, destacando-se que a Lei 9.656/98 garante a manutenção do plano de saúde após a rescisão apenas quando esta se deu sem justa causa.



Em quarto lugar, a instauração de procedimento administrativo perante a Marinha do Brasil é procedimento obrigatório em caso de acidente de navegação.

Por fim, nenhuma prova foi produzida no feito sobre a alegação do autor de dupla penalidade aplicada.

Não havendo ato ilícito da empregadora, indefiro a indenização postulada.

[...]

Ao exame.

A indenização por danos morais exige a comprovação inequívoca dos pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam: a existência de uma conduta ilícita (ação ou omissão), a ocorrência de um dano efetivo aos direitos da personalidade (honra, imagem, dignidade) e o nexo causal entre ambos, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

No caso em apreço, mantida a validade da dispensa por justa causa em razão da prática de falta grave pelo empregado (imprudência e negligência em abalroamento de navio), está afastada a existência de qualquer conduta ilícita ou abuso de direito por parte da reclamada. O desligamento motivado constitui exercício regular do poder disciplinar do empregador, não gerando dever de indenizar.

A instauração de inquérito administrativo perante a Marinha do Brasil (IAFN 24-2025) decorre de imposição legal e regulamentar obrigatória em casos de acidentes de navegação, nos termos da NORMAM-302 (ID baa2181, fl. 358). Não se caracterizando como ato de perseguição ou humilhação promovido pela empresa.

Da mesma forma, o cancelamento do plano de saúde corporativo após a extinção do vínculo contratual constitui consequência regular da rescisão por justa causa, uma vez que o direito de manutenção do benefício previsto no art. 30 da Lei 9.656/98 restringe-se às hipóteses de dispensa imotivada (ID 7857a6d, fl. 182).

Por fim, verifico que o reclamante não produziu nenhuma prova de que tenha sofrido exposição vexatória ou tratamento degradante no momento da dispensa, tampouco restou comprovado o nexo causal entre a sua condição de saúde e as condutas da reclamada. O próprio autor admitiu, perante a autoridade marítima, que já se encontrava emocionalmente abalado por problemas familiares graves antes do acidente (ID 7badb1c, fl. 480).

Inexistindo ato ilícito patronal, nego provimento ao recurso ordinário neste ponto.



CACILDA RIBEIRO ISAACSSON

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

JUÍZA CONVOCADA CACILDA RIBEIRO ISAACSSON (RELATORA)

DESEMBARGADOR ANDRÉ REVERBEL FERNANDES

DESEMBARGADOR JOÃO PAULO LUCENA

