

PROCESSO nº 0001033-24.2018.5.09.0000 (Pet)

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA REGIONAL. ARTIGO 926 DO CPC E RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA 38/2018 DO TRIBUNAL PLENO. ADMITIDO O INCIDENTE. EMPREGADO PRÉ-SELECIONADO, SELECIONADO OU CONTRATADO NO BRASIL - LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO TRABALHADOR QUE PRESTA SERVIÇOS EM NAVIO DE CRUZEIRO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. Aplicável a legislação brasileira ao trabalhador que presta serviços em navio de cruzeiros que navega em águas internacionais, quando verificada uma das seguintes condições, alternativamente: a) trabalhador brasileiro pré-selecionado por Skype ou por agência de seleção de pessoal brasileiro; b) trabalhador nacional que tenha sido selecionado no Brasil; ou, c) trabalhador nacional que tenha sido contratado no Brasil; ou, d) trabalhador que embarque em porto nacional ou cuja parte do trajeto compreenda navegação em águas nacionais.

RELATÓRIO

Nos autos de recurso ordinário em que são partes **T. R. D. C. , P. S. M. LTDA.** e **P. C. D. B. LTDA.**, a d. 1ª Turma suscitou Incidente de Uniformização de Jurisprudência nos termos dos artigos 96 e 97 do Regimento Interno. Justificou a necessidade de uniformização porque identificada divergência **acerca da Legislação aplicável ao trabalhador que presta serviços em navio de cruzeiro em águas nacionais e internacionais.**

Remetidos os autos ao Ministério Público do Trabalho, o Procurador-Chefe, Gláucio Araújo de Oliveira, emitiu parecer no sentido do cabimento da presente medida. No mérito, opinou pela uniformização da matéria, ressaltando que “o Ministério Público do Trabalho entende ser aplicável a **MLC 2006**, cuja a ratificação foi operada pelos países da bandeira do navio, aos contratos internacionais de trabalho, afastando-se, conseqüentemente, a aplicação da CLT.” (Fls.509 e seguintes)

Nos termos do artigo 6º da RA 38/2018 deste Tribunal, os autos foram remetidos à Comissão de Uniformização de Jurisprudência, que emitiu parecer no sentido do cabimento do incidente, e, no mérito, constatou divergência entre as Turmas a ser uniformizada pelo Tribunal Pleno deste Regional (ID. 3988c5d).

É o Relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Encaminhados os autos para emissão de parecer, a Comissão de Uniformização de Jurisprudência manifestou-se favoravelmente à admissão do presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência, conforme fundamentos que, com a devida vênia, ora adoto como razões de decidir:

O E. Tribunal Pleno, desta Corte, na Sessão de 28-05-2018 (RA 38/2018), por maioria de votos, aprovou procedimentos, em caso de uniformização de jurisprudência, no âmbito deste E. Regional, com base nos artigos 926 e 927 ambos do CPC.

Na hipótese, há recurso ordinário pendente de apreciação pela Egrégia 1ª Turma que constatou e fundamentou a existência de matéria já apreciada por outras Turmas do Tribunal, com interpretação diferente sobre a mesma tese.

Por conseguinte, a 1ª Turma suscitou o INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA determinando a suspensão do julgamento quanto aos demais pontos do recurso.

A relatora Des. Fatima Teresinha Loro Ledra Machado mencionou a existência de decisões díspares no âmbito da 1ª turma, e nas demais turmas deste Tribunal no que se refere à legislação aplicável ao trabalhador que presta serviços em navio de cruzeiro em águas nacionais e internacionais.

Constatou que a 7ª turma, coaduna do mesmo entendimento dela própria, assim como o da Terceira Julgadora, Exma. Des. Neide Alves dos Santos, ao passo que as demais turmas aplicam o entendimento esposado pelos demais julgadores da Turma.

A Comissão de Uniformização de Jurisprudência logrou comprovar a existência de divergência quanto à legislação aplicável ao trabalhador que presta serviços em navio de cruzeiro em águas nacionais e internacionais.

Diante do exposto, satisfeitos os pressupostos, propõe-se admitir o incidente

de uniformização de jurisprudência, sob o rito da RA 38/2018.

Constatada a existência de decisões atuais e conflitantes no âmbito deste Tribunal, admite-se o incidente de uniformização de jurisprudência quanto à matéria.

MÉRITO

1. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO TRABALHADOR QUE PRESTA SERVIÇOS EM NAVIO DE CRUZEIRO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS.

Encaminhados os autos para emissão de parecer, a Comissão de Uniformização de Jurisprudência fez um relato do caso a fim de estabelecer os limites fáticos da lide e, identificando correntes jurisprudenciais divergentes sobre a matéria a ser submetida à deliberação do Tribunal Pleno conforme parecer juntado aos autos (ID. 3988c5d), aqui adotado na fundamentação, nos termos que seguem:

1.1 Delimitação fático-probatória do caso concreto

Considera-se importante, primeiro, estabelecer os limites fáticos da lide, para o que se faz necessário o relato do caso concreto.

A autora propôs reclamatória trabalhista em face de P. S. M. LTDA. - M / V P. e P. C. D. B. LTDA, relatando ter sido contratada por dois períodos compreendidos entre 03.12.2012 até 29.06.2013 e 31.08.2013 até 09.03.2014. Menciona ter sido exercido a função de Assistente de Garçom (Asst Waiter).

Requer seja declarado e reconhecido o vínculo de emprego havido entre as partes, com a condenação de a reclamada na obrigação de fazer em anotar a CTPS da reclamante.

Em defesa, as reclamadas reconhecem que o vínculo de emprego se deu perante P. S. M. LTD., estabelecida em Suite 102, Saffrey Square, 1st Floor, Bay Street and Bank Lane, Nassau, Bahamas. Prosseguem esclarecendo que a Reclamante prestou serviços a bordo do Sovereing, navio que pertence à frota do armador(1) P. C. S. M. LTD., cuja sede está localizada na 200, OldBakery Street, VLT 1455, Valeta, Malta;

Aditem em defesa (fls. 142 e seguintes dos autos principais) que não há dúvidas quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego, pois este sempre foi reconhecido pela P. S. M. LTDA., mas, sim, quanto à:

“ aplicação, ou não, da legislação trabalhista brasileira a esse vínculo, na medida em que o contrato de trabalho da Autora foi regido pela Convenção do Trabalho Marítimo (CTM ou MLC - Maritime Labour Convention), aprovada

pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2006, e ratificada por diversos países, dentre os quais Bahamas (sede da empregadora) e Malta (sede dos armadores do navio Sovereign), bem como pelo Acordo Coletivo celebrado pela empregadora com a Federação Italiana de Transporte (íntegra em anexo), enquanto a Reclamante pretende lhe ver aplicada a legislação brasileira.”

Reitera que:

“a relação de emprego foi havida com empresa estrangeira (P. S. M. Ltd., que possui sede em Bahamas), em solo estrangeiro (a bordo do Sovereign, embarcações que estão matriculadas na República de Malta, como demonstra os Certificados de Registros em anexo).

Além disso, a espécie de serviço prestado pela Reclamante foi peculiar, qual seja, trabalho a bordo de navio, cuja navegação ocorreu preponderantemente em “águas internacionais” (fora da soberania brasileira), com tripulação formada por pessoas de diversas nacionalidades.

Para tanto, visando corroborar a assertiva acima, cabe salientar que a Reclamante embarcou e desembarcou em Barcelona, transitados por Valencia, Napolis, Tunes, Genova, Livorno, Málaga.

Neste sentido, resulta clara a predominância do roteiro internacional na prestação de serviços da Reclamante.”

A sentença julgou a reclamação improcedente, nos seguintes termos: (fls. 1484/1485)

A reclamante afirma que foi contratada pelas reclamadas em 03/12/2012 e em 31/08/2013, sem registro na CTPS, para exercer a função de ‘assistente de garçom’, sendo dispensada em 29/06/2013 e em 09/03/2014, quando percebia a remuneração de USD 1.600,00/2.000,00, equivalente a R\$ 4.000,00/5.000,00 por mês. Afirma que sempre estiveram presentes os requisitos que configuram a relação empregatícia.

As reclamadas, por sua vez, não negam a existência de relação de emprego entre as partes, alegam, apenas que a legislação aplicada no presente caso é a de Malta, país de registro do navio no qual se deu a prestação de serviços.

De acordo com os documentos de fls. 21/22, a reclamante foi contratada pela 1ª reclamada (P. S. M. LTD.), para trabalhar como ‘assistente de garçom’, em dois contratos temporários de 03/12/2012 a 29/06/2013 e de 31/08/2013 a 09/03/2014.

Na legislação trabalhista impera o princípio da territorialidade, ou *lex loci executionis*, ou seja, aplica-se a lei do país onde o empregado prestou serviço

ao empregador.

O princípio da territorialidade foi reconhecido pela Convenção de Havana (Código de Bustamante - artigo 198), aprovado no Brasil pelo Decreto nº 5647/29 e promulgada pelo Decreto nº 18871/29, e pelo artigo 9º da Lei de Introdução às Normas de Direito.

Todavia, este princípio pressupõe que o trabalho tenha sido prestado durante toda a vigência do contrato de trabalho em um mesmo país, o que não é o caso dos autos, visto que a reclamante foi contratada para prestar serviço em embarcação marítima (alto mar).

Tanto é assim, que a reclamante afirmou, em seu depoimento (fl. 1478), que no primeiro contrato embarcou no Rio de Janeiro e no segundo em Barcelona, e que os empregados brasileiros não poderiam ser contratados apenas para temporada internacional.

O trabalho executado em embarcações não pode se fixar em um único local, visto que é inerente à atividade marítima a movimentação constante, portanto, não há que se falar em aplicação do princípio da territorialidade, mas sim, deve-se aplicar a lei da bandeira, matrícula ou pavilhão da embarcação, nos termos dos art. 274 e 279, Código de Bustamante, *in verbis*:

“Art. 274. A nacionalidade dos navios prova-se pela patente de navegação e a certidão do registro, e tem a bandeira como sinal distintivo aparente.

Art. 279. Sujeitam-se também à lei do pavilhão os poderes e obrigações do capitão e a responsabilidade dos proprietários e armadores pelos seus atos.”

O art. 178, CF/88 prevê que “a lei disporá sobre a ordenação dos transportes aéreo, aquática e terrestre, devendo, quanto à ordenação do transporte internacional, observar os acordos firmados pela União, atendido o princípio da reciprocidade”, portanto, o critério da bandeira do navio (art. 274, Código de Bustamante) é aplicado no Brasil, ante a ratificação da Convenção de Havana.

No presente caso, a reclamante foi contratada para laborar a bordo do navio MV SOVEREIGN, registrado em Valletta, Malta (fls. 501), portanto, de acordo com a lei da bandeira, matrícula ou pavilhão da embarcação, a legislação a ser aplicada é a de Malta.

A única exceção à lei do pavilhão é quando o registro do navio traduzir fraude, conhecida como “bandeira de favor”, ou seja, quando a embarcação viaja com determinada bandeira, mas a empresa que o explora pertence a outra nacionalidade. Nestes casos, prevalecerá a lei do país do domicílio do

armador (pessoa física ou jurídica que explora a atividade marítima).

A reclamante foi contratada pela 1ª reclamada (P. S. M. LTD.) que está sediada em Nassau, Bahamas. Desta forma, mesmo que não se aplique a lei do pavilhão, ante a caracterização da “bandeira de favor”, no caso dos autos a legislação a ser aplicada é a de Bahamas.

Logo, na presente relação de emprego, tanto de uma, quanto de outra forma, não se aplicará a legislação brasileira.

Ressalta-se que é incontroverso nos autos que contrato de trabalho foi firmado apenas com a 1ª reclamada, sediada em Bahamas, a 2ª reclamada (P. C. D. B. LTDA), sediada no Brasil, consta no polo passivo da presente ação apenas para caracterização de grupo econômico, para fins de condenação solidária das reclamadas.

Destarte, não obstante haver divergência entre a bandeira do navio e o domicílio da reclamada, não há nos autos qualquer prova de fraude a fim de caracterizar a chamada “bandeira de favor”.

Explico.

A reclamada aplicou na presente relação de emprego a legislação trabalhista de Malta, que ratificou em 22/01/2013, a Convenção do Trabalho Marítimo - CTM da OIT, aprovada em 07/02/2006, que não foi ratificada pelo Brasil.

Além do mais, compulsando-se o contrato de trabalho da reclamante, observa-se que a legislação trabalhista aplicada na presente relação de emprego é mais benéfica que a legislação brasileira, cito como exemplo, a jornada de trabalho que era de 8h diárias, 40 semanais e 174 mensais, sendo que, de acordo com o artigo 7º, XIII, CF/88, a jornada brasileira é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, totalizando 220 horas mensais.

Por fim, esclareço que no caso do trabalho marítimo é incabível a aplicação do princípio *most significant relationship*, de origem americana, por entender que não cabe ao Juiz a escolha, de forma objetiva, da legislação de qualquer jurisdição que se encontra estreitamente ligada ao caso concreto, ante o princípio da legalidade (art. 274, Código de Bustamante), uma vez que é comum na atividade marítima, principalmente nas embarcações turísticas, como o caso dos autos, a contratação de empregados de diversos países, tornando-se impossível ao empregador a aplicação da legislação trabalhista do país de cada empregado.

Se entendêssemos o contrário, estaríamos legitimando a aplicação de direitos trabalhistas diferentes para situações análogas, ferindo, assim, os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade humana.

Por todo o exposto, e revendo posicionamento anterior em sentido contrário, entendo que não há vínculo de emprego entre as partes, nos termos dos arts. 2º e 3º, CLT.

Por consequência, não há que se falar no pagamento de verbas rescisórias, horas extras, FGTS e indenização por existencial pela exigência de jornada extenuante.

Improcedente.

A reclamante interpôs Recurso Ordinário, requerendo a reforma da sentença, a fim de ser aplicada a legislação brasileira, nos seguintes termos:

A exceção à aplicação da Lei do Pavilhão (ou até mesmo do local sede da contratante nos termos do r. julgado ora recorrido), é a aplicação do princípio do centro da gravidade, segundo o qual as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, quando se verificar ligação mais forte com outro direito.

Tal direito resta consubstanciado no presente caso eis que a relação jurídica aqui se originou e perdurou, pois a contratação do Recorrente (tripulante) ocorreu em território nacional, bem como a prestação de serviços em águas nacionais, em parte do contrato havido, e mais, por possuir as Recorridas sede brasileira (incontroverso grupo econômico formado com 2ª Ré, veículo explorador da atividade econômica na venda dos pacotes de viagens ofertados pela 1ª Ré), e por ser o Recorrente de nacionalidade brasileira.

Conforme aduzido, todo o processo de contratação restou perfeito e acabado em território nacional, nos termos da prova oral produzida, o que atrai ainda o princípio da primazia da realidade, pois o próprio preposto das rés corrobora o aludido: “que a seleção é feita por uma agência que avalia currículo, conhecimento de inglês e solicita realização de curso [...] que a autora trabalhou em temporadas brasileiras, tanto que embarcou no Brasil e fez uma parte costa brasileira e foi para o estrangeiro;”.

(...)

Patente a atração da lei brasileira ao presente em razão da contratação ocorrida neste país, reforçada pelos termos do art. 651 da CLT:

(...)

Com efeito, nos termos da prova produzida (supra colacionada), incontestado que o Recorrente foi contratado em território nacional, além de ter prestado serviços em águas nacionais. Tal resta reforçado pelos recibos de pagamento ora em dólares, ora em Euros, sendo que a primeira hipótese refere-se ao labor em águas nacionais, e ainda, pelo roteiro da embarcação juntado

pelas próprias recorridas, onde restam especificadas varias localidades do nosso território nacional.

Somado à contratação e prestação de serviços em território brasileiro, as Recorridas fazem parte do mesmo grupo, inclusive se fazendo representar em audiência por mesmo preposto, bem como os termos da defesa Às fls. 800: “as empresas P. S. M. Ltd. e P. C. D. B. LTDA., apesar de não terem sócios em comum, formam grupo econômico internacional”, o que, de mesma sorte, atrai a incidência da aplicação da legislação brasileira ao presente caso.

Em suma, as Recorridas têm sede no Brasil e contrataram, em território brasileiro, tripulante brasileiro para laborar em sua atividade fim, parte em águas nacionais.

(...)

Por derradeiro não há que se falar que a legislação internacional seja mais benéfica que a brasileira vez que, novamente, invocando o principio da primazia da realidade, não há que se considerar que o disposto no contrato de trabalho formalmente firmado coincida com a realidade laboral do Recorrente.

A constatação do aludido é clara, pois a autora laborava sem folga semanal (nos termos da prova oral produzida) e em jornada muito superior àquela supostamente prevista no contrato de trabalho. Ainda, observando os recibos de pagamento nada restou adimplido a titulo de horas extras.

Em razão do exposto, requer a reforma da r. sentença, para que seja presente caso a legislação brasileira e, por conseguinte, seja reconhecido o vínculo empregatício firmado e direitos decorrentes, como verbas rescisórias, anotação em CTPS e consectários, horas extras, intervalos, adicionais, FGTS e dano existencial por jornada extensa, bem como multas legais e convencionais, nos termos da inicial.

Sucessivamente, não sendo este o entendimento desta e. Turma, requer sejam os autos remetidos à origem, para análise dos pedidos decorrentes da aplicação da lei brasileira ao presente caso, que restaram indeferidos e/ou prejudicados.

A reclamada, em contrarrazões, pede a manutenção da sentença que aplicou a lei do pavilhão por dar *“tratamento isonômico aos tripulantes embarcados, evitando discriminação de tratamento e de contraprestação pecuniária, mais uma questão que deve nortear as relações de trabalho marítimo”* (fls. 1507 dos autos principais.)

Encaminhado ao Tribunal, o Recurso ordinário é admitido, e no mérito, a 1ª

turma, no uso de sua prerrogativa atribuída nos termos do rito estabelecido na RA 38/2018, constatando que o assunto é bastante controvertido, e verificando a existência de decisões conflitantes entre as turmas, suscitou o presente Incidente de Uniformização nos seguintes termos, (ID. 0ea186f):

Como visto, há empate técnico nos entendimentos desposados entre os Integrantes, desta E. Turma, quanto à legislação aplicável.

Outrossim, contrariamente, à E. 7ª Turma, deste Nono Regional (r. Decisão, acima, transcrita), decidem as demais Turmas, como pode-se ver abaixo:

2ª Turma (Sessão de 12-12-2017 - Relator Exmo. Des. Cássio Colombo Filho - Autos RTOrd nº 06046-2016-003-09-00-8):

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. CONTRATAÇÃO E PARTE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EFETUADA NO BRASIL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. A Convenção de Direito Internacional Privado de Havana (conhecida como Código de Bustamante) estabelece, em seus arts. 274, 279 e 281, que se aplica a lei do pavilhão aos oficiais e tripulantes de navios e aeronaves. Por outro lado, os arts. 182 e 198 do diploma legal em questão dispõem que se aplica a legislação do local da prestação dos serviços, no que se refere à extinção do contrato de trabalho, acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador. Trata-se da regra geral da territorialidade, consagrada na legislação pátria pelo disposto no art. 651 da Consolidação das Leis do Trabalho. Diante do exposto tem-se que, como regra geral, o trabalho marítimo é regido pela lei do pavilhão, no entanto, esta pode ser relativizada pela regra da territorialidade, determinando-se a lei a ser aplicável de acordo com o local da prestação dos serviços. Sendo assim, comprovado que o empregado participou de processo seletivo realizado no Brasil, onde foi contratado, tendo prestado serviços em território nacional durante boa parte da contratualidade, reconhece-se a aplicabilidade da legislação pátria. Recurso ordinário a que se dá provimento.

3ª Turma (Sessão de 23-02-2018 - Relator Exmo. Des. Arion Mazurkevic - Autos RTOrd nº 02010-2016-014-09-00-9):

Por consequência, segundo o Princípio do Centro de Gravidade, considerando a maior irradiação de efeitos ocorreu no Brasil, decorrente da contratação no Brasil, de empregado brasileiro, para laborar em metade do período contratual em águas brasileiras, é aplicável a legislação brasileira ao presente caso, restando afastada a aplicação do Acordo Coletivo firmado entre a MSC Crociere S.A. e a Federazione Italiana Transporti - Cisl - International Dept. Italia e da Convenção do Trabalho Marítimo (2006).

Ademais, não há que se falar em violação do princípio da igualdade quando as Reclamadas tentam se beneficiar de condição irregular por elas ocasionada. A utilização da bandeira de favor, como visto, é fator que afasta a legislação internacional. Sendo assim, a contratação de tripulação de diversos países, cumulada com a condição irregular citada, é condição criada pela própria empresa, que dela não pode apenas se beneficiar.

4ª Turma (Sessão de 02-05-2018 - Relatora Exma. Desa. Rosemarie Diedrichs Pimpão - Autos RTOOrd nº 05396-2016-014-09-00-0):

Face a tais premissas, coaduno do entendimento adotado na origem quanto à aplicação da legislação brasileira, conforme os fundamentos proferidos nos autos 30043-2013-009-09-00-0 (RO), no Acórdão publicado em 25/11/2014, de lavra da Exma. Desembargadora Teresa Gosdal, em que atuei como revisora enquanto integrante da 3ª Turma, os quais valho-me como razões complementares de decidir ...

5ª Turma (Sessão de 17-05-2018 - Relator Exmo. Des. Ney Fernando Olivé Malhadas - Autos RTOOrd nº 39546-2015-028-09-00-1):

O critério da “lex loci executionis” prevalece apenas no caso de o empregado ter sido contratado no Brasil para integral e direta prestação de serviços no exterior, o que não foi o caso. Se contratado e tendo prestado serviços no Brasil, vindo a ser removido para outro país, aplica-se a legislação do local da contratação a todo o período contratual, sempre observando a norma mais favorável, brasileira ou do Estado estrangeiro, o que não foi objeto de demonstração pelas reclamadas.

Dessarte, com fulcro na Lei 7.064/82, deve ser aplicada ao caso a legislação brasileira, em atenção ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

6ª Turma (Sessão de 30-04-2018 - Relator Exmo. Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos - Autos RTOOrd nº 38833-2015-651-09-00-0):

EMENTA - EMPREGADO RECRUTADO E CONTRATADO NO BRASIL - LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Considerando que o reclamante foi recrutado e contratado no Brasil para trabalhar em águas do território nacional e internacional, bem como o navio em que trabalhou o reclamante tem bandeira italiana e a primeira ré CSCS, empresa que o contratou, possui sede em Curaçao, sendo a quinta ré Costa, sediada no Brasil, empresa quem mantém relação comercial com a proprietária do navio, visando comercializar pacotes de cruzeiros marítimos, contexto do qual exsurge sua condição de armadora/administradora do navio, com fulcro na Lei 7.064/82, deve

ser aplicada ao caso a legislação brasileira, também em atenção ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

O E. Tribunal Pleno, desta Corte, na Sessão de 28-05-2018 (RA 38/2018), por maioria de votos, aprovou procedimentos, em caso de uniformização de jurisprudência, no âmbito deste E. Regional, com base nos artigos 926 e 927, ambos, do CPC e 702, I, “f” e § § 3º e 4º da CLT.

O art. 2º da RA mencionada dispõe que qualquer dos Magistrados votantes na Sessão pode suscitar o incidente, “quando houver divergência na interpretação do direito entre julgados dos órgãos do Tribunal em relação a determinada matéria ou quando no julgamento recorrido a interpretação for diversa da que lhe haja dado outra Turma”. Acolhido o pedido, pelo Órgão Fracionário (no caso, esta E. 1ª Turma), suspende-se o julgamento dos demais pontos do Recurso, lavrando-se o respectivo Acórdão (pelo Relator, ou, por outro Desembargador que tenha suscitado o incidente), remetendo-se o Feito, na sequência, à Presidência do Tribunal (Decisão irrecurável, facultando-se, às Partes, a sustentação oral, por ocasião do julgamento do Incidente).

O Presidente da Comissão de Uniformização de Jurisprudência registra a matéria, como Tema Representativo da Controvérsia, atribuindo-lhe número e disponibilizando-a, no Banco de Jurisprudência deste Tribunal.

Após, cabe à Presidência desta Corte sortear Relator, entre os demais Desembargadores.

Assim, esta E. Turma, à unanimidade de votos, resolve **SUSCITAR** Incidente de Uniformização de Jurisprudência, nos termos da RA nº 38/2018, do E. Tribunal Pleno, desta Corte, quanto à legislação aplicável em hipóteses como tais.

Consequentemente, resta **SUSPENSO** o julgamento dos demais pontos do Recurso.

Oportunamente, encaminhe-se o Feito à Presidência deste Tribunal, para os devidos fins.

Constatada a divergência entre as Turmas, o julgamento do recurso foi suspenso, até o julgamento do incidente de uniformização de jurisprudência, nos termos da RA nº 38/2018, do E. Tribunal Pleno, para que se uniformize quanto à legislação aplicável em hipóteses de trabalhador que presta serviços em navio de cruzeiro em águas nacionais e internacionais.

3.2 Delimitação dos aspectos jurídicos do caso concreto

O arcabouço jurídico que permeia e fundamenta a matéria ora objeto deste

IUJ encontra-se abaixo discriminado:

Constituição Federal de 1988

Art. 5º

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) **(Atos aprovados na forma deste parágrafo)**

LEI nº 7.064 DE 6 DE DEZEMBRO DE 1982.

Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA: Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I - Introdução (Art. 1º)

Art. 1º - Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, para prestar serviços no exterior.

Art. 1º - Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. (Redação da pela Lei nº 11.962, de 2009)

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.

CAPÍTULO II - Da Transferência

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:

I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;

II - o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;

III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP.

LEI Nº 11.962, DE 3 DE JULHO DE 2009.

Altera o art. 1º da Lei no 7.064, de 6 de dezembro de 1982, estendendo as regras desse diploma legal a todas as empresas que venham a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O caput do art. 1º da Lei no 7.064, de 6 de dezembro de 1982, que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviço no exterior, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

DECRETO Nº 18.871, DE 13 DE AGOSTO DE 1929

Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana.

TITULO TERCEIRO

Do commercio maritimo e aereo

CAPITULO I DOS NAVIOS E AERONAVES

Art. 274. A nacionalidade dos navios prova-se pela patente de navegação e a certidão do registro, e tem a bandeira como signal distinctivo aparente.

Art. 275. A lei do pavilhão regula as formas de publicidade requeridas para a transmissão da propriedade de um navio.

Art. 276. Á lei da situação deve submeter-se a faculdade de embargar e vender judicialmente um navio, esteja ou não carregado e despachado.

Art. 277. Regulam-se pela lei do pavilhão os direitos dos credores, depois da venda do navio, e a extinção dos mesmos.

Art. 278. A hypotheca maritima e os privilegios e garantias de character real, constituidos de accôrdo com a lei do pavilhão, têm offeitos extraterritoriaes, até nos paizes cuja legislação não conheça ou não regule essa hypotheca ou esses privilegios.

Art. 279. Sujeitam-se tambem á lei do pavilhão os poderes e obrigações do capitão e a responsabilidade dos proprietarios e armadores pelos seus actos.

Art. 280. O reconhecimento do navio, o pedido de pratico e a policia sanitaria dependem da lei territorial.

Art. 281. As obrigações dos officiaes e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se á lei do pavilhão.

Art. 282. As precedentes disposições deste capitulo applicam-se tambem ás aeronaves.

Art. 283. São de ordem publica internacional as regras sobre a nacionalidade dos proprietarios de navios e aeronaves e dos armadores, assim como dos officiaes e da tripulação.

Art. 284. Tambem são de ordem publica internacional as disposições sobre nacionalidade de navios e aeronaves para o commercio fluvial, lacustre e de cabotagem e entre determinados lugares do territorio dos Estados contractantes, assim como para a pesca e outras industrias submarinas no mar territorial.

CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO DA OIT. C186 de 2006.

http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242714/lang--pt/index.htm

ART. 9º da LINDB (decreto Lei nº 4.657 de 4 de setembro de 1942)

Art. 9º Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem.

§ 1º Destinando-se a obrigação a ser executada no Brasil e dependendo de forma essencial, será esta observada, admitidas as peculiaridades da lei estrangeira quanto aos requisitos extrínsecos do ato.

§ 2º A obrigação resultante do contrato reputa-se constituída no lugar em que residir o proponente.

RESOLUÇÃO NORMATIVA CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO Nº 71 DE 05.09.2006

D.O.U.: 11.09.2006

Disciplina a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras.

O CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO, instituído pela Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980 e organizado pela Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 840, de 22 de junho de 1993, resolve:

Art. 1º O marítimo que trabalhar a bordo de embarcação de turismo estrangeira em operação em águas jurisdicionais brasileiras, sem vínculo empregatício no Brasil, estará sujeito às normas especificadas nesta Resolução Normativa.

Art. 2º Não será exigido visto de entrada no País ao marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que seja portador da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo ou documento equivalente.

Parágrafo único. Equipara-se ao marítimo, a que se refere o caput deste artigo, qualquer pessoa portadora da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo que exerça atividade profissional a bordo de embarcação de turismo estrangeira.

Art. 3º O marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que não seja portador da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo válida ou documento equivalente e que vier trabalhar em águas jurisdicionais brasileiras deverá obter o visto de trabalho previsto no art. 13, inciso V, da Lei nº 6.815, de 1980, a partir de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. A autorização de trabalho será outorgada ao marítimo de uma mesma embarcação que dela necessite, pelo prazo de até cento e oitenta dias.

Art. 4º A autorização de trabalho referida no art. 3º deverá ser requerida previamente ao Ministério do Trabalho e Emprego pela empresa representante do armador, devidamente instruída com os seguintes documentos:

I - lista de marítimos que exerçam atividades remuneradas a bordo, conforme Anexo A;

II - requerimento, conforme Anexo B;

III - dados da empresa representante, conforme Anexo C;

IV - lista de marítimos portadores da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo ou documento equivalente, conforme Anexo D;

V - ato legal que rege a empresa representante;

VI - ato de designação da empresa representante, devidamente consularizado e traduzido oficialmente; e

VII - comprovante de recolhimento da taxa individual de imigração.

Art. 5º O visto de que trata esta Resolução Normativa poderá ser emitido pelo prazo de até cento e oitenta dias, improrrogável, pela Missão Diplomática ou Repartição Consular indicada no requerimento de autorização de trabalho, podendo ser retirado pelo titular ou por procurador.

Parágrafo único. Excepcionalmente, a critério da Secretaria de Estado das Relações Exteriores, o visto poderá ser concedido no Brasil, conforme previsto no art. 2º da Resolução Normativa nº 09, de 10 de novembro de 1997.

Art. 6º A partir do 91º (nonagésimo primeiro) dia de operação em águas jurisdicionais brasileiras, a embarcação de turismo estrangeira deverá contar com um mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) de brasileiros em funções técnicas e em atividades a serem definidas pelo armador ou pela empresa representante do mesmo.

Parágrafo único. Este artigo terá vigência por cento e oitenta dias, contados da publicação da presente Resolução Normativa, e o seu descumprimento implicará o cancelamento automático e imediato da autorização de trabalho anteriormente concedida ao marítimo estrangeiro da embarcação.

Art. 7º Transcorridos cento e oitenta dias da vigência desta Resolução Normativa, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de operação em águas

jurisdicionais brasileiras, a embarcação de turismo estrangeira deverá contar com um mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) de brasileiros em vários níveis técnicos e em diversas atividades a serem definidas pelo armador ou pela empresa representante do mesmo.

§ 1º. O Ministério do Trabalho e Emprego poderá prorrogar o prazo de cumprimento para contratação do quantitativo de brasileiros previsto no caput deste artigo, mediante solicitação justificada da empresa interessada.

§ 2º. O descumprimento do disposto neste artigo implicará o cancelamento automático e imediato da autorização de trabalho anteriormente concedida ao marítimo estrangeiro da embarcação.

Art. 8º Os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie.

Parágrafo Único. Considera-se temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira o período compreendido entre 30 (trinta) dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até 30 (trinta) dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras.

Art. 9º Para efeitos dos arts. 6º e 7º, não será considerada ausência das águas jurisdicionais brasileiras a saída e o retorno da embarcação por período inferior a quinze dias consecutivos.

Art. 10. O marítimo estrangeiro que tenha ingressado no Brasil, mediante autorização de trabalho, ao amparo da presente Resolução Normativa deverá obter prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para mudança de embarcação, obedecidas a mesma função e categoria de admissão, sem necessidade de novo visto.

Art. 11. Esta Resolução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12. Ficam revogadas as Resoluções Normativas nºs 66, de 08 de novembro de 2005, e 67, de 07 de dezembro de 2005.

NILTON FREITAS

CLT:

Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado,

prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. (Vide Constituição Federal de 1988)

(...)

§ 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário. (Vide Constituição Federal de 1988)

A doutrina de Maurício Godinho Delgado *in* Curso de Direito do trabalho, 13ª Ed. Ltr. São Paulo 2014, pág. 1115, assim dispõe sobre a legislação aplicável aos contratos de trabalho prestados no exterior:

Generalização da Lei n. 7.064 pela Lei n. 11.962/2009 - A partir da Lei n. 11.962, publicada no Diário Oficial em 6.7.2009, todas as regras da Lei n. 7.064 passaram a se aplicar a todos os trabalhadores removidos para o exterior, independentemente da área ou seguimento empresarial de especialização ou atuação (portanto, também trabalhadores dos seguimentos bancário, extrativo mineral, siderúrgico, turístico, etc.), independentemente do fato de ter sido o obreiro contratado para laborar diretamente no exterior ou transferido para o estrangeiro após trabalhar dentro de nosso país.

Efetivamente, a nova lei, conferindo redação nova ao art. 1º da Lei n. 7.064, determinou a incidência desse diploma a todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior.

Note-se que a aplicação normativa abrange não somente os dispositivos reguladores das transferências, mas também o princípio (incorporado pela Lei n.7.064) da norma mais favorável no tocante à regência dos contratos trabalhistas durante o período da estada no país estrangeiro. Ou seja, a extensão, como se percebe, atinge não somente os dispositivos regentes da transferência e retorno para o Brasil, mas também o próprio universo normativo regulador do contrato durante o período de permanência do obreiro no exterior.

Em consequência da Lei n. 11.962/2009, o critério da territorialidade afirmado pela convenção de Havana (antiga súmula 207), perdeu validade quanto às transferências obreiras submetidas ao critério mais benéfico do novo diploma legal. Quer isso dizer que as observações feitas acerca dos preceitos contidos na Lei n.7064/82 (especificadas na alínea "B" do item X.3, retro, do presente Capítulo XXVI) passam a regular todas as remoções para o exterior de trabalhadores contratados no Brasil - respeitado o efeito apenas imediato da lei nova, evidentemente (art. 5, XXXVI, CF/88). Em decorrência do novo quadro jurídico fixado pela lei n. 11962, publicada em 6 de julho de 2009, o

TST decidiu cancelar, em abril de 2012 (Res. 181/12) sua antiga Súmula 207.

3.3. Divergência jurisprudencial

Em prosseguimento à análise inicial efetuada pela d. 1ª Turma ao suscitar o presente IUJ, verifica-se que há, efetivamente, divergência **acerca da Legislação aplicável ao trabalhador que presta serviços em navio de cruzeiro em águas nacionais e internacionais**. A própria Relatora demonstra haver um empate técnico entre os integrantes da Turma suscitante.

A Comissão de Uniformização de Jurisprudência logrou comprovar a existência de duas correntes jurisprudenciais a respeito do assunto no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Todos precedentes colacionados para a delimitação das teses reconhecidas são de empregados contratados ou pré-contratados no Brasil para prestarem serviço à bordo de navio de cruzeiro parte em águas nacionais, parte em águas internacionais.

A primeira corrente, identificada em precedentes da 2ª, 3ª, 4ª, 5ª e 6ª Turmas, considera aplicável a legislação brasileira aos trabalhadores que prestam serviços em navios de cruzeiro em águas nacionais e internacionais. Esta vertente jurisprudencial considera a aplicação da lei consolidada mais favorável ao trabalhador, aplicando o princípio tuitivo. Consideram que a contratação, ou pré-seleção, ocorrida no Brasil atrai a aplicação do art. 3º da Lei 7064/8, bem como o art. 651 §2º da CLT, ainda que o trabalho tenha sido prestado preponderantemente em águas internacionais. Aplicam a “Teoria do Centro da Gravidade”, segundo o qual somente se afastam as regras de direito internacional privado quando as circunstâncias atraíam a aplicação da legislação específica, como no caso, a legislação trabalhista pátria.

A Relatora do Recurso Ordinário, ao suscitar o presente incidente de Uniformização de Jurisprudência, reconheceu que alguns integrantes da 1ª Turma têm entendimento neste mesmo sentido.

Abaixo seguem excertos de precedentes alinhados com o entendimento perfilhado pela corrente acima especificada:

2ª TURMA RO - 13495-2015-010-09-00-0. Rel Des. CLÁUDIA CRISTINA PEREIRA, DEJT. 17/11/2017

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL: CLT X CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO DA OIT / LEI DO PAVILHÃO

Alegam as reclamadas que “[...] deve-se ponderar, com veemência, pela aplicabilidade da legislação material do trabalho esculpida nas Convenções

Internacionais da OIT, em especial da MLC (Convenção do Trabalho Marítimo) de 2006, alicerçada pela Lei do Pavilhão (Código de Bustamante) de 1929” (fl. 991). Sustentam que “A Lei do Pavilhão e as Convenções Internacionais da OIT não podem ser maculadas ou relativizadas por um princípio (do centro de gravidade) emprestado do Direito Americano (teoria da “most significant relationship” ou dos “vínculos mais estreitos”), sem qualquer previsão legal dentro do ordenamento jurídico brasileiro” (fl. 991).

Afirmam que “[...] mesmo nos específicos períodos em que o navio adentra a temporada brasileira ou sul-americana de cruzeiros, a navegação sempre se dá em alto-mar, em águas internacionais ou não jurisdicionadas, sendo que em mar territorial nacional os navios permanecem por 06 (seis) a 08 (oito) horas somente, em fases de atracação e desatracação nos portos locais” (fl. 992). Aduzem que “[...] a partir das 12 (doze) milhas náuticas do mar territorial brasileiro em direção ao alto mar, o Brasil não tem mais soberania sobre os espaços marítimo e aéreo que se seguem” (fl. 993). Colacionam jurisprudência acerca do tema (fls. 993-994).

Aduzem que a decisão de primeiro grau fere os seguintes dispositivos constitucionais: princípio hierárquico e da legalidade (art. 5º, caput), princípio da isonomia e da não-discriminação entre trabalhadores da mesma nacionalidade (art. 5º, II), e princípio da autonomia (da vontade) coletiva privada (fls. 994-995). Asseveram que “[...] o único elemento de conexão que rege o contrato de trabalho dos tripulantes marítimos é a lei da bandeira do navio, também denominada lei do pavilhão, ou seja, a lei vigente no Estado de registro do navio é a norma que conduzirá a relação contratada com o tripulante, na forma dos artigos 279 e 281 da Convenção de Direito Internacional Privado (Havana-Cuba, 1928), comumente conhecida como Código de Bustamante, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871/1929” (fls. 996-997).

Analiso.

A matéria em debate no presente tópico já foi objeto de análise por esta Turma, conforme se observa na decisão proferida no processo 13190-2015-084-09-00-4, da relatoria do Ex.mo Desembargador do Trabalho CASSIO COLOMBO FILHO, acórdão publicado em 27/06/2017, cujos fundamentos peço vênha para transcrever e adotar como razões de decidir:

[...]

A Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, firmada em 20.02.1928 (conhecida como Código de Bustamante) e promulgada pelo Decreto nº 18.871 de 13 de agosto de 1929 estabelece, em seus arts. 274, 279 e 281, que se aplica a lei do pavilhão aos oficiais e tripulantes de navios e aeronaves, a qual, por sua vez, é definida pela nacionalidade do respectivo

registro:

Art. 274. A nacionalidade dos navios prova-se pela patente de navegação e a certidão do registro, e tem a bandeira como sinal distintivo aparente.

Art. 279. Sujeitam-se também à lei do pavilhão os poderes e obrigações do capitão e a responsabilidade dos proprietários e armadores pelos seus atos.

Art. 281. As obrigações dos oficiais e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão.

Por outro lado, os arts. 182 e 198 do diploma legal em questão dispõem que se aplica a legislação do local da prestação dos serviços, no que se refere à extinção do contrato de trabalho, acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador:

Art. 182. As demais causas de rescisão e sua forma e efeitos subordinam-se à lei territorial.

Art. 198. Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.

Trata-se da regra geral da territorialidade, consagrada na legislação pátria pelo disposto no art. 651 da Consolidação das Leis do Trabalho, in verbis: "A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro".

Diante do exposto tem-se que, como regra geral, o trabalho marítimo é regido pela lei do pavilhão, no entanto esta pode ser relativizada pela regra da territorialidade, determinando-se a lei a ser aplicável de acordo com o local da prestação dos serviços.

Neste sentido, oportuno transcrever os esclarecimentos do MM. Juiz do Trabalho FABIANO COELHO DE SOUZA, do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, extraídos de publicação no blog Saber Direito, havida em 18.10.2011 (<http://fabianocoelhosouza.blogspot.com.br/2011/10/lei-do-pavilhao-e-principio-do-centro.html> - consulta em 23.03.2017):

O trabalho marítimo ou aeronáutico, rege-se pela denominada lei do pavilhão ou bandeira. Por esta, a norma aplicável aos contratos de trabalho em tais meios de transporte seria do país em que se encontra registrada a aeronave ou embarcação. Esta conclusão decorre da aplicação da Convenção Internacional de Direito Internacional Privado (Código Bustamante, em seus artigos 279, 281 e 282). No entanto, a lei do pavilhão encontra ressalvas que

devem ser ora pontuadas.

Na realidade, o empregador do trabalhador marítimo é o armador, e não o navio. Não bastasse, ocorre do armador eleger seu centro principal de negócios localidade diversa do registro da embarcação. Nestas situações, a lei do pavilhão deve ser relativizada, de modo a aproximar a situação com a regra geral da territorialidade, definindo a regência normativa do contrato pelas leis do local em que o empregado fica habitualmente à disposição do empregador antes ou depois da realização das viagens.

Caso esteja evidenciada a intenção fraudulenta, a questão resolve-se pelo art. 9º da CLT, a impedir a frustração dos direitos trabalhistas conferidos ao empregado brasileiro, aplicando-se a legislação nacional. É o que ocorre para as situações de “bandeiras de favor”, amplamente denunciadas no Direito Marítimo, prática pela qual o navio é registrado intencionalmente num determinado país em razão de legislação mais permissiva a uma determinada conduta (geralmente considerada irregular nas legislações nacionais), pretendida pelo empresário.

Não bastasse, imaginemos um navio estrangeiro presente em águas brasileiras com a finalidade de desenvolver atividades comerciais (de turismo, por exemplo) e, para tanto, contrata trabalhadores brasileiros. Neste caso, não seria razoável excluir o critério da territorialidade apenas pelo fato de que a embarcação esteja registrada em outro país, já que o trabalhador terá sido admitido no Brasil, e aqui prestou serviços, ainda que posteriormente desenvolva atividades em águas internacionais ou mesmo vinculadas a outro país. Este entendimento faz-se necessário para que a legislação laboral não seja desvirtuada, deixando contratos de trabalho sem o necessário amparo da legislação brasileira. É que a regra do pavilhão foi consagrada como forma justamente de beneficiar o trabalhador, não podendo ser, assim, invocada para frustrar as proteções legais mínimas que conferem dignidade ao trabalho. E, fixada a legislação brasileira aplicável a tais contratos, poderá ser aplicada a lei 7.064/82 de forma a considerar a prestação de serviços em águas internacionais ou estrangeiras como sendo situação de transferência de empregado brasileiro para o exterior, de modo a incidir a teoria do conglobamento por instituto para identificação das normas aplicáveis ao contrato neste período, elegendo a legislação brasileira ou da lei da bandeira do navio, de acordo com o que for mais favorável por instituto. A solução proposta evidencia aplicação do denominado princípio do centro da gravidade, pelo qual, dada a relevância do direito, é possível afastar a aplicação das regras de direito internacional privado. (grifos acrescidos)

Pois bem.

No caso em apreço, restou sobejamente comprovado que a reclamante participou de processo seletivo realizado no Brasil, onde foi contratada, tendo prestado serviços em território nacional durante boa parte da

contratualidade.

Com efeito, extrai-se dos autos que a reclamante foi contratada pela primeira reclamada, P. S. M. LTDA., para exercer a função de “bartender”, no período de 11.11.2012 a 14.07.2013, na embarcação denominada M/V EMPRESS, com bandeira da República de Malta (fls. 25/27).

A documentação apresentada juntamente com a petição inicial comprova que a contratação da reclamante foi intermediada pela empresa ISMBR, sediada em Curitiba/PR, a qual não só noticiou à reclamante que esta havia sido aprovada para trabalhar em um dos navios da frota da P. (e-mail constante à fl. 30), como também informou os documentos necessários para o embarque, bem como os procedimentos a serem observados na chegada ao destino final (e-mail constante à fl. 31).

Não bastasse isso, consta dos autos que, durante o período da contratualidade, o navio EMPRESS percorreu diversos itinerários, com destinos nacionais a exemplo de Recife, Salvador, Búzios e Rio de Janeiro, bem como internacionais, tais como Málaga (Espanha), Copenhague (Dinamarca), Montevideú (Uruguai), Buenos Aires (Argentina), Estocolmo (Suécia) e Trondheim (Noruega), dentre outros.

Em que pese seja evidente que parte da prestação de serviços tenha se dado no exterior, as planilhas de rotas existentes nos autos (fls. 384/393) permitem concluir que a embarcação em comento permaneceu ancorada em território nacional durante significativos lapsos de tempo, a exemplo do que se observa nos seguintes períodos, identificados pela cor verde (=ANCHOR): a) de 12.03.2012 a 07.04.2012 (em que alternou a permanência entre Santos, Búzios e Cabo Frio); b) de 29.11.2012 a 07.01.2013 (em que alternou a permanência entre Itajaí, São Francisco do Sul, Búzios, Ilhabela, Rio de Janeiro e Santos); e c) de 13.03.2013 a 13.04.2013 (em que alternou a permanência entre Itajaí, Búzios, Ilhabela e Santos).

Note-se que apesar de as recorrentes terem sustentado que, quando não estava atracada nos portos nacionais, a embarcação estaria fora do que se considera como mar territorial (correspondente à faixa de águas costeiras que alcança 12 milhas náuticas a partir do litoral, considerada como parte do território soberano nacional), o fato é que os croquis de navegação apresentados juntamente com a defesa referem-se exclusivamente aos deslocamentos entre Búzios e Ilhabela (fl. 377) e Ilhabela e Santos (fl. 378), não havendo nos autos qualquer informação a respeito dos demais locais em que havia a previsão de ancoragem, nos destinos nacionais.

Sendo assim, agiu com acerto a MM. Juíza de origem ao concluir que a reclamante trabalhou em território brasileiro, durante grande parte do período contratual.

Diante de tais circunstâncias, é possível concluir que a reclamante foi contratada em território nacional e aqui iniciou a prestação de serviços.

tendo sido transferida posteriormente para o exterior, circunstância que se enquadra na hipótese de que trata o inciso I, do art. 2º, da Lei nº 7.064/1982 (Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido: I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro; [...]), sendo-lhe aplicável, portanto, a legislação pátria de proteção ao trabalho, nos termos do art. 3º, inciso II, do referido diploma legal (Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: [...]) II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria [...]).

Ante o exposto, correta a sentença também no que se refere ao reconhecimento da aplicabilidade da legislação pátria.

Aliás, cumpre destacar que esta E. Segunda Turma já teve a oportunidade de apreciar a questão da legislação aplicável aos tripulantes de cruzeiros marítimos, conforme se observa no Acórdão nº 7835/2016, publicado em 15.03.2016, de relatoria do MM. Juiz Convocado CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA (TRT-PR-25195-2013-005-09-00-6), envolvendo as mesmas reclamadas, cuja fundamentação peço vênias para transcrever e adotar como razões de decidir:

A regra geral determina que a legislação aplicável é a do local da prestação de serviços. Essa questão é tratada no Código Bustamante, aplicável no Brasil desde a ratificação pelo Decreto nº 18.871, de 13/08/1929, consoante se verifica nos seguintes dispositivos:

“Art. 182. As demais causas de rescisão e sua forma e efeitos subordinam-se à lei territorial.”

“Art. 198. Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.”

O princípio da territorialidade também é especificado no art. 651 da CLT (“Art. 651. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro”).

A Súmula nº 207 do C. TST seguia essa mesma linha (“CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA ‘LEX LOCI EXECUTIONIS’ - A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”). Porém, em face da dinâmica das relações, referido verbete foi cancelado, passando a jurisprudência a se atentar para outros elementos adicionais no que tange à legislação aplicável, ou seja, não há mais que se ater apenas ao local da prestação laboral, devendo ser analisada a totalidade da situação, inclusive

o local da contratação ou pré-contratação. Nesse sentido a jurisprudência refletida no seguinte aresto:

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL 1. O princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norte-americano, “most significant relationship”, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. É o que se denomina “válvula de escape”, dando maior liberdade ao juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2. Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira [...] (ED-RR - 12700-42.2006.5.02.0446 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 06/05/2009, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009).

Posto isso, é de se ver que o autor, contratado temporariamente pela ré em três oportunidades para exercer a função de assistente de garçom, prestou-lhe serviços em embarcação privada, com bandeira oriunda do País de Malta.

Com base apenas nisso não há como atender o pedido da ré de aplicação da legislação alienígena. Para tanto, seria necessário fechar os olhos e de forma automática declarar a aplicação da legislação internacional pelo simples fato de que ela é empresa com sede fora do Brasil. Essa situação não é possível, mormente tendo em conta a legislação vigente e a jurisprudência predominante, acima demonstrada.

De outro lado, o contexto fático-jurídico é favorável ao autor.

Com efeito, em relação ao local de contratação, as partes divergem. O autor diz ter sido contratado em território nacional, enquanto a ré defende que apenas procedimentos prévios relativos à contratação teriam sido realizados no Brasil, sendo que a finalização do contrato teria ocorrido a bordo dos navios “M/V Sovereing” e “M/V Zenith”. Contudo, a empregadora não produziu qualquer prova acerca de suas alegações. E, de outro lado, a única testemunha ouvida afirmou que ela, como garçom, assinou seu contrato em Curitiba, PR, e que “não é possível nem subir no navio sem o contrato assinado” (fl. 171), o que corrobora a tese do autor. Em sendo fato impeditivo do direito obreiro, cumpria à ré comprovar que a contratação não ocorreu no Brasil, ônus do qual não se desvencilhou, razão pela qual se tem que o autor foi, de fato, contratado em território nacional.

Ainda que não o fosse, mesmo a pré-contratação (aliada a outros fatores) em território nacional viabilizaria a aplicação das regras trabalhistas ao contrato de trabalho, conforme linha jurisprudencial nesse sentido, tal como o julgado do C. TST supratranscrito.

Além disso, os documentos de fls. 192/198 e 245/251 evidenciam que a embarcação passava tanto por águas brasileiras, como internacionais, o que traduz forte indício de que, durante todo o período, o autor prestou serviços em favor da ré. De toda sorte, como fato impeditivo do direito do autor, incumbia a esta demonstrar robustamente que, durante o percurso em águas brasileiras, o autor não lhe prestava serviços, ao que não procedeu. Tem-se, então, que o autor prestou seus serviços em ambos os territórios.

Assim, porque a contratação se efetivou no Brasil, e, durante parte do pacto, as rotas efetuadas foram em território brasileiro, tem-se que a legislação aplicável é a CLT, sendo competente a Justiça do trabalho para o exame e julgamento dos pedidos.

Diante do exposto, mostra-se irretocável a r. sentença na parte em que declarou a aplicabilidade da legislação nacional ao caso vertente e a competência da Justiça do Trabalho para o exame do feito.

REJEITA-SE. (grifos acrescidos)

Neste mesmo sentido já decidiram outras turmas deste E. 9º Regional, a exemplo do que se observa no subsídio jurisprudencial apresentado juntamente com a petição inicial (fls. 61/85), bem como nos seguintes julgados:

TRABALHO A BORDO DE NAVIOS. CRUZEIROS MARÍTIMOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. De acordo com o art. 651, §2º, da CLT, a justiça brasileira é competente para julgar ação de trabalhador brasileiro contratado no Brasil por empresa estrangeira para prestar serviços no exterior. Quando o trabalho é exercido em águas territoriais brasileiras - ainda que não somente brasileiras - como é o caso, o Brasil detém jurisdição para apreciação da lide. De acordo com o colendo TST, as embarcações privadas estrangeiras não são extensões do território do país de sua bandeira quando navegam em águas territoriais brasileiras. Tratando-se de navios privados, e não militares, somente representarão prolongamento do território do país cuja bandeira ostentam se navegarem em alto mar. Dessa forma, competente a Justiça do Trabalho para apreciação da demanda. Sentença mantida. TRABALHO A BORDO DE NAVIOS. CRUZEIROS MARÍTIMOS. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. A autora foi contratada diversas vezes pela ré como camareira, para trabalhar a bordo de navios em cruzeiros marítimos, tendo, a contratação, ocorrido em solo brasileiro, e o trabalho, por sua vez, sido executado em águas nacionais e internacionais. Em decorrência do cancelamento da Súmula 207 do TST (princípio "Lex loci executionis"), incide ao caso o previsto na Lei 7.064/82 (alterada pela Lei 11.962/2009), que "dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior", e que determina a observância da legislação nacional, quando mais favorável, aos empregados contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior. Todavia, não houve nenhuma demonstração de que a legislação internacional, considerada em seu conjunto, e não a partir de cláusulas isoladas, seria efetivamente mais favorável à reclamante se comparada

à CLT. Destaque-se, nesse contexto, o caráter protetivo de nosso Direito do Trabalho, pelo qual se busca um amparo preferencial ao trabalhador no exame da relação de emprego, estando assegurados direitos tais como 13º salário e férias, assim como o recolhimento de INSS e do FGTS. Não bastasse, tendo a autora formulado pedidos com base na legislação pátria, tal circunstância sinaliza que é essa normativa que lhe é mais favorável. Deve prevalecer, assim, o direito fundamental do acesso à justiça. Recurso da ré a que se nega provimento. (TRT-PR-14661-2015-651-09-00-0-ACO-07239-2017 - 6A. TURMA - Relator: SUELI GIL EL RAFIHI - Publicado no DEJT em 07-03-2017)

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. PRÉ-CONTRATAÇÃO NO BRASIL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA COSTA BRASILEIRA. LEI DO PAVILHÃO OU DA BANDEIRA. INAPLICÁVEL. A Convenção Internacional de Direito Internacional Privado de Havana, conhecida como “Código de Bustamante”, incorporada ao ordenamento jurídico pelo Decreto n.º 18.871, de 13 de agosto de 1929, ao regulamentar o trabalho marítimo, consagra a lei do pavilhão ou da bandeira que, adotando o critério da territorialidade, determina a aplicação da legislação do país em que se encontra matriculada a embarcação. Essa regra não tem caráter absoluto, podendo ser afastada diante das circunstâncias do caso concreto, quando verificada estreita ligação com outra ordem jurídica, sobretudo porque a relação contratual não se forma necessariamente entre tripulante e proprietário do navio, mas com aquele que explora economicamente a embarcação. As tratativas para a contratação do reclamante iniciadas em território brasileiro e o trânsito do navio pela costa brasileira indicam a existência de uma forte ligação com o ordenamento jurídico pátrio, constituindo elementos de conexão a atrair a incidência das normas de direito nacional. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido. (TRT-PR-45364-2014-003-09-00-2-ACO-04101-2017 - 7A. TURMA - Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS - Publicado no DEJT em 10-02-2017)

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. PRÉ-CONTRATAÇÃO EM TERRITÓRIO NACIONAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, AINDA QUE PARCIALMENTE, EM ÁGUAS TERRITORIAIS BRASILEIRAS. CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. APLICAÇÃO DO ARTIGO 3º DA LEI 7.064/82. Em que pese o Direito Internacional consagre, para os casos de trabalho envolvendo marítimo, realizado preponderantemente em alto-mar, a lei do pavilhão ou da bandeira, de acordo com a qual aplicar-se-ia a legislação do país no qual está matriculado o navio, essa regra não possui, como sói ocorrer com a maciça parcela dos institutos jurídicos, caráter absoluto, já que comporta exceções, que exsurtem de acordo com o caso concreto. Na presente hipótese a reclamante laborava em embarcação privada suíça, passando tanto por águas brasileiras quanto internacionais. Contudo, não há que se falar em aplicação ao caso da legislação alienígena, vez que o navio estrangeiro era privado, o que enseja a aplicação da legislação brasileira enquanto a embarcação estiver em território nacional. No que diz respeito ao período em que houve labor em águas internacionais, considerando que a pré-contratação

da autora ocorreu no Brasil, que seu embarque ocorreu em Santos e que houve prestação de serviços na costa brasileira (por aproximadamente três semanas), há inevitável atração e conexão com legislação nacional. Nesse diapasão, pelo princípio do centro de gravidade, a legislação do Brasil, por estar intimamente conectada à relação jurídica formada, atrai para si o campo de incidência. Assim sendo, tanto a lei aplicável como o Tribunal competente (jurisdição) são os brasileiros. (TRT-PR-06873-2012-195-09-00-4-ACO-36491-2013 - 4A. TURMA - Relator: ADILSON LUIZ FUNEZ - Publicado no DEJT em 17-09-2013).

Oportuno citar, ainda, o seguinte julgado do C. TST a respeito do tema:

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL 1. O princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norte-americano, most significant relationship, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. É o que se denomina "válvula de escape", dando maior liberdade ao juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2. Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira. MULTA DOS ARTIGOS 477 E 467 DA CLT - FUNDADA CONTROVÉRSIA Não se conhece do Recurso de Revista que não logra demonstrar divergência jurisprudencial específica e não aponta violação legal ou contrariedade a súmula. Recurso de Revista não conhecido. (ED-RR-12700-42.2006.5.02.0446, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 06/05/2009, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009)

Diversamente do que tentam fazer crer as recorrentes, não há falar em violação aos princípios constitucionais da hierarquia e legalidade (art. 5º, caput e §§ 2º e 3º da Constituição Federal), nem se cogita de afronta ao disposto no art. 178 da Constituição Federal, tendo à vista que a aplicação da legislação trabalhista pátria, em detrimento das convenções internacionais relacionadas ao trabalho marítimo, está pautada no princípio protetivo, que rege o Direito e o Processo do Trabalho.

De fato, pelo princípio do centro da gravidade, é possível afastar a aplicação das regras de Direito Internacional Privado, desde que se verifique uma forte ligação com outro ramo do direito, a exemplo do Direito do Trabalho. Na situação em análise, constatou-se que a reclamante foi contratada no Brasil e prestou serviços não só em águas internacionais ou sem jurisdição, mas também em território nacional, o que autoriza a aplicação da legislação pátria.

Melhor sorte não assiste às recorrentes quanto à alegada superioridade hierárquica das convenções internacionais, tendo à vista que, apesar de a

Constituição Federal prestigiar a autonomia coletiva de vontades, através do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI), não se pode olvidar que as classes econômicas e profissionais não podem, em normas coletivas, regular livremente a própria relação jurídica de trabalho, uma vez que os acordos e convenções coletivos estão limitados pelo conjunto mínimo de direitos constitucionais e infraconstitucionais, na forma do art. 7º, caput, parte final, da Constituição.

Também não se constata afronta ao princípio da igualdade e da não discriminação entre as nacionalidades (artigos 3º, inciso IV; 4º, incisos V e IX; e 5º, caput, todos da Constituição Federal e art. 1º da Convenção nº 111 da OIT) pois, conforme bem observou a MM. Juíza de origem, “se havia empregados de diversas nacionalidades, obviamente que a cada um deles se apresenta uma realidade existencial e profissional diversa, não se tratando de iguais, portanto, mas de desiguais, que admitem tratamento desigual”. Outrossim, não se pode confundir a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador com tratamento desigual ou discriminatório motivado por questões de nacionalidade, notadamente considerando que o fator determinante para se afastar a legislação internacional foi a circunstância em que se deu a contratação e a prestação de serviços pela trabalhadora, em território nacional.

Por fim, não há como acolher a alegação de que a legislação internacional seria mais favorável à reclamante, tão somente por ser mais específica. De igual forma, não vislumbro a possibilidade de estabelecer a legislação mais benéfica tão somente com base na moeda utilizada para remunerar os tripulantes. Considerando que as reclamadas não demonstraram, objetivamente, que as condições de trabalho estabelecidas na legislação internacional seriam mais favoráveis à reclamante do que aquelas prescritas na legislação pátria, prevalece a conclusão posta na sentença, no sentido de que a pretensão deduzida na petição inicial baseou-se nesta última, “por entender ser esta mais benéfica ou por lhe garantir melhor acesso à justiça”.

Por todo o exposto, mantenho a sentença quanto ao reconhecimento de aplicação da legislação pátria.”

Ante o exposto, nada a prover.

3ª TURMA- RO - 0010285-49.2016.5.09.0088. Rel. Des. ENEIDA CORNEL DEJT. 19/06/2018

2. Legislação aplicável - CLT x Convenção do Trabalho Marítimo da OIT / Lei do Pavilhão (análise em conjunto de todos os subtópicos “B” do recurso da ré)

Defende a reclamada que não há como se admitir a aplicação da CLT, com fundamento no art. 3º, II, da Lei n. 7.064/1982 e no princípio do centro de gravidade dos contratos de trabalho. Diz que referido princípio não é previsto em nosso ordenamento jurídico; que a Lei n. 7.064/1982 determina a

observância da lei territorial, da prestação de serviços; e que deve prevalecer a aplicação da legislação material do trabalho prevista pelas convenções internacionais da OIT, especialmente a MLC (Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006), alicerçada pela Lei do Pavilhão (Código de Bustamante), de 1929. Requer a reforma, para que seja aplicada a legislação internacional da OIT (MLC) e de todas as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil pelo Decreto n. 18.871/1929. (fls. 1219-1221)

Sustenta, tendo em vista o princípio da territorialidade, que os croquis e mapas navegacionais comprovam que mesmo durante as temporadas brasileira e sul-americana a navegação ocorre 90% do tempo “em alto-mar, em águas internacionais ou não jurisdicionadas”, além do mar territorial brasileiro (12 milhas náuticas - art. 1º, da Lei do Mar, Lei n. 8.617/1993), onde o Brasil não tem soberania sobre os espaços marítimo e aéreo; e que permanece em território nacional apenas por 6 a 8 horas, nas fases de atracação e desatracação nos portos locais. (fls. 1221-1223)

Diz que o juízo de origem deixou de se pronunciar acerca dos argumentos constitucionais invocados: princípio hierárquico (artigos 5º, §§ 2º e 3º, 178, da CF e RE 636.331, do STF) - aplicação da Lei do Pavilhão (com força de emenda constitucional ou de lei complementar), não da Lei n. 7.064/1982 (lei ordinária), nem dos princípios do centro da gravidade e da contratualidade (sem previsão legal no país) -; princípio da legalidade (art. 5º, da CF) - pela equivocada aplicação da Lei n. 7.064/1982 e dos princípios mencionados -; princípio da isonomia e da não discriminação entre trabalhadores da mesma nacionalidade (art. 5º, II, da CF, Convenção 111, da OIT e “Declaração Relativa aos Princípios Fundamentais do Trabalho”, aprovada na 86ª Conferência Mundial da OIT) - pela criação de regimes jurídicos distintos dentro da mesma embarcação -; e princípio da autonomia da vontade coletiva privada (RE 590.415/SC) - autonomia da vontade dos trabalhadores pela prevalência do acordado sobre o legislado. (fls. 1223-1224)

Reitera a prevalência da aplicação da lei internacional (MLC, Código de Bustamante e acordos coletivos firmados com sindicato dos tripulantes) sobre a CLT. Diz que o contrato deve ser regido pela lei da bandeira do navio; ou, alternativamente, deve-se considerar como elemento de conexão o princípio da territorialidade; que a jurisprudência recente do STF tem se posicionado no sentido da superioridade hierárquica das convenções internacionais sobre a lei ordinária interna; e que, na legislação internacional (Convenção de Roma, de 1980, não ratificada pelo Brasil), o princípio do centro da gravidade (most significant relationship) é o terceiro critério de aplicação da lei no espaço e no tempo, sendo subsidiário aos principais: autonomia da vontade e domicílio do estabelecimento principal do empregador. Afirma que a Lei n. 7.064/1982 é aplicável aos brasileiros transferidos para prestar serviços no exterior, não incidindo no caso, pois os trabalhadores são contratados diretamente para trabalhar em alto-mar, sob a legislação da OIT; que tal lei cria legislação de direito material para os trabalhadores aos quais se refere,

não estabelecendo a incidência da CLT, mas a lei do local da prestação dos serviços, de suas normas específicas e de algumas normas relevantes de proteção ao trabalho (não necessariamente a CLT), desde que mais favoráveis que a lei territorial. (fls. 1224-1235)

Sustenta que “os tripulantes assinaram inúmeros contratos de trabalho, reiteradamente e em temporadas distintas, cientes e anuentes das regras contratuais (salários em dólar, vida a bordo, direitos marítimos, jornadas, alimentação a bordo, repatriação, entre outros)”, as quais foram “fartamente apresentadas pelas agências de recrutamento/pré-seleção, por meio de palestras, bem como na data do embarque pela equipe de recursos humanos”, devendo prevalecer a autonomia da vontade das partes; e que a aplicação da lei brasileira viola o princípio da igualdade, na medida em que a todos os trabalhadores marítimos é aplicada a MLC e somente aos brasileiros a CLT. (fls. 1235-1239)

Conclui que os contratos de trabalho dos marítimos devem ser regidos pela MLC, pelos acordos coletivos de trabalho firmados e pelas convenções da OIT referentes ao trabalho e à segurança a bordo, regras específicas e mais benéficas criadas especialmente para esta forma de trabalho sui generis, a qual é muito bem remunerada, quando comparada a funções equivalentes prestadas em terra. (fls. 1239-1243)

Não lhe assiste razão.

Não há nulidade por negativa de prestação jurisdicional decorrente da não manifestação em sentença acerca dos mapas navegacionais e dos argumentos constitucionais invocados. O juízo de origem manifestou seu entendimento ao afirmar que “o itinerário juntado com a defesa (ID. f60a7a6) deixa evidente a prestação de serviços em território brasileiro (art. 1º, Lei nº 8.617/1993), não restrita ao mero atracamento em portos”; que “o caso concreto envolve a contratação de trabalhador brasileiro, negociada e ultimada no Brasil (segunda revela com clareza a prova emprestada produzida, juntada com o protocolo ID. d177ac1), por empresa coligada à empresa brasileira para trabalho no Brasil (pelo menos em parte da vigência dos contratos laborais), atraindo a incidência da legislação brasileira por força da íntima conexão com o direito nacional”; e que “não há falar em ofensa ao princípio da igualdade e da não discriminação”, pois o entendimento “somente assegura a incidência da legislação brasileira ao contrato de trabalho da Autora, não criando tratamento diferenciado em relação aos demais empregados embarcados em idêntica situação jurídica”. (fls. 1192-1193)

Ademais, diante da ampla devolutividade recursal (art. 1.013, § 2º, do CPC), que permite a apreciação de todas as questões invocadas pela recorrente, não há prejuízo que possa ensejar o reconhecimento da nulidade suscitada (art. 794, da CLT).

Admitida pela segunda reclamada P. S. M. Ltd., a autora trabalhou como

Atendente de Loja de Presente PL (Gift Shop Attendant) a bordo de navio cruzeiro, entre 5-10-2013 e 14-4-2014. (fls. 25-30 e 473)

Apesar de a contratação haver sido formalizada com a segunda reclamada, o juízo de origem reconheceu a existência de grupo econômico entre as rés (fl. 1193), contra o que não se insurgiram as partes. Considero inequívoco, portanto, que a segunda ré, P. Cruzeiro do Brasil Ltda., é uma subsidiária da empregadora sediada no Brasil.

A prova dos autos confirma que apesar de ter prestado serviços a bordo de um navio de bandeira estrangeira (República de Malta - fl. 1024), por intermédio de empresa sediada em Bahamas (fl. 473), a reclamante foi pré-selecionada e contratada por intermédio de agência brasileira. Inequívoco, também, que a prestação de serviços deu-se em águas brasileiras e internacionais.

Em caso análogo, ao julgar o RO 42708-2015-014-09-00-6 / 0001892-03.2015.5.09.0014 (publicado em 17-11-2017), cuja relatora foi a Des. Thereza Cristina Gosdal, assim decidiu esta Turma julgadora, fundamentos os quais adoto como razões de decidir:

2. Ausência de prestação jurisdicional e legislação aplicável

[...]

O princípio da territorialidade do Direito do Trabalho encontra respaldo no direito comparado e nos Tratados Internacionais. Nesse sentido, o Código Bustamante (Convenção de Direito Internacional Privado), de 1928, resultado da Conferência de Havana, aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 5.647/1929, e promulgado pelo Decreto n. 18.871/1929, estabelece, no seu artigo 198, que é “territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”.

Assim, com base no mencionado art. 198 do Código de Bustamante, a jurisprudência do E. TST (Súmula n. 207) estabelecia que, caso houvesse conflito entre a lei brasileira e a estrangeira, deveria ser aplicada a lei do local da prestação de serviços (lex loci executionis ou princípio da territorialidade).

Sobre a questão, dispõem os artigos 1º e 3º da Lei n. 7.064/1982 (alterada pela Lei n. 11.962/2009, de 03/07/2009) que, independentemente da legislação do local da prestação dos serviços, aplica-se a lei brasileira quando mais favorável no conjunto de normas em relação a cada matéria, primando-se, pois, pela norma mais favorável (art. 7º, caput da CF/88). Em decorrência do disposto na Lei n. 7.064/1982 e sua alteração - que passou a abranger todos os empregados, e não somente aqueles que prestem serviços de engenharia no exterior -, a Súmula n. 207 do C. TST foi cancelada (em abril de 2012) vigorando, atualmente, o princípio da norma mais favorável.

Não prospera o argumento de que a legislação internacional da OIT (Convenção do Trabalho Marítimo de 2006) seria mais benéfica ao empregado. A esse

respeito, vale sublinhar, em comparação com a legislação trabalhista brasileira, que a Convenção de Trabalho Marítimo prevê um mínimo de 10 horas de descanso, divisíveis em 2 períodos, a cada 24 horas de labor; dispõe que o número máximo de horas de trabalho em cada período de 24 horas não deve exceder 14 horas; estabelece adicional de horas extras não inferior a 25%; não prevê sobre remuneração diferenciada para a jornada noturna etc.

Diante deste contexto, tem-se que, enquanto o trabalho foi prestado em águas nacionais, a legislação aplicável é a brasileira, porquanto o autor, contratado no Brasil e tendo prestado serviços, ainda que parcialmente, em território nacional, postulou pedidos com base na legislação pátria, o que revela ser esta mais favorável e garantidora do direito fundamental do acesso à Justiça.

Em relação aos serviços executados em águas internacionais, de fato, o Direito Internacional consagrou a chamada Lei do Pavilhão ou da Bandeira (Convenção Internacional de Direito Internacional Privado, incorporada pelo Brasil sob o referido Decreto 18.871-1929, chamado de Código de Bustamante, arts. 274 a 294), que consiste na aplicação da legislação do país no qual está matriculada a embarcação.

No entanto, na hipótese, a 1ª reclamada utilizou a chamada “bandeira de favor”, que, conforme leciona Alice Monteiro de Barros, resta caracterizada quando a embarcação “viaja sob determinada bandeira, mas a empresa que o explora pertence a nacionalidade diversa”, estabelecendo-se a relação entre o marítimo e o armador (Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho, 3. ed. São Paulo: LTr, 2008 - p. 295). Em outras palavras, a recorrente pretende seja aplicada a legislação Malta (em razão da bandeira do navio). Todavia, segundo entendimento doutrinário e jurisprudencial, é inaplicável a Lei de Pavilhão aos casos em que verificada a denominada “bandeira de favor”, como no caso em tela. Isso porque a regra do Pavilhão foi consagrada como forma de beneficiar o trabalhador, não podendo ser invocada para frustrar proteções legais que conferem ao empregado a mínima dignidade.

Por tais motivos, conclui-se que não se trata de regra absoluta. Pelo contrário, como dito, o próprio Código Bustamante prevê exceções ao dispor que “também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador” (artigo 198).

Além das exceções acima, entendo que, excepcionalmente, aplica-se o princípio do Centro de Gravidade (most significant relationship), segundo o qual as regras do Direito Internacional Privado podem deixar de ser aplicadas quando a causa tiver uma ligação muito mais forte com outro direito, no caso, o brasileiro.

De acordo com o princípio jurídico do Centro da Gravidade (Otto Von Gierke) - que, inicialmente, foi desenvolvido como Teoria da Sede do Fato (Savigny) -, quando um fato gera consequências em diversos países, concomitantemente, origina-se um fato misto ou multinacional. Nessa situação, qualquer Juiz será

competente desde que, no seu país, o fato tenha gerado efeitos. Ocorre que, embora o fato gere efeitos em diversas ordens jurídicas, ele tem apenas uma sede jurídica (um único centro de gravidade), pois somente em um dos países o fato gera maiores efeitos. No caso, verifica-se que a maior irradiação dos efeitos deu-se no Brasil, posto que além da prestação de serviços ter ocorrido, pelo menos em parte, em águas nacionais, o autor foi contratado no Brasil e neste ajuizou ação, fatos que, pela lógica do sistema, justifica a aplicação da legislação brasileira. Nessa linha, é o entendimento consubstanciado em precedentes do E. Tribunal Superior do Trabalho, in verbis:

“TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1. O princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norte-americano, most significant relationship, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. É o que se denomina “válvula de escape”, dando maior liberdade ao juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2. Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira” (Processo: ED-RR - 12700- 42.2006.5.02.0446 Data de Julgamento: 06/05/2009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009) (destaquei).

“RECURSO ORDINÁRIO. DATA DE JULGAMENTO: 19/06/2012. RELATOR: ARMANDO AUGUSTO PINHEIRO PIRES. REVISOR: RICARDO VERTA LUDUVICE. ACÓRDÃO Nº: 20120677002. PROCESSO Nº: 20120031028. TURMA: 11ª. PUBLICAÇÃO: 26/06/2012. EMENTA: TRABALHADOR RECRUTADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇOS EM VÁRIOS PAÍSES. A reclamada admite que o recorrente esteve à bordo de embarcação que passava por diversos países, elencando entre eles o Brasil. Nesse quadro, a circunstância do navio em que prestou serviços o obreiro ser de bandeira italiana não tem o alcance sustentado nos autos, na medida em que a embarcação era privada, e tendo em vista que houve prestação de serviços em território nacional. Assim sendo, e considerando que as partes são brasileiras, reputo que estão presentes os elementos de conexão necessários à atração da jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 1º e 2º, da CLT. Exegese em conformidade com o direito fundamental de acesso do trabalhador à Justiça. Pelos mesmos fundamentos, tem-se que a legislação aplicável é a nacional. Até porque, ainda que se considere que o trabalhador prestou serviços no exterior, o simples fato dele postular pedidos com base na CLT revela que é esta a legislação que lhe é mais favorável a qual, assim, deve prevalecer, nos termos da Lei 7064/82, arts. 2º e 3º. Não há que se olvidar que a Súmula 207, do C. TST foi cancelada.” (destaquei).

Esta C. Turma decidiu nesse mesmo sentido em caso análogo, conforme

acórdão prolatado autos n. 18296-2012-008-09-00-9 (publicado em 28-02-2014), da lavra do Exmo. Des. Archimedes Castro Campos Júnior, o qual cito parcialmente como razão de decidir:

[...]

Vale destacar que embora a 2ª ré alegue em recurso que o país sede da empregadora seria Malta, consta da contestação que a empresa possui sede em Bahamas (fl. 364), como também evidenciam os documentos de fls. 451 e ss..

Ressalto, por fim, que “Inexiste ofensa ao princípio da igualdade, uma vez que a situação da autora, por ter nacionalidade brasileira e ter sido contratada no Brasil, difere daquela dos demais empregados da ré, de outras nacionalidades e contratados em locais diversos. [...] Ainda, esclareço que a autonomia da vontade invocada pelas recorrentes não autoriza a escolha pelas partes da lei aplicável aos contratos internacionais, que devem observar normas cogentes do direito brasileiro, ou seja, de ordem pública, insuscetíveis de derrogação pelas partes. Por fim, destaco que as decisões do STF citadas no recurso não guardam relação com o presente caso (dispõem sobre o CDC) e, ainda, não possuem caráter vinculante” (precedente produzido nos autos nº 14661-2015-651-09-00-0, publicado em 07/03/2017, de relatoria da Exma. Des. Sueli Gil El Rafihi).

Não vislumbro, em razão do entendimento aqui adotado, qualquer violação aos dispositivos e diplomas normativos evocados pela ré.

Em face do exposto, **mantenho a decisão de origem.**

Os croquis e mapas navegacionais juntados (Condições de portos e mares - fls. 527-530) não elidem tal conclusão, tanto por se referirem apenas a trechos do trajeto percorrido na costa brasileira e a período diverso do contratual, quanto porque evidenciam que em tais períodos de navegação o navio adentra águas brasileiras diversas vezes, não sendo possível sopesar, diante de tal prova, se ele passa mais tempo dentro ou fora das 12 milhas náuticas.

A prova oral emprestada revela que, dos cinco meses da temporada da América do Sul, três meses e meio de navegação ocorriam na costa brasileira, como bem apreciado pelo Des. Arion Mazurkevic no julgamento do RO 37472-2015-014-09-00-6 / 0001676-42.2015.5.09.0014 (publicado em 28-1-2018), que teve por fundamento a mesma prova emprestada:

[...]

Muito embora a empresa P. Ship Management Ltda. tenha sede em Nassau, Bahamas, conforme documentos de fls. 256/293, seus navios possuem bandeira maltesa, utilizando-se, portanto, da chamada “bandeira de favor”, a qual, conforme fundamentação, torna inaplicável a Lei do Pavilhão à hipótese.

Com relação à bandeira de favor, oportuna, ainda, a seguinte passagem da obra "Trabalho Portuário e Aquaviário - Homenagem aos 10 Anos da CONATPA" (organizadores: Augusto Grieco Santa'Anna Meirinho e Maurício Coentro Pais de Melo):

"A questão das bandeiras de conveniência também atinge os transatlânticos. Oito das onze embarcações que estiveram no Brasil na temporada 2013/2014 arvoram bandeiras do Panamá, Bahamas e Malta, enquanto as empresas armadoras estão na Itália, Noruega e Espanha. (...)

Isto é, ocorre uma diminuição dos custos ocasionada pelo pagamento a menor ou simples não pagamento de despesas regulares, como impostos, salários e encargos sociais, proporcionando uma verdadeira concorrência desleal entre tais armadores e aqueles que navegam sob a bandeira de seu país. A estratégia maior é a busca de espaços globais que não possuam regulação ou uma regulação muito branda. (...)

O agravante dessa prática está no momento em que se analisa a questão da aplicação da norma jurídica no espaço. Tratando-se de trabalho marítimo - levando-se em consideração as particularidades dessa atividade econômica - a solução para um eventual conflito de leis no espaço está baseada na regra geral da lei do pavilhão de registro da embarcação. Dessa forma, como a lei da bandeira determina quais normas incidirão sobre a embarcação, a bandeira de favor revela-se uma saída puramente estratégica para redução dos custos, garantindo, em contrapartida, o enriquecimento demasiado dos armadores" (RAYMUNDO, J. B. e ROMAY, C. G. (org). O Conflito Espacial das Normas Trabalhistas na Questão do Trabalho Marítimo e o Trabalho de Tripulantes Brasileiros em Navios de Cruzeiro (Atuação do Ministério Público do Trabalho). São Paulo: LTr, 2014. p. 159/162. E-book)

No caso, como admitido em defesa, "os cruzeiros marítimos são realizados por temporada (estação do verão no hemisfério Sul e no hemisfério Norte), coincidente com o período em que os turistas costumam usufruir férias" (fl. 330), o que evidencia que o Autor prestou serviços durante boa parte do contrato em águas brasileiras (de novembro/2013 a maio/2014; e, de agosto/2014 a março/2015).

[...]

Infere-se da prova oral que a temporada nacional, conforme afirmado pela testemunha Valério, vai de dezembro a abril, passando o navio por Argentina e Uruguai nesse período.

Desses 5 meses, a testemunha Allan afirma que de 3 a 4 meses a navegação se dava na costa brasileira, ao passo que a testemunha Alessandra estima que um terço da navegação na temporada da América do Sul se dava na costa brasileira, levando em consideração a distância de 12 milhas da costa.

O depoimento da testemunha Alessandra não merece crédito, não só em face

da contradição já destacada no tópico anterior, mas porque, como analista de RH, pouco crível que detivesse conhecimento direto dos fatos alegados.

Assim, reputo que a navegação na costa brasileira se dava, pela média, em 3 meses e meio, no período da temporada da América do Sul.

Por consequência, segundo o Princípio do Centro de Gravidade, considerando a maior irradiação de efeitos ocorreu no Brasil, decorrente da contratação no Brasil, de empregado brasileiro, para laborar em metade do período contratual em águas brasileiras, é aplicável a legislação brasileira ao presente caso, restando afastada a aplicação do Acordo Coletivo firmado entre a MSC Crociere S.A. e a Federazione Italiana Transporti - Cisl - International Dept. Italia e da Convenção do Trabalho Marítimo (2006).

Ademais, não há que se falar em violação do princípio da igualdade quando as Reclamadas tentam se beneficiar de condição irregular por ela ocasionada. A utilização da bandeira de favor, como visto, é fator que afasta a legislação internacional. Sendo assim, a contratação de tripulação de diversos países, cumulada com a condição irregular citada, é condição criada pela própria empresa, que dela não pode apenas se beneficiar.

Diante do exposto, não há violação, com a adoção da presente conclusão, violação de qualquer dos dispositivos invocados em recurso.

Nada a reformar, portanto.

Em se tratando de empregada brasileira, contratada em território nacional, para prestar serviços em águas brasileiras e estrangeiras - mais da metade do período contratual em águas brasileiras (3,5 meses dos 6 meses contratuais) -, evidente que o Brasil é o local onde mais surtiu efeitos o contrato de trabalho firmado.

Por fim, a Resolução Normativa n. 71/2006, do Conselho Nacional de Imigração (CNIG) estabelece em seu art. 8º: "Os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie." Ainda que a reclamante tenha embarcado na Espanha, a prestação de serviços ocorreu majoritariamente (5 dos 6 meses) pela costa brasileira, o que parece assim ter sido pactuado, a fim de se burlar a norma referida, devendo tal prática ser combatida (art. 9º, da CLT).

Ante todo o exposto, com principal fundamento no princípio do centro de gravidade (most significant relationship), deve ser aplicada a legislação trabalhista pátria, não a Convenção Sobre Trabalho Marítimo (MLC), de 2006 - sequer ratificada pelo Brasil -, nem o Acordo Coletivo firmado entre a MSC Crociere S.A. e a Federazione Italiana Transporti - Cisl - International

Dept. Italia.

Nego provimento.

4ª TURMA - RO 04671-2016-041-09-00-1, Rel. Des. LUIZ EDUARDO GUNTHER, DEJT 17/04/2018

Não se trata da alegada “passagem inocente” em águas brasileiras, pois a própria testemunha da ré Alessandra disse que *“no trajeto da América do Sul acredita que um terço é percorrido na costa brasileira”*. No mesmo sentido a clareza da testemunha Allan que assim se expressou: *“o período de trabalho foi realizado em navio, que nos primeiros três ou quatro meses navegou por Recife, Vitória e Rio de Janeiro, encerrando o período na Europa, na Itália, Croácia e Grécia...”*, o que demonstra ter efetivamente ocorrido a prestação de serviços em parte considerável do contrato em águas nacionais.

Os mapas de navegação juntados com a defesa (fls. 681/684) não afastam o entendimento do Juízo, pois demonstram trechos de navegação que se inserem em até 13 milhas náuticas e outros que ultrapassam tal distância, porém sequer há comprovação de que os navios nos quais a autora trabalhou faziam os itinerários expostos, além deles demonstrarem efetivamente navegação preponderante no mar territorial brasileiro.

Assim, comprovada a contratação da Autora no Brasil, bem como que parte considerável do contrato de trabalho foi executado no território e em favor da empresa brasileira, a P. C. D. B. LTDA., que forma grupo econômico com a empregadora P. Ship Management, é o caso de se aplicar a legislação brasileira a todo o contrato de trabalho, norma mais favorável ao trabalhador. Não se trata de violação dos princípios da igualdade, da segurança jurídica ou da livre iniciativa, mas de simples aplicação da lei brasileira a situações que evidentemente são por ela reguladas.

Essa MM. Turma já teve a oportunidade de analisar recentemente o tema ora exposto, envolvendo as mesmas rés, no processo 31088-2015-009-09-00-4 acórdão de Relatoria do Exmo. Des. Marcus Aurelio Lopes, publicado em 10/03/2017, declarando a competência desta Justiça Especializada para julgar a presente demanda, bem como considerou aplicável a legislação brasileira na análise do contrato de trabalho em questão, conforme fundamentos a seguir, os quais adoto como razões de decidir:

“A Exma. Juíza a quo reconheceu que a legislação trabalhista brasileira é aplicável ao contrato de trabalho do autor e, em consequência, é a Justiça do Trabalho competente para analisar e julgar a demanda.

A ré sustenta que ostenta a bandeira de Malta e que as viagens foram realizadas sob tal bandeira; que seus navios navegaram preponderantemente em águas internacionais; que não houve pré-contrato no Brasil, mas mero processo seletivo; que no Direito Internacional Privado marítimo vigora o elemento de conexão da lei do pavilhão ou lei da bandeira do navio, conforme dispõem os artigos 279

e 281 do Código de Bustamante; que “a norma aplicável ao caso concreto é a legislação de Malta, país que ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (CNUDM) e a Convenção sobre Trabalho Marítimo (MLC); que o tratamento diferenciado dado pela sentença importa ofensa direta ao princípio da igualdade. Requer seja afastada a aplicação da Norma Trabalhista brasileira ao contrato em análise.

Sem razão.

A regra geral determina que a legislação aplicável é a do local da prestação de serviços está assente no art. 651 da CLT (A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro) e no Código Bustamante, aplicável no Brasil desde a ratificação pelo Decreto nº 18.871, de 13/08/1929 (Art. 182. As demais causas de rescisão e sua forma e efeitos subordinam-se à lei territorial e Art. 198. Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador).

Outrossim, é certo que a Súmula nº 207 do C.TST, que seguia essa mesma linha (A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação), foi cancelada, passando a jurisprudência pátria a analisar o local da contratação ou pré-contratação.

No caso, como bem lançado na sentença: o princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norte-americano, *most significant relationship*, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito.

Pois bem, consta da defesa que “o Reclamante prestou serviços a bordo do M/V Zenith, M/V Empress e M/V Sovereign”, na função de “Bartender” a bordo de navios pertencentes à frota da P. CRUISES SHIP. Ou seja, o autor foi contratado pela ré e prestou-lhe serviços, em embarcação privada, ainda que com bandeira oriunda do País de Malta.

Com base apenas nisso não há como prover o recurso da ré de aplicação da legislação alienígena, pelo simples fato de que é empresa com sede fora do Brasil, mormente tendo em conta a legislação vigente no Brasil, como já se manifestou a jurisprudência pátria.

Ainda, esta C.Turma já se manifestou em questão idêntica, nos autos de nº 08558-2012-016-09-00-1 (RO 18659/2014) (PUBLICAÇÃO EM 10-04-2015), cujos fundamentos adoto como razões de decidir:

Os termos recursais autorizam reconhecer a competência desta especializada ante a dicção do parágrafo 3º, do artigo 651, da CLT, pelo qual “em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro

da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços”, pois admitido que a Autora trabalhou em águas brasileiras.

Destaco, ainda, que a Súmula 207/TST foi cancelada pela Resolução 181/2012, publicada no DEJT em 19, 20 e 23/04/2012, o que significa que o TST relativizou o princípio de que a lei aplicável é a do local da prestação de serviço. Implica dizer que, mesmo antes do cancelamento do verbete sumular, o C. TST prolatou diversos acórdãos em que a interpretação foi diversa, priorizando, em alguns casos, a aplicação da legislação mais favorável (princípio do conglobamento), como por exemplo os arestos proferidos nos recursos RR- 51300-47.2007.5.10.0003 (Julgamento: 7/3/2012, Relator Juiz Convocado: Flavio Portinho Sirangelo, 3.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/3/2012), RR-55200-53.2009.5.03.0006 (Julgamento: 16/11/2011, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/11/2011), RR-108600-78.2007.5.05.0011 (Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, 8.ª Turma, DEJT 13/4/2012) e E-RR- 219000-93.2000.5.01.0019 (Julgamento: 22/9/2011, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 7/10/2011).

A contratação de trabalhadores brasileiros para trabalhar no exterior é regida pela Lei 7.064/82 (regulamentada pelo Decreto n.º 89.339, de 31 de janeiro de 1984). Alterada pela Lei 11.962/09, aquela norma passou a abranger qualquer trabalhador e não só aqueles da construção civil, como originariamente vigente, mas todos os trabalhadores transferidos ou contratados para atuar fora do país.

Dito que a contratação ocorreu em território nacional, tem-se a incidência do art. 9º da Lei de Introdução ao Código Civil (Decreto-lei 4.657/1942), como também o § 3º do artigo 651 da CLT, permitindo à trabalhadora apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

Fato que deve ser destacado é a relativização da lei do pavilhão, diante da prática internacional, malsã, dos chamados ‘registros de favor’, situação caracterizada pelo registro da embarcação em outro Estado apenas com a finalidade de fugir à incidência de tributos, que torna dificultoso o ajuizamento de ações ou mesmo porque a legislação dos países de registro é mais benéfica em algum aspecto que convenha ao armador, tudo com a intenção de burlar a legislação de seu domicílio de residência. E o Brasil, visando também a erradicar essa prática, obriga que as embarcações civis brasileiras sejam inscritas na Capitania dos Portos ou órgão subordinado, em cuja jurisdição for o domicílio do proprietário ou armador ou onde for operar a embarcação (art. 3º da Lei 7.652/88).

Não se deve esquecer que a legislação trabalhista brasileira rechaça qualquer tentativa de fraude, decretando que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos

contidos na presente Consolidação (art. 9º da CLT).

Tudo isso junto acrescido do princípio de acesso ao Judiciário insculpido na Constituição Federal e no Pacto de São José da Costa Rica (Promulgado pelo Decreto No 678/92), além princípio da presunção de hipossuficiência do trabalhador, leva ao entendimento de que, no caso, tanto a legislação aplicável como a competência são brasileiras.

Ante o exposto, REJEITO a preliminar de incompetência material.

Nego provimento.

5ª TURMA RO- 38050-2015-006-09-00-3. Rel Des. Sergio Guimarães Sampaio. DEJT 10/07/2018

NÃO APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA (CLT) - PREVALÊNCIA DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL (MLC) - APLICAÇÃO DA LEI DO PAVILHÃO - AFRONTA AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HIERÁRQUICOS E DA LEGALIDADE - VIOLAÇÃO AO ART. 178 DA CF E ART. 5º "CAPUT" E § 2º E 3º DA CF

As Rés insurgem-se contra a r. sentença que entendeu pela aplicação da legislação brasileira ao caso. Alegam que: a) a empregadora é uma empresa estrangeira, que arvora a bandeira de Malta; b) durante a vigência dos contratos de trabalho, os navios navegaram preponderantemente em águas internacionais; c) o trabalho a bordo dos navios envolve pessoas de diversas nacionalidades, razão pela qual os contratos de trabalho são uniformizados de acordo, inclusive, com o Acordo Coletivo entre a P. S. M. LTDA. e a Federação do Transporte Italiano; d) não houve pré-contrato no Brasil, mas apenas o início de um processo seletivo realizado por uma agência de recrutamento e seleção de pessoas, processo este que se concluiu fora do território brasileiro; e) para o Direito Internacional Privado Marítimo, o elemento de conexão que rege o contrato de trabalho é a lei da bandeira do navio, também denominada lei do pavilhão, ou seja, a lei vigente no Estado de registro do navio é a norma que conduzirá a relação contratada com o tripulante; f) com fundamento no artigo 9º da Lei de Introdução ao Código Civil brasileiro, há aqueles que adotam como elemento de conexão aplicável aos contratos internacionais de trabalho a lei do local da celebração do contrato, que foi a bordo dos navios que se constituem numa extensão do território de Malta; g) a forma de contratação da Recorrida não visou de forma alguma burlar a legislação; h) a aplicação da lei do pavilhão aos tripulantes uniformiza o tratamento que a mesma empregadora dá a trabalhadores de variadas nacionalidades que prestam serviços na mesma localidade (a bordo); i) a r. sentença incorreu em ofensa ao princípio da igualdade ao aplicar a legislação brasileira ao caso da Reclamante.

Requerem a reforma da r. sentença, a fim de declarar aplicáveis ao caso a legislação da República de Malta.

Analisa-se.

O Código de Bustamante de 1928, vigente no Brasil desde 1929, primeiro código internacional que passou a regular as relações jurídicas em naves, no ar e em mares internacionais, estabeleceu em seus arts. 274 e seguintes a aplicação da legislação referente à nacionalidade da embarcação - a chamada Lei do Pavilhão. A lei aplicável portanto aos trabalhadores da embarcação quando o trabalho é realizado em território internacional - é a do país de registro da embarcação. Em 2006 como forma de regular e padronizar os patamares mínimos dos direitos assegurados aos trabalhadores marítimos em águas internacionais entrou em vigor a Convenção Internacional dos Marítimos (Maritime Labour Convention - MLC 2006), ratificada pelo país da embarcação da reclamada - Malta, segundo os termos da defesa - fl. 343 e confirmada através do documento de fl. 915.

A Convenção Internacional dos Marítimos de 2006 foi trazida pelas reclamadas às fls. 765/910 e dela se verifica a existência de dispositivos específicos que regulam de forma igualitária a atividade do trabalhador marítimo contratado de diferentes países de origem para laborar em águas nacionais e internacionais, como se verificou no caso dos autos.

A legislação de 2006 buscou assegurar condições mínimas de trabalho ao regular a questão da idade mínima de labor, jornada, descanso, pagamento, férias, repatriação no fim do contrato, acomodação, alimentação, proteção, saúde e prevenção de acidente dos trabalhadores, aspectos específicos da atividade desenvolvida. Releva notar os dispositivos que tratam do repatriamento do marítimo em caso de cessação do contrato de trabalho, as indenizações devidas para as hipóteses de perda do navio ou naufrágio (regra 2.6) - fl. 820, as regras relativas aos limites de lotações das embarcações com o intuito de garantir a segurança e eficiência do navio, regras específicas de desenvolvimento na carreira do marítimo - regra 2.8 - fl. 822. A norma em seu título 3 também traz regramento detalhado e específico em relação às condições mínimas de alojamento, lazer e alimentação, levando em conta cada tipo de embarcação. O título 4 dispõe sobre cuidados médicos dos trabalhadores a bordo e em terra, inclusive responsabilizando os armadores por eventuais consequências financeiras de uma doença, acidente ou morte relacionados com o emprego dos marítimos (fls. 841 e 842 e 847). A norma conta também com orientação extensa em relação à prevenção de acidentes e segurança no trabalho, educação dos jovens marítimos em relação a este tema, cooperação internacional para o tema. Há também na norma previsão específica para os trabalhadores quando em terra no que diz respeito à concessão de instalações e bem estar pelo empregador - fls.

860/861. A regra constante do item 4.5 também discorre acerca da questão do seguro social dos marítimos e por fim a responsabilização do Estado da Bandeira.

A análise da legislação internacional aplicável aos marítimos convenionada em 2006 evidencia a existência de dispositivos específicos e até mais benéficos que atendem a situações peculiares da atividade desenvolvida pela categoria em que estava inserido o Autor. Por esta razão adoto o entendimento segundo o qual a legislação aplicável à contratação do Autor é a Convenção Internacional dos Marítimos, é gide sob a qual foi celebrada a contratação, porque ratificada por Malta país da bandeira da embarcação local de prestação de serviços do Autor.

Não fosse apenas isto, conforme dispõe o art. 2º, XI, da Lei 9.432/1997, em se tratando de navegação de longo curso, a qual é “realizada entre portos brasileiros e estrangeiros”, pode ser realizada com navios de qualquer bandeira (art. 5º, Lei n. 9.432/1997), donde resta possível a aplicação da Lei do Pavilhão - a do país da embarcação, como é o caso dos autos.

Ainda, a observação de norma mais específica relativa ao país da embarcação e de maneira uniforme para todos os tripulantes, originários de diversas nacionalidades, implica garantir a segurança jurídica entre as partes que previamente pactuaram a utilização da legislação do pavilhão ao contrato, mas também a observância do princípio da isonomia e não discriminação entre os trabalhadores. Nestes termos a orientação da Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 62.150/68 o qual estabelece que o Estado Membro “*compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria*” (art. 2º).

Todavia fico vencido diante do entendimento que prevalece perante os julgadores desta C. 5ª Turma no sentido de que a legislação trabalhista deve ser aplicada aos contratos do Autor, nos moldes como entendeu o julgador de origem.

Considera esta Turma que o simples fato de ser empresa estrangeira não acarreta a aplicação automática da legislação internacional, especialmente diante de normas cogentes do direito brasileiro, ou seja, de ordem pública, insuscetíveis de derrogação pelas partes. Ademais, consta no grupo econômico da 1ª Reclamada uma subsidiária sediada no Brasil (2ª ré - P. C. D. B. LTDA.).

Os contratos foram executados em águas nacionais e internacionais, como reconhece a própria Recorrente (fl. 1322- último parágrafo). O documento

de fl. 424 confirma o embarque do Autor em Recife no primeiro contrato, às fls. 418 há confirmação de embarque na Europa, na cidade de Barcelona, o que ocorreu também na última contratação em 2015 - fl. 421. No ano de 2014 o Autor embarcou na cidade do Rio de Janeiro - fl. 427.

Acerca do local da contratação, a Ré afirma, em suas razões, que o processo seletivo da Autora teve início no Brasil, por meio de uma agência de recrutamento e seleção de pessoas, e teve sua conclusão fora do território brasileiro. Entretanto, a Reclamada não comprovou sua assertiva de contratação a bordo de navio de sua bandeira (fl. 352).

A prova oral, colhida em prova emprestada - conforme testemunhas indicadas na petição de fl. 1065, demonstrou que a assinatura do contrato era exigência para que o contratado embarcasse. Nesse sentido, a testemunha Allan Douglas Morais afirmou que *"o trabalho foi formalizado mediante contrato escrito, firmado em Curitiba ou Recife, achando que a Autora experimentou a mesma situação; a assinatura do contrato era exigência para que o contratado embarcasse."* (fl. 1071). Por sua vez, a testemunha Uyaron Cavalcante de Oliveira corroborou a declaração, relatando que *"sempre assinou seus contratos em terra firme, em Curitiba, nunca presenciando a assinatura dos contratos do autor; o depoente foi até a agência de navios chamada Port Side, onde fez entrevista e foi contratado; pelo que sabe todos eram assim contratados."* (fl. 1067).

O fato de o Autor em duas oportunidades ter sido contratado para embarcar diretamente em Barcelona na Europa, acusa a inverossimilhança da tese da Reclamada de que a contratação se fazia a bordo dos navios. Não parece provável que o Autor se deslocasse até a Espanha, com as passagens custeadas pela Ré, somente com base na possibilidade da contratação, que seria efetivada a bordo de um dos navios.

Dessas informações extrai-se que, de fato, era feita uma seleção e entrevista por agência de emprego no Brasil, sendo também aqui assinado o contrato de trabalho, do que se conclui que o Reclamante foi contratado em solo brasileiro, e não a bordo de navio da Reclamada.

A Súmula 207 do E. TST, pela qual a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação do serviço, e não por aquelas do local da contratação (princípio "lex loci executionis"), foi cancelada em 16/04/2012. O cancelamento do enunciado acabou por reforçar o princípio de que o direito aplicável deverá ser o brasileiro, independentemente do local da prestação de serviços.

Em decorrência, passou a incidir ao caso o previsto na Lei 7.064/82 (alterada pela Lei 11.962/2009), que *"dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior"*, e que determina a

observância da legislação nacional, quando mais favorável, aos empregados contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior.

Dessa forma, com fulcro na Lei 7.064/82, deve ser aplicada ao caso a legislação brasileira, em atenção ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Nesse sentido, o precedente deste E. Regional envolvendo a mesma parte Ré:

“TRABALHO A BORDO DE NAVIOS. CRUZEIROS MARÍTIMOS. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. A autora foi contratada diversas vezes pela ré como camareira, para trabalhar a bordo de navios em cruzeiros marítimos, tendo, a contratação, ocorrido em solo brasileiro, e o trabalho, por sua vez, sido executado em águas nacionais e internacionais. Em decorrência do cancelamento da Súmula 207 do TST (princípio “Lex loci executionis”), incide ao caso o previsto na Lei 7.064/82 (alterada pela Lei 11.962/2009), que “dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior”, e que determina a observância da legislação nacional, quando mais favorável, aos empregados contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior. Todavia, não houve nenhuma demonstração de que a legislação internacional, considerada em seu conjunto, e não a partir de cláusulas isoladas, seria efetivamente mais favorável à reclamante se comparada à CLT. Destaque-se, nesse contexto, o caráter protetivo de nosso Direito do Trabalho, pelo qual se busca um amparo preferencial ao trabalhador no exame da relação de emprego, estando assegurados direitos tais como 13º salário e férias, assim como o recolhimento de INSS e do FGTS. Não bastasse, tendo a autora formulado pedidos com base na legislação pátria, tal circunstância sinaliza que é essa normativa que lhe é mais favorável. Deve prevalecer, assim, o direito fundamental do acesso à justiça. Recurso da ré a que se nega provimento. (TRT-PR - 14661-2015-651-09-00-0. Publicado em 07/03/2017. 6ª Turma. Relatora Exma. Des. Sueli Gil El Rafihi.)”

Não é outro o entendimento do E. TST sobre o assunto:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOREM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO. (...). Em relação à “competência territorial brasileira” e à “aplicação das leis no espaço”, a jurisprudência desta Corte ajustou-se às previsões da Lei n. 7064/82, cujo art. 3º determina a aplicação, aos trabalhadores nacionais contratados ou transferidos para trabalhar no exterior, da lei brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. No caso vertente, tendo a Reclamante, brasileira, sido contratada no Brasil para trabalhar embarcada

em navios, participando de cruzeiros, que percorriam tanto águas brasileiras quanto estrangeiras, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT. Aplica-se, outrossim, o Direito do Trabalho brasileiro, em face do princípio da norma mais favorável, que foi claramente incorporado pela Lei nº 7.064/1982. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR - 114400-11.2012.5.17.0001 Data de Julgamento: 15/02/2017, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017)."

No mais, a Reclamada P. S. M. LTDA. embora sediada em Bahamas (fl. 27), pretende a aplicação da lei Malta, local onde estão registrados os seus navios. No entanto, exceto pelo fato dos navios estarem registrados em Malta, não há qualquer ponto de contato que sustente a aplicação de legislação vinculada a esta nacionalidade, eis que não corresponde a nacionalidade do empregador, ao local da sua sede, ao local da prestação de serviços ou mesmo ao local a que o empregado subordina-se.

A Lei do Pavilhão admite exceções, sendo uma delas o caso da "bandeira de favor", que se verifica quando o país onde está matriculado o navio não guarda qualquer relação com aquele que explora a atividade econômica atrelada à embarcação, ou seja, com o armador. Essa é a situação dos autos, posto que o navio em que trabalhou a Reclamante tem a bandeira de Malta, sendo que a 1ª Ré (P. S. M. Ltd.) possui sede em local distinto, nas Bahamas (fl. 27).

Segundo a lição de Valentim Carrion, "*a lei da bandeira do navio não é o critério definitivo em matéria de competência jurisdicional trabalhista; é que a relação do emprego se estabelece entre o tripulante e a empresa que explora o navio, e não entre aquele e o proprietário da embarcação (...) o que também é verdade em face do Direito Brasileiro, não só pelos princípios que o iluminam como pelo direito posto em geral quanto ao armador, inclusive no que se refere às embarcações pesqueiras (...) e pelas possíveis fraudes da 'bandeira de favor' (...). Por isso, mesmo os que aderem àquele critério (...) estabelecem exceções importantes; é o caso de empresa sediada no Brasil que arrenda navio estrangeiro. Russomano refere-se à nacionalidade da empresa, mas no Brasil o que pesa é o lugar onde são desenvolvidas as atividades ou onde se deu a contratação, a fim de que, sempre que possível, prevaleçam a norma e a jurisdição nacionais, evitando-se artifícios que deixem o trabalhador desprotegido quanto ao direito material específico e previdenciário, assim como quanto ao processual*" ("Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho", 35ª ed.).

Cita-se o seguinte precedente deste E. TRT sobre o tema:

"TRABALHO EM NAVIO DE BANDEIRA ESTRANGEIRA - LEI DO PAVILHÃO OU DA BANDEIRA - NÃO APLICABILIDADE - A lei do Pavilhão ou da Bandeira (constante da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana ratificada através

do Decreto nº 18.871/1929 - Código de Bustamante) dispõe que as relações de trabalho da tripulação de navios regem-se pelas leis do local da matrícula da embarcação, todavia, conclui-se que no presente caso tal norma não tem aplicação porque configurada a hipótese denominada pela doutrina e pela jurisprudência de “bandeira de favor”. Em tais situações, o país onde está matriculado o navio não guarda qualquer relação com o ‘armador’, isto é, aquele que explora a atividade econômica atrelada à embarcação. Resta demonstrado nos autos que a relação jurídica se estabeleceu entre a reclamante (brasileira) e a segunda reclamada (empresa sediada no Brasil, que explora roteiros da costa brasileira), não havendo que se cogitar de aplicação da lei da bandeira da embarcação. Recurso ordinário da parte reclamada a que se nega provimento, a esse respeito. (TRT-PR 18296-2012-008-09-00-9. Publicado em 28/02/2014. 3ª Turma. Relator Exmo. Des. Archimedes Castro Campos Junior)”

No mais, conforme analisado anteriormente, o Autor foi selecionado e contratado no Brasil para trabalhar em águas nacionais e internacionais, não havendo que se falar em violação ao art. 9º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Nesse sentido a seguinte ementa do E. TST:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Consta da decisão recorrida que o reclamante foi recrutado, contratado e treinado no Brasil para trabalhar em águas do território nacional e no exterior, conforme depoimento da testemunha utilizado como prova emprestada. Assim, concluiu o Regional pela aplicabilidade da legislação brasileira - a Lei nº 7.064/1982, a qual dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, em observância ao princípio da norma mais favorável, que direciona o conflito de direito internacional privado. Nesse contexto, descabe cogitar de violação do art. 9º da LINDB. (...). Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR - 130238-89.2014.5.13.0015 Data de Julgamento: 28/09/2016, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/09/2016).” (destacou-se).

Por fim, não há ofensa ao princípio da igualdade, pois a situação do Autor, de nacionalidade brasileira e contratada em território nacional, não se coaduna com a dos demais empregados da Ré, de outras nacionalidades e contratados em locais diversos.

Mantém-se.

6ª TURMA - RO-0010410-17.2016.5.09.0088. Rel. Des. PAULO RICARDO POZZOLO. DEJT. 09/03/2018

Aplica-se a lei supratranscrita, pois *“a lei da bandeira do navio não é o critério*

definitivo em matéria de competência jurisdicional trabalhista; é que a relação do emprego se estabelece entre o tripulante e a empresa que explora o navio, e não entre aquele e o proprietário da embarcação (...) o que também é verdade em face do Direito Brasileiro, não só pelos princípios que o iluminam como pelo direito posto em geral quanto ao armador, inclusive no que se refere às embarcações pesqueiras (...) e pelas possíveis fraudes da 'bandeira de favor' (...). Por isso, mesmo os que aderem àquele critério (...) estabelecem exceções importantes; é o caso de empresa sediada no Brasil que arrenda navio estrangeiro. Russomano refere-se à nacionalidade da empresa, mas no Brasil o que pesa é o lugar onde são desenvolvidas as atividades ou onde se deu a contratação, a fim de que, sempre que possível, prevaleçam a norma e a jurisdição nacionais, evitando-se artifícios que deixem o trabalhador desprotegido quanto ao direito material específico e previdenciário, assim como quanto ao processual" (CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 35ª ed.).

A aplicação da lei do pavilhão e da MLC 2006, portanto, é afastada, no Brasil, pela Lei 7.064/82, que se aplica a todos os brasileiros que tenham sido contratados no Brasil para trabalharem no exterior, abrangendo o caso da Reclamante, que foi contratada no Brasil para prestar serviços em águas nacionais e internacionais. Aplica-se à Reclamante, destarte, a legislação brasileira, em respeito ao princípio da norma mais favorável ao obreiro, como se verifica, por exemplo, nas disposições legais a respeito da jornada, não provando as Reclamadas que a legislação internacional seja mais benéfica à trabalhadora.

A presente decisão não afronta os princípios constitucionais mencionados pelas Recorrentes, pois a Lei do Pavilhão não é hierarquicamente superior à Lei 7.064/82, porquanto a Lei do Pavilhão não foi aprovada nos termos do 5º, §3º, da CF; a decisão está fundamentada em preceitos legais e jurídicos; não há discriminação, pois a situação dos trabalhadores brasileiros é diversa daquela dos trabalhadores de outras nacionalidades e o princípio da autonomia da vontade não pode subsistir contra disposições cogentes do ordenamento pátrio, não se aplicando, ao presente feito, o decisão do STF nas decisões transcritas no recurso. O princípio da gravidade, ademais, foi recepcionado pelo TST, não afrontando os princípios mencionados nas razões recursais.

Esclarece-se, por oportuno, que a lei do pavilhão é afastada em diversas situações e não apenas naquelas em que houve fraude pela empregadora. No caso dos autos, ela é afastada pelo fato de a Reclamante ter sido contratada no Brasil para prestar serviços em águas nacionais e internacionais e a legislação brasileira lhe ser mais favorável, nos termos da Lei 7.064/82, não sendo necessário prova de eventual fraude das empregadoras para a aplicação da CLT aos contratos de trabalho da Reclamante.

O art. 5º, § 2º, da CF, ademais, não determina a aplicação da Lei do Pavilhão, mas sim que *“os direitos e garantias expressas nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”*. Assim, esta decisão, ao determinar a aplicação da legislação brasileira, em decorrência de preceitos legais e jurídicos, como a Lei 7.064/82 e o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, está em consonância com a Constituição Federal. Na mesma senda, o art. 178 da CF não se refere a direitos e deveres trabalhistas, não sendo possível considerar-se a Lei do Pavilhão como hierarquicamente superior à Lei 7.064/82.

No tocante aos julgados do STF, mencionados no Recurso Ordinário, eles não se aplicam ao presente feito, pois não se referem a questões trabalhistas, mas sim de consumo.

O princípio do centro da gravidade, por fim, encontra guarida no princípio pátrio da norma mais favorável ao trabalhador, entendendo o C. TST que *“Trata-se de aplicação do “Princípio do Centro da Gravidade”, como forma de proteção aos direitos mínimos assegurados ao empregado, conforme, inclusive, já se manifestou este Tribunal Superior do Trabalho”*(ARR-19300-94.2006.5.02.0441).

No mesmo sentido, o seguinte precedente turmário, em relação às mesmas Reclamadas, cujos fundamentos se pede vênias para acrescer às razões de decidir:

“Acerca da competência da Justiça do Trabalho, constato que as rés não rebatem propriamente os fundamentos da r. decisão de origem, já que se limitaram a citar jurisprudência dissonante do c. TST, o que, a rigor, tornaria o recurso inadmissível quanto ao tema.

De toda forma, decisão proveniente de Turma do c. TST, como aquela citada no recurso, não possui caráter vinculante, nem mesmo se enquadra no conceito de “precedente” mencionado no inciso VI do §1º do art. 489, do NCPC (vide IN nº 39/2016 do TST, art. 15, I e II).

Sobre a matéria atinente à competência, peço vênias para adotar a fundamentação exarada pelo Des. Sergio Murilo Rodrigues Lemos nos autos 39214-2011-001-09-00-4 (pub. em 15-10-2013), de minha revisão, envolvendo a reclamada, no seguinte sentido:

“A primeira reclamada (P.) pretende a reforma da sentença para declarar a incompetência desta Justiça Especializada para apreciação e julgamento da lide, com a conseqüente extinção do feito sem resolução do mérito.

Para tanto, assevera que o contrato foi firmado com pessoa jurídica

internacional, sendo parte do local de prestação de serviços no estrangeiro e em águas internacionais.

Sem razão.

O tema já foi analisado por esta Turma, em recente decisão da lavra do Excelentíssimo Desembargador Arnor Lima Neto (TRT-RO-01475-2011-084-09-00-9, acórdão publicado em 05/04/13), que apreciou controvérsia análoga, assim decidindo:

“A segunda ré alega a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar a presente demanda, sob o fundamento de que a autora foi contratada sob a égide das leis espanholas. Ressalta ainda que a parte estava ciente de que, qualquer situação envolvendo as partes, inclusive aquelas além do contrato de trabalho e do emprego a bordo, seriam submetidas à jurisdição e legislação referente à bandeira do navio. Com isso, pugna pela reforma para se declarar a incompetência da justiça do trabalho.

Sem razão.

Na petição inicial, a reclamante afirmou que foi contratada, em 26/11/2008, por tempo determinado, para trabalhar como terapeuta em cruzeiros marítimos por um período de 08 meses, porém, foi demitida sem justa causa em 14/02/2009.

Em sua contestação, a segunda ré afirmou que o contrato de trabalho firmado pelas partes é de caráter reconhecidamente internacional, regido sob as leis da Espanha, uma vez que “as relações trabalhistas dos tripulantes das embarcações são regidas pela legislação correspondente à bandeira do navio”. Em seguida, concluiu que, “em sendo o contrato de trabalho da Autora nitidamente de caráter internacional, considerando ainda o fato de que esta não foi contratada para trabalhar somente em águas nacionais, patente a incompetência desta Justiça Especializada para julgar a questão” (fl. 143).

Contudo, como bem observou o juízo a quo, não foram juntados nos autos os roteiros de viagens dos navios em que a reclamante laborou, tampouco o contrato de fretamento mantido entre as reclamadas, inviabilizando, com isso, a análise do objeto contratual.

Por outro lado, os documentos de fls. 27-30 revelam que os pacotes de cruzeiros vendidos pela 1ª ré em relação ao período do contrato de trabalho da autora foram todos realizados na costa brasileira.

Não há provas nos autos de que o navio Zenith, onde a reclamante prestou serviços, conforme previsto no contrato de trabalho (fls. 207), tenha navegado em águas estrangeiras.

Assim, se a prestação de serviços ocorreu exclusivamente em território nacional, aplicam-se ao presente caso as leis brasileiras.

Nesse sentido, destaco o art. 8º da Resolução Normativa nº 71/06 do Conselho Nacional de Imigração, que “disciplina a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras”:

“Art. 8º Os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie.

Parágrafo Único. Considera-se temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira o período compreendido entre 30 (trinta) dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até 30 (trinta) dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras.” (grifos nossos).

Portanto, mesmo não havendo provas, ainda que eventualmente a embarcação tenha saído das águas jurisdicionais do Brasil, isso não impede a aplicação do ordenamento jurídico brasileiro.

Além disso, considerando que a autora foi contratada por prazo determinado, para trabalhar no período de 26/11/2008 a 26/05/2009 (fl. 207), é possível afirmar que ela foi recrutada e embarcada para laborar durante a temporada de cruzeiros marítimos no Brasil, nos termos do dispositivo acima transcrito, pois, consoante a testemunha Thiago Hansen, a “temporada nacional de cruzeiros começa em outubro e vai até maio mais ou menos” (fl. 339).

Destarte, apesar de o artigo 9º da LINDB (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro) dispor que a regra geral de conexão se fixa pelo local de contratação da obrigação (caput), em se tratando de obrigação trabalhista, a regra de conexão é fixada pelo local da prestação dos serviços, visto que o princípio da territorialidade foi consagrado no ordenamento justicial por ser mais favorável ao trabalhador.

Diante do exposto, considerando que o conjunto probatório indica que o trabalho foi prestado em águas nacionais, a legislação aplicável é a brasileira, sendo esta Justiça Especializada competente para julgar a lide.

Assim, MANTENHO a r. sentença.”

No caso presente, como apurou a sentença, não vieram aos autos os roteiros de viagens dos navios em que a reclamante laborou. Tampouco foi juntado o contrato mantido entre as reclamadas, através do qual se pudesse aferir qual seria o objeto contratual.

De qualquer forma, a prova testemunhal comprovou que a rota do navio onde a autora trabalhou partiu de Recife para o Rio de Janeiro, passou por Santos e no final do ano pelo Espírito Santo, sendo que isso se deu até março de 2011, depois o navio foi para a Grécia, Itália, Croácia e ainda para outro país que o depoente não se recordava (depoimento da testemunha Tiago Pedroso Pinto, ouvida a convite da reclamante - fls. 249/250).

Portanto, verifica-se que grande parte do labor foi desempenhado em água territoriais brasileiras, sendo inegavelmente brasileiras a reclamante e as duas empresas reclamadas, razão pela qual é patente a competência desta Justiça Especializada para o julgamento do feito.

Nego provimento." - destaquei.

Destaque-se que, de acordo com o art. 651, §2º, da CLT, a justiça brasileira é competente para julgar ação de trabalhador brasileiro contratado no Brasil por empresa estrangeira para trabalhar no exterior. Ainda, nos termos do §3º de referido dispositivo, "Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços." - grifei.

No caso, como será visto a seguir, a contratação do autor se deu no Brasil, tendo ele prestado serviços em águas nacionais e internacionais.

Para corroborar o presente entendimento acerca da jurisdição brasileira e competência desta Especializada para apreciar o feito, cito a seguinte ementa, deste TRT, cujos esclarecedores fundamentos também adoto como razões de decidir:

"EMPREGADA BRASILEIRA. TRABALHO A BORDO DE NAVIO COM PAVILHÃO ESTRANGEIRO EM ÁGUAS TERRITORIAIS BRASILEIRAS. PODER DA JURISDIÇÃO BRASILEIRA DE DIZER O DIREITO. Prestado o trabalho em águas territoriais brasileiras a jurisdição do Brasil tem poder para julgar a demanda decorrente do contrato de emprego de trabalhadora brasileira. De acordo com o C. TST, as "embarcações privadas estrangeiras não são extensões do território do país de sua bandeira quando navegam em águas territoriais brasileiras. Tratando-se de navios privados, e não militares, somente representarão prolongamento do território do país cuja bandeira ostentam se navegarem em alto mar" (AIRR - 4246-67.2010.5.12.0054 Data de Julgamento: 19/02/2014, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação:

DEJT 07/03/2014). A lição de Valerio de Oliveira Mazzuoli salienta que dentre as regras internacionalmente aceitas para a situação jurídica dos navios privados: “As embarcações que realizam atividades privadas ficam submetidas à jurisdição do Estado, sendo necessário, para tanto, que se encontrem no território do Estado de que são nacionais ou em alto mar. Isso significa dizer que as embarcações privadas não ficam sob a jurisdição do Estado de origem quando se encontram em portos ou águas territoriais estrangeiros”. (Curso de Direito Internacional Público. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p. 702). O Direito Internacional, mediante o art. 2º da Convenção de Montego Bay também prevê a soberania do Estado sob seu mar territorial: Art. 2º. Regime jurídico do mar territorial, seu espaço aéreo sobrejacente, leito e subsolo. 1. A soberania do Estado costeiro estende-se além do seu território e das suas águas interiores e, no caso de Estado arquipélago, das suas águas arquipelágicas, a uma zona de mar adjacente designada pelo nome de mar territorial. 2. Esta soberania estende-se ao espaço aéreo sobrejacente ao mar territorial, bem como ao leito e ao subsolo deste mar. 3. A soberania sobre o mar territorial é exercida de conformidade com a presente Convenção e as demais normas de direito internacional. Por fim, tem-se que: Os portos (naturais ou artificiais) e os ancoradouros (que constituem prolongamento do mar ao longo da costa incrustada no território e que serve de abrigo aos navios de todas as bandeiras, sem qualquer distinção) são parte integrante do domínio público do Estado, que neles exerce jurisdição praticamente absoluta (...). (Idem, ibidem, p. 693).” (TRT-PR PROCESSO 26921-2012-007-09-00-0 (RO 9989/2014) Publicado em 23-09-2014 Juiz(a) Relator(a): UBIRAJARA CARLOS MENDES).

Ou seja, prestado o trabalho em águas territoriais brasileiras - ainda que não somente brasileiras - como é o caso, o Brasil detém jurisdição para apreciação da lide desse empregado. De acordo com o colendo TST, as embarcações privadas estrangeiras não são extensões do território do país de sua bandeira quando navegam em águas territoriais brasileiras. Tratando-se de navios privados, e não militares, somente representarão prolongamento do território do país cuja bandeira ostentam se navegarem em alto mar.

Em relação à aplicação da legislação brasileira, também correta a r. sentença.

O autor foi contratado duas vezes pela 1ª ré, P. S. M. LTDA, como assistente de garçom, para trabalhar a bordo de navio em cruzeiros marítimos.

Ao contrário do que alega a recorrente, o simples fato de a empregadora ser empresa estrangeira não acarreta a aplicação automática da legislação internacional, especialmente diante da legislação vigente em nosso país e da jurisprudência predominante do c. TST, que serão analisadas a seguir.

Ainda, ressalte-se que, embora o reclamante tenha celebrado contrato de trabalho com empresa internacional (1ª ré - P. S. M. LTDA.) e prestado serviços em embarcação internacional, esta empresa possui uma subsidiária do grupo sediada no Brasil (2ª ré - P. Cruzeiros Do Brasil Ltda.).

A proposta de emprego foi realizada no Brasil, consoante reconhece a própria reclamada, ao informar a realização de processo seletivo no país, sendo que o contrato de trabalho foi executado em águas nacionais e internacionais, como também reconhece a recorrente. Note-se que a ré afirma, em suas razões, que o processo seletivo do autor teve início no Brasil e foi feito por empresa terceirizada, bem como afirma que os navios navegaram “preponderantemente em águas internacionais”, do que se extrai que também chegaram a navegar em águas territoriais brasileiras. Nesse sentido, cite-se a carta de embarque de fl. 25, que indica o embarque do autor em Santos, quando de sua segunda contratação.

Acerca do local efetivo da contratação, observo que a ré não comprovou sua assertiva de que teria contratado o autor a bordo de navio.

Em seu depoimento pessoal, o autor informou:

“3- o depoente foi contratado em São Paulo e quando se apresentou na França já tinha contrato de trabalho com a ré; 4- o depoente teve o contrato de trabalho anotado na Avenida Paulista, nº 37, escritório da Royal Caribbean, afirmando que a ré é uma das empresas que a Royal Caribbean possui; 5- a forma de contratação do segundo contrato foi idêntica à narrada nos itens anteriores em relação ao primeiro contrato; 7- o depoente passou processo de recrutamento em agência especializada, no endereço anteriormente mencionado; 8- o depoente recebeu orientações sobre o cargo, orientações sobre as condições de trabalho, bem como combinou a forma de remuneração quando do recrutamento anteriormente mencionado; 10- o depoente trabalhou em águas brasileiras e europeias;”

O preposto esclareceu: “1- o depoente afirma que o reclamante passou por entrevista, combinou condições de trabalho, remuneração e horários de trabalho no Brasil, tendo sido o contrato formalmente assinado no navio;” - grifei.

Ainda, a testemunha Allan (prova emprestada - fl. 646), de indicação da parte autora, afirmou que também trabalhou como assistente de garçom, tendo firmado seu contrato de trabalho em Curitiba ou Recife, sendo a assinatura do contrato uma exigência para que o empregado embarcasse. Já a testemunha Uyarón (prova emprestada - fl. 649), ouvida por convite da parte autora, disse que também laborou para a ré, como garçom, informando que “sempre assinou seus contratos em terra firme, em Curitiba; (...) soube do emprego por indicação de um amigo e o depoente foi até a agência de navios chamada

Port Side, onde fez entrevista e foi contratado; pelo que sabe todos eram assim contratados; (...) não é possível nem subir no navio sem o contrato assinado;”.

Dessas informações se extrai que, de fato, era feita uma seleção e entrevista por agência de emprego no Brasil, sendo também aqui assinado o contrato de trabalho, do que se conclui que o reclamante foi contratado em solo brasileiro, e não a bordo do navio, contrariamente ao que pretende fazer crer a ré.

Em sendo fato impeditivo do direito pretendido, cumpria à reclamada comprovar que a contratação não ocorreu no Brasil, ônus do qual não se desvencilhou, repita-se, razão pela qual se tem que o autor foi, de fato, contratado em território nacional.

E ainda que se considere a pré-contratação, apenas, no Brasil, tem-se que o c. TST entende ser esse fato suficiente à aplicação da legislação brasileira: “Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira.” (Processo: ED-RR - 12700-42.2006.5.02.0446 Data de Julgamento: 06/05/2009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009 - destaquei).

Com efeito, a Súmula 207 do TST, pela qual a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação do serviço, e não por aquelas do local da contratação (princípio “lex loci executionis”), foi cancelada em 16/04/2012.

Esse cancelamento acabou por reforçar o princípio de que o direito aplicável deverá ser o brasileiro, em especial a CLT, independentemente do local da prestação de serviços, em sentido oposto ao que predominava anteriormente.

Em decorrência, ganhou destaque - devendo incidir ao caso - o previsto na Lei 7.064/82 (alterada pela Lei 11.962/2009), normativa essa que “dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior”, e que determina a observância da legislação nacional, quando mais favorável, aos empregados contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior:

“Art.1º. Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90

(noventa) dias, desde que:

a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;

b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial. (...)

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP." - grifei.

Acerca da Lei do Pavilhão ou da Bandeira (Convenção de Havana ratificada através do Decreto nº 18.871/1929 - Código de Bustamante), constato que apenas países sul-americanos ratificaram o Código de Bustamante, no que não se inclui, portanto, o país da bandeira da embarcação em que laborou o autor (Malta), do que exsurge sua inaplicabilidade ao caso. Ainda, verifica-se que essa normativa não disciplina a questão relativa à jurisdição aplicável à solução de conflitos trabalhistas internacionais.

De todo modo, esclareço que a Lei do Pavilhão citada estabelece que as relações de trabalho da tripulação dos navios devem ser regidas pelas leis do local da matrícula da embarcação - no caso, Malta.

Essa regra, todavia, admite exceções, sendo uma delas o caso da "bandeira de favor", que se verifica quando o país onde está matriculado o navio não guarda qualquer relação com aquele que explora a atividade econômica atrelada à embarcação, ou seja, com o armador. Essa a situação dos autos, posto que o navio em que trabalhou o reclamante tem a bandeira de Malta, sendo que a 1ª ré (P. S. M. LTDA.) possui sede em local distinto, nas Bahamas, conforme aduzido em defesa.

Segundo o escólio de Valentim Carrion, "a lei da bandeira do navio não é o critério definitivo em matéria de competência jurisdicional trabalhista; é que a relação do emprego se estabelece entre o tripulante e a empresa que explora o navio, e não entre aquele e o proprietário da embarcação (...) o que também é verdade em face do Direito Brasileiro, não só pelos princípios que

o iluminam como pelo direito posto em geral quanto ao armador, inclusive no que se refere às embarcações pesqueiras (...) e pelas possíveis fraudes da 'bandeira de favor' (...). Por isso, mesmo os que aderem àquele critério (...) estabelecem exceções importantes; é o caso de empresa sediada no Brasil que arrenda navio estrangeiro. Russomano refere-se à nacionalidade da empresa, mas no Brasil o que pesa é o lugar onde são desenvolvidas as atividades ou onde se deu a contratação, a fim de que, sempre que possível, prevaleçam a norma e a jurisdição nacionais, evitando-se artifícios que deixem o trabalhador desprotegido quanto ao direito material específico e previdenciário, assim como quanto ao processual" ("Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho", 35ª ed.).

Cito precedente deste TRT sobre o tema:

"TRABALHO EM NAVIO DE BANDEIRA ESTRANGEIRA - LEI DO PAVILHÃO OU DA BANDEIRA - NÃO APLICABILIDADE - A lei do Pavilhão ou da Bandeira (constante da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana ratificada através do Decreto nº 18.871/1929 - Código de Bustamante) dispõe que as relações de trabalho da tripulação de navios regem-se pelas leis do local da matrícula da embarcação, todavia, conclui-se que no presente caso tal norma não tem aplicação porque configurada a hipótese denominada pela doutrina e pela jurisprudência de "bandeira de favor". Em tais situações, o país onde está matriculado o navio não guarda qualquer relação com o 'armador', isto é, aquele que explora a atividade econômica atrelada à embarcação. Resta demonstrado nos autos que a relação jurídica se estabeleceu entre a reclamante (brasileira) e a segunda reclamada (empresa sediada no Brasil, que explora roteiros da costa brasileira), não havendo que se cogitar de aplicação da lei da bandeira da embarcação. Recurso ordinário da parte reclamada a que se nega provimento, a esse respeito." (TRT-PR 18296-2012-008-09-00-9 (RO 13870/2013) Publicado em 28-02-2014 Juiz(a) Relator(a): ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR)

Dessa forma, com fulcro na Lei 7.064/82, deve ser aplicada ao caso a legislação brasileira, em atenção ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Nesse sentido, cito jurisprudência do c. TST:

"(...) 2. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. Nos termos do art. 651, § DO LUGAR. 3º, da CLT, "em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços." 3. CONFLITO DE LEI NO ESPAÇO. EMPREGADO BRASILEIRO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS. À luz do que dispõe a Lei nº 7.064/82, contratado o autor no Brasil, a relação de trabalho mantida entre as partes deve ser regida pela legislação brasileira, em homenagem ao princípio da norma

mais favorável ao empregado (Processo: AIRR - 130333-56.2013.5.13.0015 Data de Julgamento: 13/05/2015, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015) - grifei.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL E QUE DESENVOLVEU PARTE DO CONTRATO DE TRABALHO EM ÁGUAS TERRITORIAIS BRASILEIRAS. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. INAPLICABILIDADE DA ANTIGA SÚMULA 207/TST (HOJE, INCLUSIVE, JÁ CANCELADA). A jurisprudência trabalhista, sensível ao processo de globalização da economia e de avanço das empresas brasileiras para novos mercados no exterior, passou a perceber a insuficiência e inadequação do critério normativo inserido na antiga Súmula 207 do TST (lex loci executionis) para regulação dos fatos congêneres multiplicados nas duas últimas décadas. Nesse contexto, já vinha ajustando sua dinâmica interpretativa, de modo a atenuar o rigor da velha Súmula 207/TST, restringido sua incidência, ao mesmo tempo em que passou a alargar as hipóteses de aplicação das regras da Lei n. 7.064/1982. Assim, vinha considerando que o critério da lex loci executionis (Súmula 207) - até o advento da Lei n. 11.962/2009 - somente prevalecia nos casos em que foi o trabalhador contratado no Brasil para laborar especificamente no exterior, fora do segmento empresarial referido no texto primitivo da Lei n. 7064/82. Ou seja, contratado para laborar imediatamente no exterior, sem ter trabalhado no Brasil. Tratando-se, porém, de trabalhador contratado no País, que aqui tenha laborado para seu empregador, sofrendo subsequente remoção para país estrangeiro, já não estaria mais submetido ao critério normativo da Convenção de Havana (Súmula 207), por já ter incorporado em seu patrimônio jurídico a proteção normativa da ordem jurídica trabalhista brasileira. Em consequência, seu contrato no exterior seria regido pelo critério da norma jurídica mais favorável brasileira ou do país estrangeiro, respeitado o conjunto de normas em relação a cada matéria. Mais firme ainda ficou essa interpretação após o recente cancelamento da velha Súmula 207/TST. No caso concreto, ficou evidenciado que o Reclamante foi contratado no Brasil e que parte do tempo de duração do contrato de trabalho desenvolveu-se em águas territoriais brasileiras. Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui a decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.” (AIRR - 110800-64.2008.5.02.0445 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/08/2013) - grifei.

Em que pese a parte ré alegue que a legislação internacional seria mais benéfica à parte autora, nada restou demonstrado no sentido de que essa regulamentação, considerada em seu conjunto, e não a partir de cláusulas isoladas, seria efetivamente mais favorável ao reclamante se comparada à CLT.

Destaque-se, nesse contexto, o caráter protetivo de nosso Direito do Trabalho, pelo qual se busca um amparo preferencial ao trabalhador no exame da relação de emprego. Cite-se, nesse contexto, que estão assegurados direitos tais como 13º salário e férias, assim como o recolhimento de INSS e do FGTS. Ademais, tendo o autor postulado pedidos com base na legislação pátria, essa circunstância indica que é esta normativa que lhe é mais favorável. Deve prevalecer, assim, o direito fundamental do acesso à justiça.

Ainda, de forma a afastar a aplicação da legislação internacional, mencione-se, igualmente, o princípio jurídico do “centro da gravidade”, outra exceção à Lei do Pavilhão, segundo o qual as regras de Direito Internacional Privado não devem ser aplicadas quando se verificar uma relação mais forte com outro ramo do direito, como o direito do trabalho. Na hipótese, considerando-se que a parte autora, como visto, foi admitida no Brasil, tendo a prestação de serviços ocorrido não só em águas internacionais, mas também em águas brasileiras, constata-se uma estrita ligação com o direito do trabalho brasileiro, que, portanto, deve ser aplicado ao caso, prevalecendo sobre a normativa internacional. Nesse sentido, as seguintes ementas, do c. TST e deste e. TRT:

“TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1. O princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norteamericano, most significant relationship, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. É o que se denomina “válvula de escape”, dando maior liberdade ao juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2. Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira.” (Processo: ED-RR - 12700-42.2006.5.02.0446 Data de Julgamento: 06/05/2009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009).

“TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. PRÉ-CONTRATAÇÃO EM TERRITÓRIO NACIONAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, AINDA QUE PARCIALMENTE, EM ÁGUAS TERRITORIAIS BRASILEIRAS. CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. APLICAÇÃO DO ARTIGO 3º DA LEI 7.064/82. Em que pese o Direito Internacional consagre, para os casos de trabalho envolvendo marítimo, realizado preponderantemente em alto-mar, a lei do pavilhão ou da bandeira, de acordo com a qual aplicar-se-ia a legislação do país no qual está matriculado o navio, essa regra não possui, como sói ocorrer com a maciça parcela dos institutos jurídicos,

caráter absoluto, já que comporta exceções, que exsurtem de acordo com o caso concreto. Na presente hipótese a reclamante laborava em embarcação privada suíça, passando tanto por águas brasileiras quanto internacionais. Contudo, não há que se falar em aplicação ao caso da legislação alienígena, vez que o navio estrangeiro era privado, o que enseja a aplicação da legislação brasileira enquanto a embarcação estiver em território nacional. No que diz respeito ao período em que houve labor em águas internacionais, considerando que a pré-contratação da autora ocorreu no Brasil, que seu embarque ocorreu em Santos e que houve prestação de serviços na costa brasileira (por aproximadamente três semanas), há inevitável atração e conexão com legislação nacional. Nesse diapasão, pelo princípio do centro de gravidade, a legislação do Brasil, por estar intimamente conectada à relação jurídica formada, atrai para si o campo de incidência. Assim sendo, tanto a lei aplicável como o Tribunal competente (jurisdição) são os brasileiros.” (TRT-PR 06873-2012-195-09-00-4, Ac. 36491-2013, Rel. Adilson Luiz Funez, DEJT 17-09-2013).

Inexiste ofensa ao princípio da igualdade, uma vez que a situação do autor, por ter nacionalidade brasileira e ter sido contratado no Brasil, difere daquela dos demais empregados da ré, de outras nacionalidades e contratados em locais diversos. Ausente violação aos artigos constitucionais citados, desde já prequestionados. Ainda, esclareço que a autonomia da vontade invocada pelas recorrentes não autoriza a escolha pelas partes da lei aplicável aos contratos internacionais, que devem observar normas cogentes do direito brasileiro, ou seja, de ordem pública, insuscetíveis de derrogação pelas partes. Por fim, destaco que as decisões do STF citadas no recurso não guardam relação com o presente caso (dispõem sobre o CDC) e, ainda, não possuem caráter vinculante.

Por todo o exposto, irretocável a r. sentença quanto à aplicação da legislação trabalhista brasileira ao contrato de trabalho do reclamante” (TRT 30839-2015-001-09-00-4, Relatora Desembargadora Sueli Gil El Rafihi, publicado em 7/3/2017).

Na mesma esteira, o seguinte precedente deste E. TRT:

“TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - PRÉ-CONTRATAÇÃO EM TERRITÓRIO BRASILEIRO - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

O Direito Internacional consagrou a chamada lei do pavilhão ou da bandeira para regular a relação jurídica envolvendo o trabalho do marítimo, cuja prestação de serviço ocorre predominantemente em alto-mar. Todavia, tal regra não é absoluta, comportando exceções de acordo com as peculiaridades do caso concreto, haja vista que a relação de emprego se estabelece entre o tripulante e a empresa que explora o navio, e não com o proprietário da embarcação, assim exsurto a prática da “bandeira de favor”. O Código de Bustamante,

em seu artigo 198 preceitua que “também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”. Neste sentido consagrou-se a aplicação do critério da territorialidade no Direito do Trabalho, conforme entendimento estampado na Súmula 207 do C. TST, cancelada pela Resol. 181/TST (DEJT - 19/04/2012). Entretanto, os artigos 1º e 3º da Lei n. 7.064/1982 (alterada pela Lei n. 11.962/2009, de 03/07/2009) estabelecem que, independentemente da legislação do local da prestação dos serviços, aplica-se a lei brasileira quando mais favorável no conjunto de normas em relação a cada matéria, em respeito à norma mais favorável (art. 7º, caput, da CF/88), o que culminou no cancelamento da Súmula 207 do C. TST, erigindo-se o princípio da norma mais favorável na solução dos conflitos de leis trabalhistas no espaço. No caso vertente, observa-se a utilização da “bandeira de favor”, situação em que a empregadora, sediada em Bahamas, mantém o registro dos navios em Malta, localidade que não corresponde à nacionalidade do empregador, ao local de sua sede ou à prestação do serviço. Nesse contexto, a pré-contratação do empregado em solo brasileiro e parte da execução do contrato de trabalho em águas territoriais brasileiras, per se, já atrai aplicação da legislação brasileira, de vez que, consoante o princípio jurídico do Centro da Gravidade, a legislação brasileira, por estar conectada de modo mais estreito à relação jurídica formada, atrai para si o campo de incidência. Recurso que não se provê no ponto. Sentença que se mantém” (TRT 37206-2015-004-09-00-6, relatora desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, publicado em 26/5/2017).

Não é outro o entendimento do C. TST:

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. EMPREGADO PRÉ- CONTRATADO NO BRASIL. CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

1- O princípio do centro de gravidade, ou como chamado no direito norte-americano, most significant relationship, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. É o que se denomina “válvula de escape”, dando maior liberdade ao Juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2 - Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, précontratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira. MULTA DOS ARTIGOS 477 E 467 DA CLTA - AFUNDADA CONTROVÉRSIA. Não se conhece do Recurso de Revista que não logra demonstrar divergência jurisprudencial específica e não aponta violação legal ou contrariedade a súmula. Recurso de Revista não conhecido. (TST - 8ª Turma - ED-RR - 12700-42.2006.5.02.0446 - Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - data do julgamento: 06.05.2009).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB

A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO. (...). Em relação à “competência territorial brasileira” e à “aplicação das leis no espaço”, a jurisprudência desta Corte ajustou-se às previsões da Lei n. 7064/82, cujo art. 3º determina a aplicação, aos trabalhadores nacionais contratados ou transferidos para trabalhar no exterior, da lei brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. No caso vertente, tendo a Reclamante, brasileira, sido contratada no Brasil para trabalhar embarcada em navios, participando de cruzeiros, que percorriam tanto águas brasileiras quanto estrangeiras, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT. Aplica-se, outrossim, o Direito do Trabalho brasileiro, em face do princípio da norma mais favorável, que foi claramente incorporado pela Lei nº 7.064/1982. Agravo de instrumento desprovido (Processo: AIRR - 138700-62.2014.5.13.0006 Data de Julgamento: 26/04/2017, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/04/2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 17. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO. (...). Em relação à “competência territorial brasileira” e à “aplicação das leis no espaço”, a jurisprudência desta Corte ajustou-se às previsões da Lei n. 7064/82, cujo art. 3º determina a aplicação, aos trabalhadores nacionais contratados ou transferidos para trabalhar no exterior, da lei brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. No caso vertente, tendo a Reclamante, brasileira, sido contratada no Brasil para trabalhar embarcada em navios, participando de cruzeiros, que percorriam tanto águas brasileiras quanto estrangeiras, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT. Aplica-se, outrossim, o Direito do Trabalho brasileiro, em face do princípio da norma mais favorável, que foi claramente incorporado pela Lei nº 7.064/1982. Agravo de instrumento desprovido (Processo: AIRR - 114400-11.2012.5.17.0001 Data de Julgamento: 15/02/2017, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. JURISDIÇÃO NACIONAL INCIDENTE E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA APLICÁVEL. SÚMULA Nº 333 DO TST1. Ante as premissas fáticas fixadas no acórdão regional, de que o reclamante fora contratado no Brasil para prestar serviços a bordo de embarcação estrangeira (bandeira italiana), que navegou por diversos países, inclusive pela costa brasileira, atração da

jurisdição nacional, bem como a aplicação da legislação brasileira está em conformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte. 2. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR - 940-32.2011.5.02.0443 , Relatora Desembargadora Convocada: Rosalie Michael Bacila Batista, Data de Julgamento: 02/09/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/09/2015).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EMPREGADOR COM DOMICÍLIO NO TERRITÓRIO NACIONAL. FATOS PRATICADOS NO BRASIL.O Tribunal Regional, valorando a prova, delimitou que as recorrentes possuem domicílio no território nacional e que o contrato de trabalho foi proposto e assinado em território brasileiro. Nesse quadro, tem-se que o acórdão regional, ao revés de afrontar os dispositivos invocados, imprimiu efetividade ao art. 88, I e III, do CPC, remanescendo inafastável a competência da Justiça do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento (Processo: AIRR - 130313-65.2013.5.13.0015 Data de Julgamento: 09/09/2015, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).

(...)

2. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. Nos termos do art. 651, § 3º, da CLT, “em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.” **3. CONFLITO DE LEI NO ESPAÇO. EMPREGADO BRASILEIRO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS.**À luz do que dispõe a Lei nº 7.064/82, contratado o autor no Brasil, a relação de trabalho mantida entre as partes deve ser regida pela legislação brasileira, em homenagem ao princípio da norma mais favorável ao empregado (Processo: AIRR - 130333-56.2013.5.13.0015 Data de Julgamento: 13/05/2015, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015).

Posto isso, **mantém-se** a r. sentença.

Já a segunda corrente jurisprudencial, pode ser identificada em decisões da 7ª Turma, aplica a regra do pavilhão/bandeira do navio. Esta corrente se fundamenta no fato de que o serviço prestado pelo trabalhador, a bordo de um navio de cruzeiro, é peculiar, uma vez que coexiste com trabalhadores de diversas nacionalidades. Assim, esta vertente jurisprudencial defende a aplicação da lei da bandeira do navio, a fim de uniformizar o tratamento aos trabalhadores daquele navio, já que a aplicação de diferentes legislações para um mesmo serviço prestado geraria uma desigualdade

entre os trabalhadores.

A Relatora do Recurso Ordinário, ao suscitar o presente incidente de Uniformização de Jurisprudência, reconheceu que alguns integrantes da 1ª Turma têm entendimento neste mesmo sentido.

Abaixo precedente no sentido da corrente jurisprudencial acima mencionada:

7ª TURMA - RO-0000943-63.2017.5.09.0028. Rel Des. LUIZ ALVES. DEJT, 18/07/2018.

“In casu”, incontestemente a prestação de serviços em razão de contratos de trabalho firmados entre as partes. Os documentos relativos aos contratos de “vínculo empregatício” (fls. 30/39, 789/796, 820/843 e 2.695/2.714) demonstram que o Autor foi admitido por P. S. M. Ltd. e por Royal Caribbean Cruises Ltd. (este último decorrente dos autos reunidos - fls. 1.792 e 1.812), para trabalhar a bordo das embarcações M/V Empress, M/V Sovereign e Empress Of The Seas, fixando-se as normas dos pavilhões dos navios para dirimir eventuais conflitos, como ilustra, por exemplo, a previsão de fl. 836.

Os certificados dos navios M/V Empress (fls. 1.174/1.176) e M/V Sovereign (fl. 1.177) consignam que ambos são registrados em Malta. O documento de fl. 2.390 informa que a embarcação Empress Of The Seas tem registro em Bahamas.

Os mapas náuticos juntados às fls. 1.031/1.035 e fls. 2.817/2.820 e os itinerários de fls. 1.154/1.172 e fls. 2.715/2.726 comprovam que a prestação de serviços do Autor ocorreu substancialmente em águas internacionais, com navegação preponderante das embarcações além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93.

Assim, ainda que o Autor tenha sido contratado no Brasil, a peculiaridade da atividade que realizou por força das relações estabelecidas com as Rés - a bordo de embarcação que navegou em águas predominantemente internacionais - enseja a aplicação da regra da bandeira/pavilhão do navio, não sendo autorizado incidir ao caso o art. 3º da Lei nº 7.064/82, estabelecido a situações diversas à dos marítimos.

A ausência de trabalho exclusivo em costa brasileira também não autoriza a aplicação da Resolução Normativa nº 71 de 05.09.06, própria para esses casos.

Frise-se que o entendimento deste Colegiado não afasta o princípio do centro da gravidade, mas interpreta que por força dele aplica-se ao caso justamente a lei do país em que ocorreu a maior irradiação de seus efeitos - Malta e Bahamas.

Ademais, compondo o Autor uma tripulação formada de diversas nacionalidades, fato igualmente incontestado, a adoção de uma legislação única para disciplinar todas as relações de emprego é necessária, nos termos da Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil e introduzida em nosso ordenamento jurídico mediante o Decreto nº 62.150/08. Além disso, não implica afronta ao princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores de mesma embarcação, e tampouco ao princípio da segurança jurídica, notadamente diante dos bônus que os contratos lhe garantiram, como a remuneração em moeda estrangeira.

Portanto, entendendo-se que o elemento de conexão que rege os contratos de trabalho dos tripulantes marítimos é a lei do pavilhão do navio (Estado de registro da embarcação), no caso, as Repúblicas de Malta e de Bahamas, que, por sua vez, ratificaram a Convenção do Trabalho Marítimo, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho em 2006 (fls. 1.329/1.345), correto o indeferimento das pretensões do Autor, baseadas na legislação brasileira.

Saliente-se que, pretendendo, pode o Autor ajuizar nova ação trabalhista, formulando pedidos com base no regramento que se concluiu aplicável.

Assim, **nada a reformar.**

Em pesquisa realizada no âmbito do C. TST verificou-se precedentes Turmários no sentido de que a legislação aplicável ao empregado contratado no Brasil para prestar serviços em navio de cruzeiro, ainda que em águas internacionais é a nacional. O TST considera que no ordenamento jurídico brasileiro, a principal norma a regular a matéria é a Lei 7.064/1982 que, ao dispor sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, acaba por incluir os marítimos brasileiros que prestam serviços em navios, conforme disposto no art. 3º, II, da referida norma, conforme se infere dos seguintes precedentes relacionados:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO (ART. 651, § 2º, DA CLT). As razões recursais não desconstituem os fundamentos da decisão agravada. Agravo não provido.

(Ag-AIRR - 130289-03.2014.5.13.0015 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 22/11/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/12/2017)

3. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO

DAS LEIS NO ESPAÇO. 4. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. **Em relação à “competência territorial brasileira” e à “aplicação das leis no espaço”, a jurisprudência desta Corte ajustou-se às previsões da Lei n. 7064/82, cujo artigo 3º determina a aplicação, aos trabalhadores nacionais contratados ou transferidos para trabalhar no exterior, da lei brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. No caso vertente, tendo a Reclamante, brasileira, sido contratada no Brasil para trabalhar embarcada em navios, participando de cruzeiros, que percorriam tanto águas brasileiras quanto estrangeiras, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT. Aplica-se, outrossim, o Direito do Trabalho brasileiro, em face do princípio da norma mais favorável, que foi claramente incorporado pela Lei nº 7.064/1982. Agravo de instrumento desprovido.**

(AIRR - 388-58.2012.5.09.0016 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/06/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - TRIPULANTE MARÍTIMO DE CRUZEIRO - PRÉ-CONTRATAÇÃO DA EMPREGADA NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA. MULTA DO ART. 477 DA CLT. DESPROVIMENTO. Diante do descumprimento das normas do art. 896, §1º-A, III, e §8º, da CLT e da não demonstração de ofensa aos dispositivos invocados, não há como admitir o recurso de revista. Agravo de instrumento desprovido.

(AIRR - 131342-49.2015.5.13.0026 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 30/08/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/09/2017)

2. TRABALHO EM CRUZEIRO EM ÁGUAS BRASILEIRAS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. **Consta do acórdão recorrido que a reclamante foi selecionada no Brasil, local onde foram estabelecidas todas as condições de trabalho, tais como cargo e remuneração, e onde a trabalhadora laborou na maior parte do período contratual. A Corte de origem consignou ainda que as reclamadas emitiam documentos para que o empregado passasse pelas autoridades da imigração, o que evidencia a formalização contratual no país, fato corroborado pelos depoimentos transcritos na decisão recorrida. Assim, concluiu o Regional pela aplicação da legislação brasileira - a Lei nº 7.064/1982, a qual dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Diante do quadro fático delineado, insuscetível de reanálise nesta fase processual, na forma da Súmula nº 126/TST, não há falar em**

afronta aos dispositivos legais e constitucionais invocados.

(AIRR - 722-08.2015.5.09.0010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 30/05/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/06/2018)

É o parecer da Comissão de Uniformização de Jurisprudência.

Em acréscimo ao r. parecer da Comissão de Uniformização de Jurisprudência, este Relator ressalta que, neste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, **seis (6) de suas sete (7) Turmas**, perfilham a corrente interpretativa que adota a legislação brasileira aos trabalhadores brasileiros em navios de cruzeiro que tenham sido pré-selecionados por agências brasileiras ou no Brasil, sendo irrelevante a circunstância de o trajeto compreender navegação majoritária ou exclusivamente em águas internacionais. Ainda, independentemente do local de contratação, também será aplicável a legislação brasileira caso o navio de cruzeiro ataque em porto nacional e neste se opere o embarque a bordo do trabalhador brasileiro de navio de cruzeiro.

A única Turma que adota interpretação diversa sobre tal conflito de normas no espaço, a 7ª Turma deste TRT da 9ª Região, teve sua decisão recentemente reformada pelo C. TST em acórdão proferido no Recurso de Revista nº 11800-08.2016.5.09.0028:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. IN Nº 40 DO TST TRANSCENDÊNCIA PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1 - Supera-se a análise da transcendência quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional quando há possibilidade de provimento quanto à matéria de fundo. 2 - Não há utilidade no exame do mérito do agravo de instrumento, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, nos termos do art. 282, § 2º, do CPC. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. **EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.** 1 - Há transcendência política quando se verifica em exame preliminar o desrespeito à jurisprudência majoritária do TST quanto ao tema decidido no acórdão recorrido. 2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista quanto à provável divergência jurisprudencial. 3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. **II- RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. IN Nº 40 DO TST EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.** 1 - A tese vinculante do STF no

juízo do RE 636.331/RJ (Repercussão Geral - Tema 2010) não tratou de Direito do Trabalho, e sim de extravio de bagagem de passageiro: “Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor”. **2 - A jurisprudência majoritária do TST (sete das oito Turmas)**, quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. 3 - O Pleno do TST cancelou a Súmula nº 207 porque a tese de que “A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação” não espelhava a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria. E após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, a jurisprudência majoritária se encaminhou para a conclusão de que somente em princípio, à luz do Código de Bustamante, também conhecido como “Lei do Pavilhão” (Convenção de Direito Internacional Privado em vigor no Brasil desde a promulgação do Decreto nº 18.871/29), aplica-se às relações de trabalho desenvolvidas em alto mar a legislação do país de inscrição da embarcação. Isso porque, em decorrência da Teoria do Centro de Gravidade, (most significant relationship), as normas de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a relação de trabalho apresenta uma ligação substancialmente mais forte com outro ordenamento jurídico. **Trata-se da denominada “válvula de escape”, segundo a qual impende ao juiz, para fins de aplicação da legislação brasileira, a análise de elementos tais como o local das etapas do recrutamento e da contratação e a ocorrência ou não de labor também em águas nacionais.** 4 - Nos termos do art. 3º da Lei nº 7.064/1982, a antinomia aparente de normas de direito privado voltadas à aplicação do direito trabalhista deve ser resolvida pelo princípio da norma mais favorável, considerando o conjunto de princípios, regras e disposições que dizem respeito a cada matéria (teoria do conglobamento mitigado). 5 - Não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.361/2002, e da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil). Contudo, deve-se aplicar a legislação brasileira em observância a Teoria do Centro de Gravidade e ao princípio da norma mais favorável, que norteiam a solução jurídica quanto há concorrência entre normas no Direito Internacional Privado, na

área trabalhista. Doutrina. 6 - Cumpre registrar que o próprio texto da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil, esclarece que sua edição levou em conta “o parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que determina que, de modo algum a adoção de qualquer Convenção ou Recomendação pela Conferência ou a ratificação de qualquer Convenção por qualquer Membro poderá afetar lei, decisão, costume ou acordo que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores do que as condições previstas pela Convenção ou Recomendação”. 7 - Não afronta o princípio da isonomia a aplicação da legislação brasileira mais favorável aos trabalhadores brasileiros e a aplicação de outra legislação aos trabalhadores estrangeiros no mesmo navio. Nesse caso há diferenciação entre trabalhadores baseada em critérios objetivos (regência legislativa distinta), e não discriminação fundada em critérios subjetivos oriundos de condições e/ou características pessoais dos trabalhadores. 8 - Desde a petição inicial a pretensão do reclamante é de aplicação da legislação brasileira mais favorável. Desde a defesa a reclamada sustentou que deveriam ser aplicadas Lei do Pavilhão (Código de Bustamante) e a MLC (Convenção do Trabalho Marítimo) utilizada no País da bandeira da embarcação (Malta) e no País sede da empregadora (Bahamas). 9 - Deve ser provido o recurso de revista do reclamante para determinar a aplicação da legislação brasileira mais favorável e determinar o retorno dos autos para que o TRT prossiga no exame do feito como entender de direito. 10 - Recurso de revista a que se dá provimento. (ARR - 11800-08.2016.5.09.0028 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 10/04/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2019)

[destaques não contidos no original]

Sobre o tema, ainda cito as seguintes ementas de jurisprudência do C. TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. ILEGITIMIDADE PASSIVA. O recurso não se encontra adequadamente fundamentado, uma vez que os dispositivos e verbete de jurisprudência invocados no recurso não tratam especificamente de ilegitimidade passiva, sendo impossível entender preenchidos os requisitos intrínsecos de admissibilidade recursal previstos no artigo 896, “a” e “c”, da CLT. 2. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Extrai-se do contexto fático delineado no acórdão regional, que a reclamante, brasileira, foi contratada por empresa domiciliada no Brasil para prestar serviços em águas internacionais e nacionais, realidade fática infensa a reexame em sede extraordinária (Súmula nº 126/TST). Nessas situações, em que a empregada brasileira foi contratada por empresa sediada no Brasil para trabalhar no exterior, esta Corte Superior Trabalhista tem se manifestado pela competência em razão do lugar (Lei nº 7.064/82 e

parágrafo 2º do artigo 651 da CLT), em observância ao princípio da norma mais favorável ao reclamante. Precedentes. 3. VÍNCULO DE EMPREGO. HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MULTA PREVISTA NO ART. 477 DA CLT. Segundo o Regional, instância soberana na valoração do acervo probatório, na forma da Súmula nº 126/TST, deve ser mantida a sentença pela qual se reconheceu o vínculo empregatício entre a reclamante e as reclamadas. Concluiu, ainda, ser inafastável a condenação ao pagamento de horas extras e adicional de insalubridade, porque incidente o entendimento consubstanciado nas Súmulas nos 338, item I, e 448, item II, desta Corte, respectivamente. Ressaltou, ainda, que era devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, porque não foram quitadas as parcelas rescisórias. Diante desse contexto, não se divisa a indicada afronta aos dispositivos invocados no recurso. Não há falar em contrariedade à Súmula nº 448 desta Corte, mas em correta aplicação do entendimento consubstanciado no seu item II. Verifica-se, ainda, que a insurgência recursal esbarra na jurisprudência pacificada desta Corte Superior, consubstanciada na Súmula nº 462, segundo a qual, “a circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias”. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 1111-78.2014.5.07.0011 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 10/10/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/10/2018)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. 2. NOTIFICAÇÃO REALIZADA NO ENDEREÇO INDICADO. VALIDADE. SÚMULA 16/TST. 3. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO. 4. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Em relação à “competência territorial brasileira” e à “aplicação das leis no espaço”, a jurisprudência desta Corte ajustou-se às previsões da Lei n. 7064/82, cujo artigo 3º determina a aplicação, aos trabalhadores nacionais contratados ou transferidos para trabalhar no exterior, da lei brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. No caso vertente, tendo a Reclamante, brasileira, sido contratada no Brasil para trabalhar embarcada em navios, participando de cruzeiros, que percorriam tanto águas brasileiras quanto estrangeiras, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT. Aplica-se, outrossim, o Direito do Trabalho brasileiro, em face do princípio da norma mais favorável, que foi claramente incorporado pela Lei nº 7.064/1982. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 388-58.2012.5.09.0016 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de

Julgamento: 14/06/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017)

São essas as considerações que, respeitosamente, submeto à apreciação do pleno deste E. Tribunal para sedimentação do tema no âmbito deste Regional.

PROPOSTA DE VOTOS

A Comissão de Uniformização de Jurisprudência, em parecer, reconheceu a divergência identificada pela 1ª Turma que suscitou o presente Incidente de Uniformização Regional, comprovando a existência de duas correntes jurisprudenciais a respeito do assunto no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Para fins de reconhecimento das teses a serem uniformizadas, a Comissão de Uniformização de jurisprudência se utilizou de precedentes de empregados contratados ou pré-contratados no Brasil para prestarem serviço a bordo de navio de cruzeiro, parte em águas nacionais, parte em águas internacionais.

Diante deste contexto fático, foram localizados precedentes da Turmas, aplicando a legislação brasileira aos trabalhadores que prestam serviços em navios de cruzeiro em águas nacionais e internacionais. Esta vertente jurisprudencial, a que me filio, considera a legislação nacional mais favorável ao trabalhador, sob a lente do princípio da proteção.

A contratação, ou pré-seleção, ocorrida no Brasil atrai a aplicação do art. 3º da Lei 7.064/80, bem como o art. 651 §2º da CLT, ainda que o trabalho tenha sido prestado preponderantemente em águas internacionais.

Afinal, Independentemente do local em que se desenvolveu o contrato de trabalho, se o trabalhador for selecionada via agência que atua no Brasil, constitui-se neste momento as embrionárias diretrizes contratuais, consoante *caput* do art. 9º do LINDB (e não seu §1º), também sob a lente do princípio tuitivo, em seu desdobramento da norma mais favorável. Portanto, nacional a jurisdição e trabalhista a competência.

Portanto, sob o ponto de vista da hermenêutica, observadas a “Teoria do Conglobamento”, bem como a “Teoria do Centro da Gravidade”, verifica-se a atração da trabalhista pátria aos contratos de trabalho quando pactuados ou pré-pactuados no Brasil, mesmo que desempenhados preponderantemente no exterior, com curtos períodos de serviço em águas nacionais.

Em que pese consagrada regra da Lei do Pavilhão ou da bandeira do navio, o entendimento atual é pela relativização deste preceito, diante da complexidade do caso, conforme citado na doutrina de Valentin Carrion, em voto de relatoria do Exmo. Desembargador Edmilson Antônio de Lima:

“a lei da bandeira do navio não é o critério definitivo em matéria de competência jurisdicional trabalhista; é que a relação do emprego se estabelece entre o tripulante e a empresa que explora o navio, e não entre aquele e o proprietário da embarcação (Giorgio de Semo, apud Russomano, Comentários...), o que também é verdade em face do Direito brasileiro, não só pelos princípios que o iluminam como pelo direito posto em geral quanto ao armador, inclusive no que se refere às embarcações pesqueiras (d. 64.618/69, art. 3o) e pelas possíveis fraudes da “bandeira de favor” (Washington da Trindade, obcit.)”

Neste mesmo sentido se inclina o Tribunal Superior do Trabalho que considera que, a principal norma a regular a matéria no ordenamento jurídico brasileiro é a Lei 7.064/1982. Dos precedentes do TST relacionados no parecer da Comissão de Uniformização de Jurisprudência verifica-se o entendimento de que a Lei 7.064/1982, ao dispor sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, acaba por incluir os marítimos brasileiros que prestam serviços em navios, conforme disposto no art. 3º, II, da referida norma.

Nesse sentido o acórdão proferido em sede de agravo de instrumento em recurso de revista, nos autos nº 11800-08.2016.5.09.0028, oriundo deste Regional, cujo recurso ordinário fora justamente analisado pela 7ª Turma deste TRTPR. Transcrevo ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. IN Nº 40 DO TST TRANSCENDÊNCIA PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1 - Supera-se a análise da transcendência quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional quando há possibilidade de provimento quanto à matéria de fundo. 2 - Não há utilidade no exame do mérito do agravo de instrumento, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, nos termos do art. 282, § 2º, do CPC. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1 - Há transcendência política quando se verifica em exame preliminar o desrespeito à jurisprudência majoritária do TST quanto ao tema decidido no acórdão recorrido. 2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista quanto à provável divergência jurisprudencial. 3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. II-

RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. IN Nº 40 DO TST EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1 - A tese vinculante do STF no julgamento do RE 636.331/RJ (Repercussão Geral - Tema 2010) não tratou de Direito do Trabalho, e sim de extravio de bagagem de passageiro: “Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor”. **2 - A jurisprudência majoritária do TST (sete das oito Turmas)**, quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. 3 - O Pleno do TST cancelou a Súmula nº 207 porque a tese de que “A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação” não espelhava a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria. E após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, a jurisprudência majoritária se encaminhou para a conclusão de que somente em princípio, à luz do Código de Bustamante, também conhecido como “Lei do Pavilhão” (Convenção de Direito Internacional Privado em vigor no Brasil desde a promulgação do Decreto nº 18.871/29), aplica-se às relações de trabalho desenvolvidas em alto mar a legislação do país de inscrição da embarcação. Isso porque, em decorrência da Teoria do Centro de Gravidade, (most significant relationship), as normas de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a relação de trabalho apresenta uma ligação substancialmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada “válvula de escape”, segundo a qual impende ao juiz, para fins de aplicação da legislação brasileira, **a análise de elementos tais como o local das etapas do recrutamento e da contratação e a ocorrência ou não de labor também em águas nacionais**. 4 - Nos termos do art. 3º da Lei nº 7.064/1982, a antinomia aparente de normas de direito privado voltadas à aplicação do direito trabalhista deve ser resolvida pelo princípio da norma mais favorável, considerando o conjunto de princípios, regras e disposições que dizem respeito a cada matéria (teoria do conglobamento mitigado). 5 - Não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.361/2002, e da Convenção nº 186 da OIT sobre

Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil). Contudo, deve-se aplicar a legislação brasileira em observância a Teoria do Centro de Gravidade e ao princípio da norma mais favorável, que norteiam a solução jurídica quanto há concorrência entre normas no Direito Internacional Privado, na área trabalhista. Doutrina. 6 - Cumpre registrar que o próprio texto da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil, esclarece que sua edição levou em conta "o parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que determina que, de modo algum a adoção de qualquer Convenção ou Recomendação pela Conferência ou a ratificação de qualquer Convenção por qualquer Membro poderá afetar lei, decisão, costume ou acordo que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores do que as condições previstas pela Convenção ou Recomendação". 7 - Não afronta o princípio da isonomia a aplicação da legislação brasileira mais favorável aos trabalhadores brasileiros e a aplicação de outra legislação aos trabalhadores estrangeiros no mesmo navio. Nesse caso há diferenciação entre trabalhadores baseada em critérios objetivos (regência legislativa distinta), e não discriminação fundada em critérios subjetivos oriundos de condições e/ou características pessoais dos trabalhadores. 8 - Desde a petição inicial a pretensão do reclamante é de aplicação da legislação brasileira mais favorável. Desde a defesa a reclamada sustentou que deveriam ser aplicadas Lei do Pavilhão (Código de Bustamante) e a MLC (Convenção do Trabalho Marítimo) utilizada no País da bandeira da embarcação (Malta) e no País sede da empregadora (Bahamas). 9 - Deve ser provido o recurso de revista do reclamante para determinar a aplicação da legislação brasileira mais favorável e determinar o retorno dos autos para que o TRT prossiga no exame do feito como entender de direito. 10 - Recurso de revista a que se dá provimento. (ARR - 11800-08.2016.5.09.0028 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 10/04/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2019)

[destaques não contidos no original]

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. ILEGITIMIDADE PASSIVA. O recurso não se encontra adequadamente fundamentado, uma vez que os dispositivos e verbete de jurisprudência invocados no recurso não tratam especificamente de ilegitimidade passiva, sendo impossível entender preenchidos os requisitos intrínsecos de admissibilidade recursal previstos no artigo 896, "a" e "c", da CLT. 2. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Extraí-se do contexto fático delineado no acórdão regional, que a reclamante, brasileira, foi contratada por empresa domiciliada no Brasil para prestar serviços em águas internacionais e nacionais, realidade fática infensa a reexame em sede extraordinária (Súmula nº 126/TST). Nessas situações, em que a empregada brasileira foi contratada por empresa sediada no Brasil para trabalhar no exterior, esta Corte Superior Trabalhista tem

se manifestado pela competência em razão do lugar (Lei nº 7.064/82 e parágrafo 2º do artigo 651 da CLT), em observância ao princípio da norma mais favorável ao reclamante. Precedentes. 3. VÍNCULO DE EMPREGO. HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MULTA PREVISTA NO ART. 477 DA CLT. Segundo o Regional, instância soberana na valoração do acervo probatório, na forma da Súmula nº 126/TST, deve ser mantida a sentença pela qual se reconheceu o vínculo empregatício entre a reclamante e as reclamadas. Concluiu, ainda, ser inafastável a condenação ao pagamento de horas extras e adicional de insalubridade, porque incidente o entendimento consubstanciado nas Súmulas nos 338, item I, e 448, item II, desta Corte, respectivamente. Ressaltou, ainda, que era devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, porque não foram quitadas as parcelas rescisórias. Diante desse contexto, não se divisa a indicada afronta aos dispositivos invocados no recurso. Não há falar em contrariedade à Súmula nº 448 desta Corte, mas em correta aplicação do entendimento consubstanciado no seu item II. Verifica-se, ainda, que a insurgência recursal esbarra na jurisprudência pacificada desta Corte Superior, consubstanciada na Súmula nº 462, segundo a qual, “a circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias”. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 1111-78.2014.5.07.0011 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 10/10/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/10/2018)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. 2. NOTIFICAÇÃO REALIZADA NO ENDEREÇO INDICADO. VALIDADE. SÚMULA 16/TST. 3. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO. 4. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Em relação à “competência territorial brasileira” e à “aplicação das leis no espaço”, a jurisprudência desta Corte ajustou-se às previsões da Lei n. 7064/82, cujo artigo 3º determina a aplicação, aos trabalhadores nacionais contratados ou transferidos para trabalhar no exterior, da lei brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. No caso vertente, tendo a Reclamante, brasileira, sido contratada no Brasil para trabalhar embarcada em navios, participando de cruzeiros, que percorriam tanto águas brasileiras quanto estrangeiras, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT. Aplica-se, outrossim, o Direito do Trabalho brasileiro, em face do princípio da norma mais favorável, que foi claramente incorporado

pela Lei nº 7.064/1982. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 388-58.2012.5.09.0016 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/06/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017)

Em suma, para a primeira corrente é aplicável a legislação brasileira aos trabalhadores brasileiros em navios de cruzeiro que tenham sido pré-selecionados por agências brasileiras ou no Brasil, sendo irrelevante a circunstância de o trajeto compreender navegação majoritária ou exclusivamente em águas internacionais. Ainda, independentemente do local de contratação, também é aplicável a legislação brasileira caso o navio de cruzeiro atraque em porto nacional e neste se opere o embarque a bordo do trabalhador brasileiro de navio de cruzeiro.

De outro lado, a Comissão de Uniformização de Jurisprudência também localizou precedentes de Turmas que aplicam a regra do pavilhão/bandeira do navio. Esta corrente se fundamenta no fato de que o serviço prestado pelo trabalhador, a bordo de um navio de cruzeiro, é peculiar, uma vez que coexiste com trabalhadores de diversas nacionalidades.

Para esta, a aplicação do princípio da *most significant relationship* não deve ser afastada, mas interpretada de forma a autorizar a aplicação da lei do país onde ocorreu a maior irradiação dos efeitos contratuais, no caso, a lei dos navios. Isto porque entende-se que embora a contratação tenha se dado no Brasil, a prestação dos serviços se deu em águas internacionais predominantemente.

Assim, inaplicável a legislação brasileira aos trabalhadores brasileiros em navios de cruzeiro que tenham sido pré-selecionados por agências brasileiras ou no Brasil e trabalhem em embarcações que naveguem em águas internacionais, ainda que o embarque tenha ocorrido em porto nacional.

Submetidas ambas as teses ao Tribunal Pleno, em sessão realizada em 27/05/2019, prevaleceu a primeira proposta de voto, com a fixação do seguinte entendimento:

APLICÁVEL A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA AO TRABALHADOR QUE PRESTA SERVIÇOS EM NAVIO DE CRUZEIROS QUE NAVEGA EM ÁGUAS INTERNACIONAIS, QUANDO VERIFICADA UMA DAS SEGUINTE

CONDIÇÕES, ALTERNATIVAMENTE: A) TRABALHADOR BRASILEIRO PRÉ-SELECIONADO POR SKYPE OU POR AGÊNCIA DE SELEÇÃO DE PESSOAL BRASILEIRO; B) TRABALHADOR NACIONAL QUE TENHA SIDO SELECIONADO NO BRASIL; OU, C) TRABALHADOR NACIONAL QUE TENHA SIDO CONTRATADO NO BRASIL; OU, D) TRABALHADOR QUE EMBARQUE EM PORTO NACIONAL OU CUJA PARTE DO TRAJETO COMPREENDA NAVEGAÇÃO EM ÁGUAS NACIONAIS.

Precedentes:

RO - 13495-2015-010-09-00-0; RO-0010285-49.2016.5.09.0088; RO 04671-2016-041-09-00-1; RO- 38050-2015-006-09-00-3; RO-0010410-17.2016.5.09.0088

CONCLUSÃO

Assim sendo, em sessão ordinária realizada nesta data, sob a presidência da excelentíssima Desembargadora Marlene T. Fuverki Suguimatsu, presente o excelentíssimo Procurador-Chefe Gláucio Araújo de Oliveira, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos, presencial ou eletrônico, dos excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther, Arnor Lima Neto, Ana Carolina Zaina, Marlene T. Fuverki Suguimatsu, Ubirajara Carlos Mendes, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, Nair Maria Lunardelli Ramos, Célio Horst Waldraff, Arion Mazurkevic, Benedito Xavier da Silva, Archimedes Castro Campos Júnior, Edmilson Antonio de Lima, Francisco Roberto Ermel, Paulo Ricardo Pozzolo, Cássio Colombo Filho, Cláudia Cristina Pereira, Aramis de Souza Silveira, Ney Fernando Olivé Malhadas, Sergio Guimarães Sampaio e Eliázer Antonio Medeiros; ausentes, justificadamente, os excelentíssimos Desembargadores Rosalie M. Bacila Batista (férias), Rosemarie Diedrichs Pimpão (férias), Altino Pedrozo dos Santos (licença médica), Sueli Gil El Rafihi, (férias), Marco Antônio Vianna Mansur (férias), Neide Alves dos Santos (férias), Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (férias), Thereza Cristina Gosdal (férias) e Adilson Luiz Funez (férias); aposentadas as excelentíssimas Desembargadoras Fátima T. Loro Ledra Machado e Eneida Cornel (conforme Decreto de 05 de abril de 2019, do excelentíssimo Presidente da República - DOU, seção 2, p. 1, publicado em 08 de abril de 2019); presentes os excelentíssimos juízes Fabrício Nicolau dos Santos Nogueira, Auxiliar da Corregedoria, e Camila Gabriela Greber Caldas, Presidente da AMATRA-PR; sustentaram oralmente os advogados: Mauro

de Azevedo Menezes, pelo(a) terceiro(a) interessado(a), T. R. D. C. ; Marcelo Fortes Giovannetti dos Santos, pelo(a) terceiro(a) interessado(a), P. C. D. B. LTDA. e P. SA; e G. T. F. C., pelo(a) terceiro(a) interessado(a), A. B. de C. M.; manifestou-se oralmente o excelentíssimo Procurador-Chefe Gláucio Araújo de Oliveira, representante do Ministério Público do Trabalho; deferida a juntada de justificativa de voto vencido ao excelentíssimo Desembargador Benedito Xavier da Silva.

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR** o incidente de uniformização de jurisprudência, reconhecendo a divergência de interpretação quanto à matéria apontada. No mérito, por maioria de votos, vencidos os excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Ana Carolina Zaina, Ubirajara Carlos Mendes, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, Nair Maria Lunardelli Ramos, Benedito Xavier da Silva, Francisco Roberto Ermel, Ney Fernando Olivé Malhadas e Sergio Guimarães Sampaio,

UNIFORMIZAR a jurisprudência, nos termos dos artigos 926, § 1º e 927, V, do CPC e da RA 38/2018 deste Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, fixando o presente entendimento, como **precedente de uniformização da jurisprudência Regional**, a ser observado pelos Juízes e Tribunal, **DAR PROVIMENTO** ao recurso da autora, reformando a sentença para fixar que **APLICÁVEL A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA AO TRABALHADOR QUE PRESTA SERVIÇOS EM NAVIO DE CRUZEIROS QUE NAVEGA EM ÁGUAS INTERNACIONAIS, QUANDO VERIFICADA UMA DAS SEGUINTESS CONDIÇÕES, ALTERNATIVAMENTE: A) TRABALHADOR BRASILEIRO PRÉ-SELECIONADO POR SKYPE OU POR AGÊNCIA DE SELEÇÃO DE PESSOAL BRASILEIRO; B) TRABALHADOR NACIONAL QUE TENHA SIDO SELECIONADO NO BRASIL; OU, C) TRABALHADOR NACIONAL QUE TENHA SIDO CONTRATADO NO BRASIL; OU, D) TRABALHADOR QUE EMBARQUE EM PORTO NACIONAL OU CUJA PARTE DO TRAJETO COMPREENDA NAVEGAÇÃO EM ÁGUAS NACIONAIS.**

Precedentes:

RO - 13495-2015-010-09-00-0; RO-0010285-49.2016.5.09.0088; RO 04671-2016-041-09-00-1; RO- 38050-2015-006-09-00-3; RO-0010410-17.2016.5.09.0088

Por unanimidade de voto, **DETERMINAR** a certificação da presente decisão nos autos originários de recurso ordinário TRT-PR-RO-**0000996-93.2015.5.09.002** da

1ª Turma, devendo nos termos do art. 21 da RA 38/2018, prosseguir o julgamento.

Após o trânsito em julgado, devem ser arquivados os autos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência.

Intimem-se.

Curitiba, 27 de maio de 2019.

ELIÁZER ANTONIO MEDEIROS

Desembargador Relator