

# REVISTA ELETRÔNICA



## DIREITO DO TRABALHO MARÍTIMO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

V.12 - n.114 - Out/22

# REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR

# TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

## **PRESIDENTE**

Desembargadora  
ANA CAROLINA ZAINA

## **VICE-PRESIDENTE**

Desembargador  
ARION MAZURKEVIC

## **CORREGEDORA REGIONAL**

Desembargador  
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

## **COORDENAÇÃO**

Seção de Editoração e Divulgação  
Científica

## **EDITOR CHEFE**

Desembargador  
Luiz Eduardo Gunther

## **EDITOR ASSISTENTE**

Patrícia Eliza Dvorak

## **COLABORADORES**

Secretaria Geral da Presidência  
Assessoria da Direção Geral

## **FOTOGRAFIAS E IMAGENS**

Assessoria de Comunicação  
Acervos digitais (Creative Commons)  
iStockphoto LP

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

---

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)- . - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal  
Ano XII - 2022 - n.114

# EDITORIAL

---

A edição deste mês da Revista trata do Direito do Trabalho Marítimo.

Alexandre Agra Belmonte investiga as questões mais aflitivas no tocante às relações trabalhistas envolvendo trabalhadores brasileiros em cruzeiros marítimos.

Ana Gabriela Camatta Zanotelli e Valesca Raizer Borges Moschen analisam as complexidades advindas das múltiplas nacionalidades envolvidas no mundo shipping, a fim de se compreender a questão da efetivação de direitos da classe marítima e discutir o contexto internacional público e privado de tutela de tais direitos.

Ivani Contini Bramante estuda o regime do trabalho marítimo, na visão da OIT, tendo em conta as especificidades das condições de execução do trabalho, realizado em confinamento em embarcações, no mais das vezes em alto mar e por longo tempo.

Gerson de Oliveira Costa Filho em artigo especial apresenta o direito de integração abordando alguns blocos econômicos bem como origem, formação e associações por parte de outros membros.

Também estão disponíveis Acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região bem como normativos e notícias sobre o tema.

Desejamos a todos boa leitura!

# SUMÁRIO

---

## Artigos

- 7 | As relações de trabalho nos cruzeiros marítimos - Alexandre Agra Belmonte
- 41 | A efetivação dos direitos dos trabalhadores marítimos no contexto dos navios de bandeira de conveniência - Ana Gabriela Camatta Zanotelli e Valesca Raizer Borges Moschen
- 66 | Contrato de trabalho marítimo nas Convenções da OIT - Ivani Contini Bramante
- 94 | ARTIGO ESPECIAL - O direito da integração e o Mercosul - Gerson de Oliveira Costa Filho

## Acórdãos

- 109 | Acórdão - Processo Nº 0000317-15.2019.5.09.0015 (ROT) - 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Aramis de Souza Silveira
- 116 | Acórdão - Processo Nº 0001232-97.2019.5.09.0004 (ROT) - 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relatora Janete do Amarante
- 134 | Acórdão - Processo Nº 0011800-08.2016.5.09.0028 (RO) - 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Benedito Xavier da Silva
- 153 | Acórdão - Processo Nº 0001033-24.2018.5.09.0000 (Pet) - Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Eliázer Antônio Medeiros

## Normativos, leis e outros

- 232 | Decreto nº 10.671 de 09 de abril de 2021 - Promulga o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, firmado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006
- 233 | Instrução Normativa Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT Nº 70 de 13.08.2007 - Dispõe sobre os procedimentos da fiscalização das condições do trabalho, segurança e saúde de vida a bordo de embarcações nacionais e estrangeiras.
- 241 | Proposta de Regulamentação da Convenção do Trabalho Marítimo - Processo: 19966.100610/2021-65
- 263 | As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: o setor marítimo

## Notícias

- 264 | Ação de trabalhador marítimo gaúcho deve ser julgada em Macaé (RJ)
- 266 | Trabalho em navio estrangeiro: contratação de camareira seguirá norma internacional

## AS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS CRUZEIROS MARÍTIMOS

Alexandre Agra Belmonte

### 1. Introdução

O turismo movimenta diversos setores de serviços, como transporte, passeios, alimentação e compras, hotelaria, museus e teatros.

Os cruzeiros marítimos estão inseridos nessa realidade turística. Os navios destinados a esse tipo de atividade oferecem hospedagem, turismo, entretenimento, comércio e alimentação dentro de um meio de transporte que permite o deslocamento do turista para o desfrute, com toda a comodidade de serviços, de belas e peculiares paisagens, muitas vezes avistadas das varandas de confortáveis cabines ou de decks. E que ainda permitem, nas paradas nos portos, a visita, em terra, a destinos locais, movimentando o comércio.

Em termos de entretenimento e dependendo do tamanho do navio, os cruzeiros oferecem cassinos, teatros, cinemas, lojas (inclusive joalherias), academias de ginástica, salões de beleza, centros de massagem, parque aquático, salões de jogos, quadras de tênis, centros fotográficos, teatros e boates, permitindo agregar pessoas de diferentes idades, nacionalidades e gostos a um preço cada vez mais popular.

A Emenda Constitucional nº 7, de 15 de agosto de 1995, alterou o artigo 178 da Constituição Federal para autorizar o direito da navegação de cabotagem nos portos brasileiros por navios de bandeira estrangeira. Hoje exploram essa atividade na costa brasileira, entre outras, as empresas *Carnival*, *Royal Caribbean* e *Star Cruises*.

O art. 39 do Decreto nº 7.381/2010 define cruzeiro marítimo nos seguintes termos:

*“A prestação de serviços conjugados de transporte, hospedagem, alimentação, entretenimento, visitação de locais turísticos e serviços afins, quando realizados por embarcações de turismo, constitui o programa de turismo denominado cruzeiro marítimo ou fluvial.”*

---

Alexandre Agra Belmonte

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, doutor, mestre e especialista em Direito. É professor titular de mestrado do IESB e membro da Academia Brasileira do Direito do Trabalho

O parágrafo único classifica os cruzeiros marítimos e fluviais nas seguintes categorias:

I - de cabotagem: realizado entre portos ou pontos do território brasileiro utilizando a via marítima, ou a via marítima e as vias navegáveis interiores;

II - internacional: cuja viagem tem início e término em qualquer porto estrangeiro;

III - de longo curso: realizado entre portos brasileiros e estrangeiros; e

IV - misto: cuja viagem tem início e término em porto nacional, mas com trânsito em portos e pontos nacionais e estrangeiros.

O art. 40 define:

- como escala a entrada da embarcação em porto nacional para atracação ou fundeio;
- como embarque o momento de início da viagem de passageiros; como desembarque o momento de término da viagem de passageiros;
- como trânsito a entrada e saída de passageiros que não caracterize embarque e desembarque; e
- como parte internacional de uma viagem de cruzeiro misto, o período compreendido entre o último porto nacional ou ponto nacional do roteiro da embarcação com destino a porto estrangeiro e o primeiro porto nacional ou ponto nacional de regresso desta embarcação ao Brasil.

Ao envolver enorme contingente de diferentes profissionais, a primeira indagação feita é se todos esses trabalhadores são marítimos, ou se integram outras categorias profissionais para efeito de enquadramento e incidência de direitos trabalhistas.

Por outro lado, como os cruzeiros marítimos navegam em águas que podem ser brasileiras e/ou internacionais, envolvendo trabalhadores brasileiros, surgem várias questões relacionadas à incidência da lei material -brasileira ou estrangeira envolvendo questões decorrentes do trabalho para ou na embarcação, bem como as atinentes à escolha do foro -nacional ou estrangeiro- competente para ações trabalhistas.

Quanto à lei material aplicável, nos navios que operam predominantemente em águas internacionais, mas aportam em vários portos estrangeiros, aplicar a legislação correspondente a cada país onde engajado cada trabalhador seria o caos. Daí que as nações resolveram adotar o critério geral de aplicação da lei do pavilhão, assim entendida, a da bandeira de inscrição do navio ou a da nacionalidade do armador (pessoa física ou jurídica) que explora a atividade realizada por meio da embarcação.

Com efeito, os artigos 274 e 281 do Código de Bustamante (Convenção Internacional de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871, de 13



de agosto de 1929), determinam a aplicação da lei do país do local da matrícula da embarcação como a de regência para os contratos de trabalho dos marítimos.

O artigo 281 do Código de Bustamante dispõe: *“As obrigações dos oficiais e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão”*.

Contudo, peculiaridades da relação do trabalhador marítimo com a empresa proprietária ou armadora do navio, ainda levam ao questionamento sobre a incidência ou escolha:

- da lei do local da prestação de serviços ou territorialidade (LPS);
- da lei do local da contratação (LICC);
- da lei mais benéfica (LMP, da Lei nº 7.064/1982); ou ainda,
- da lei do pavilhão (LP).

Tal aspecto demonstra a complexidade das relações trabalhistas em embarcações, mormente em cruzeiros marítimos, que dependendo do tamanho, pode envolver, numa só viagem, um contingente de mais de 2.000 tripulantes de diversas nacionalidades.

Além dos trabalhadores brasileiros que trabalham em águas predominantemente brasileiras, o TST vinha decidindo pela aplicação da lei brasileira também aos trabalhadores brasileiros aqui arregimentados para trabalho em águas internacionais ou predominantemente não brasileiras.

A partir das Resoluções 5 e 6 do Conselho Nacional de Imigração; das convenções coletivas ajustadas entre as empresas de navegação e os sindicatos de trabalhadores marítimos; dos Termos de Ajuste de Conduta (TACs) firmados pelo Ministério Público do Trabalho com as empresas de navegação; e da adesão, no plano internacional, da Convenção nº 186 da OIT sobre trabalho marítimo, a jurisprudência, então pacificada, começou a ser questionada.

Recentemente, por meio do Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021, o Brasil ratificou no plano interno a Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 - CTM 2006 ou Maritime Labour Convention – MLC), firmada em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006.

Como no preâmbulo a referida convenção faz remissão ao artigo 94 da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, de 1982, que estabelece os deveres e obrigações do país da bandeira com relação, dentre outras coisas, às condições de trabalho, tripulação e questões sociais em navios que arvoram a bandeira do país, ou seja, prevê para a tripulação a aplicação da lei trabalhista da bandeira do navio, reabre-se de forma mais concreta a discussão a respeito da incidência da Lei nº 7.064/1982, quanto à observância da norma mais benéfica.

No nosso entender, a Convenção ratificada, pela natureza supralegal prevista no §3º do art.5º da Constituição Federal de 1988 paralisa a eficácia das normas nacionais

em contrário, entre elas a Lei nº 7.064/1982, especificamente no que dissentir da Convenção.

A Lei nº 7.064/1982 regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Dela fica excluído o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias (art.1º, parágrafo único).

Nos termos do art.2º, a referida lei considera 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.

Estabelece o art.3º que a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços 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.

Diferentemente da hipótese de transferência prevista no art.3º, estatui o art.14 que no caso de contratação direta de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior, a lei estabelece que deve ser aplicada a lei do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias.

Contudo, depende de autorização do Ministério do Trabalho e somente poderá ser dada à empresa de cujo capital participe, em pelo menos 5% (cinco por cento) pessoa jurídica domiciliada no Brasil, que será solidariamente responsável com a empresa estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador (arts.12 e 13). A empresa estrangeira deverá, ainda, manter no Brasil procurador bastante, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação (art.19).

A empresa estrangeira deve assegurar ao trabalhador: custeio da viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, inclusive a dos dependentes com ele residentes (art.15); prazo máximo de expatriamento de 3 (três) anos, salvo quando assegurado a ele e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira (art.16); o retorno definitivo do trabalhador ao Brasil quando houver terminado o prazo de duração do contrato, ou for o mesmo rescindido, ou ainda por motivo de saúde do trabalhador, devidamente comprovado por laudo médico oficial que o recomende (art.17).

Independentemente do confronto entre a Convenção nº 186 da OIT, sobre aplicação da lei do pavilhão e do disposto da Lei nº 7.064/1982, que prevê a aplicação da lei mais benéfica nos casos de utilização de mão de obra brasileira em hipóteses específicas por ela reguladas, há situações em que a matrícula de embarcações em locais com direitos trabalhistas reduzidos têm por fim evidente a redução dos custos com a mão de obra e aumento da lucratividade, em fraude à lei.

Com efeito, quando a propriedade e controle efetivos da embarcação estão em um Estado diferente do de registro do navio, não guardando qualquer relação com o país sede do armador, a jurisprudência, constatando a utilização de “bandeira de favor ou de conveniência”, tem corretamente afastado a aplicação da lei do pavilhão, fazendo incidir a lei do país do armador, por meio da aplicação da Teoria do Centro de Gravidade ou sede do fato (*most significant relationship*).

Essa teoria sugere a aplicação da lei da bandeira do país em que o contrato de trabalho mais tenha irradiado efeitos, eis que nos termos do art.91, I, da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, de 1982 (Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990, da aprovação, pelo Decreto Legislativo nº 5, de 9 de novembro de 1987, da supra referida Convenção), deve existir um vínculo substancial entre o Estado e o navio, sob pena fraude para excluir direitos, podendo inclusive caracterizar concorrência desleal em relação a outras embarcações.

Exemplificativamente, se a empresa do armador estrangeiro navega em águas brasileiras em um cruzeiro com bandeira de um terceiro país, a legislação brasileira, pelo centro de gravidade, é a apta para reger o contrato de trabalho dos marítimos que laboram na referida embarcação. A relação mais próxima com os fatos ocorridos em território brasileiro atua como centro de irradiação de efeitos, a ensejar a aplicação do direito brasileiro à espécie.

De igual sorte, se um trabalhador é contratado no Brasil e o trabalho é desenvolvido, sem preponderância, em águas internacionais e em águas brasileiras, a relação, pelo seus elementos subjetivos e objetivo, mais se aproxima do direito brasileiro. O centro de gravidade pende para a sede em que o fato mais irradia efeitos.

Este artigo tem por fim investigar as questões que julgamos mais aflitivas no tocante às relações trabalhistas envolvendo trabalhadores brasileiros em cruzeiros marítimos. Essa pesquisa tem por objetivo final de contribuir para o debate sobre soluções hábeis a dirimir os inúmeros conflitos que têm surgido com a presença crescente dos cruzeiros marítimos em águas brasileiras. O desafio é encontrar soluções que não sirvam de entrave ao crescimento de tão atrativo ramo de negócios e possibilite proporcionar o incremento do trabalho a bordo para brasileiros, incentivar o turismo e gerar tributos.

## 2. Trabalho marítimo

Trabalho marítimo é o prestado a bordo de embarcação da marinha mercante.

## 3. Trabalhador marítimo: definição

Nos termos da Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário - LESTA - Decreto nº 2.596/1998, são considerados marítimos os tripulantes que operam embarcações classificadas para navegação em mar aberto, apoio portuário e navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas (art.1º, I).

Os marítimos integram a categoria maior dos aquaviários, que abrange também os fluviários, pescadores, mergulhadores, práticos e agentes de manobra e docagem (art.1º, I a VI).

Os marítimos, fluviários, pescadores e mergulhadores são, a bordo *das embarcações a que afetos*, considerados tripulantes.

Os práticos que prestam serviços embarcados e os agentes de manobra e docagem, que manobram navios nas fainas em diques, estaleiros e carreiras são aquaviários não-tripulantes das embarcações por eles manobradas. Embora periódica a necessidade de manobra, para as embarcações em que os práticos e agentes de manobra atuam, o serviço não é rotineiro, não compoendo assim a respectiva atividade-fim.

Trabalhador marítimo é o que, subordinado ao armador ou proprietário da embarcação em que atua, presta, a bordo, qualquer tipo de serviço rotineiro afeto à navegação e manutenção de embarcação de marinha mercante.

A definição decorre do disposto no art.1º, §1º do Decreto nº 6.968 de 29 de setembro de 2009, que considera marítimo todo trabalhador certificado pela Autoridade Marítima para operar embarcações em caráter profissional ou todas as pessoas empregadas, com qualquer cargo, a bordo de navio dedicado à navegação marítima comercial.

Os empregados do armador e os empregados das empresas terceirizadas contratadas para a prestação de serviços rotineiros a bordo, bem como os das empresas que atuam na embarcação mediante arrendamento de espaço, são considerados tripulantes do navio. Fazem parte do rol de equipagem ou lista da tripulação (*crew list*). Assim como os demais embarcados não tripulantes (os que atuam na embarcação de forma eventual), ficam subordinados ao Comandante do navio, como autoridade máxima com poder de polícia.

O empregador pode ser o proprietário ou armador da embarcação. O comandante do navio é o preposto do proprietário ou armador perante as autoridades

legais, podendo inclusive contrair obrigações em seu nome, que obrigam o armador conforme art. 513 do Código Comercial. **Art.62, II da CLT.**

Armador é a pessoa física ou jurídica que comercialmente explora a embarcação mediante arrendamento ao proprietário. Neste caso, fica responsável pelos contratos de trabalho dos trabalhadores marítimos.

Na qualidade de empregado, o trabalhador marítimo está sujeito às normas, entre outras, dos artigos 248 a 252 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme art. 2º da Lei nº 9.537/1998, tripulante é o aquaviário ou amador que exerce as suas funções na operação da embarcação, sujeito à legislação especial dos marítimos. Daí que terão essa qualidade, pelos termos da lei, o comandante, os operadores de máquinas, os marinheiros, os cientistas, os pesquisadores, os médicos e os técnicos de empresas de navegação marítima que trabalham embarcados e ligados à operação da embarcação ou negócio.

Todavia, considerando que o art.1º, §1º do Decreto nº 6.968 de 29 de setembro de 2009 classifica como trabalhador marítimo todo aquele que executar a bordo serviço rotineiro afeto à navegação e manutenção de embarcação de marinha mercante, também são tripulantes os camareiros, cozinheiros, garçons, atendentes e demais trabalhadores que executam os serviços rotineiros peculiares às operações de navegação das embarcações.

Conforme o art.2º, XVI, da Lei nº 9.537/1997, é considerado profissional não-tripulante todo trabalhador que, sem exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação, prestar serviços eventuais a bordo. Aí está a razão pela qual os práticos e os agentes de manobra e docagem não são tripulantes das embarcações para as quais prestam serviços eventuais. Não executam a bordo os serviços rotineiros afetos à navegação e manutenção de embarcação de marinha mercante.

De igual sorte, não são considerados tripulantes os artistas em geral (músicos, cantores, atores, trapezistas, dançarinos), que prestarem serviços eventuais de entretenimento a bordo.

Pelas mesmas razões os trabalhadores de terra em estaleiros, oficinas de construção ou reparos navais e nos portos ou estaleiros, os trabalhadores portuários e os petroleiros que laboram em plataformas marítimas não são tripulantes. Muito menos, por óbvio, os passageiros.

O trabalho marítimo difere do trabalho portuário. Aquele diz respeito às atividades próprias do serviço a bordo da embarcação, com subordinação ao armador. Já o portuário está afeto aos serviços de apoio ou infraestrutura necessários ao estacionamento, embarque, desembarque e equipagem das embarcações.

Os trabalhadores que exercem atividades no meio aquaviário devem possuir o nível de habilitação estabelecido pela autoridade marítima para o exercício de cargos e funções a bordo das embarcações (art.7º da Lei nº 9.537/1997).

Os marítimos estão subordinados ao comandante do navio (preposto do Armador) ou superior hierárquico, sendo que a marinha mercante é caracterizada pela disciplina a bordo da embarcação, de modo semelhante à carreira militar.

As empresas de navegação que operam em águas brasileiras estão incluídas na regra de contratação inclusiva de beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, como determinado no artigo 93 da Lei 8.213/91, ao prever que as que contam com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

#### 4. **Normas internacionais do trabalho marítimo**

A legislação internacional do trabalho, da OIT, prevê direitos aos marítimos: Convenção nº 7, sobre idade mínima; Convenção 146, sobre férias remuneradas; Convenção 163, sobre bem-estar no mar e no porto; Convenção 164, sobre proteção à saúde e assistência médica; Convenção 166, sobre repatriação dos trabalhadores marítimos; Convenção 147, sobre normas mínimas da marinha mercante; Convenção 178, sobre inspeção das condições de vida e de trabalho; e, Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (MLC 2006, para regulação abrangente dos direitos do trabalhador marítimo).

Por meio do Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990, o Brasil ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. No artigo 92, 1, estabelece que *“Os navios devem navegar sob a bandeira de um só Estado e, salvo nos casos excepcionais previstos expressamente em tratados internacionais ou na presente Convenção, devem submeter-se, no alto mar, à jurisdição exclusiva desse Estado. Durante uma viagem ou em porto de escala, um navio não pode mudar de bandeira, a não ser no caso de transferência efetiva da propriedade ou de mudança de registro.”* E no item 2, que *“Um navio que navegue sob a bandeira de dois ou mais Estados, utilizando-as segundo as suas conveniências, não pode reivindicar qualquer dessas nacionalidades perante um terceiro Estado e pode ser considerado como um navio sem nacionalidade.”*

O Brasil ratificou todas as convenções acima elencadas, sendo que a Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (*Maritime Labour Convention* – MLC 2006) tem por objetivo regular internacionalmente os direitos dos trabalhadores marítimos, incluindo horas de trabalho e descanso, férias, repatriação no fim de contrato, acomodação, alimentação e proteção a saúde e segurança dos trabalhadores.

#### 5. **Resoluções do Conselho Nacional de Imigração: autorização e residência de marítimos estrangeiros e cota mínima de brasileiros em navios estrangeiros**

As Resoluções Normativas números 05 (alterada pela de nº 43, de 23 de julho de 2020) e 06 (alterada pelo de nº 42/2020 e 83, do CNIg (Conselho Nacional de Imigração),

disciplinam questões atinentes, respectivamente, à concessão de autorizações de estada (até 180 dias) e de residência (de até 2 anos) para fins de trabalho sem vínculo empregatício no Brasil a marítimo que trabalhe a bordo de embarcação de cruzeiros marítimos pela costa brasileira; e à atuação como marítimo a bordo de embarcação ou plataforma de bandeira estrangeira.

Disciplina a Resolução nº 5 que a partir do trigésimo primeiro dia de operação em águas jurisdicionais brasileiras, a embarcação de turismo estrangeira deverá contar com um mínimo de vinte e cinco por cento de brasileiros do total dos profissionais existentes a bordo da embarcação a serem definidas pelo armador ou pela empresa que o represente, exceto em relação à temporada 2020/2021, em que o percentual fica limitado a 15%.

Determina ainda que os brasileiros recrutados em território nacional e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos em águas jurisdicionais brasileiras deverão ser contratados pela empresa operadora do navio estabelecida no Brasil ou, na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação.

A Resolução considera temporada de cruzeiros marítimos em águas jurisdicionais brasileiras o período compreendido entre trinta dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até trinta dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras.

Finalmente, nos termos do art.7º, que não será considerada ausência das águas jurisdicionais brasileiras a saída e o retorno da embarcação por período inferior a 15 (quinze) dias consecutivos.

O contrato de trabalho celebrado nas referidas condições deve se adequar à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie.

A Resolução Normativa nº 06/2017, que revogou a RN 72/2006, estabelece, no art.4º, III, que para embarcações utilizadas na navegação de cabotagem, definida como aquela realizada entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores:

a) que a partir de noventa dias de operação, deverá contar com um quinto de marítimos brasileiros, arredondando-se para o inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos, nas seções de convés e máquinas em cada seção e em cada conjunto de oficiais e subalternos e do total dos demais profissionais existentes a bordo da embarcação; e

b) que a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um terço de marítimos brasileiros, arredondando-se para o inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos nas seções de convés e máquinas devendo a respectiva fração ser respeitada em cada seção e em cada conjunto de oficiais e de subalternos; e do total dos demais profissionais existentes a bordo da embarcação.

O Ministério Público do Trabalho tem regularmente firmado com as empresas de navegação, preventivamente ou de forma corretiva, termos de ajuste de conduta para cumprimento das Resoluções nºs, 5 e 6, da CNIg.

## 6. Trabalho em cruzeiros marítimos

### 6.1. Generalidades

A atividade turística é das mais rentáveis, porque envolve e favorece diversos setores interligados: transporte, passeios terrestres, alimentação, hotelaria, museus, teatros e comércio.

Os cruzeiros marítimos ou *resorts* flutuantes proporcionam aos passageiros um tipo de turismo peculiar, ao transformar as viagens num desfrute que reúne num só lugar todos os referidos setores.

Com efeito, os navios de bandeiras diversas exploram um negócio consistente na oferta do potencial das belezas naturais e peculiares, em viagens marítimas que englobam entretenimento, hospedagem e transporte. São verdadeiros hotéis ambulantes que oferecem o desfrute de viagens em acomodações confortáveis, que contam com quartos com vista para as paisagens e/ou enormes varandas externas, em embarcações equipadas com restaurantes, cassinos, teatros, cinemas e lojas.

Nesses deslocamentos permitem, a cada parada, a movimentação do comércio local para consumo por enorme contingente de turistas, oferecendo oportunidade de negócios para o setor privado e fonte de receita para o setor público.

Não bastasse, proporciona oportunidade de trabalho para enorme contingente de profissionais, dentro e fora dos navios: tripulação de funcionamento da condução e máquinas, camareiros, cozinheiros, garçons, atendentes de bares e lojas, pessoal de cassino, trabalhadores em vendas de passeios terrestres, artistas etc.

O turismo proporcionado pelos cruzeiros marítimos é um segmento em constante crescimento no mercado de viagens de lazer, porque permite ao turista conhecer vários lugares, se reunir com amigos ou a família durante a viagem e se relacionar com pessoas variadas, ao mesmo tempo em que se entretém com inúmeras atividades de lazer a bordo e sem a necessidade de arrumar e desarrumar as malas em cada ponto da viagem.

Quer em razão dos milhares de pessoas que os modernos navios são capazes de abrigar, quer pela reunião em um só lugar de hospedagem, alimentação, transporte e entretenimento, os cruzeiros têm a vantagem, nessas condições, de baratear o custo da viagem para o turista, e ainda atender a um público diversificado, popularizando o segmento.

As belezas naturais brasileiras, expostas em extensa costa de 8.500 km banhada por correntes oceânicas favoráveis e boas condições de navegabilidade, atraem as



empresas marítimas na inclusão do Brasil em suas rotas ou na exploração turística da costa brasileira.

Os cruzeiros marítimos tornaram-se presença constante nas praias, nos portos e na costa brasileiras a partir da alteração do artigo 178 da Constituição Federal, que passou a permitir o que era até então vedado: o direito da navegação de cabotagem nos portos do país por navios de bandeira estrangeira.

No entanto, as companhias que atuam na costa brasileira sofrem com os terminais portuários existentes, muitos deles com características de terminais cargueiros, sem áreas e facilidades adequadas para embarque e desembarque, acesso a transportes, área para bagagens, e mão de obra bem qualificada.

Não bastasse, as companhias marítimas enfrentam elevadas taxas de impostos e operacionais nos portos, decorrentes de taxas de pernoite, praticagem, taxas de embarque e desembarque por passageiro e carga.

De acordo com o Decreto n. 7.381, de 2010, cruzeiro marítimo é o programa de turismo constituído pela prestação de serviços conjugados de transporte, hospedagem, alimentação, entretenimento, visitação de locais turísticos e afins, realizado por embarcações de turismo, entre as quais os navios estrangeiros fretados por agência de turismo brasileira ou operados por armadores estrangeiros com empresa cadastrada no Ministério do Turismo.

O cruzeiro pode ser de navegação de cabotagem (entre portos nacionais), internacional (início e término em porto estrangeiro), de longo curso (entre portos brasileiros e estrangeiros) e mista (início e término em porto nacional, e trânsito em portos nacionais e estrangeiros).

## 6.2. Enquadramento sindical

A organização sindical brasileira se dá unicamente por divisão em categorias econômica e profissional, de forma verticalizada, que segue a estrutura federativa (confederações e federações, como entidades representativas de segundo grau e sindicatos, de primeiro grau).

Os sindicatos de categorias econômicas e profissionais representam as empresas e trabalhadores em base territorial mínima municipal; as federações, em base territorial mínima estadual; e, as confederações, em âmbito nacional. As federações reúnem sindicatos e a confederação da categoria reúne federações.

Os sindicatos constituem-se, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, seguindo a discriminação do quadro das atividades e profissões, ou segundo as subdivisões admitidas pela Comissão do Enquadramento Sindical.

Para efeito de enquadramento sindical na categoria econômica, a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou

conexas, constitui o vínculo social básico (Art. 511, § 1º, CLT).

Assim como se admite a aglutinação de atividades similares ou conexas com atividades idênticas para sindicalização mais eficiente, qualquer das atividades concentradas ou aglutinadas poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato fracionado específico (artigos 570, parágrafo único e 571, CLT).

Para o enquadramento na categoria profissional, a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar que o determina (Art. 511, § 2º, CLT).

Também aqui qualquer das profissões concentradas ou aglutinadas por similaridade ou conexão às profissões idênticas poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato fracionado específico (artigos 570, parágrafo único e 571, CLT).

Verifica-se, portanto, que o enquadramento profissional ocorre de forma simétrica à categoria econômica à qual os trabalhadores estão vinculados.

Todavia, há empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, hipótese em que são enquadrados em categorias profissionais diferenciadas (Art.511, § 3º).

Como as empresas muitas vezes desenvolvem atividades variadas, o enquadramento profissional para efeito de *vis atractiva* categorial econômica se verifica pelo critério da atividade preponderante, assim entendida a que de forma mais abrangente engloba e norteia as demais.

Como são várias as categorias econômicas e as categorias profissionais são formadas de forma simétrica às econômicas, várias são, igualmente, as profissionais. Daí que para efeito de fixação do plano básico de enquadramento sindical, a CLT estabelece em seu anexo um quadro de atividades e profissões (art. 577).

Relativamente aos marítimos, estão enquadrados na categoria profissional de trabalhadores em transportes marítimos e fluviais, de forma simétrica à categoria econômica das empresas de navegação marítima e fluvial.

A Confederação Nacional dos Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos engloba no 1º grupo as empresas de navegação marítima, fluvial e lacustre, bem como as agências de navegação (as empresas aeroviárias constam do 2º grupo).

De forma simétrica, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos engloba, no 1º grupo os trabalhadores em transportes marítimos e fluviais.

Especificamente quanto à categoria profissional dos trabalhadores em transportes marítimos, relaciona os oficiais de náutica, oficiais de máquinas, comissários, motoristas e condutores, conferentes de carga, práticos, arrais e mestres

de cabotagem em transportes marítimos, contramestres, marinheiros e moços em transportes marítimos, radiotelegrafistas, taifeiros, culinários e panificadores marítimos, médicos, enfermeiros, foguistas (inclusive carvoeiros), empregados em escritórios das empresas de navegação marítima, mestres e encarregados de estaleiros das empresas de navegação marítima, operários navais (trabalhadores em estaleiros de navegação marítima e calafates navais) e carpinteiros navais.

A legislação é de 1943 e, evidentemente, há profissões que foram extintas ou substituídas por outras, tecnologicamente mais modernas (caso dos foguistas carvoeiros e radiotelegrafistas).

Quando se trata de cruzeiros marítimos envolvendo trabalhadores brasileiros que atuam na prestação de serviços em águas brasileiras, a situação de enquadramento se complica, diante da oferta de diferentes setores de serviços, que abrange enorme contingente de profissionais: tripulação de funcionamento da condução e máquinas, médicos socorristas, camareiros, cozinheiros, garçons, atendentes de bares, lojistas, pessoal de cassino, cabeleireiros, trabalhadores em vendas de passeios terrestres, artistas, músicos, fotógrafos, salva-vidas, recreadores, massagistas, operadores cinematográficos, seguranças/vigilantes e pessoal de escritório, entre outros.

Neste caso, todos esses trabalhadores são enquadrados como marítimos ou integram outras categorias profissionais?

Como o enquadramento se dá pelo critério de preponderância da atividade, todos são marítimos, exceto os trabalhadores que compõem categorias diferenciadas, hipótese em que as normas dessas categorias e não as dos marítimos deverão ser seguidas quanto aos tripulantes da embarcação que operar em águas brasileiras.

Nesse contexto, tem-se que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, entre outros, os chamados profissionais liberais (médicos, engenheiros), os artistas e músicos. Mas para que o instrumento coletivo da categoria profissional diferenciada obrigue a(s) empresa(s) ou a(s) categoria(s) econômica(s) onde esses trabalhadores laboram, elas precisam ser representadas na celebração da norma coletiva (Súmula nº 374, TST).

### 6.3. **Acordos e Convenções Coletivas de trabalho**

A lei é abstrata e genérica, geralmente não levando em conta as peculiaridades do caso concreto.

Atento a esse aspecto, o legislador, considerando a importância social e econômica da pacificação das relações trabalhistas, admite, tanto no plano individual (neste com pouca intensidade) como no plano coletivo (em que as partes, pela coalizão, se igualam), o ajuste das condições de trabalho pela autonomia negocial privada,

adaptando-as à realidade do seu desenvolvimento nas empresas.

A negociação privada coletiva destina-se ao ajuste de condições de trabalho à realidade empresarial ou categorial, para que, diante de circunstâncias organizacionais peculiares e contingências sociais, econômicas e financeiras, por meio da autonomia da vontade privada coletiva sejam produzidas normas que flexibilizem, complementem ou se sobreponham à lei, de forma a atender as especificidades do desenvolvimento do negócio e da prestação de serviços nas várias empresas de navegação.

Os instrumentos que visam disciplinar, no plano coletivo, o conteúdo dos contratos de trabalho de acordo com as peculiaridades do trabalho nas empresas ou nas categorias profissionais, são os acordos e convenções coletivas.

A Constituição Federal os permite com preponderância sobre a lei nas matérias dispositivas enunciadas no art. 611-A, da CLT, mas veda a negociação quanto aos direitos de aplicação cogente constantes do art. 611-B.

Pelas características peculiares do trabalho marítimo, o respectivo ambiente é adequado para a negociação das matérias não previstas em lei ou previstas de forma dispositiva.

Enfim, pelas peculiaridades do trabalho no ambiente marítimo e pela diversidade de trabalhadores com funções absolutamente distintas, mormente nos cruzeiros marítimos, cuida-se de valioso instrumento de regulação negociada.

Regulação das gratificações e sua incidência nas demais parcelas; custeio de despesas para deslocamento até o domicílio no embarque e desembarque; repatriamento de tripulantes; seguro; plano de saúde; natureza e distribuição de gorjetas; contratação de jornada em escalas e pré-contratação de horas extras; valor da hora extra, são, por exemplo, matérias propícias para ajuste setorial ou categorial.

As categorias diferenciadas têm entidades sindicais próprias que as representam nos instrumentos coletivos (acordos e convenções coletivas), pelo que os direitos neles negociados a elas se restringem, observada a necessidade de representação da empresa ou da categoria econômica onde tais trabalhadores laboram, para que a norma coletiva as obrigue (Súmula nº 374, TST). Caso contrário, incidirá tão somente a norma coletiva da categoria profissional genérica.

Enfim, em se tratando de embarcações que operam em águas brasileiras, aí incluídos os cruzeiros marítimos, deverão ser seguidos os acordos coletivos firmados entre os trabalhadores e as empresas de navegação em que trabalharem, o mesmo ocorrendo quanto às categorias econômica e profissional quanto às convenções coletivas que firmarem, quer quanto a normas mais benéficas do que as previstas na lei, quer no tocante a regras coletivas de flexibilização em relação à lei, quer no tocante a regras que possam juridicamente, nos termos do art. 611-A, se sobrepor à lei.

As normas coletivas de trabalho marítimo costumam prever regimes de escala de trabalho de 3 (três) dias embarcados por três dias de folga; de 12x12, 24x24, 48x48,

sem prejuízo do intervalo intrajornada para refeição e descanso, mediante adoção do regime de trabalho de 105 x 15, de forma que a cada período de 105 (cento e cinco dias) de embarque, correspondam 15 (quinze dias) desembarcado, de folga ou em férias fracionadas.

#### **6.4. Convenção nº 186, da OIT**

A Convenção nº 186, da OIT, ratificada pelo Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021, prevê a observância de oito horas de trabalho, com um dia de descanso por semana e descanso em feriados oficiais.

Estabelece ainda que o número máximo de horas trabalhadas não deverá ultrapassar 14 horas por cada período de 24 horas e nem 72 horas por cada período de sete dias; que o número mínimo de horas de descanso não deverá ser menos de 10 horas por cada período de 24 horas e 77 horas por cada período de sete dias.

Quanto às horas de descanso, estatui que não poderão ser divididas em mais de dois períodos, um dos quais será de pelo menos seis horas ininterruptas. E que o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não poderá ultrapassar 14 horas.

No tocante às férias anuais remuneradas, que não entrarão no cômputo do período de gozo os feriados públicos e usuais, reconhecidos pelo Estado da bandeira; que deverão ser fruídas no lugar com o qual tiverem uma conexão substancial, que, normalmente, o mesmo de repatriação e quanto a esta, deverá ocorrer livre de despesas, quando o contrato terminar em local diferente do engajamento.

Estabelece, por fim, normas de saúde e segurança, incluindo atendimento médico e alojamento decente.

Juntamente com as demais Convenções que foram ratificadas pelo Brasil e consolidadas na Convenção nº 186, buscaremos compatibilizá-las com a lei brasileira.

##### **6.4.1 Contrato de trabalho dos marítimos**

Nos termos do artigo 7º, parágrafo único, da Lei nº 9.537/1997, o embarque e desembarque do tripulante são submetidos às regras *do seu* contrato de trabalho.

De acordo com a Regra 2.1 da Convenção nº 186, os termos e condições de emprego de gente do mar deverão ser estipulados ou expressos em contrato escrito e que lhe garanta condições dignas de trabalho e de vida a bordo do navio (item, a da Norma A2.1). Cada um (comandante e tripulante contratado) tem direito a uma cópia, acompanhada do acordo ou convenção de negociação coletiva aplicável e disponível a bordo.

Do contrato deverão constar os seguintes dados:

- a) nome completo do interessado, data de nascimento ou idade e local de nascimento;
- b) nome e endereço do armador;
- c) local e data em que o acordo de emprego de gente do mar foi assinado;
- d) posição para a qual o interessado foi contratado;
- e) montante do salário do interessado ou, se for o caso, fórmula usada para o seu cálculo;
- f) montante de férias anuais remuneradas ou, se for o caso, fórmula usada para o seu cálculo;
- g) término do contrato e condições de término, inclusive:
  - i) se o acordo tiver sido feito por um período indeterminado, condições em que qualquer das partes poderá terminá-lo, bem como o prazo de aviso prévio, que não poderá ser menor para o armador do que para a gente do mar;
  - ii) se o acordo tiver sido feito por um período fixo, a data estabelecida para o seu término; e
  - iii) se o acordo tiver sido feito para uma viagem, o porto de destino e o período de tempo após a chegada até a baixa do serviço;
- h) benefícios de saúde e previdenciários a serem assegurados pelo armador à gente do mar;
  - i) direito da gente do mar a repatriação;
  - j) referência a um acordo de negociação coletiva, se couber; e
  - k) outros dados que a lei nacional exigir.

Aos brasileiros recrutados no exterior para trabalho em águas internacionais, o contrato de trabalho (ou engajamento) desses marítimos é regido pelas leis do país da bandeira da embarcação ou do armador.

Todavia, quanto aos brasileiros recrutados em território nacional e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos em águas jurisdicionais brasileiras, com base no disposto na Lei nº 7.064/1982 e na Resolução nº 5 do CNGI, deverão ser contratados pela empresa operadora do navio estabelecida no Brasil ou, na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, mas se ela estiver em operação em águas jurisdicionais brasileiras, aplicando-se-lhes a legislação trabalhista brasileira, integrada pela Convenção nº 186, da OIT, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional.

O problema da escolha da lei brasileira ou do pavilhão está nos casos de utilização de bandeira de favor para suprimir direitos trabalhistas e na situação fronteiriça em que a embarcação navega em águas brasileiras e também em internacionais, hipótese que será tratada em item próprio, *infra* (6.6).

É obrigação do comandante inscrever o tripulante no rol de equipagens, ou seja, incluí-lo na lista do pessoal embarcado (*crew list*) por ocasião do despacho da

embarcação, sendo as anotações de embarque e desembarque de natureza trabalhista e que constituem importantes meios de prova da relação de emprego.

Quer isto dizer que, quanto aos tripulantes engajados no Brasil para operação em águas brasileiras, as normas gerais da categoria profissional dos marítimos em geral, as normas especiais de duração e outras condições de trabalho aplicáveis a determinados tripulantes que laboram na embarcação e as normas específicas de categorias diferenciadas deverão ser observadas.

Ao comandante da embarcação compete, entre outras atribuições, cumprir e fazer cumprir, a bordo, a legislação, as normas e os regulamentos, bem como os atos e as resoluções internacionais ratificados pelo Brasil; os procedimentos estabelecidos para a salvaguarda da vida humana, para a preservação do meio ambiente e para a segurança da navegação, da própria embarcação e da carga; e, manter a disciplina a bordo (art.8º, I a III, Lei nº 9.537/1997).

O comandante da embarcação é o preposto do armador perante as autoridades legais, podendo inclusive contrair obrigações em seu nome.

Note-se que no exercício dessa função o comandante, diretamente ou por meio de preposto, deve atuar para cumprimento dessas normas junto aos trabalhadores diretamente contratados pelo armador e também junto às empresas terceirizadas ou as que operam em espaços definidos mediante contratos de locação, mas que igualmente atuam com trabalhadores no navio.

Muitas vezes as empresas de navegação alugam espaços no navio, para que outras empresas explorem seus próprios negócios (joalherias e restaurantes diferenciados, por exemplo) e outras vezes simplesmente terceirizam os serviços, contratando outras empresas para a operação ou manutenção (empresas de vigilância, de recreação, artísticas).

O contrato de trabalho do marítimo poderá ser por prazo determinado ou por prazo indeterminado. É comum a contratação de marítimos para fazer apenas uma viagem (viagem redonda, do porto de origem ao porto de origem) ou uma viagem para buscar ou entregar uma embarcação em determinado porto.

A contratação por viagem se adequa ao contrato por prazo determinado previsto no artigo 443, § 2º, a, da CLT, quando se tratar de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

Não se cuidando de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos, dispõe o art. 452, da CLT, que passa a vigorar por prazo indeterminado o contrato, ainda que celebrado a prazo, que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado.

Com base na referida norma, trabalhadores como camareiros e garçons brasileiros arregimentados por viagem pelos cruzeiros marítimos para trabalho em águas brasileiras, será preciso observar o prazo de carência de seis meses para futuras

contratações a prazo para a mesma empresa. Ainda assim, se o contrato por prazo determinado for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo (art.451).

De serviços especializados não se trata, e se o roteiro do navio for permanente, não será caso de realização de acontecimento que não se possa precisar ou estimar a duração.

Em águas internacionais, o pagamento a brasileiros poderá ser feito em moeda estrangeira, convertida para a nacional pelo câmbio do dia.

#### **6.4.2. Idade mínima - Norma A1.1**

A norma trata da proibição do emprego, engajamento ou trabalho de pessoas abaixo de 16 anos a bordo de navios. E também da proibição do trabalho noturno de gente do mar menor de 18 anos. A definição de "noite" abrangerá um período de pelo menos nove horas, que começará no mais tardar à meia-noite e não poderá terminar antes das 5 horas.

Exceções:

a) o treinamento efetivo da gente do mar em apreço, em conformidade com os programas e horários estabelecidos, for prejudicado; ou

b) a natureza específica da tarefa ou um programa de treinamento reconhecido exigir que a gente do mar a que se refere a exceção desempenhe tarefas à noite e a autoridade determinar, após consulta às organizações representativas de armadores e de gente do mar pertinentes, que o trabalho não será prejudicial à sua saúde ou bem-estar.

O emprego, engajamento ou trabalho de gente do mar menor de 18 anos será proibido se o trabalho for suscetível de colocar em perigo sua saúde ou segurança. Os tipos de trabalho dessa natureza serão determinados por legislação ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente, após consulta às organizações representativas de armadores e de gente do mar interessadas, em conformidade com normas internacionais relevantes.

#### **6.4.3. Duração do trabalho**

O contrato do marítimo pode ser a prazo certo, por viagem certa, ou por prazo indeterminado.

Em se tratando de contrato a prazo, ele não vence com o empregado confinado na embarcação.

Outrossim, as várias embarcações a prazo e sucessivas controladas pelo mesmo armador ou grupo econômico passam a ser consideradas uma única relação



de trabalho por tempo indeterminado, *ex-vi* dos arts.2º e 4º, item 1 da Convenção nº 145 da OIT, ratificada pelo Brasil, pelo Decreto Legislativo 66, de 18 de maio de 1990, que branda pela aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego do marítimo, ao estatuir que .

Tal como a norma brasileira relacionada ao OGMO, o artigo 4º, item 2, dá prioridade aos marítimos já inscritos em registro, na contratação para a navegação.

É obrigatório o livro de ponto a bordo de todas as embarcações, destinado ao efetivo controle de horário da tripulação, nos termos dos artigos 249 a 251, da CLT.

A Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006), estabelece que jornada não pode ultrapassar 14 horas, em cada período de 24 horas e de 72 horas em cada período de 7 dias (Norma A2.3).

Ao empregado marítimo aplicam-se os artigos 248 a 259 da CLT, que regulam o trabalho das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca.

O artigo 249 da CLT estabelece a jornada diária máxima de 8 (oito) horas, computadas as horas excedentes como extraordinárias, à razão de 50% sobre o valor da hora normal, salvo se compensadas.

As horas extras dos marítimos são indivisíveis, pelo que considera-se a fração de hora como hora inteira.

Consideradas as características do trabalho a bordo, que incluem situações de perigo, força maior e essencialidade, as horas excedentes não serão objeto de compensação, se prestadas:

a) no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo se achem constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal (aqui a situação se assemelha à do cargo de confiança, previsto no art.62, da CLT, que exclui o trabalhador do regime de duração horária);

b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo (situação de força maior);

c) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo;

d) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.

Não excederá de 30 (trinta) horas semanais o serviço extraordinário prestado para o tráfego nos portos (§2º).

Nos termos do art.59, § 2º, da CLT, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho pode ser ajustada a compensação em outro, do excesso de horas em um

dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas,

A CLT também permite, mediante acordo individual escrito, a compensação de jornada em até seis meses (§5º). E para efeito de compensação no mesmo mês, admite acordo individual, tácito ou escrito (§6º).

Quanto à forma de compensação das horas excedentes dos marítimos, o artigo 250, da CLT, a estabelece:

- a) no dia seguinte ou no subsequente, mediante dedução das horas do trabalho normal;
- b) no fim da viagem;
- c) ou substitutivamente, pelo pagamento do valor correspondente às horas excedentes prestadas.

Ao fim e ao cabo, a lei faculta ao empregador a compensação por período equivalente ou o seu pagamento.

Como os trabalhadores marítimos laboram embarcados em funções definidas e necessárias ao trabalho a bordo dos navios, estabelece o artigo 248, da CLT, que entre as horas zero e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, a critério do comandante, de modo contínuo ou intermitente.

A exigência do serviço intermitente não poderá ser inferior a períodos de 1 (uma) hora (§1º).

O trabalho prestado em quarto de máquinas, passadiço, vigilância e, outros que possam prejudicar a saúde do tripulante, de acordo com parecer médico, deve obedecer a períodos não maiores e com intervalos não menores de 4 horas (§2º).

No caso dos cruzeiros marítimos que atuam predominantemente em águas brasileiras, deve-se ter em conta que há tripulantes que têm tratamento especial previsto na CLT, como ocorre com os operadores cinematográficos (duração de seis horas diárias de trabalho – art.234).

Outros, compõem categorias diferenciadas: músicos profissionais (duração de cinco horas diárias de trabalho – art.41 da Lei nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960), artistas (de teatro: a duração das sessões, com 8 (oito) sessões semanais; de circo e variedade; de radiofusão e fotografia: seis horas diárias, com limitação a trinta e seis horas semanais – art.21, Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978).

Esses trabalhadores deverão, portanto, ter as condições especiais de trabalho observadas, mas ajustadas às mesmas peculiaridades do trabalho marítimo em relação aos trabalhadores em geral, no tocante à alternância do trabalho nas 24 horas do dia, forma de descanso e compensação de horas suplementares.

#### **6.4.4 Trabalho aos domingos e feriados do marítimo**

O trabalhador marítimo tem assegurado o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Em caso de exigência técnica, poderá o trabalho em dia de domingo ou em dia feriado ser compensado com folga em outro dia da mesma semana (Lei nº 605/49, arts. 1º e 9º).

Norma especial aplicável aos marítimos estabelece, no artigo 249, §1º, da CLT, que o trabalho aos domingos e feriados será considerado extraordinário, exceto quando destinado:

- a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da tripulação e dos passageiros, serviço pessoal destes e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou ao pessoal;
- b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiros.

#### **6.4.5. Intervalo para refeição e descanso do marítimo**

A nova redação do art. 71, § 4º, da CLT, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, estatui que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, com natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Ocorre que o artigo 248, da CLT, autoriza o serviço da tripulação, de forma intermitente ou contínua, durante oito horas diárias, a qualquer hora do dia ou da noite.

Quer pela disponibilidade para o trabalho pela natureza da atividade e da prestação dos serviços, quer pela possibilidade de fracionamento da jornada (mas nunca por período inferior a 1 hora - §1º), ao marítimo não se aplica o intervalo interjornada previsto na legislação brasileira.

Conforme Súmula 96, do TST, *“A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa em presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.”*

Portanto, nessas condições é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão ou redução do intervalo intrajornada, de forma a se ajustar às características e exigências do trabalho marítimo.

#### **6.4.6. Remuneração**

A Consolidação Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006), na Regra 2.2, exige a entrega de demonstrativo do pagamento, com inclusão dos valores suplementares e a aplicação da taxa de câmbio para o pagamento feito em moeda ou taxa diferente da ajustada entre as partes.

A periodicidade aplicável para pagamento dos salários do marítimo é a mesma do artigo 459, da Consolidação: máximo de um mês, salvo quanto às comissões, percentagens e gratificações.

A prestação, em espécie, deverá ser paga pelo valor nominal em moeda corrente do País, após a conversão em relação à moeda estrangeira.

#### **6.4.7. Adicional noturno**

Como o artigo 248, da CLT, autoriza os serviços da tripulação entre as horas 0 e 24, o adicional noturno será devido entre as 22 horas de um dia e as 5 de outro, nos termos do art. 7º IX, da CF, regulamentado pelo artigo 73 e §§ 1º a 5º, da CLT.

A Lei 13.467/17, estabelece que a remuneração mensal da jornada 12 x 36 abrange os pagamentos dos descansos remunerados e feriadados, considerados compensados os feriadados e as prorrogações de trabalho noturno (art. 70 e § 5º art. 73, § 5º, CLT).

#### **6.4.8. Etapas**

A alimentação obrigatoriamente fornecida ao trabalhador marítimo a bordo da embarcação em alto-mar é denominada etapa.

Estabelece a Regra 3.2, da Consolidação Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, que: os navios que arvoram a sua bandeira, devem transportar e fornecer aos marítimos a bordo, gratuitamente e até o final do seu contrato, água potável e alimentos de qualidade adequada e com valor nutricional e quantidade que satisfaçam as necessidades das pessoas a bordo, considerando ainda as suas diferentes origens culturais e religiosas.

A referida regra interage com a Norma Regulamentadora nº 30 (Portaria 3214/78), que observadas as condições supra, determina que sejam considerados o número de tripulantes, a duração, a natureza da viagem e as situações de emergência.

Essa alimentação é condição para o trabalho, não integrando assim o salário.

#### **6.4.9. Direito a alojamento e ao lazer**

Na linha do artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, do artigo 15 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e do artigo 7º, "d", do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, o artigo 6º, caput, da Constituição Federal de 1988 assegura o lazer.

As Convenções nºs. 92, 133 e 186 da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil, asseguram o direito ao alojamento do marítimo a bordo, pelo que os países aderentes estão obrigados a garantir que os navios com as suas bandeiras forneçam e mantenham, para os trabalhadores a bordo, alojamento e locais de lazer decentes, de forma a promover a sua saúde e bem-estar, observado o disposto na Convenção 147 e na NR nº 30, que tratam das condições necessárias em relação aos alojamentos, instalações sanitárias e enfermaria.

#### **6.4.10. Férias do marítimo**

O direito às férias dos marítimos vem regulado pelas Convenções nº 54, nº 72, nº 91 e nº 146 da Organização Internacional do Trabalho; apenas as duas últimas foram ratificadas pelo Brasil.

A Convenção nº 91, de 1949, foi ratificada pelo Decreto Legislativo nº 20, de 1965, e foi denunciada em razão da ratificação da Convenção nº 146, de 1976, pelo Decreto Legislativo nº 48, de 27.11.1990, que determina a sua aplicação apenas em caso de ausência de regulamentação do direito às férias pelo sistema jurídico interno.

O artigo 3º, da Convenção nº 146, diz que a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 30 dias civis para 1 ano de serviço.

O artigo 4º assegura o direito às férias proporcionais, caso não seja completado o período concessivo. Convenção nº 146, estabelece que não se consideram como período mínimo de férias: "a) Os dias feriados oficiais e consuetudinários reconhecidos como tal no país do pavilhão, quer ocorram ou não durante o período de férias anuais pagas; b) Os períodos de incapacidade para o trabalho resultantes de doenças, acidentes ou de maternidade, nas condições a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país; c) As autorizações temporárias de ausência em terra concedidas aos marítimos durante o contrato de trabalho; d) As licenças compensatórias de qualquer natureza, em condições a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país."

A Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006, assegura a adoção de legislação nacional com normas mínimas de férias anuais aplicáveis aos marítimos contratados em navios que arvoram a sua bandeira, levando em consideração as necessidades especiais dos marítimos em matéria de férias e modo adequado de

fruição e pagamento, este calculado com base num mínimo de 2,5 dias de calendário por mês de trabalho.

A Constituição de 1988 assegura o direito de, no mínimo, 30 dias de férias anuais, remuneradas com acréscimo de 1/3 (art. 7º, incisos XVII e XXVI), que pela Lei 13.467/17 admite o fracionamento em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um, observada, no entanto, a vedação ao início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

O art. 150, da Consolidação, assegura a portabilidade das férias, em caso de transferência, pelo armador, de um serviço de outro, garantido assim o cômputo do tempo de serviço prestado ao primeiro, ficando o sucessor obrigado a concedê-las.

Nos termos do § 1º, do artigo 150, da CLT, que se ajusta ao fracionamento agora previsto em caráter geral, *“As férias poderão ser concedidas, a pedido dos interessados e com aquiescência do armador, parceladamente, nos portos de escala de grande estadia do navio, aos tripulantes ali residentes”*.

O §2º esclarece que será considerada grande estadia a permanência no porto por prazo excedente de 6 (seis) dias.

Pra efeito de fruição nas referidas condições, os embarcadiços deverão assim solicitar, por escrito, ao armador, antes do início da viagem, no porto de registro ou armação (§ 3º).

O tripulante deve se apresentar ao armador ao fim das férias, ocasião em que deverá designá-lo para qualquer de suas embarcações ou o adir a algum dos seus serviços terrestres, respeitadas a condição pessoal e a remuneração (§ 4º).

O gozo das férias, por iniciar ou já iniciado, poderá ser suspenso pelo empregador em caso de necessidade determinada pelo interesse público, e comprovada pela autoridade competente, ressalvado ao tripulante o direito ao respectivo gozo posteriormente (§ 5º).

O marítimo tem direito ao acréscimo do valor correspondente à etapa que estiver vencendo, por determinação do artigo 152, da CLT.

O marítimo que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de serviço, tem direito a férias proporcionais (Súmula 261/TST).

## **7. Direito Internacional Privado**

Como os cruzeiros marítimos navegam em águas que podem ser brasileiras e/ou internacionais, envolvendo trabalhadores brasileiros, surgem questões relacionadas à incidência da lei brasileira ou estrangeira aplicável às relações de trabalho, bem como as atinentes à escolha do foro, nacional ou estrangeiro, competente para as reclamações trabalhistas.

Quanto ao foro de ajuizamento de ação trabalhista, dispõe claramente o artigo 651, *caput*, da CLT:

A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

Assim, o legislador adotou para as relações processuais o princípio da territorialidade: o foro é o do local da prestação de serviços como elemento de conexão, ainda que o trabalhador tenha sido contratado no exterior. Quer isto dizer que mesmo ocorrendo o embarque em país estrangeiro, se o trabalho tiver desenvolvimento em águas brasileiras, a Justiça do Trabalho brasileira é a competente para apreciar e julgar reclamações trabalhistas em que for parte esse trabalhador marítimo.

Note-se que é inaplicável o fracionamento de foro. Basta a prestação em território nacional, não importando se de forma predominante ou não, a competência é da Justiça do Trabalho.

No tocante às leis materiais, a solução não é tão simples. E desde logo se observa que a escolha da lei aplicável, brasileira ou estrangeira como elemento de conexão, envolve não apenas as normas heterônomas, de natureza estatal, como também as normas autônomas negociadas no plano coletivo (acordos e convenções coletivas de trabalho brasileiras ou equivalentes estrangeiras) e as normas internacionais negociadas entre o Brasil e os países estrangeiros.

Com base no Código de Bustamante (Convenção Internacional de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929), aos navios ou aeronaves que trafegam em áreas internacionais em grande parte da execução do trabalho, os artigos 274 e 281 da referida convenção são os de regência para as relações de direito material.

Eis os textos dos referidos dispositivos:

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.

Logo, o contrato de trabalho (“engajamento” ou “embarque”) do trabalhador marítimo é regido pela lei do país do local da matrícula da embarcação.

Note-se que a ratificação pelo Brasil, de convenção internacional sobre direitos fundamentais confere à normatividade ratificada o status de norma supralegal (e se ratificada com o *quorum* previsto no art.5º, §3º, da CF, de emenda constitucional),

paralisando os efeitos das normas nacionais em sentido contrário.

Ensina ARNALDO SUSSEKIND<sup>1</sup> que *“Os navios e as aeronaves constituem autênticos estabelecimentos móveis, cuja nacionalidade decorre da patente de navegação, comprovada pela respectiva certidão de registro. É essa patente que dá o direito ao uso da correspondente bandeira. Daí dizer-se que a “lei do pavilhão” rege os contratos de trabalho de seus tripulantes. Essa lei, no dizer de BATIFFOL, corresponde, em tais casos, “à lei do local da execução do trabalho” (“Traité Élémentaire du Droit International Privé”, 2ª edição, nº 608), pois os navios e as aeronaves têm nacionalidade (PONTES DE MIRANDA, “Tratado de Direito Privado”, Rio, 2ª edição, vol. IV, pág.42), indicada pela patente de navegação (EDUARDO ESPÍNOLA e ESPÍNOLA FILHO, “Tratado de Direito Civil Brasileiro”, Rio, 1949, vol. VIII, pág.1485).”*

Mais adiante, explica que *“O Código de Bustamante, como registramos no Capítulo I, desta Parte, consagra explicitamente a aplicação da lei do país da patente de navegação, quer em relação aos navios (Arts.274 a 281), quer no tocante às aeronaves (Art.282). Também as convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho consubstanciam o princípio da aplicação da lei do local de matrícula do navio às relações dos seus tripulantes”.*

Portanto, o Código de Bustamante adota o princípio da *“lei da execução do trabalho”* (o navio), correspondente à da nacionalidade da embarcação como regra. Regra, porque as várias situações que podem surgir colocam ela em xeque.

Com efeito, a convenção parte do pressuposto de que a bandeira da embarcação corresponde ao do país do armador que explora o navio. Pelo que, nos casos de escolha de bandeira *“de favor”* ou de *“conveniência”*, que não guarda qualquer relação com a nacionalidade da empresa que explora a atividade econômica atrelada à embarcação e assim destinada apenas a evitar a incidência legislativa fiscal, trabalhista ou ambiental do país condizente com a origem operacional do armador, ficará caracterizada a fraude que anula a legislação da bandeira do navio, para incidência da de nacionalidade da empresa exploradora da embarcação.

A respeito, a Convenção das Nações Unidas sobre Direitos do Mar (CNUDM) alude à necessidade da verificação de *“um vínculo substancial entre o Estado e o navio”*, para que em alto mar os navios se submetam à jurisdição exclusiva do Estado da bandeira (art. 92, parágrafo 1).

De qualquer sorte, ainda aqui prevalece o princípio da nacionalidade, para incidência da do armador, em substituição à do pavilhão da embarcação.

Todavia, nessa questão da escolha da lei material aplicável, investiguemos outras inúmeras situações que colocam em confronto a lei do pavilhão ou do país de nacionalidade da embarcação ou do armador (LP), a lei do local da prestação de

1 Conflitos de Leis do Trabalho. Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1979, p.52.



serviços (LPS), a lei do local da contratação (LICC) e a lei mais benéfica (LMP da Lei nº 7.064/1982):

a) ***trabalhador brasileiro contratado no exterior para trabalho em navio de bandeira estrangeira.***

No caso, aplica-se a lei do pavilhão (do país da embarcação ou a do armador da embarcação), como previsto nos artigos 274 e 279 do Código de Bustamante. Ou seja, a convenção do trabalho marítimo, a qual aderiu o país do pavilhão.

Conforme inúmeros TACs anteriores à ratificação da Convenção nº 186, da OIT, firmados entre o Ministério Público do Trabalho e as empresas de navegação que operam em águas brasileiras, entre eles o de nº 308/2016 a legislação brasileira não se aplica aos tripulantes brasileiros contratados por meio de contratos internacionais de trabalho, firmados para laborarem em embarcações que realizem exclusivamente temporadas internacionais de cruzeiros e não atraquem/fundeiem portos nacionais.

Também estabelece que aos tripulantes brasileiros arregimentados mediante contratos internacionais firmados por prazo superior aos 30 dias definidos como temporada nacional, e sim a legislação estrangeira específica e os acordos e convenções coletivas firmados com os sindicatos estrangeiros.

b) ***trabalhador brasileiro contratado no Brasil para fazer exclusivamente a costa brasileira.***

Neste caso aplica-se a lei brasileira, em detrimento da lei do pavilhão, que cede perante o princípio da territorialidade. Isso porque no Brasil (leia-se na exploração ambiental em relação à costa brasileira como referência da exploração do negócio turístico) deu-se inteiramente a prestação de serviços, não importando, portanto, o país de origem da embarcação.

Note-se que não estamos diante de uma representação estrangeira e sim de uma atividade negocial explorada por estrangeiro vinculado a determinado país.

É comum os cruzeiros marítimos que exploram a costa brasileira como roteiro de navegação se ausentaram das águas brasileiras para a exploração do negócio de cassino a bordo, porque proibido em território brasileiro. Essa ausência, ainda que resulte em navegação predominantemente em águas internacionais, ocorre apenas para contornar uma proibição, mas o negócio, como um todo, está inteiramente voltado para a exploração, não do cassino, mas sim da costa brasileira como objetivo central.

Logo, fica afastada a aplicação da lei do pavilhão, cuidando-se de trabalho em atividade voltada exclusivamente para o território brasileiro, com inteira aplicação da lei nacional trabalhista para os trabalhadores brasileiros, *desde que aqui engajados*. Se

admitidos no exterior, lhes é aplicável a lei do pavilhão.

De qualquer sorte, para espantar qualquer dúvida a respeito, estabelece o art. 7º da Resolução Normativa nº 05/2017, do CNIg (Conselho Nacional de Imigração) que os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para trabalhar 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 (art.6º, caput e §1º).

Nos termos do § 2º do art.6º, "*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.*"

O art.7º esclarece que não será considerada ausência das águas jurisdicionais brasileiras a saída e o retorno da embarcação por período inferior a quinze dias consecutivos.

Se ultrapassado o período de quinze dias, será considerado o excedente como ausência das águas jurisdicionais brasileiras. Mesmo ultrapassado o período, se o tempo total entre a saída do primeiro porto e a do último porto brasileiro, não ultrapassar de 30 dias, incluídas as eventuais ausências das águas brasileiras, aplicar-se-á a lei brasileira. Mas se ultrapassado o período de 30 dias, aplicar-se a Lei nº 7.064/1982, que determina a incidência da lei material mais benéfica entre a brasileira e a do pavilhão.

**c) *trabalhador contratado no Brasil para trabalho em navio de bandeira estrangeira no exterior. E trabalhador transferido para o exterior para a mesma finalidade***

A Lei nº 7.064/1982 regula a situação dos trabalhadores contratados no Brasil para prestar serviços no exterior e dos trabalhadores daqui transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Os artigos 2º a 11 da referida lei tratam apenas da situação de transferência. E considera transferido: a) o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro; b) o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro; e, c) o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior (art.2º, I a III).

Nos casos de transferência, aplica-se "*a 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.*" (art.3º, II).

No entanto, a solução é outra quando se trata do trabalhador contratado no Brasil para a prestação de serviços no exterior. Aplicar-se-á a lei do país da prestação dos serviços (art.14 da Lei nº 7.064/82), mas: a) correrão obrigatoriamente por conta da empresa estrangeira de navegação as despesas de viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, inclusive a dos dependentes com ele residentes (art.15); b) a permanência do trabalhador no exterior não poderá ser ajustada por período superior a 3 (três) anos, salvo quando for assegurado a ele e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira (art.16); e, c) o retorno definitivo do trabalhador ao Brasil quando houver terminado o prazo de duração do contrato, ou for o mesmo rescindido e também por motivo de saúde do trabalhador, devidamente comprovado por laudo médico oficial que o recomende (art.17, I e II).

Tem-se, portanto, que para a situação em que o trabalhador é contratado no Brasil para trabalho no exterior em navio de bandeira estrangeira, aplica-se a lei do pavilhão. A lei mais benéfica, prevista na Lei nº 7064/1982, incide somente em casos de transferência.

d) ***trabalhador contratado no Brasil para labor na costa brasileira e em águas internacionais***

Aplica-se o art.3º da Lei nº 7.064/82, que determina a incidência da lei mais benéfica para o trabalhador (no conjunto das normas, interpretadas pelo critério do conglobamento). A situação assemelha-se à de transferência para trabalho no exterior, de contrato iniciado no Brasil, previsto no art.2º, I, da referida lei.

Em se tratando de navio estrangeiro que opera em águas brasileiras com a finalidade de desenvolver atividade de turismo, e, para tanto, contrata trabalhadores brasileiros, ainda que a embarcação esteja registrada em outro país, o trabalhador terá sido admitido no Brasil, aqui prestando serviços, ainda que posteriormente venha a desenvolver atividades em águas internacionais ou mesmo vinculadas a outro país.

e) ***trabalhador contratado por empresa estrangeira em território nacional para prestar serviços em embarcação que navega predominantemente em águas internacionais***

Aqui a hipótese diz respeito a trabalho realizado no Brasil e no exterior (águas internacionais).

Embora se cuide de contrato celebrado no Brasil e nele iniciada a prestação de serviços, o desenvolvimento do trabalho se dá, de forma predominante, em águas internacionais, pelo que incide o princípio do centro de gravidade para determinar a

aplicação da lei do pavilhão.

Todavia, se se tratar de viagem redonda, em que a prestação de serviços do trabalhador tem início no Brasil, país para o qual a embarcação retorna ao fim da viagem e que em boa parte se desenvolve, a situação muda de figura, devendo ser aplicada a lei brasileira.

f) ***trabalhador recrutado no exterior, em país da mesma bandeira do navio empregador, para prestar serviços em águas internacionais e apenas eventualmente no Brasil***

Nesta hipótese, contrária à anterior, a Lei nº 7.064/1982 não se aplica. Incide o princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), para concentrar a prestação em águas estrangeiras, excluindo a brasileira, na qual o trabalho foi eventual e assim a normatividade da Lei nº 7.064/1982, mas determinar a vinculação à lei do pavilhão ou bandeira de matrícula do navio, por força do Código de Bustamante.

Com efeito, a teoria do centro de gravidade (GIERKE), decorrente da teoria da sede do fato (SAVIGNY), é a que melhor compõe a situação, impondo a aplicação da lei do pavilhão, coincidente com a do lugar onde o trabalhador é recrutado e o contrato iniciado e onde ocorre a maior irradiação de efeitos.

g) ***trabalhador recrutado no exterior, em país de bandeira diferente da do navio empregador, para prestar serviços em águas internacionais e apenas eventualmente no Brasil***

Aqui a diferença é que o conflito ocorre entre a lei do local da contratação, o da prestação de serviços e a lei do pavilhão. Sendo o país onde arrematado o trabalhador aderente ao Código de Bustamante e não possuindo legislação interna distinta, aplicar-se-á a lei do pavilhão, até mesmo para evitar-se a incidência de diferentes normatividades incidentes em cada lugar por onde o navio navegue.

h) ***trabalhador brasileiro recrutado no exterior, quando o serviço é prestado em águas internacionais e brasileiras, explorando a empresa roteiros da costa brasileira e roteiros de costa estrangeira***

Estaremos nesta hipótese diante de um fato misto ou multinacional, a ser dirimido também com base na teoria do centro de gravidade, com inclinação para a legislação da bandeira para a qual o pêndulo pender. A Lei nº 7.064/82 não incide, porque não ocorre a transferência do trabalhador do Brasil (onde não foi recrutado) para o exterior.

## 8. Conclusões

O incremento ao turismo é, no Brasil, uma necessidade. Para isso, é preciso investir em segurança pública, mobilidade urbana e infraestrutura hoteleira e de serviços eficientes de apoio.

Os cruzeiros marítimos são potencialmente aptos ao incremento do turismo brasileiro e deve ser incentivado, porque movimentam o comércio e os serviços locais e ainda proporcionam tributos para o país.

Todavia, existe clara deficiência de terminais adequados e com mão de obra qualificada para receber turistas que, em terra, nos passeios, terminam sendo submetidos aos já referidos problemas de segurança pública e mobilidade urbana. Isto sem falar nas altas taxas de pernoite, praticagem e de embarque e desembarque por passageiro e carga.

A adoção, pelo Brasil, da Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (*Maritime Labour Convention* – MLC 2006), da Organização Internacional do Trabalho, como norma geral para aplicação de regulação comum aos países membros, consideradas as peculiaridades nacionais admitidas pela norma internacional, certamente contribuirá para o afastamento do afã de aplicação da lei brasileira ou da lei mais benéfica em relação aos cruzeiros que navegam predominantemente em águas internacionais e no Brasil apenas aportam.

Esse afã é capaz de causar conflitos internacionais, afastar a opção pela utilização de mão de obra nacional e ainda tornar desinteressante, pela opção por uma soberania que atenta contra a adesão brasileira ao Código de Bustamante, ter o Brasil, que já conta com os entraves portuários e urbanos assinalados, como roteiro dos cruzeiros marítimos.

Com efeito, exceto nos casos de transferência do trabalhador brasileiro aqui admitido, em que é aplicável a Lei nº 7.064/1982, ou naqueles em que o trabalho ocorre predominantemente em águas brasileiras, a lei do pavilhão, como elemento de conexão entre elementos multinacionais da prestação do trabalho marítimo (nacionalidade da embarcação, nacionalidade do trabalhador, território da prestação do trabalho), é a que, nos termos do Código de Bustamante, evita a multiplicidade de legislações em relação aos trabalhadores de diversas nacionalidades.

As Resoluções Normativas do Conselho Nacional de Imigração têm se preocupado com a questão do aproveitamento de mão de obra brasileira nas navegações de cabotagem nas temporadas de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, *ex-vi* das Resoluções Normativas números 05 e 06/2017, bem como quanto à situação dos estrangeiros no Brasil nas navegações de longo curso (RN nº 83/2008).

Não obstante, percebemos a carência de uma regulação legislativa específica e abrangente que regule não apenas a questão relacionada à seleção da lei material

aplicável às diversas situações de direito internacional privado aqui relacionadas em relação aos contratos de trabalho do marítimo, quanto às especificidades do trabalho em cruzeiros marítimos, aqui também demonstradas.

Essa necessidade é claramente demonstrada pelo árduo trabalho aqui feito a partir de uma verdadeira colcha de retalhos, para encontrar uma disciplina normativa aplicável ao marítimo e que envolve, além da escolha da lei brasileira ou estrangeira de regência das relações, a regulação do tempo diário de disponibilidade em relação às diversas profissões ou categorias; o enquadramento correspondente; os efeitos da necessidade de revezamento; os fracionamentos de intervalo; a forma de compensação de horas suplementares, domingos e feriados; o custeio das despesas de repatriamento em caso de extinção do contrato no exterior; a exclusão do prazo de carência entre um contrato a prazo e outro subsequente; cotas mínimas de aproveitamento de trabalhador brasileiro, inclusive de deficientes a bordo; forma de distribuição de gorjetas e efeitos; e, normas de saúde e segurança do trabalho a bordo.

### **Referências bibliográficas**

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. Resolução Normativa nº 05/2017, arts.5º, caput e §§1º e 2º, 7º, caput e parágrafo único e 8º.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. Resolução Normativa nº 06/2017, do CNIg, art.4º, III.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. Resolução Normativa nº 83/2008, do CNIg, arts.1º e 2º

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, artigos 234, 248 a 250, 443, § 2º, a, 451, 452, 511, §§ 1º, 2º e 3º, 570, parágrafo único, 571, 577, 611-A e 611-B.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Quadro de atividades e profissões – anexo do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT).

BRASIL. Constituição Federal de 1988, artigo 178.

BRASIL. Decreto nº 2.596, de 18 de maio de 1998, art.1º, I a IV.

BRASIL. Decreto nº 6.968 de 29 de setembro de 2009, art.1º, §1º.

BRASIL. Decreto nº. 7.381, de 02 de dezembro de 2010.

BRASIL. Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929, artigos 274 e 279.

BRASIL. Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990, art,92, I e II

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, art. 9º.

BRASIL. Lei nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960, Art.41.

BRASIL. Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, art.21.

BRASIL. Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art.93.

BRASIL. Lei nº 9.537, de 11 de dezembro de 1997, art.2º, XVI, art.7º, caput e parágrafo único e art.8º, I a III.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TAC nº 308/2016 firmado com as empresas de navegação que operam em águas brasileiras.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmulas nºs. 96 e 374.

CÓDIGO DE BUSTAMANTE (Convenção Internacional de Havana, de 1929)

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção das Nações Unidas sobre Direitos do Mar (CNUDM), art. 92, parágrafo 1.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 7, OIT, sobre idade mínima.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 146, OIT, sobre férias remuneradas.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 163, OIT, sobre bem-estar no mar e no porto.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 164, OIT, sobre proteção à saúde e assistência médica.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 166, sobre repatriação dos trabalhadores marítimos.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 147, sobre normas mínimas da marinha mercante.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 178, sobre inspeção das condições de vida e de trabalho.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (MLC 2006, para regulação abrangente dos direitos do trabalhador marítimo).

SUSSEKIND, Arnaldo. Conflitos de Leis do Trabalho, Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1979.

Publicado originalmente na Academia Brasileira de Direito do Trabalho



## **A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS NO CONTEXTO DOS NAVIOS DE BANDEIRA DE CONVENIÊNCIA**

**Ana Gabriela Camatta Zanotelli**

**Valesca Raizer Borges Moschen**

SUMÁRIO: 1 Introdução 2 Os trabalhadores marítimos e sua regulamentação legal 3 A prática da bandeira de conveniência: análise sobre a nacionalidade do navio 4 As bandeiras de conveniência e a legislação trabalhista 5 Conclusão 6 Referências.

### RESUMO

Este artigo objetiva explicar a realidade do trabalhador marítimo – inserido em um contexto internacional, por meio da análise do impacto das bandeiras de conveniência na segurança marítima e nas condições de trabalho do mar. Para tanto, analisar-se-á a questão da nacionalidade do navio e a jurisdição a ele aplicável, a fim de se compreender a prática da bandeira de conveniência e as consequências trabalhistas e sociais dela advindas. Tal prática refere-se ao usual registro de embarcações em Estados distintos aos do armador ou do proprietário do navio, caso em que o vínculo entre o Estado de registro e o navio é meramente artificial ou inexistente. Por fim, abordar-se-ão as fontes dos direitos do trabalhador marítimo e os meios de defesa – judiciais e não judiciais, nacionais e principalmente internacionais – de tais direitos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalhadores Marítimos Direitos Humanos Direitos Trabalhistas Organização Mundial do Trabalho Bandeira de Conveniência.

### **The enforcement of seafarers' rights at the context of flags of convenience ships**

---

Ana Gabriela Camatta Zanotelli

Doutoranda em Teoria e Filosofia do Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Advogada.

Valesca Raizer Borges Moschen

Doutora em Direito e Relações Internacionais pela Universidade de Barcelona (Espanha). Mestre em Comércio Exterior e Finanças Internacionais pela Universidade de Barcelona (Espanha). Graduada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Professora Associada ao Departamento de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

---

CONTENTS: 1 Introduction 2 Seafarers and their legal regulation 3 The practice of flag of convenience: analysis on the nationality of the ship 4 The flags of convenience and labour laws 5 Conclusion 6 References.

#### ABSTRACT

This paper aims to explain the reality of seafarers – inserted in an international context – by analyzing the impact of flags of convenience in maritime safety and working conditions. To do so, this paper will analyze the matter concerned to the nationality of the ship and the jurisdiction applicable to it, in order to discuss the practice of flags of convenience and its labor and social consequences. This practice refers to the usual registration of vessels in States other than the shipowner, in which case the link between the State of registration and the ship is merely artificial or nonexistent. Finally, this paper will present the sources of seafarers' rights, further to the means of defense of such rights – judicial and non-judicial, national and mainly international.

KEYWORDS: Seafarers Human Rights Labour Rights International Labour Organization Flags of Convenience

#### **La realización de los derechos de la gente de mar en el contexto de la bandera de conveniencia**

CONTENIDO: 1 Introducción 2 La gente de mar y su regulación legal 3 La práctica de la bandera de conveniencia: análisis sobre la nacionalidad del buque 4 Las banderas de conveniencia y las leyes laborales 5 Conclusión 6 Referencias.

#### RESUMEN

Este artículo trata de explicar la realidad de los trabajadores marítimos - inserta en un contexto internacional - a través del análisis del impacto de las banderas de conveniencia en la seguridad marítima y las condiciones de trabajo de la gente del mar. Para este propósito, se analizarán la nacionalidad del buque, y la jurisdicción aplicable a la misma, con el fin de entender la práctica de las banderas de conveniencia y consecuencias laborales y sociales que se derivan de ella. Esta práctica se refiere al registro habitual de los buques en Estados que no sean el propietario del buque, en cuyo caso el enlace entre el Estado de matrícula y el barco no es más que artificial ni es inexistente. Por último, vamos a discutir las fuentes de los derechos de los trabajadores del mar, y los medios de defensa, judicial y no judicial, nacional y sobre todo internacional, de estos derechos.

PALABRAS CLAVE: Gente de Mar Derechos Humanos Derechos de los Trabajadores Organización Internacional del Trabajo Bandera de Conveniencia.

## 1 Introdução

Para milhares de trabalhadores marítimos, ainda hoje a vida no mar significa escravidão, e seu ambiente de trabalho é um navio de escravos (ICONS, 2000). Tal citação demonstra o cenário de insegurança e perigo em que estão inseridos os mencionados trabalhadores. A luta deles pela efetivação de direitos sociais básicos é, acima de tudo, uma questão internacional, já que engloba a realização de Direitos Humanos universais e envolve atores de diversas nacionalidades. É comum que navios de dada nacionalidade sejam registrados em países estrangeiros e empreguem tripulação de países diversos, a fim de prestar serviços a armadores de um terceiro Estado. Inseridos em um cenário de alta competitividade, em que se sobressaem interesses meramente econômicos, os marítimos acabam por submeterem-se às ambições financeiras de grandes companhias do ramo do comércio, sujeitando-se, muitas vezes, a condições indignas de trabalho. As dificuldades do passado, marcado pela ausência de normas regulamentadoras e protetivas, ainda ressoam nos tempos atuais. Apesar de se notar uma crescente preocupação por parte das organizações internacionais no que concerne à tutela dos direitos dos trabalhadores do mar, a navegação continua sendo uma das ocupações mais perigosas e inseguras da atualidade. Daí se depreende a pertinência do tema.

Utilizado há séculos como um dos principais meios de transporte de mercadorias e pessoas, o modal marítimo é fortemente regulamentado no âmbito econômico-comercial. A normatização das condições de trabalho, entretanto, é ainda incipiente e pouco eficaz. Nesse contexto, o presente artigo tem como objeto a análise das complexidades advindas das múltiplas nacionalidades envolvidas no mundo shipping, a fim de se compreender a questão da efetivação de direitos da classe marítima e discutir o contexto internacional público e privado de tutela de tais direitos. Para tal propósito, serão apreciados os principais mecanismos de garantia de direitos da categoria marítima – no Brasil e no mundo, explicitando os órgãos responsáveis por regulamentação, fiscalização e aplicação. A dimensão da problemática é ainda maior quando se trata da fenomenologia das bandeiras de conveniência, foco do presente estudo. Buscar-se-á compreender as origens de tal prática, suas desvantagens e implicações sobre as condições de trabalho dos marítimos.

A metodologia utilizada no presente trabalho consistiu primordialmente na análise bibliográfica de obras sobre Direito Marítimo, trabalhadores marítimos, Direitos Humanos, Direito Internacional e do Trabalho. Também foram analisadas legislações nacionais e internacionais, bem como a jurisprudência nacional sobre a temática, a fim de expor os meios legais de proteção do trabalhador marítimo e

seus principais fundamentos. A abordagem dos meios extrajudiciais de proteção do trabalhador marítimo, focada na atuação da International Transport Workers' Federation – ITF, teve como base o site da organização, com especificações de suas atuações e principais campanhas, além da observação participante na própria sede da ITF, em Londres, durante duas semanas, em 2012, momento em que se pôde conhecer o trabalho desenvolvido pelo setor jurídico da organização a partir da perspectiva dos próprios advogados que lá atuam.

A seguir, examinar-se-ão algumas características básicas sobre o trabalho do mar, os trabalhadores marítimos e suas condições trabalhistas e sociais. Posteriormente, buscar-se-á demonstrar como ocorre o registro de embarcações e a determinação de sua nacionalidade, a fim de compreender a prática da bandeira de conveniência, e a realidade dos trabalhadores marítimos inseridos nesse contexto. Por fim, examinar-se-ão os mecanismos de efetivação dos direitos da classe, em âmbito internacional e nacional, bem como o atual entendimento do Judiciário brasileiro a respeito do tema.

## **2 Os trabalhadores marítimos e sua regulamentação legal**

Se é ponto pacífico que o trabalho no mar implica perigo, isolamento e restrições desde os mais primórdios dos tempos, fato é que os trabalhadores marítimos, durante séculos, estiveram fora do alcance de qualquer instrumento legal efetivo que garantisse e protegesse seus direitos como trabalhadores e seres humanos. Apesar de se tratar de profissão civil, regulada por meio de um contrato de trabalho, o serviço marítimo muito se assemelha à atividade militar. Trata-se de atividade fortemente hierarquizada, marcada pela disciplina e pelo respeito ao Comandante, chefe superior, responsável pela segurança da embarcação, da carga, dos tripulantes e das demais pessoas a bordo do navio. As relações de hierarquia, as regras de convivência a bordo, bem como os direitos da tripulação foram durante séculos regulamentados tão somente por meio de regras costumeiras, fruto da própria vivência no mar. Se hoje as relações disciplinares e as penalidades delas decorrentes estão previstas em ordenamentos jurídicos<sup>1</sup>, em um passado próximo a situação era de extrema insegurança, já que a penalização dos marítimos baseava-se tão somente em costumes ou regulamentos fragmentados e inconsistentes<sup>2</sup>. A história vem observando de forma gradativa a evolução na fiscalização

1 A insubordinação e outras faltas disciplinares podem ensejar penalidades disciplinares trabalhistas e administrativas, sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), do Código Comercial – Ccom (BRASIL, 1850), das Normas da Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário – Lesta (BRASIL, 1997a), do Regulamento da Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário – Rlesta (BRASIL, 1998) e da Lei no 2.180 (BRASIL, 1954).

2 Ressaltam Fitzpatrick e Anderson (2005) que as sanções aplicadas a bordo – muito mais rigorosas

e na regulamentação dos direitos trabalhistas dos marítimos. Foi principalmente a partir do século XIX, com o crescimento do comércio internacional, que os Estados passaram a ter interesse em regular a atividade marítima e seus reflexos sobre a economia (FITZPATRICK; ANDERSON, 2005). Nesse contexto, abandonou-se a ideia de que os ordenamentos jurídicos teriam como limite de aplicação o território nacional, superando-se o entendimento de que o navio em alto mar estaria fora de qualquer alcance legal. A bandeira hasteada pelo navio deixou de ser tida como uma mera declaração de lealdade política ou símbolo de proteção estatal e passou a carregar consigo a jurisdição da nação que representa – o que se convencionou chamar de Teoria da Lei do Pavilhão.

Interessante ressaltar que o recrutamento de trabalhadores marítimos realizado, sobretudo, por empresas especializadas, consiste em atividade amplamente lucrativa, com propósitos estritamente econômicos e grave despreocupação social. O trabalhador, que tem sua contratação intermediada por tais empresas, geralmente estrangeiras, assina contratos inteligíveis, redigidos em idioma desconhecido, e fortemente marcados por ambiguidades e ilegalidades. Nesse cenário plenamente complexo, os marítimos permanecem à mercê de qualquer proteção jurídica, sendo submetidos a deserções em terras estrangeiras, privados de salários e de meios de repatriação. O Estado do Porto não reconhece a jurisdição, e o Estado da Bandeira demonstra desinteresse. Não há tribunais para os quais se podem apelar, e, mesmo nos casos de o proprietário da embarcação ser conhecido, as complexidades de um processo, bem como seus custos, são inacessíveis.

### **3 A prática da bandeira de conveniência: análise sobre a nacionalidade do navio**

Hoje o comércio marítimo internacional é marcado pela prevalência de embarcações de bandeira de conveniência, as quais, entre outras adversidades, impossibilitam a efetivação plena de direitos dos marítimos, inseridos em um emaranhado contexto internacional, em que estão em jogo interesses governamentais, econômicos, mercantis e sociais. A seguir, analisar-se-á a questão da nacionalidade do navio, obtida por meio do ato de registro, a fim de se compreenderem as origens e as implicações práticas decorrentes da adoção do pavilhão de conveniência.

.....  
e graves que as penalidades usuais a outros tipos de trabalhadores – costumavam abarcar desde supressão de salários a agressões físicas, sendo ainda hoje gradativamente substituídas pelas devidas sanções trabalhistas e administrativas previstas em ordenamentos legais.

### 3.1 O registro das embarcações à luz da Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar de 1982

A Convenção das Nações Unidas sobre Direito do mar (United Nations Convention on the Law of the Sea) (UN, 1982), UNCLOS ou CNUDM III, concluída em Montego Bay, consiste no principal diploma legal marítimo da atualidade, tendo entrado em vigor internacionalmente em 16 de novembro de 1994. No Brasil, a presente Convenção, que tem como fito facilitar o uso pacífico dos mares por todos os Estados soberanos, foi ratificada em 22 de dezembro de 1988; aprovada pelo Decreto Legislativo no 5 (BRASIL, 1987) e promulgada pelo Decreto no 1.530 (BRASIL, 1995). A UNCLOS representa uma consolidação genérica das principais regras e dos conceitos atinentes ao direito do mar, principalmente no que concerne aos espaços marítimos e à nacionalidade dos navios – fator responsável por conferir singularidade e determinar a jurisdição aplicável à embarcação e à tripulação quando em águas internacionais. Assevera Martins (2013) que é a partir da atribuição da nacionalidade que o navio passa a figurar como objeto de direitos e obrigações<sup>3</sup>, definindo-se, a partir de então, (i) o Estado Nacional que exerce sua proteção, por representação diplomática e consular; (ii) a jurisdição a que se submete quando em águas internacionais; (iii) os tratados que lhe são aplicáveis; bem como (iv) o Estado que exerce sua vigilância. Reveste-se de extrema importância o art. 94 da UNCLOS (JAMAICA, 1982) por estabelecer os deveres do Estado de registro, e o primeiro e primordial deles é o dever de “exercer, de modo efetivo, a sua jurisdição e o seu controle em questões administrativas, técnicas e sociais sobre navios que arvoem a sua bandeira”. Em relação às questões administrativas, o Estado deve manter o controle sobre os registros, com os nomes e as características dos navios. Tecnicamente, deve garantir a segurança e a navegabilidade da embarcação; e, quanto às questões sociais, o Estado do pavilhão deve estabelecer condições dignas de trabalho e formação adequada à tripulação. Tais obrigações só serão efetivamente exercidas pelo Estado quando o vínculo com o navio for substancialmente forte, ou seja, se não houver qualquer relação entre a embarcação e o Estado de registro, não haverá, por parte dele, o interesse em exercer efetivamente sua jurisdição sobre o navio e a tripulação. Observem-se as palavras a seguir:

A questão do critério do vínculo a ser exigido pelos países de registro foi recepcionada na Conferência de Genebra de 1958 (CNUDM I), que estabelecia, em seu art. 5o ,

3 Ressalta Martins (2013) que, apesar de a Commom Law majoritariamente entender o navio como sujeito de direitos, com personalidade jurídica processual para demandar e ser demandado, para a Civil Law, o navio é um objeto de direitos – não se aplicando a teoria da personificação do navio.

a necessidade de existência de uma relação autêntica, genuína ou efetiva entre o navio e o Estado de Registro, como condição de reconhecimento internacional dessa nacionalidade (MARTINS, 2013, p. 156).

Toda embarcação deve, obrigatoriamente, possuir uma nacionalidade, obtida a partir do registro, ato administrativo que lhe confere validade, segurança e publicidade à propriedade, segundo o artigo 2º da Lei no 7.652 (BRASIL, 1988). A partir do registro, a embarcação adquire o direito de arvorar a bandeira do Estado, passando, em tese, a ter o direito de usufruir da proteção e dos benefícios decorrentes da nacionalidade. Cada Estado Nação, por determinação do art. 91 da Convenção do Direito do Mar (JAMAICA, 1982), é responsável por estabelecer os requisitos necessários à atribuição de sua nacionalidade a navios, ao registro de navios em seu território e ao direito de arvorar a sua bandeira. Esse dispositivo constata, ademais, a necessidade de existência do vínculo substancial entre o Estado de registro e o navio. No Brasil, a Lei no 9.432 (BRASIL, 1997b), ao estabelecer os requisitos para concessão da nacionalidade brasileira a embarcações, adotou o critério misto, estabelecendo que estão autorizados a arvorar a bandeira brasileira os navios cujo proprietário seja empresa brasileira ou pessoa física residente ou domiciliada no País, havendo de ser brasileiros, ademais, o comandante e chefe de máquinas, além de dois terços da tripulação.

Estão subdivididos em duas espécies os registros: o nacional ou fechado (national register ou national flagship), incluindo-se aqui o segundo registro; e o aberto (open ship register), que consiste na difundida prática de adoção de bandeira de conveniência. Se os registros nacionais exigem o vínculo entre o Estado de registro e o navio, os abertos diferenciam-se pela flexibilidade de critérios para registro e concessão da bandeira. Trata-se da prática da bandeira de conveniência, principal divergência entre armadores, trabalhadores e governos no setor marítimo. Ilegalidade flagrante na qual, em busca de vantagens econômicas, fiscais e trabalhistas, embarcações são registradas em países de legislação flexível e leniente, que não guardam qualquer relação ou vínculo efetivo com a embarcação (STEIN, 2011).

### **3.2 As bandeiras de conveniência**

O termo bandeira ou pavilhão de conveniência advém da expressão anglosaxônica flags of convenience ships e refere-se à prática de registro de embarcações em Estados distintos aos do armador ou do proprietário do navio. Segundo a Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte – ITF (2016), nesses casos o vínculo

entre o Estado de registro e o navio é meramente artificial ou inexistente. Também denominada de registros independentes, de complacência ou de favor, essa prática revela-se como estratégia econômica de empresas do ramo de transporte marítimo, que realizam o registro de embarcações em outros Estados – geralmente subdesenvolvidos e com receita irrisória – com os quais não possuem qualquer relação, a fim de ver reduzidos custos tributários, trabalhistas e técnicos. Trata-se, como se vê, de verdadeira evasão legal.

Historicamente, as bandeiras de conveniência ganharam forças e maiores proporções a partir da Segunda Guerra Mundial, quando países de Terceiro Mundo, detentores de legislações brandas e atrativas do ponto de vista econômico, passaram a abrir seus registros a embarcações estrangeiras (MARTINS, 2013). Os registros abertos encontram, assim, base e apoio nas próprias potências econômicas. É o caso, por exemplo, dos Estados Unidos, que se utilizam amplamente da bandeira panamenha (STEIN, 2011). Além do Panamá, podem ser citados como principais países de registro aberto: Antígua e Barbuda, Bahamas, Barbados, Belize, Bermudas (Reino Unido), Bolívia, Birmânia, Camboja, Ilhas Caimã, Comores, Cyprus, Guiné Equatorial, Ilhas Faroé (FAS), Registro Internacional de Navios Franceses (FIS), Registro Internacional de Navios Alemães (GIS), Geórgia, Gibraltar (Reino Unido), Honduras, Jamaica, Líbano, Libéria, Malta, Ilhas Marshall (EUA), Maurícia, Moldávia, Mongólia Antilhas Neerlandesas, Coreia do Norte, Panamá, São Tome e Príncipe, São Vincent, Sri Lanka, Tonga e Vanuatu. Em tese, os Estados que registram navios sem vínculo efetivo com seu território desrespeitam o disposto no parágrafo 1º do artigo 91 da UNCLOS (JAMAICA, 1982), violando uma obrigação convencional, que, na prática, acaba por não gerar qualquer sanção legal, seja ao navio ou ao próprio Estado de registro<sup>4</sup>. Isso ocorre principalmente devido ao conflito entre as duas disposições contidas no parágrafo 1º do citado artigo, que, ao mesmo tempo que atribui a cada Estado a competência para estabelecer os requisitos de concessão de sua nacionalidade a navios, exige o vínculo efetivo entre o navio e o Estado de registro.

Entre o critério formal e o substancial, o primeiro prevalece (MUNIZ, 2009). Os Tribunais Internacionais – com destaque ao Tribunal Internacional do Direito do Mar – nunca se manifestaram categoricamente acerca da questão do vínculo substancial<sup>5</sup>. Sobressai-se, portanto, o vínculo meramente formal, pelo qual cabe unicamente ao

---

4 Ensinam Dinh, Daillier e Pellet (2003) que a responsabilidade de um Estado acaba por não lhe acarretar graves consequências, a não ser que o fato internacionalmente ilícito praticado tenha causado um prejuízo a um outro sujeito de Direito Internacional.

5 O Tribunal Internacional do Direito do Mar julgou, desde a sua criação, 25 casos, e em pelo menos dois deles aventou a questão do vínculo efetivo e registro de navios, sem externar, porém, qualquer juízo categórico a respeito.



Estado do pavilhão estabelecer os critérios para concessão da nacionalidade ao navio – que acaba por se sujeitar, mesmo no caso das bandeiras de conveniência, à jurisdição do Estado de registro. Tal concepção vai frontalmente de encontro ao que a própria Convenção de 1982 exige na segunda parte do parágrafo 1o de seu art. 91 (LÓPEZ, 2005 apud MUNIZ, 2009). Apesar disso, os países de registro aberto são hoje detentores da maior frota mercante do planeta. Segundo tabela divulgada pelo relatório anual (UNCTAD, 2013), somando Panamá, Libéria e Ilhas Marshall, obtém-se uma representação de mais de 41% do volume mundial – em tonelagem de porte bruto (tpb). Em janeiro de 2008, 35 países de registro controlavam 95,35% da frota mundial, medida em tonelagem de porte bruto (UNCTAD, 2008). Tal realidade decorre principalmente da facilidade no processo de registro de navios em países nos quais esse registro é classificado como aberto, procurados por países de registro tradicionalmente fechados em decorrência da regulamentação reduzida ou quase nula, seja em matéria tributária, econômica, social ou ambiental, bem como pelo total desinteresse no controle do vínculo com o navio.

Segundo a ITF, para classificar um registro como de bandeira de conveniência, faz-se necessário, ademais, notar a habilidade e a determinação do Estado da Bandeira em fazer cumprir os padrões sociais mínimos, incluídos respeito aos Direitos Humanos e sindicais e liberdade de associação e de negociação coletiva junto a sindicatos idôneos; respeito mínimo às normas sociais internacionais a bordo, determinadas pelas Convenções e Recomendações da OIT; bem como a observância das Convenções da International Maritime Organization –IMO, no que concerne à segurança e meio ambiente. A questão social e trabalhista é, nesse sentido, terreno sensível e complexo, de extrema importância e que vem se tornando centro de atenção de políticas estatais e, principalmente, internacionais. Como salientado, os países que abrem seus registros a embarcações estrangeiras consistem em pequenas potências que não dispõem de verbas suficientes à regulamentação e à fiscalização dos navios. A mais prejudicada é, pois, a tripulação marítima, composta basicamente por mão-de-obra advinda de países subdesenvolvidos – com destaque para as Filipinas. Tais trabalhadores não dispõem de qualquer meio eficaz de defesa e proteção, jurisdicional ou sindical, não encontrando outra opção senão sujeitar-se às condições de trabalho a bordo.

#### **4 As bandeiras de conveniência e a legislação trabalhista**

A prevalência de interesses econômicos no setor shipping é nítida, cabendo ao Direito Internacional do Trabalho definir medidas que protejam, a nível internacional, o trabalhador frente à competitividade do mercado (MAZZUOLI, 2012). Busca-se,

assim, proteção comercial aliada à tutela de direitos trabalhistas, com o fim de impedir difundida ilegalidade na prática do comércio marítimo internacional: o dumping social<sup>6</sup>. Trata-se de violação a direitos trabalhistas fundamentais por meio da exploração da mão-de-obra, com o objetivo de reduzir os custos da atividade exploratória e praticar preços muito inferiores aos do mercado. No caso da fenomenologia das bandeiras de conveniência, a situação é ainda mais digna de atenção, haja vista as normas trabalhistas não poderem ser sequer cumpridas, simplesmente porque não existem. Se os países que permitem o registro não têm interesse e meios de fazer cumprir padrões mínimos de segurança, da mesma forma os países de procedência dos profissionais carecem de mecanismos de defesa, visto que nas relações de trabalho aplicam-se às legislações – quando existentes – do país da bandeira.

#### 4.1 Os direitos dos trabalhadores marítimos

Os trabalhadores marítimos encontram-se, de plano, assistidos pelas legislações de Direitos Humanos, sejam elas internacionais, regionais ou domésticas. Outrossim, são titulares de direitos trabalhistas, assegurados pelos ordenamentos internos e internacionais. A partir da adoção da Declaração Universal de Direitos Humanos (ONU, 1948) e da conclusão do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966), foram estabelecidos os princípios norteadores da dignidade humana e os direitos fundamentais de todo e qualquer trabalhador, como pessoa humana que o é. Vários instrumentos legais passaram a estabelecer um código básico de Direitos Humanos universais. Tais direitos, medida da dignidade de toda e qualquer pessoa humana, são tidos como “unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, na qual os valores da igualdade e liberdade se conjugam e se completam” (PIOVESAN, 2013, p. 75)<sup>7</sup>.

Quando um Estado ratifica um Tratado de Direitos Humanos, nasce a obrigação de criar condições de respeito, proteção e garantia de tais direitos internamente. Tanto os tratados de Direitos Humanos quanto às Convenções da OIT estabelecem direitos

---

6 Segundo Valério Mazzuoli (2012), o dumping social consiste na violação de direitos trabalhistas fundamentais, que priva de dignidade as tripulações, em troca de menores gastos econômicos e maior competitividade comercial. Devido a essa prática, os países que desrespeitam as legislações trabalhistas conseguem produzir mercadorias a um custo muito inferior, se comparados com países industrializados e desenvolvidos que arcam com as obrigações trabalhistas nacionais e internacionais em vigor.

7 A necessidade de uma ação internacional mais eficaz para a proteção dos Direitos Humanos impulsionou o processo de internacionalização desses direitos, culminando na criação da sistemática normativa de proteção internacional, que faz possível a responsabilização do Estado no domínio internacional quando as instituições nacionais se mostram falhas ou omissas na tarefa de proteger os Direitos Humanos (PIOVESAN, 2013).

individuais reclamáveis perante os Estados, nos Tribunais domésticos ou, quando necessário, ante um organismo internacional. A Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919 pelo Tratado de Versailles, tem sua missão sintetizada na promoção do trabalho decente (*decent work*), com base na igualdade de oportunidades de acesso ao trabalho digno, livre e democrático por homens e mulheres, de toda e qualquer nacionalidade. Trata-se de um objetivo universal para o qual convergem os quatro objetivos estratégicos da OIT, previstos na Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, adotada em 1998<sup>8</sup>) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Tais princípios são vinculantes a todos Estados-membros, tendo eles ratificado ou não as Convenções a eles correspondentes, dada a importância fundamental dos preceitos ali assinalados para o estabelecimento de uma justiça social plena e paz duradoura.

Desde suas origens, o Brasil participa da Conferência Nacional do Trabalho passando a se envolver mais efetivamente a partir dos anos 1990, com a ratificação da Convenção no 147 sobre normas mínimas da Marinha Mercante (OIT, 1981).

Considerada uma das mais importantes da OIT, essa convenção contempla normas mínimas para a Marinha Mercante e inova ao obrigar os países que a ratificarem a criar legislação nacional substancialmente equivalente à de diversas outras convenções da OIT (MARTINS, 2013, p. 423).

Em 2006, todas as Convenções da OIT foram consolidadas em um único documento, a Convenção sobre Trabalho Marítimo (*Maritime Labour Convention*) (OIT, 2006), marco na história laboral marítima por constituir verdadeira carta de direitos da gente do mar. Com a ratificação da Rússia e das Filipinas em 2012, a MLC (OIT, 2006) entrou em vigor internacionalmente em 20 de agosto de 2013, após atingir as 30 ratificações necessárias, que representam mais de 33% da tonelagem bruta mundial (UNCTAD, 2013). Sob as articulações da OIT junto à IMO, a MLC (OIT, 2006) consolidou e atualizou mais de 68 padrões trabalhistas internacionais relacionados aos marítimos. Trata-se de investida que objetiva alcançar condições de trabalho decente à gente do mar, por meio do estabelecimento de requisitos mínimos de trabalho e de meios de aplicação de mecanismos de inspeção pelo Estado da bandeira. Seu texto exprime, basicamente, os direitos dos marítimos, seja qual for o pavilhão do navio em que

---

8 A Declaração da OIT relativa aos princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foi adotada na 86a sessão da Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 1998).

trabalham, além de estabelecer as obrigações dos armadores, dos Estados de registro, dos do porto e os dos fornecedores de mão-de-obra.

O Brasil, especificamente, ainda não ratificou tal Convenção. O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, porém, por meio de estudos comparativos realizados pela Comissão Permanente Nacional Aquaviária – CPNA, verificou que já é realizado, em âmbito nacional, a necessária inspeção do trabalho (realizado pelo próprio Ministério), e que as demais regras da Convenção também atendidas pela CLT (BRASIL, 1943) e pelas Normas da Autoridade Marítima – NORMAM. Não se vislumbram, portanto, grandes e urgentes alterações a serem realizadas internamente a fim de atender tal Convenção<sup>9</sup>.

## **4.2 Mecanismos de efetivação dos direitos dos trabalhadores marítimos**

O trabalhador marítimo, como se buscou demonstrar, encontra-se resguardado pela legislação nacional e internacional. Entretanto, ante a primazia da lei da bandeira ou do pavilhão – que submete as relações de emprego da gente do mar à lei do Estado de registro da embarcação – ele dificilmente tem seus direitos efetivamente assegurados. Nesse contexto, destacam-se as atividades desenvolvidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), capaz de responsabilizar internacionalmente o Estado que infringir obrigações previstas em Tratados por ele ratificados; e a atuação da ITF, que fiscaliza, negocia e postula em favor de tripulações que têm seus direitos violados. Em âmbito nacional, destacam-se a atuação e a fiscalização do Ministério do Trabalho, e da própria Justiça do Trabalho, que vem adotando uma postura protecionista, de modo a rechaçar a aplicação de leis estrangeiras danosas ao trabalhador.

### **4.2.1 A Organização Internacional do Trabalho – OIT**

O Direito Internacional do Trabalho, braço do Direito Internacional Público, tem como um dos principais objetivos a universalização de princípios e normas trabalhistas, a fim de se difundirem os nortes de justiça social e garantir sua efetivação, em detrimento de razões meramente econômicas (NOBREGA FILHO, 2011). Para tanto, empregam-se instrumentos normativos internacionais, entre eles os tratados, as declarações, as recomendações e as resoluções. A OIT realiza, nesse sentido, ampla atividade normativa, consolidada por meio de Convenções e Recomendações. As Convenções da OIT consistem em tratados multilaterais abertos, que, ao serem ratificados pelos

9 .....  
Para mais informações, cf. Syndarma (2012).

Estados-Membros, adquirem eficácia e aplicabilidade nos ordenamentos jurídicos internos. As Recomendações, por sua vez, não constituem instrumentos vinculantes e sugerem mudanças a serem implementadas pelos legisladores internamente, com base em princípios universais do Direito do Trabalho.

Desde que expressem seu consentimento para tal, os Estados-membros da OIT estão compelidos a obedecer tão somente aos instrumentos vinculantes. Ao ratificar um tratado, o Estado submete-se tanto a obrigações negativas – abstenção da prática de determinadas condutas que violem as finalidades sociais da organização –, quanto a obrigações positivas – garantia da proteção dos direitos expressamente previstos<sup>10</sup>. Daillier, Pellet e Quoc Dinh (2003) ensinam que o princípio fundamental do direito dos tratados é a execução de boa-fé e o respeito à regra *pacta sunt servanda*. O artigo 26o da Convenção de Viena (BRASIL, 2009a) assevera que “todo tratado em vigor vincula as partes e deve ser por elas respeitado”.

Destaca-se que a superveniência de um fato internacionalmente ilícito resulta em uma nova relação jurídica entre o Estado ou a organização internacional, autor do fato, e um ou vários sujeitos de Direito Internacional, que tem como objeto a obrigação de corrigir os efeitos do desrespeito. Logo, a responsabilidade internacional nasce com a ideia de reparação do ilícito. A sociedade internacional, porém, é descentralizada, pouco integrada e pouco solidária, o que acarreta que, na maioria dos casos, “se o fato internacionalmente ilícito não causou qualquer dano, a responsabilidade permanece platônica e não poderá dar lugar a consequências concretas” (DAILLIER; PELLET; QUOC DINH, 2003, p. 802- 803). De tal modo, as principais consequências são aquelas que se transformam de jurídicas em políticas. Uma vez definido que um determinado standard será vinculante e obrigatório a um Estado, a questão da implementação e da coação vem à tona. Primeiramente, onde houver acesso efetivo e satisfatório a Tribunais nacionais, tende-se a buscar meios internos de tutela jurídica<sup>11</sup>. Os órgãos voltados à regulamentação e à aplicação de Direitos Humanos – como o Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas e a Corte Interamericana de Direitos Humanos

---

10 Destaca-se que o Direito Internacional sustenta-se sob uma política de resultados. Os Poderes Estatais gozam de liberdade quanto aos meios empregados internamente para implementação dos tratados, havendo o dever, entretanto, de atingir os objetivos previstos de forma efetiva.

11 A aplicação de standards internacionais por Cortes nacionais não é tão simples, já que depende da sua incorporação à legislação nacional. Isso ocorre porque, em relação aos tratados, vários Estados adotaram o sistema dualista, o qual coloca em esferas separadas a aplicação da lei nacional e da lei internacional. O Brasil adota o sistema monista, que preconiza que um tratado internacional, uma vez ratificado passa a incorporar a legislação interna, passando a ser diretamente executável pelos tribunais nacionais (NOBREGA FILHO, 2011).

– inclusive exigem o exaurimento dos recursos jurisdicionais internos como condição de admissibilidade de reclamações individuais e coletivas<sup>12</sup>. Ocorre, porém, que a constante contradição presente nos tribunais nacionais, que ora optam pelas provisões da lei nacional, ora pela dos instrumentos internacionais, quando estes conflitam entre si, revela-se como óbice à efetivação interna dos tratados internacionais ratificados – apesar de a Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados ser clara ao determinar, em seu art. 27 (BRASIL, 2009a), que um Estado não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado por ele ratificado.

Ao seu turno, os meios de concretização de padrões internacionais de trabalho serão mais eficientes naqueles países que dispõem de uma máquina estatal estável e organizada, bem como uma legislação interna segura e eficaz. Quando o processo judicial é lento e insatisfatório, os remédios internos serão inviáveis e intempestivos –; nesses casos, inclusive, o requisito de exaurimento dos remédios internos será dispensado, tendo em vista que não há qualquer real esperança de reparação em nível nacional. É o caso dos países de registro aberto, que, ao promoverem a prática da bandeira de conveniência, acabam por abandonar à própria sorte os marítimos empregados em seus navios. Quando um trabalhador está a bordo de uma embarcação a milhas de distância da costa do Estado da bandeira, ou se nunca chegou a se aproximar ou guardar qualquer relação com tal Estado, ou mesmo se for esse Estado desprovido de um maquinário judicial eficiente, presume-se que os remédios internos foram exauridos<sup>13</sup>, sendo aconselhável a adoção de instrumentos internacionais apropriados à defesa do trabalhador (FITZPATRICK; ANDERSON, 2005, p. 910).

Presume-se que os standards internacionais sejam de conhecimento universal, mas o interesse em sua efetivação ainda é insuficiente. Os Estados, não raro, descumprem o dever de apresentar à OIT relatório anual acerca das medidas tomadas para efetivação das Convenções ratificadas, permitem violações internas a direitos fundamentais básicos e ratificam convenções que dificilmente serão implementadas. Tais condutas são agravadas pela ausência de mecanismos coercitivos no âmbito da OIT, a qual não dispõe de uma política sancionatória e de decisões vinculantes capazes

---

12 Os seis principais comitês de Direitos Humanos da ONU (Comitê de Direitos Humanos, Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Comitê para Eliminação da Discriminação Racial, Comitê sobre Eliminação de Discriminação contra Mulheres, Comitê contra a Tortura e Comitê dos Direitos da Criança) contam com procedimentos de queixa que permitem aos indivíduos apresentarem reclamações diretas em casos de violação pelos Estados a direitos assegurados em Convenções ratificadas. A admissibilidade de tais reclamações, porém, depende do exaurimento das vias internas (FITZPATRICK; ANDERSON, 2005, p. 95).

13 A Corte Interamericana de Direitos Humanos sustenta que a ausência de meios legais de acesso ao Judiciário nacional ou a um defensor estatal equivale à frustração dos remédios domésticos (ANDERSON; FITZPATRICK, 2005, p. 91).

de garantir a observância das obrigações impostas. Nesse sentido, Sússekind (2010) afirma que a OIT não objetiva aplicar sanções aos Estados-membros, mas empreender esforços a fim de efetivar a aplicação dos princípios consagrados por suas Convenções. As sanções, quando presentes, acabam por ser predominantemente morais.

#### **4.2.2 A Federação Internacional de Trabalhadores em Transporte – ITF**

As complexidades, bem como os altos custos a serem despendidos em reclamações endereçadas a organizações internacionais revelam-se como um obstáculo adicional aos trabalhadores marítimos, que encontram como importante alternativa o apoio na atividade desenvolvida pela Federação Internacional de Trabalhadores em Transporte – ITF. Sediada em Londres, Reino Unido, desempenha, nesse sentido, interessante papel na fiscalização e na remediação em casos de violação a direitos trabalhistas básicos. A organização dispõe de fiscais nos principais portos do mundo, com o fito de supervisionar os navios, amparar os marítimos de acordo com suas necessidades, bem como auxiliá-los em possíveis trâmites legais, tais como reclamações à OIT. A campanha contra as bandeiras de conveniência, um dos pilares do trabalho desenvolvido pela ITF, é primeiramente política, com o intuito de estabelecer por meio de acordos intergovernamentais um elo real entre a bandeira que o navio arvora e a nacionalidade ou o país de residência de seu proprietário, agentes e trabalhadores; mas também industrial, destinada a assegurar a proteção de todos os trabalhadores marítimos, independentemente de sua nacionalidade, na relação com os armadores. Por possuírem tão somente uma nacionalidade formal, desprovidos de qualquer vínculo efetivo com o país do registro, os navios que arvoram bandeiras de conveniência estão fora do alcance dos sindicatos nacionais.

A ITF, assim, assume tal papel, de modo a organizar e negociar em favor das tripulações empregadas em tais embarcações. Para isso, dispõe de um acordo coletivo padrão, o qual estabelece os salários e as demais condições de trabalho exigidas nos navios de bandeira de conveniência. As embarcações sob a égide de tal acordo recebem um Certificado, denominado *Blue Certificate*, o qual reflete o compromisso assumido pelo armador em assegurar as condições e direitos ali dispostos. Apesar das críticas que envolvem tal política, na prática a ITF vem assegurando salários decentes e melhores condições de trabalho para trabalhadores de cerca de cinco mil navios de bandeira de conveniência. O que seria uma política primeiramente de combate aos registros abertos passa a ter como foco, porém, medidas meramente acautelatórias e protetivas do trabalhador. Não há que se negar, entretanto, a importância de tal organização, que, frente a um contexto de sindicatos debilitados e majoritariamente patronais e trabalhadores oprimidos e sem recursos, tornou-se verdadeira porta-voz

do marítimo em todo o mundo.

### 4.2.3 O contexto brasileiro

Além do viés internacional, há também uma tendência administrativa interna de combate às bandeiras de conveniência. Os resultados, contudo, são lentamente implementados e ainda pouco visíveis. Com o fim de combater tal prática e, assim, minimizar suas consequências, o Brasil instituiu o segundo registro por meio da Lei no 9.432 (BRASIL, 1997b) regulamentada pelo Decreto no 2.256 (BRASIL, 1997c), denominado Registro Especial Brasileiro – REB. Em síntese, o segundo registro é complementar, não substituindo o registro originário de propriedade marítima. Nesse caso, o registro inicial permanecerá suspenso, e o navio passará a integrar a frota mercante do Estado do segundo registro (MARTINS, 2013). Oferecido por alguns países (como Brasil, Dinamarca, Portugal, Bélgica, Inglaterra e Alemanha), com vistas a amparar a frota mercante interna por meio de concessão de vantagens similares às da bandeira de conveniência, o segundo registro acaba por incentivar os interesses da armação e os da construção naval nacional (SARDINHA, 2013).

No Brasil, tal registro é oferecido à embarcação estrangeira sob contrato de afretamento a casco nu por empresa brasileira, condicionado à suspensão provisória da bandeira no país de origem (art. 3º e 11 da Lei no 9.432) (BRASIL, 1997b). Dentre as vantagens oferecidas, que abarcam questões referentes a financiamentos, seguro, tributação e nacionalidade de equipagem está a exigência de tão somente serem brasileiros o comandante e chefe de máquinas (Lei no 9.432, art. 11, §6, e Decreto no 2.256, art. 8º) (BRASIL, 1997b; BRASIL, 1997c). Com isso, o Brasil busca não só proteger a Marinha Mercante nacional, como incentivar a competitividade internacional e combater os navios de bandeira de conveniência. A tripulação contratada pelos navios de bandeira brasileira, por sua vez, é beneficiada pela aplicação da própria legislação trabalhista nacional (BRASIL, 1943) em seus contratos de trabalho.

Além do segundo registro, outra medida amplamente empregada com fins de conter as irregularidades observadas nas embarcações de bandeira de conveniência é a fiscalização e o consequente poder de detenção do navio pelo Estado do Porto, prática denominada, na Europa, de Controle pelo Estado do Porto ou Port State Control<sup>14</sup>. Tida como uma medida complementar à fiscalização realizada pelo Estado

14 O Port State Control teve seus procedimentos harmonizados em 1982, por meio do chamado Memorando de Paris (Paris Memorandum of Understanding on Port State Control – Paris MoU), quando 14 países europeus concordaram em coordenar o controle de navios estrangeiros que escalam os seus portos. Atualmente o PMoU conta com 27 membros: todos os Estados ribeirinhos da União Europeia e a Noruega, a Islândia, a Rússia, a Croácia e o Canadá (SARDINHA, 2013).



da Bandeira, o Controle pelo Estado do Porto ocorre quando as convenções marítimas, sejam elas relacionadas à segurança, ao meio-ambiente ou a condições de vida e trabalho a bordo não são observadas pelos armadores ou pelo Estado de registro da embarcação. Nesse caso, é possível a detenção do navio no porto até que todas as deficiências sejam corrigidas. No Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego, em política articulada com sua Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, efetua políticas similares às desenvolvidas na Europa, realizando inspeções nos interiores dos navios, por meio das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE. Tais inspeções, efetivadas pessoalmente por Auditores-Fiscais do Trabalho, têm como escopo fiscalizar a aplicação de acordos e Convenções internacionais da OIT, bem como os da legislação nacional, no que se referem às condições de vida e de trabalho a bordo, sob pena de interdição ou embargo do local de trabalho.

#### **4.2.4 O Poder Judiciário nacional e a tutela dos direitos do trabalhador marítimo**

Diferente das Cortes Internacionais, os tribunais domésticos são capazes de impor, por coerção legítima, a execução dos contratos de trabalho, garantindo a aplicação de direitos previstos em diplomas nacionais e internacionais. Os contratos internacionais de trabalho marítimo regulam relações de emprego que remetem a utilização de dois ou mais sistemas jurídicos. Os elementos multinacionais ou estrangeiros presentes em tais contratos geram a necessidade de, ao se considerar os possíveis métodos de soluções de controvérsias entre trabalhador e empregador, valer-se do Direito Internacional Privado a fim de se designar, por meio das regras de conexão internacional, o direito a ser aplicado caso a caso<sup>15</sup>.

É importante salientar a prestação de serviços a bordo, que ocorre de modo simultâneo ou sucessivo em diversos territórios nacionais; ela obsta a plena aplicação da regra clássica de conexão, referente ao princípio da territorialidade: *lex loci executionis* ou *lex loci laboris*<sup>16</sup>, motivo pelo qual prevalece o princípio da primazia da lei da bandeira, ou lei do pavilhão, estipulada na Convenção de Direito Internacional Privado de Havana

---

15 Na generalidade, os elementos estrangeiros constantes dos contratos internacionais de trabalho são identificados pelo lugar de conclusão ou execução do contrato internacional, da localização de seu objeto, do local da prestação laboral em diversos países, da nacionalidade ou do domicílio das partes ou de qualquer liame indicativo de direito aplicável (MARTINS, 2013).

16 Segundo Dolinger (2012), nos conflitos de normas no espaço, o princípio da territorialidade, com fulcro no art. 198 do Código de Bustamante, determina que, por meio da aplicação da regra de conexão *lex loci executionis*, o contrato internacional deverá ser regido pela lei da jurisdição do local da execução do contrato ou do local do país onde o serviço é prestado (*lex loci laboris*).

(Código de Bustamante) (SEXTA, 1928). Segundo tal teoria<sup>17</sup> – consolidada no princípio da extraterritorialidade ou na teoria da extensão do território –, aplica-se aos contratos de trabalho marítimo a legislação do pavilhão do navio ou do Estado de registro. Trata-se da aplicação da regra de conexão *lex patriae*, que determina a regência do contrato de trabalho internacional pela legislação do país da nacionalidade do navio. Explica Sússekind (2010, p. 197) que “todas as convenções da OIT, adotadas desde 1926, indicam a aplicação da lei do país onde o navio está matriculado [...] quanto aos direitos sociais e trabalhistas dos integrantes dessa categoria profissional”. A doutrina, bem como a própria jurisprudência pátria destacam que existe, porém, um óbice à plena aplicação desse elemento de conexão: a adoção de bandeiras de favor, que visam essencialmente a fraudar a lei nacional por meio do registro do navio em países sem qualquer vínculo com seu proprietário ou tripulação e desequipados de legislações trabalhistas sólidas e instrumentos nacionais eficazes de proteção de direitos.

Nesses casos, portanto, a teoria da lei da bandeira, segundo Martins (2013), tem sido relativizada ou desconsiderada. A relativização de tal teoria pelo Judiciário – que pode ser observada a partir de julgados do próprio TST – visa impedir que os trabalhadores marítimos permaneçam inassistidos. Almeja-se, assim, afastar a aplicação da lei do país de registro do navio, por meio da adoção de uma legislação mais rigorosa, que garanta e efetive a proteção do trabalhador.

Com efeito, a aplicação de uma dada legislação é determinada com base em elementos de conexão que integram as regras de conflito de normas no espaço. Não obstante o contexto internacional preconize a primazia da lei da bandeira, não há, no Brasil, prevalência de uma única regra de conexão, sendo frequente a aplicação da regra *lex fori*, segundo a qual a lei brasileira será aplicada sempre que consolidada a jurisdição brasileira para resolução da lide trabalhista. Fato é que a teoria da lei da bandeira tem sido desconsiderada no caso de adoção de bandeira de conveniência, motivo pelo qual o Judiciário brasileiro vem determinando, sempre que possível, a aplicação da legislação brasileira com base no apregoado princípio do centro de gravidade, ou *the most significant relationship*, conforme o qual o juiz determinará a lei de regência do contrato laboral com base na relação mais significativa com o caso concreto em apreço, como se verifica na ementa do seguinte julgado<sup>18</sup>:

17 Franco Filho (2011), Martins (2013), Sússekind (2010), entre outros destacam que o Direito Internacional Privado, na sistemática do trabalho marítimo, privilegia a diretriz da primazia da lei da bandeira, que submete as relações de emprego da gente do mar à lei do pavilhão, ou do Estado de registro da embarcação. Tal tendência, conforme ensina Martins (2013, p. 443), “encontra-se consolidada no âmbito da doutrina e jurisprudência maritimista internacional”.

18 No mesmo sentido, cf. Brasil (2009c). Para mais informações, cf. Brasil (2013).

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO – EMPREGADO PRÉCONTRATADO 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. (BRASIL, 2009b, grifo do autor).

Como se vê, o Brasil vem consolidando uma tendência protecionista, fundamentada no princípio do *favor laboris* ou da norma mais benéfica e na indisponibilidade dos direitos trabalhistas, de forma a rechaçar a aplicação de leis estrangeiras falhas e ineficientes. De tal modo, afasta-se o sistema clássico de conexão, que preconiza o fator meramente formal de nacionalidade do navio – por meio da aplicação da lei do pavilhão –, a fim de se aplicar a legislação brasileira a litígios decorrentes de contratos internacionais de trabalho julgados sob a égide da jurisdição brasileira e, assim, garantir proteção e dignidade ao trabalhador marítimo.

## 5 Conclusão

O serviço a bordo de embarcações, não obstante sua fundamental importância na circulação de pessoas e mercadorias a nível mundial, levou tempo até ter suas relações trabalhistas regulamentadas. Isso porque os Estados, ante a ausência de órgãos e instrumentos fiscalizatórios internacionais, acabavam por não cobrar a aplicação da lei trabalhista doméstica às suas embarcações em alto-mar. Com o assentamento da ideia, ainda em voga, de que deveria ser aplicada aos navios a lei do Estado da bandeira que arvoram – posteriormente batizada de princípio da Lei do Pavilhão, expresso no art. 91, 1, 2ª parte da Convenção de Montego Bay (BRASIL, 1990) –, a questão passou a atrair maior atenção internacional, principalmente no que concerne às relações de trabalho vigentes na embarcação.

Ao lado de organizações internacionais, com destaque para a ITF e a ONU e suas Agências, OIT e IMO, a atuação de sindicatos foi imprescindível à já tardia consolidação de regulamentos acerca do serviço a bordo e dos direitos trabalhistas dos marítimos. A gente do mar, encarada durante séculos como mão-de-obra barata, à plena disposição

dos interesses econômicos das grandes companhias de transporte marítimo, passou a ser objeto de proteção legal e centro de interesse internacional e, por conseguinte, nacional. A aplicação de padrões internacionalmente impostos depende diretamente do interesse e da capacidade dos Estados Nacionais em assegurá-los. Aí reside o principal obstáculo à concretização dos direitos sociais básicos dos trabalhadores marítimos: mesmo onde os standards internacionais são aceitos e reconhecidos – por meio da ratificação de Convenções internacionais –, falta interesse ou mecanismos suficientes a sua implementação interna.

Se, a partir do século XX, testemunhou-se a crescente regulamentação de Direitos Humanos universais, no mesmo passo as relações econômicas globalizadas promoveram e criaram terreno fértil ao estabelecimento das bandeiras de conveniência, prática que, além de acarretar concorrência econômica desleal, constitui violação à dignidade dos trabalhadores, por promover o dumping social. As dificuldades à efetivação dos direitos dos trabalhadores marítimos, nesse contexto, são ainda mais complexas, como se tentou demonstrar durante o presente artigo. Os países de registro, legalmente responsáveis pela embarcação, não oferecem qualquer suporte legal sindical e institucional aos trabalhadores, restando-lhes buscar assistência na ITF, ou, quando possível, registrarem reclamações perante a OIT.

Não se pode perder de vista, portanto, a necessidade de uma política marítima nacional, que, aliada à atuação de organismos internacionais, concretize o estabelecido em legislações domésticas e internacionais, principalmente no que concerne à implementação de mecanismos que assegurem o vínculo genuíno entre o navio e o Estado de registro. Isso ocorre porque os problemas hoje enfrentados pela categoria marítima têm como principal origem a construção de um pensamento internacional que preconiza a aplicação da lei do país de registro do navio aos contratos de trabalho, garantindo a manutenção das falésias sociais já abordadas – nos casos de embarcações de bandeira de conveniência – e o grave desequilíbrio na competição com países que possuem direitos sociais embutidos em suas folhas de pagamento.

Por ora, mostra-se interessante o posicionamento do Judiciário brasileiro, que, a fim de assegurar a observância de princípios trabalhistas básicos, vem aplicando a legislação brasileira (BRASIL, 1943) a contratos internacionais de trabalho desde que verificada a violação de direitos e garantias em embarcações que detêm relação ou conexão com o Brasil.

## 6 Referências

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Decreto Legislativo nº 5 de 1987. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1980-1987/decretolegislativo-5-9-novembro-1987-367281-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Decreto no 99.165 de 12 de março de 1990. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1990/decreto-99165-12-marco-1990-328535-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional**. Decreto no 1.530 de 22 de junho de 1995. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1995/decreto-1530-22-junho-1995-435606-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional**. Decreto no 2.256 de 17 de junho de 1997. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1997/decreto-2256-17-junho-1997-445006-norma-pe.html>> . Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional**. Decreto no 2.596 de 18 de maio de 1998. Disponível em: . Acesso em: 10 nov. 2016.

BRASIL. **Congresso Nacional**. Decreto no 7.030 de 14 de dezembro de 2009. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm)>. Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional**. Decreto-Lei no 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional**. Lei no 556 de 1850. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leimp/1824-1899/lei-556-25-junho-1850-501245-norma-actualizada-pl.pdf>>. Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional**. Lei no 7.652 de 3 de fevereiro de 1988. Disponível em: . Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional**. Lei no 9.432 de 8 de janeiro de 1997.

Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=node0pe32a65iamdy168dltxzujaan9129983.node0?codteor=262620&filename=LegislacaoCitada+-PL+4746/2005](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0pe32a65iamdy168dltxzujaan9129983.node0?codteor=262620&filename=LegislacaoCitada+-PL+4746/2005)>. Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional**. Lei no 9.537 de 11 de dezembro de 1997. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9537.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.537%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201997.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20seguran%C3%A7a%20do,nacional%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A7%C3%A3es.&text=Art.,rege%2Dse%20por%20esta%20Lei.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9537.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.537%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201997.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20seguran%C3%A7a%20do,nacional%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A7%C3%A3es.&text=Art.,rege%2Dse%20por%20esta%20Lei.)>. Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Marinha do Brasil**. Normas da Autoridade Marítima. [2007-2016]. Disponível em: <<https://www.marinha.mil.br/dpc/normas>>. Acesso em: novembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. ARR 19300-94.2006.5.02.0441. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma, julgado em 4 set. 2013, publicado em DEJT 6 set. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Processo: ED-RR 12700-42.2006.5.02.0446. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma. Julgado em 6 maio 2009b, publicado em DEJT 22 maio 2009.

DAILLIER, Patrick; PELLET, Alain; QUOC DINH, Nguyen. **Direito Internacional Público**. Tradução Vítor Marques Coelho. 2. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003.

DOLINGER, Jacob. **Direito Internacional Privado**. Parte Geral. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

FITZPATRICK, Deirdre; ANDERSON, Michael. **Seafarers' Rights**. New York: Oxford University Press Inc., 2005.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Contratos internacionais de trabalho. **Revista Trabalhista: Direito e Processo**, Brasília, ano 10, no 38, abr. 2011, p. 184-193

HAMBURGO, **Tribunal Internacional do Direito do Mar**. Caso Grand Prince (Belize v. France). Abr. 2001. Disponível em: <<https://www.itlos.org/en/main/cases/list-of-cases/>>

case-no-8/> Acesso em: novembro de 2022.

INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION. **Flags of Convenience**. s/d. Disponível em: Acesso em: <<https://www.itfglobal.org/en/sector/seafarers/flags-of-convenience>>. Acesso em novembro de 2022.

JAMAICA. **Nações Unidas (UN)**. United Nations Convention on the Law of the Sea. 1982. Disponível em: <[https://www.un.org/depts/los/convention\\_agreements/texts/unclos/unclos\\_e.pdf](https://www.un.org/depts/los/convention_agreements/texts/unclos/unclos_e.pdf)>. Acesso em 12 nov. 2016.

LÓPEZ, F. Javier Quel. Comentário no prólogo do livro de LICERAS, Juan Soroeta. La jurisprudência del tribunal internacional del derecho del mar. (1997-2005). Madrid: Dilex, 2005, p. 19.

MARTINS, Eliane M. Octaviano. **Curso de Direito Marítimo**. V. I. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2013.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MUNIZ, Rafael. **A Nacionalidade do navio à luz da convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar de 1982**: o vínculo efetivo entre o Estado e o navio. Apresentada como dissertação de Mestrado em Ciência Jurídica na Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2009.

NOBREGA FILHO, Carlos Antonio. **Um novo diálogo entre o Direito Internacional e o Direito do Trabalho brasileiro**: o status jurídico de supralegalidades das convenções da OIT. Revista Trabalhista: Direito e Processo, Brasília, ano 10, no 38, abr. 2011, p. 162-183.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948**. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>>. Acesso em: novembro de 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: novembro de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho**. 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho de 1998. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS\\_230648/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_230648/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: novembro de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: o setor marítimo**. Brasília, OIT: Ministério do Trabalho e Emprego, 2010. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS\\_233540/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_233540/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: novembro de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre Trabalho Marítimo de 2006** (Convenção 186). Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_242714/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242714/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: novembro de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Mínimas da Marinha Mercante** (Convenção 147). Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236120/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236120/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: novembro de 2022.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SARDINHA, Alvaro. **Registro de navios, Estado de bandeira**. Lisboa: Coleção Mar Fundamental, 2013.

SEXTA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL AMERICANA. **Convenção de Direito Internacional Privado**. Código de Bustamante. 1928. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>>. Acesso em: novembro de 2022.

STEIN, Marcelino André. **Bandeiras de conveniência: análise jurídica e econômica**. Apresentada como dissertação de Mestrado em Direito das Relações Econômicas Internacionais na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (UNCTAD). **Review**



**of maritime transport 2008**. Geneva, Unctad, 2008. Disponível em: <[https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2008\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2008_en.pdf)>. Acesso em: novembro de 2022.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (UNCTAD). **Review of maritime transport 2013**. Geneva, Unctad, 2013. Disponível em: <[https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2013\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2013_en.pdf)>. Acesso em: novembro de 2022.

UNITED NATIONS. **United Nations Convention on the Law of the Sea**, 1982. Disponível em: <[https://www.un.org/depts/los/convention\\_agreements/texts/unclos/unclos\\_e.pdf](https://www.un.org/depts/los/convention_agreements/texts/unclos/unclos_e.pdf)>. Acesso em: novembro de 2022.

Publicado originalmente na Revista Jurídica da Presidência · Brasília · Edição Comemorativa 17 anos.

## CONTRATO DE TRABALHO MARÍTIMO NAS CONVENÇÕES DA OIT

Ivani Contini Bramante

*Sumário. 1. Introdução 2. Direito Marítimo: autonomia, conceito e objeto. 3. Direito Internacional do Trabalho Marítimo 4. Direito Nacional do Trabalhador Marítimo 5. Direito do Trabalho Aquaviário e sua classificação 6. Contrato de trabalho marítimo. Idade mínima. Aptidão física e mental. Qualificação profissional 7. Duração do trabalho marítimo 8. Jornada de trabalho 8.1 Livro obrigatório de controle de jornada 8.2 Duração da jornada de trabalho marítimo 8.3 Regime de prorrogação de jornada - horas extras do marítimo 8.4 Regime de compensação de jornada do marítimo 8.5 Negociação coletiva da jornada do marítimo 8.6 Pré-contratação de horas extras do marítimo 8.7 Trabalho aos domingos e feriados do marítimo 8.8 Intervalo para refeição e descanso do marítimo 9. Remuneração 9.1 Adicional noturno 9.2 Etapa: alimentação fornecida a bordo 9.3 Direito a alojamento e ao lazer. 10. Férias do marítimo.*

“Existe um povo que a bandeira empresta  
P’ra cobrir tanta infâmia e cobardia!...  
E deixa-a transformar-se nessa festa  
Em manto impuro de bacante fria!...  
Meu Deus! meu Deus! mas que bandeira é esta,  
Que impudente na gávea tripudia?  
Silêncio. Musa... chora, e chora tanto  
Que o pavilhão se lave no teu pranto! ...  
(...)  
Mas é infâmia demais! ... Da etérea plaga  
Levantai-vos, heróis do Novo Mundo!  
Andrada! arranca esse pendão dos ares!  
Colombo! fecha a porta dos teus mares!”.  
(Castro Alves. Navio Negreiro).

---

Ivani Contini Bramante

Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Doutora e Mestre pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Especialista em Relações Coletivas de Trabalho pela Organização Internacional do Trabalho. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo.

## 1. Introdução

Em razão da latente importância econômica da navegação, meio principal de comércio internacional, surgem as normativas internacionais sobre o Direito do Mar. Ainda, diante da igual importância a regulação da mão-de-obra, apta a exercer as funções relacionadas com as atividades navais, marítimas, portuárias, comerciais, petrolíferas, alfandegárias, aduaneiras e de logísticas, exsurge a relevância do Direito do Trabalho Marítimo e seus desdobramentos. Anote-se, principalmente, a existência de conflito de normas decorrente da diversidade de nacionalidade das embarcações, das cargas, dos trabalhadores e, dos locais de celebração dos contratos e de seu cumprimento.

O objeto do presente ensaio é o regime do trabalho marítimo, na visão da OIT, tendo em conta as especificidades das condições de execução do trabalho, realizado em confinamento em embarcações, no mais das vezes em alto mar e por longo tempo. Alia-se à escassez do trato da matéria em sede jurídica interna, no Brasil.

## 2. Direito Marítimo: autonomia, conceito e objeto.

O Direito Marítimo e por definição é um conjunto de normas (regras e princípios), organismos, instituições e institutos, que tem como objeto principal a regulamentação das relações jurídicas de navegação e de transportes aquaviários marítimo, fluvial e lacustre, feitos por navio, embarcação ou plataformas flutuantes.

A atividade econômico-comercial não prescinde da mão-de-obra ou da tripulação. Quanto ao objeto, há uma Teoria Geral do Direito Marítimo, nela incluída o Direito do Mar, o Direito da Navegação, o Direito do Trabalho Marítimo, o Direito Portuário, o Direito ao Meio Ambiente Marítimo .

O Direito Marítimo mantém relação estreita com as disciplinas ligadas à livre iniciativa econômica internacional; o desenvolvimento sustentável; a valorização do trabalho humano; a preservação do meio ambiente e; a prevalência dos direitos humanos fundamentais: Direito Internacional Público, Direito Internacional Privado; Direito da Concorrência; Direito Securitário Marítimo; Direito Constitucional; Direito Administrativo, Direito Tributário Aduaneiro, Direito do Comercio Exterior, Direito Empresarial, Direito do Trabalho, Direito Civil, Direito Securitário, Direito de Seguridade Social, Engenharia Naval, Meteorologia, Geologia, Física, Oceanografia, etc.

Dada a relevância e extensão do seu objeto, o Direito Marítimo tem assento constitucional, compete a União legislar sobre o tema (artigo art. 22, inciso, I, X e XI,CF/88).

Inúmeras são as normas internacionais que tratam do Direito do Mar: Convenção de Genebra sobre o Direito do Mar (1958) sobre o mar territorial, pesca e conservação dos recursos biológicos do mar, acesso ao mar de países sem litoral e a plataforma continental.

A Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida no Mar (SOLAS/1975 - *International Convention for the Safety of Life at Sea*), em sua primeira versão (SOLAS/1914) se deu por conta do acidente com o Titanic e foi revisada em 1928, em 1948, em 1965, em 1975. A Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios (MARPOL 73/74) surgiu por causas operacionais e acidentais, decorrentes da poluição por óleo, produtos químicos, e substâncias nocivas em embalagens, esgoto e lixo .

A Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (Montego Bay - CNUDM/82) adota conceitos do Direito Internacional Costumeiro referentes a: soberania do Estado costeiro sobre as águas adjacentes (e, por oposição, conceitua o alto-mar); mar territorial, zona econômica exclusiva, plataforma continental e outros. Ainda, estabelece os princípios gerais da exploração dos recursos naturais do mar, como os recursos vivos, os do solo e os do subsolo e, normas a respeito da gestão dos recursos marinhos e do controle da poluição. A Convenção também criou o Tribunal Internacional do Direito do Mar, competente para julgar as controvérsias relativas à interpretação e aplicação do tratado.

O Brasil ratificou a Convenção de Montego Bay/82 em dezembro de 1988, e editou o Decreto 98.145, de 15 de setembro, de 1989. A Lei 8.617, de 4 de janeiro, de 1993, fixou a largura do mar territorial brasileiro como sendo de 12 milhas marítimas e, de zona econômica exclusiva de 188 milhas adjacentes.

### **3. Direito Internacional do Trabalho Marítimo - Consolidação de todas as Convenções do Trabalho Marítimo da OIT (CCTM/2006)**

Na seara do Direito do Trabalho, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reuniu-se em 7 de Fevereiro de 2006, da qual resultou a *Consolidação de todas as Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006)*, pelo agrupamento de 36 Convenções e um Protocolo, que foram revisadas e inseridas num único diploma internacional, a saber:

- Convenção nº. 7 sobre a idade mínima de admissão ao emprego (trabalho marítimo) de 1920. Ratificada pelo Brasil em: 08/06/1936. Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 58 em 09.01.1974
- Convenção nº. 8 sobre a indenização por desemprego em caso de perda

por naufrágio de 1920

- Convenção nº. 9 sobre a colocação dos marítimos de 1920
- Convenção nº. 16 sobre o exame médico dos jovens (trabalho marítimo) de 1921. Ratificada pelo Brasil em 08/06/1936.
- Convenção nº. 22 sobre o contrato de trabalho dos marítimos de 1926. Ratificada pelo Brasil em 18/06/1965.
- Convenção nº. 23 sobre o repatriamento dos marítimos de 1926
- Convenção nº. 53 sobre os certificados de aptidão dos oficiais de 1936. Ratificada pelo Brasil em 12/10/1938.
- Convenção nº. 54 sobre as férias remuneradas dos marítimos de 1936
- Convenção nº. 55 sobre as obrigações do armador em caso de doença ou de acidente dos marítimos de 1936
- Convenção nº. 56 sobre o seguro de doença dos marítimos de 1936
- Convenção nº. 57 sobre a duração do trabalho a bordo e as lotações de 1936
- Convenção nº. 58 sobre a idade mínima de admissão ao emprego (trabalho marítimo), revista de 1936. 12/10/1938. Ratificada em 12/10/1938. Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 138 em 26.06.2001.
- Convenção nº. 68 sobre a alimentação e serviço de mesa a bordo (tripulação dos navios) de 1946
- Convenção nº. 69 sobre o diploma de aptidão profissional dos cozinheiros de bordo de 1946
- Convenção nº. 70 sobre a segurança social dos marítimos de 1946
- Convenção nº. 72 sobre as férias remuneradas dos marítimos de 1946
- Convenção nº. 73 sobre o exame médico dos marítimos de 1946
- Convenção nº. 74 sobre o certificado de aptidão de marinheiro qualificado de 1946
- Convenção nº. 75 sobre o alojamento da tripulação a bordo de 1946
- Convenção nº. 76 sobre os salários, a duração do trabalho a bordo e as lotações de 1946
- Convenção nº. 91 sobre as férias remuneradas dos marítimos (revista) de 1949. Ratificada pelo Brasil em 18/06/1965 Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 146 em 24.09.1998
- Convenção nº. 92 sobre o alojamento da tripulação a bordo (revista) de 1949. Ratificada pelo Brasil em 08/06/1954
- Convenção nº. 93 sobre os salários, a duração do trabalho a bordo e

---

as lotações (revista) de 1949. Ratificada pelo Brasil em 18/06/1965. A Convenção não entrou em vigor.

- Convenção nº. 109 sobre os salários, a duração do trabalho a bordo e as lotações (revista) de 1958. Ratificada pelo Brasil em 30/11/1966. A Convenção não entrou em vigor
- Convenção nº. 133 sobre o alojamento da tripulação a bordo (disposições complementares) de 1970. Ratificada pelo Brasil em 16/04/1992.
- Convenção nº. 134 sobre a prevenção de acidentes (marítimos) de 1970. Ratificada pelo Brasil em 25/07/1996
- Convenção nº. 145 sobre a continuidade do emprego (marítimos) de 1976. Ratificada pelo Brasil em 18/05/1990
- Convenção nº. 146 sobre as férias anuais remuneradas (marítimos) de 1976. Ratificada pelo Brasil em 24/09/1998.
- Convenção nº. 147 sobre as normas mínimas a observar nos navios mercantes de 1976. Ratificada pelo Brasil em 17/01/1991.
- Protocolo de 1996 relativo à convenção nº. 147 sobre as normas mínimas a observar nos navios mercantes de 1976 (não foi ratificado pelo Brasil).
- Convenção nº. 163 sobre o bem-estar dos marítimos de 1987. Ratificada pelo Brasil em 17/01/1991.
- Convenção nº. 164 sobre a proteção da saúde e os cuidados médicos do pessoal do mar de 1987. Ratificada pelo Brasil em 04/03/1997.
- Convenção nº. 165 sobre a segurança social dos marítimos (revista) de 1987
- Convenção nº. 166 sobre o repatriamento dos marítimos (revista) de 1987. Ratificada pelo Brasil em 04/03/1997.
- Convenção nº. 178 sobre a inspeção do trabalho (marítimos) de 1996. Ratificada pelo Brasil em 21/12/2007.
- Convenção nº. 179 sobre o recrutamento e a colocação dos marítimos de 1996
- Convenção nº. 180 sobre a duração do trabalho dos marítimos e as lotações a bordo de navios de 1996.
- Convenção nº 185 da OIT (revisada): Convenção que trata do novo Documento de Identidade do Trabalhador Marítimo. Ratificação: 21/01/2010; Promulgação: Decreto nº 8.605, de 18/12/2015 - DOU 21/12/2015.

Agregue-se, que das 188 Convenções elaboradas pela OIT, 36 delas tratam do trabalho do marítimo. O Brasil não ratificou todas as normas internacionais sobre o trabalho marítimo. Entretanto, não há dúvidas sobre a aplicação, no direito pátrio, da Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006), pois: o Brasil é membro da organização (OIT); há aderência do direito ao trabalho ao direito à vida; há abertura material do catálogo dos direitos fundamentais (art. 5º, § 2º, CF/88e; a dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho são valores estruturantes do Estado Democrático de Direito Brasileiro.

A Convenção nº 185, do ano de 2003, da OIT, não constou do agrupamento da Consolidação das Convenções de Marítimo de 2006, mas deve ser agregada na sua aplicação.

Como se vê, o objeto do Direito Marítimo é amplo. Afunilando o objeto do presente estudo, o foco será dirigido ao ramo do Direito do Trabalho, na relação jurídica do contrato de trabalho do marítimo. À vista dos estreitos limites do presente articulado, Não serão objeto de estudo: o Trabalho Portuário; o Meio Ambiente, Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho; a Seguridade Social do Marítimo e; tampouco os aspectos da jurisdição processual trabalhistas.

#### **4. Direito Nacional do Trabalhado Marítimo**

Valentim Carrion, anota que o Direito do Trabalho Marítimo é fragmentado. Há carência de normas precisas, que atendam as circunstâncias especiais do trabalho confinado á bordo da embarcação.

Aos integrantes da categoria profissional dos marítimos aplicam-se simultaneamente a legislação nacional, bem como as disposições das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil, a saber: nº16 (exame médico), nº22 (engajamento de marinheiro), nº53 (capacidade profissional de capitão e oficial), nº58 (idade mínima), nº92 (alojamento), nº93 (salário e jornada), nº108 (carteira de identidade), nº109 (duração do trabalho e salário), nº126 (alojamento em navio de pesca), nº133 (alojamento a bordo), nº134 (prevenção de acidente), nº145 (continuidade do emprego), nº146 (férias remuneradas) nº147 (normas mínimas da marinha mercante) nº152 (segurança e higiene) nº163 (bem-estar dos marítimos), nº164 (proteção da saúde e cuidados médicos) e nº166 (repatriamento), nº178 (inspeção do trabalho), nº185 (documento de Identidade da gente do mar).

O trabalho do marítimo é tratado de na legislação nacional, pelas seguintes normativas:

□Carta Federal de 1988, sobre a proteção ao trabalho (arts. 7º e incisos,

usque art. 11);

- Decreto Lei nº 5.452, de 1943 (CLT): Artigos 150 a 152, que tratam das férias do marítimo; Artigos 248 a 252, que tratam “das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca.”
- Lei nº 2.180, de 1954: Dispõe sobre o Tribunal Marítimo, determina sua jurisdição sobre “o pessoal da Marinha Mercante brasileira” e “os marítimos estrangeiros, em território ou águas territoriais brasileiras” (Art. 10), além de trazer as definições (Art. 12).
- Decreto Lei nº 190, de 1967: Dispõe sobre o despacho de embarcações e dá outras providências.
- Decreto nº 64.385, de 1969: Regulamenta o Decreto-lei nº 190, de 1967, que dispõe sobre o despacho de embarcações e dá outras providências.
- Decreto Lei nº 666, de 1969: Institui a obrigatoriedade de transporte em navio de bandeira brasileira e dá outras providências.
- Decreto Lei nº 691, de 1969: Dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências (aplicável aos estrangeiros que laboram em embarcações nacionais).
- Lei nº 5.811, de 1972: Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. Aplicável aos empregados marítimos de plataformas petrolíferas e navios petroleiros.
- Lei nº 7.064, de 1982: Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Aplica-se aos marítimos brasileiros contratados no Brasil para trabalhar em navios estrangeiros fora das águas jurisdicionais brasileiras.
- Lei nº 9.432, de 8 de janeiro de 1997: Dispõe sobre a Ordenação do Transporte Aquaviário (OTA/97), e cuida dos tipos de navegação e respectivos regimes, bem como, do contrato afretamento de embarcações. Somem-se as aplicação das normas oriundas de convenções acordos coletivos de trabalho, quanto ao trabalho marítimo, nas empresas privadas ou públicas e órgãos da administração direta ou indireta, nacional ou estrangeira. A Lei 9432/97 (OTA/97) é aplicável aos armadores; às empresas de navegação e às embarcações brasileiras; às embarcações estrangeiras



afretadas por armadores brasileiros; às empresas de navegação e; às embarcações estrangeiras amparados por acordos firmados pela União. Aplica-se, inclusive, as normas de Segurança e Medicina do Trabalho (NR-30-Portaria MTE 100/2013) às embarcações de bandeira estrangeira, que operem por mais de 90 dias em águas jurisdicionais brasileiras e com trabalhadores brasileiros a bordo. Desta feita, abrange os trabalhadores das embarcações: a) de pesca industrial, comercial e artesanal; b) embarcações e plataformas destinadas à exploração e produção de petróleo; c) embarcações específicas para a realização do trabalho submerso e; d) outras atividades realizadas a bordo de embarcações, em plataformas e navios-plataforma, em qualquer tipo de navegação, em mar aberto e no interior do continente, marítimo, fluvial e lacustre.

- Decreto nº 2.256, de 1997: Regulamenta o Registro Especial Brasileiro - REB, para embarcações de que trata a Lei nº 9.432, de 1997.
- Lei nº 9.537, de 11 de dezembro de 1997: Dispõe sobre a Segurança do Tráfego Aquaviário em Águas Sobre Jurisdição Nacional (LESTA/97), que define o trabalho aquaviário, bem como a sua regulamentação feita pelo Decreto nº 2.596, de 18 de maio de 1998 (RELESTA/98) e respectivas Normas e Regulamentos da Autoridade Marítima.
- Decreto nº 4.406, de 2002: Estabelece diretrizes para a fiscalização em embarcações comerciais de turismo, seus passageiros e tripulantes.
- Lei nº 11.380, de 2006: Institui o Registro Temporário Brasileiro para embarcações de pesca estrangeiras arrendadas ou afretadas, a casco nu, por empresas, armadores de pesca ou cooperativas de pesca brasileiras e dá outras providências.
- Resolução Normativa nº 71, de 2006, do Conselho Nacional de Imigração - CNI - MTE: Disciplina a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras.
- Resolução Normativa nº 72, de 2006, do Conselho Nacional de Imigração - CNI - MTE: Disciplina a chamada de profissionais estrangeiros para trabalho a bordo de embarcação ou plataforma estrangeira.
- Resolução Normativa nº 80, de 2008, do Conselho Nacional de Imigração - CNI - MTE: Disciplina a concessão de autorização de trabalho para obtenção de visto temporário a estrangeiro com vínculo empregatício no Brasil. Aplicável ao tripulante estrangeiro em navio de bandeira brasileira em águas jurisdicionais brasileiras.

- Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho, (Portaria 3214/78) em especial a NR-30.

Quanto ao aspecto subjetivo, a legislação e normas nacionais alcançam os trabalhadores marítimos que prestam serviços nas embarcações comerciais, de bandeira nacional, bem como às de bandeiras estrangeiras, no limite do disposto na Convenção n.º 147 da OIT - Normas Mínimas para Marinha Mercante, utilizadas no transporte de mercadorias ou de passageiros, e embarcações utilizadas na prestação de serviços.

## 5. Direito do Trabalho Aquaviário e sua classificação

O trabalho aquaviário é gênero do qual o trabalho marítimo é espécie. A Lei 9537/97 (LESTA/97), em seu artigo 2º, II estabelece: aquaviário é todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional. A LESTA/97, em seu artigo 2º, traz inúmeras definições e conceitos úteis, de modo a dissipar dúvidas acerca do pessoal do mar ou fluvial (embarcado) e pessoal da terra (terminais portuários), a saber:

I - Amador - todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações de esporte e recreio, em caráter não profissional;

II - Aquaviário - todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional;

III - Armador - pessoa física ou jurídica que, em seu nome e sob sua responsabilidade, apresta a embarcação com fins comerciais, pondo-a ou não a navegar por sua conta;

IV - Comandante (também denominado Mestre, Arrais ou Patrão) - tripulante responsável pela operação e manutenção de embarcação, em condições de segurança, extensivas à carga, aos tripulantes e às demais pessoas a bordo;

V - Embarcação - qualquer construção, inclusive as plataformas flutuantes e, quando rebocadas, as fixas, sujeita a inscrição na autoridade marítima e suscetível de se locomover na água, por meios próprios ou não, transportando pessoas ou cargas;

VI - Inscrição da embarcação - cadastramento na autoridade marítima, com atribuição do nome e do número de inscrição e expedição do respectivo documento de inscrição;

VII - Inspeção Naval - atividade de cunho administrativo, que consiste na fiscalização do cumprimento desta Lei, das normas e regulamentos dela decorrentes, e dos atos e resoluções internacionais ratificados pelo Brasil, no que se refere exclusivamente à salvaguarda da vida humana e à segurança da

navegação, no mar aberto e em hidrovias interiores, e à prevenção da poluição ambiental por parte de embarcações, plataformas fixas ou suas instalações de apoio;

VIII - Instalação de apoio - instalação ou equipamento, localizado nas águas, de apoio à execução das atividades nas plataformas ou terminais de movimentação de cargas;

IX - Lotação - quantidade máxima de pessoas autorizadas a embarcar;

X - Margens das águas - as bordas dos terrenos onde as águas tocam, em regime de cheia normal sem transbordar ou de preamar de sizígia;

XI - Navegação em mar aberto - a realizada em águas marítimas consideradas desabrigadas;

XII - Navegação Interior - a realizada em hidrovias interiores, assim considerados rios, lagos, canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas;

XIII - Passageiro - todo aquele que, não fazendo parte da tripulação nem sendo profissional não tripulante prestando serviço profissional a bordo, é transportado pela embarcação;

XIV - Plataforma - instalação ou estrutura, fixa ou flutuante, destinada às atividades direta ou indiretamente relacionadas com a pesquisa, exploração e exploração dos recursos oriundos do leito das águas interiores e seu subsolo ou do mar, inclusive da plataforma continental e seu subsolo;

XV - Prático - aquaviário não tripulante que presta serviços de praticagem embarcado;

XVI - Profissional não tripulante - todo aquele que, sem exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação, presta serviços eventuais a bordo;

XVII - Proprietário - pessoa física ou jurídica, em nome de quem a propriedade da embarcação é inscrita na autoridade marítima e, quando legalmente exigido, no Tribunal Marítimo;

XVIII - Registro de Propriedade da Embarcação - registro no Tribunal Marítimo, com a expedição da Provisão de Registro da Propriedade Marítima;

XIX - Tripulação de Segurança - quantidade mínima de tripulantes necessária a operar, com segurança, a embarcação;

XX - Tripulante - aquaviário ou amador que exerce funções, embarcado, na operação da embarcação;

XXI - Vistoria - ação técnico-administrativa, eventual ou periódica, pela qual é verificado o cumprimento de requisitos estabelecidos em normas nacionais e internacionais, referentes à prevenção da poluição ambiental e às condições de segurança e habitabilidade de embarcações e plataformas.

A definição de trabalho aquaviário é abrangente e vem regulado na Lei nº 9.537, de 11 de dezembro de 1997, de Segurança do Tráfego Aquaviário (LESTA/97). O Decreto nº 2.596, de 18 de maio de 1998 (RELESTA/98), classifica as espécies de trabalho aquaviário em seis (6) em grupos de profissionais, a saber: marítimos, fluviais, pescadores, mergulhadores, práticos, agentes de manobras. Desta

feita, a lei indica as atividades de trabalho de cada um dos profissionais:

1º Grupo - Marítimos: tripulantes que operam embarcações classificadas para navegação em mar aberto, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas;

2º Grupo - Fluviários: tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação interior nos lagos, rios e de apoio fluvial;

3º Grupo - Pescadores: tripulantes que exercem atividades a bordo de embarcação de pesca;

4º Grupo - Mergulhadores: tripulantes ou profissionais não tripulantes com habilitação certificada pela autoridade marítima para exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação e prestar serviços eventuais a bordo às atividades subaquáticas;

5º Grupo - Práticos: aquaviários não tripulantes que prestam serviços de praticagem embarcados;

6º Grupo - Agentes de Manobra e Docagem: aquaviários não tripulantes que manobram navios nas fainas em diques, estaleiros e carreiras.

A LESTA/97 se aplica a todas as embarcações brasileiras (exceto as embarcações de guerra) em águas sob jurisdição nacional e estrangeiras, respeitadas a soberania do Estado costeiro; às embarcações estrangeiras e às aeronaves na superfície das águas sob jurisdição nacional.

Quanto às pessoas abrange todos os tripulantes. Considera-se pessoal do mar todos os tripulantes embarcados: profissionais; profissional não tripulante que presta serviço a bordo, e os passageiros. Quanto às profissões, na conformidade do artigo 7º, da LESTA/97, o embarque e desembarque dos tripulantes submetem-se às regras do contrato de trabalho do aquaviário, incluído o marítimo, que deve possuir o nível de habilitação, estabelecido pela Autoridade Marítima, para o exercício de cargos e funções a bordo das embarcações. Assim, integram a categoria de marítimos aqueles arroladas no Anexo I do Decreto 2596/98 (RELESTA/98), divididos na seguintes seções:

a) Seção de convés: capitão de longo curso, capitão de cabotagem, 1º e 2º oficial de náutica, mestre de cabotagem, contramestre, marinheiro de convés, moço de convés, marinheiro auxiliar de convés; Seção de Máquinas: oficial superior de máquinas, 1º e 2º oficial de máquinas, eletricista, condutor de máquinas, marinheiro de máquinas, moço de máquinas, marinheiro auxiliar de máquinas;

b) Seção de Câmaras: cozinheiro e taifeiro (criado de bordo);

c) Seção de Saúde: enfermeiro e auxiliar de saúde: todos os integrantes desta categoria são considerados tripulantes quando exercem funções embarcados, e na operação de embarcação (art.2º, XX da Lei n. 9.537 de dezembro de 1997 e art. 33, Anexo I, do Decreto n. 2.596 de maio de 1998).

O trabalho marítimo é o exercido pelos tripulantes que operam embarcações classificadas para: navegação em mar aberto e navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas. A Lei 9432/97 (OTA/97) em seu artigo 2º, aponta os tipos de navegação:

I-navegação de apoio portuário: a realizada exclusivamente nos portos e terminais

aquaviários, para atendimento a embarcações e instalações portuárias;  
II-navegação de apoio marítimo: a realizada para o apoio logístico a embarcações e instalações em águas territoriais nacionais e na Zona Econômica, que atuem nas atividades de pesquisa e lavra de minerais e hidrocarbonetos;  
III-navegação de cabotagem: a realizada entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores;  
IV-navegação interior: a realizada em hidrovias interiores, em percurso nacional ou internacional;  
V-navegação de longo curso: a realizada entre portos brasileiros e estrangeiros;  
VI-navegação de travessia: aquela realizada:(Incluído pela Lei 12379, de 2010)  
a) transversalmente aos cursos dos rios e canais;(Incluído pela Lei 12379, de 2010)  
b) entre 2 (dois) pontos das margens em lagos, lagoas, baías, angras e enseadas;(Incluído pela Lei 12379, de 2010)  
c) entre ilhas e margens de rios, de lagos, de lagoas, de baías, de angras e de enseadas, numa extensão inferior a 11 (onze) milhas náuticas; (Incluído pela Lei 12379, de 2010)  
d) entre 2 (dois) pontos de uma mesma rodovia ou ferrovia interceptada por corpo de água. (Incluído pela Lei nº 12;379, de 2010).

O artigo 3º e o parágrafo único do RELESTA/98 indicam as espécies de navegação, em mar aberto e no interior do continente. Considera-se navegação em mar aberto: a) longo curso; b) cabotagem; c) apoio marítimo. Considera-se navegação no interior do continente: a realizada em hidrovias interiores, assim considerados rios, lagos, canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas. Sinale-se que sói acontecer a navegação mista, parte no mar e parte em águas fluviais, caso em que ensanCHA o direito á isonomia dos direitos da respectiva categoria de trabalho aquaviário.

## **6. Contrato de trabalho marítimo. Idade mínima. Aptidão física e mental. Qualificação profissional.**

O trabalho aquaviário é gênero e tem como uma das espécies o trabalho marítimo, aqueles que exercem atividade a bordo de embarcação classificada para a navegação. Valentin Carrion considera trabalhador marítimo os que exercem suas atividades a bordo de uma embarcação, inclusive as embarcações portuárias e de tráfego local (...).

O trabalhador marítimo é aquele que, de forma habitual e permanente, se ativa embarcado em alto mar, na operação de embarcação, sujeito ao confinamento por períodos breves, intermitentes ou longos. A definição não inclui toda e qualquer

pessoa que presta serviços em embarcação. Para muitos, é considerado marítimo o trabalhador que presta serviços em embarcação independente da sua finalidade. De fato, considera-se embarcação aquela suscetível de locomoção na água, por meios próprios ou rebocadas, para transporte de pessoas ou cargas, incluídas as plataformas marítimas flutuantes e fixas, sujeitas à inscrição na autoridade marítima e (art. 2.º, inc. V, da Lei 9.537/1997).

Entretanto, a questão não é pacífica, na medida em que a Lei 9432/97 (OTA/97) não se aplica: aos navios de guerra e de Estado; aqueles que não estejam empregados em atividades comerciais; as embarcações de esporte e recreio; as embarcações de turismo; as embarcações de pesca; as embarcações de pesquisa (art. 1.º, § único). Logo, para a corrente restritiva, não é marítimo:

- a) aquele que presta serviço, predominante, em terra firme, no escritório ou nos estaleiros onde é feita a manutenção dos barcos rebocadores.
- b) o trabalho de transbordo, limpeza, vigilância, vendedor de balcão, boutiques, quiosques; ou para trabalho de recreação, ginástica, musculação. Isto porque, os trabalhadores desses segmentos de atividade são considerados tripulantes, não são empregados do armador; são empregados terrestres, das categorias profissionais mais variadas (comércio, indústria naval, serviços, limpeza e conservação, metalurgia e outros), pois prestam serviços periféricos em relação à dinâmica ordinária da atividade de navegação .
- c) o doméstico, regido pela Lei 5.859/72 e Emenda Constitucional 72/ 2013, que presta serviços de vigilância, limpeza e direção, em embarcação destinada ao lazer da família. Dessa forma, não tendo a embarcação finalidade lucrativa, é considerada como extensão do âmbito residencial do empregador .
- d) trabalhador em oficinas, estaleiros de construção naval e aqueles que labutam na carga e descarga nos portos .

Perfilamos a corrente ampliativa, para fins do Direito do Trabalho, será considerado marítimo todo trabalhador que labuta embarcado independente da destinação da embarcação ou do navio. A regra vale também para as embarcações estrangeiras, pois o art. 7.º, da Lei 9432/97, estipula que somente poderão participar do transporte de mercadorias na navegação: de cabotagem; no interior de percurso nacional; no apoio portuário e; no apoio marítimo quando afretadas por empresas brasileiras de navegação.

No plano internacional, as normas referentes aos contratos do trabalhador marítimo foram previstas inicialmente na Convenção nº. 22 (OIT), ratificada pelo Brasil em 1965. No plano interno, o contrato de trabalho marítimo rege-se pela Consolidação das Leis do Trabalho, observadas as especialidades e, também, pelas legislações

esparsas.

O contrato de trabalho do marítimo é especial, por causa da especialidade da prestação de serviços em alto mar, em viagens, confinado e alojado no próprio local de trabalho; e por conta da intervenção estatal na regulação da profissão e; porque relacionado com aos transportes explorados por concessão estatal, em navegação interna, e ou pelos motivos relacionados com a segurança e salvaguarda da vida humana .

O contrato de trabalho do marítimo exige: livre manifestação de vontade, agente capaz com, aptidão física mental e idade mínima, bem como, formação, qualificação e habilitação profissional, com certificado de trabalho marítimo e declaração de conformidade do trabalho marítimo.

Quanto a idade mínima, a Convenção 138, da OIT, ratificada pelo Decreto 4.134/02, estabelece que o País-Membro deverá especificar uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território. As Convenções nº 7 e nº 58, da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, trazem a idade mínima de 15 anos, para o trabalho a bordo de navio. Entretanto, a *Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006)* exige a idade mínima de 16 anos e, de 18 anos para o trabalho noturno. Na mesma linha, o inciso XXXIII, do artigo 7º, da CF/88, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. A questão vem tratada nos artigos 402 à 410, da CLT. Ainda, a Constituição Federal (art. 227, § 3º, III) garante o acesso do trabalhador adolescente à escola, o que torna incompatível com o trabalho marítimo, por conta do confinamento na embarcação em alto mar, em navegação de longo curso.

Quanto à aptidão física mental, as Convenções nº16 e nº 73, (OIT) e a Regra 1.2 da CCTM/2006 estatuem: nenhum marítimo pode trabalhar a bordo de um navio sem possuir um certificado médico. A primeira cuida do atestado médico para os menores; a segunda para todos os marítimos. O Brasil ratificou apenas a Convenção nº 16 (OIT). Quanto ao tema Segurança e Medicina do Trabalho, exigência de exames médicos admissionais, periódico e demissionais, vem tratadas nos arts.154 a 201, da CLT, bem como a Norma Regulamentadora n. 30, da Portaria 3214/78 do MTE, que trata do trabalho aquaviário.

Quanto à forma o contrato de trabalho marítimo é solene, pois exige requisitos específicos, inclusive de formação e de habilitação profissional.

Quanto à formação, qualificação, recrutamento e colocação profissional as Convenções nº 9 (colocação dos marítimos) e a nº 179 (recrutamento e a colocação dos marítimos), não foram ratificadas pelo Brasil. Entre nós, a Lei nº 7.573, de 23 de

dezembro de 1986, dispõe sobre o Ensino Profissional Marítimo, regulada pelo Decreto nº 94.536, de 29 de junho de 1987, e tem por objetivo a habilitação e a qualificação profissional dos seguintes Grupos de Pessoal da Marinha Mercante e atividades correlatas: a) Marítimos, b) Fluviários, c) Pescadores, d) Regionais, e) Trabalhadores Avulsos da Orla Portuária, f) Mergulhadores, g) Outros grupos profissionais não relacionados acima, para atendimento do mercado de trabalho marítimo, a critério da Diretoria de Portos e Costas.

Quanto ao certificado de trabalho e declaração de conformidade do trabalho marítimo, a Regras 1.3 e 1.4, da *Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006*, trata do assunto. Ademais, o artigo 7º, da Lei 9537/97 (LESTA/97), determina que o aquaviário deve possuir nível de habilitação, estabelecido pela Autoridade Marítima para o exercício de suas funções.

No que tange ao desenvolvimento das carreiras e das aptidões, o Brasil não ratificou as Convenções nº 69 e nº 74 (OIT), que versam sobre o tema. A *Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006* determina que todos os Estados devem adotar políticas nacionais, de modo a promover o emprego no setor marítimo, bem como, a organização e o desenvolvimento das aptidões profissionais, com a melhoria das oportunidades de emprego.

## **7. Duração do contrato de trabalho marítimo**

O contrato do marítimo pode ser a prazo certo, por viagem certa, ou por prazo indeterminado. O prazo contratual não vence com o empregado confinado na embarcação. Ainda, as várias embarcações a prazo e sucessivas passam a ser consideradas uma relação de trabalho por tempo indeterminado, por aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego do marítimo, conforme Convenção nº 145 (OIT), ratificada pelo Brasil, pelo Decreto Legislativo 66, de 18 de maio de 1990.

De acordo com o artigo 2º, da Convenção 145, os Estados devem adotar política nacional que permita, na medida do possível, a manutenção de um, um emprego contínuo e regular. Deve ser garantido ao marítimo, ainda, a concessão de uma quantidade mínima de períodos de emprego, de renda ou de alocação em posto de trabalho.

Dispõe o artigo 4º, item 1, da Convenção 145, da OIT, que quando a continuidade do emprego da gente do mar depender apenas do estabelecimento e manutenção de registros ou relações, devem compreender todas as categorias profissionais da gente do mar, segundo modalidades que a legislação ou prática nacional ou as convenções coletivas o determinarem.



A norma internacional denomina de *gente do mar* todos os trabalhadores marítimos, assim considerados aqueles que, habitualmente, são empregados e, que compõe a equipe de bordo de um navio marítimo, que não seja navio de guerra e navio de pesca, caça da baleia ou a operações similares. O artigo 4º, item 2, determina que a *gente do mar* inscrita no registro terá prioridade na contratação para a navegação. Determina, ainda a Convenção a consulta às organizações de trabalhadores e empregadores, para efeito de elaboração e revisão das definições nela estabelecidas, o que encontra espeque no artigo 8º, e incisos, da Constituição Federal de 1988.

## **8 Jornada de trabalho do marítimo**

### **8.1 Livro obrigatório de controle de jornada**

Na forma dos artigos 149 a 251, da CLT, fica obrigatório o livro de ponto a bordo de todas as embarcações, destinado ao efetivo controle de horário da tripulação. Nesse passo, é nula a convenção coletiva de trabalho que dispensa o livro de ponto obrigatório.

### **8.2 Duração da jornada de trabalho marítimo**

As duas Convenções da OIT, nº 57 e nº 180, sobre a duração do trabalho e pausas, não foram ratificadas pelo Brasil. A *Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006* (CCTM/2006), na Norma A2.3, estabelece que jornada não pode ultrapassar 14 horas, em cada período de 24 horas e; de 72 horas em cada período de 7 dias.

A duração normal do trabalho vem prevista no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, de 8 horas diárias e 44 semanais. O empregado marítimo tem tratamento diferenciado daquele disciplinado nos artigos 57 a 73. Os artigos 248 a 259 da, CLT, regulam o trabalho das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca.

Nos termos do artigo 249, da CLT, a jornada diária máxima será de 8 horas diárias, sendo o que sobejar considerado como hora extraordinária, podendo ser compensada, salvo se o labor for prestado:

- “a) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo se achem constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal;
- b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos

passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo;

c) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo;

d) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.”

O trabalho em domingos e feriados será considerado como extraordinário, salvo se destinado a:

“a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da equipagem e dos passageiros, serviço pessoal destes e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou ao pessoal;

b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiros.”

O artigo 250, da CLT, autoriza a compensação das horas extraordinárias prestadas por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente, sendo certo que para os marítimos, as horas extras são indivisíveis por força do parágrafo único do mesmo artigo e, portanto, considera-se a fração de hora como hora inteira.

Em regra, os trabalhadores permanecem embarcados a bordo dos navios, porém a sua jornada de trabalho, normalmente, não ultrapassa as 8 (oito) horas diárias, diante da necessidade de observação do artigo 248, CLT, que assim dispõe, in verbis:

*“Art. 248. Entre as horas zero e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente.*

*§ 1.º A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que 1 (uma) hora”.*

Note-se que o trabalho contínuo, a critério do comandante, nunca poderá ser inferior à uma hora. Nos termos do § 2º, do artigo 248, da CLT, o labor prestado no quarto de máquinas, passadiço, vigilância e, outros que possam prejudicar a saúde do tripulante, de acordo com parecer médico, deve obedecer a períodos não maiores e

com intervalos não menores de 4 horas.

### **8.3 Regime de prorrogação de jornada - horas extras do marítimo**

Os artigos 249 e 250 da CLT, dispõem que a jornada excedente de oito horas será considerada labor extraordinário, facultando-se ao empregador a compensação por período equivalente ou o seu pagamento. Há situações de perigo, força maior, e essencialidade, em que o labor não é considerado jornada extra:

- a) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo se achem constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal;
- b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo;
- c) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo;
- d) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.(...).”

Como se vê, nem todo o labor realizado além das 8 (oito) horas diárias será considerado de trabalho extraordinário, quando se trata de trabalho marítimo.

### **8.4 Regime de compensação de jornada do marítimo**

Na forma do artigo 250, e parágrafo único, da CLT, o marítimo tem direito ao regime de compensação de jornada, com seguintes peculiaridades: a) as horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou; no subsequente dentro do trabalho normal, ou; no fim da viagem ou; pelo pagamento do salário correspondente. b) as horas extraordinárias de trabalho são indivisíveis, computando-se a fração de hora como hora inteira.

Em síntese, regra geral, a jornada do marítimo é de oito horas diárias. A jornada excedente de oito horas será considerada hora extraordinária, com a peculiaridade que a fração de hora será considerada hora cheia, facultando-se ao

empregador a compensação por período equivalente ou o seu pagamento. Sinal-se que ao marítimo não se aplicam as regras dos arts.71 a 73 da CLT.

### **8.5 Negociação coletiva da jornada do marítimo**

A adequação do trabalho marítimo não prevista em lei, é reservada à norma coletiva (art. 7º, caput e incisos VI, XIII, XIV, XXVI e art. 8º, III e VI, da CF/88) e, há certa polêmica sobre a validade da contratação de jornada em escalas e de pré-contratação de horas extras.

Em regra, as normas coletivas de trabalho marítimo trazem regimes de escalas jornada, a exemplo: de até 3 (três) dias consecutivos embarcados, por três dias consecutivos de folga compensatória; o regime 12x12, ou 24x24, ou 48x48, mediante adoção do regime de trabalho de 105x15. Assim, a cada período de 105 (cento e cinco dias) de efetivo embarque, com tolerância de mais 15 (quinze dias), os empregados gozarão 15 (quinze dias) desembarcados entre folgas e férias.

Quando o trabalho vem em escala deve ser concedido o intervalo intrajornada para refeição e descanso. A não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento das horas do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, de natureza indenizatória, na forma do art. 71, § 4º, da CLT, ditada pela Reforma Trabalhista Lei 13.467/17. O problema é saber se referida regra se aplica ao marítimo, que tem contrato especial.

### **8.6 Pré-contratação de horas extras do marítimo**

Há sérios embates acerca da validade da pré-contratação de horas extras. Para uma corrente de pensamento, o regime é maléfico pois: prejudica a saúde do trabalhador; ofende o artigo 7º, XIII,CF/88. e artigo 59 e o artigo 249, § 2º, da CLT, que prevê o máximo de 30 horas semanais de serviço extraordinário.

Ainda, a pré-contratação das horas extras não seria válida para os trabalhadores marítimos que prestam serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros, diante do disposto no artigo 248, § 2.º da, CLT, em que o trabalho será executado por períodos não maiores e com intervalos não menores de quatro horas.

Para outra corrente, o trabalho marítimo é especial; a maior parte do tempo a bordo os trabalhadores não exercem qualquer atividade laboral; ainda recebem compensações e vantagens pela especialidade de seu trabalho, conforme Súmula n.º 96, do Tribunal Superior do Trabalho:

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

Ainda, a questão não deve ser confundida com a vedação da pré-contratação de horas extras do bancário, sendo incabível a aplicação por analogia da Súmula 199 do mesmo Tribunal, por conta da especialidade do trabalho marítimo.

### **8.7 Trabalho aos domingos e feriados do marítimo**

Aplica-se o artigo 7º, inciso XV, da CF/88, que assegura o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. A Lei 605/49 estatui que o trabalho realizado em domingos e feriados, quando houver exigência técnica, poderá ser compensado com folga em outro dia da mesma semana (arts. 1º e 9º).

Ainda, o artigo 249, § 1.º, da CLT, estabelece que o trabalho aos domingos e feriados serão considerados extraordinários, salvo se se destinar: a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da equipagem e dos passageiros, serviço pessoal destes e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou ao pessoal; b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiros. (...).”

Portanto, admite-se, em certas circunstâncias, o trabalho marítimo, aos domingos e feriados mediante compensação, que deve ser concedida na mesma semana ou, no máximo na semana subsequente à trabalhada, mesmo a bordo do navio em viagem. Sinala-se que a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17 estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado (art, 611, A e B CLT) e permite a compensação de jornada, em até seis meses.

### **8.8 Intervalo para refeição e descanso do marítimo**

Após edição da Lei 13.467/17, o art. 71, § 4º, da CLT, passou a estatuir que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Há polêmica acerca da aplicabilidade ao marítimo, das regras gerais celetistas quanto ao intervalo para refeição e descanso. O artigo 71, da CLT, aponta

que qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, de no mínimo de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. E, o parágrafo 1º, estatui que não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Uma ala da jurisprudência sinaliza que a lei não exige a concessão de intervalo intrajornada ao marítimo, pois o artigo 248, da CLT, autoriza o serviço da tripulação, de forma intermitente ou contínua, durante oito horas diárias, a qualquer hora do dia ou da noite. Entrementes, outra ala perfilha que o caráter protetivo leva a conclusão de que qualquer trabalhador tem o direito a concessão do intervalo intrajornada. De fato, o empregado marítimo tem tratamento diferenciado daquele disciplinado nos artigos 57 a 73, da CLT.

De outro revés o artigo 611, B, da CLT, redação dada pela Lei 13.467/17, flexibiliza a aplicação do artigo 71, da CLT, para todos os trabalhadores, e deixa assente que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins de negociação coletiva. Nesse passo, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada.

## 9. Remuneração

A remuneração dos trabalhadores marítimos, prevista pelas Convenções nº 76 (não ratificada pelo Brasil) e nº 93 e nº 109 que embora tenham sido ratificadas, não entraram em vigor. A Consolidação Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006) na Regra 2.2, exige a periodicidade máxima para pagamento dos salários de um mês, com entrega de demonstrativo do pagamento, dos pagamentos suplementares e, a taxa de câmbio aplicada no caso de o pagamento ser feito em moeda ou taxa diferente daquela acordada. Ainda, deve ser garantido ao trabalhador que, a totalidade ou uma parte da remuneração chegue às mãos da sua família ou do beneficiário legal.

Em relação à periodicidade do pagamento dos salários, o artigo 459, da Consolidação, determina que sua quitação não pode ser efetivada por módulo superior ao mês, salvo em relação às comissões, percentagens e gratificações.

De acordo com o artigo 463, da Consolidação, em razão da aplicação do princípio do nominalismo, deve ser considerado como valor da moeda o valor nominal atribuído pelo Estado que a emitiu. Assim, a prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País e, diante do desrespeito da norma tem-se como efeito

considerar-se não efetuado o pagamento.

### **9.1 Adicional noturno**

A Constituição Federal de 1988 estabelece a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º IX). A matéria vem regulada na Consolidação no artigo 73 e §§ 1º a 5º. O artigo 248, da Consolidação, autoriza os serviços da tripulação entre as horas 0 e 24; mas o pagamento do adicional noturno, na forma da Constituição e da lei, é devido. Sinala-se que a Lei 13.467/17, estabelece que a remuneração mensal da jornada 12x36 abrange os pagamentos dos DSRs, e feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno (art. 70 e § 5º art. 73, § 5º, CLT).

### **9.2 Etapas: alimentação fornecida a bordo**

A etapa é a alimentação fornecida ao trabalhador marítimo a bordo da embarcação em alto-mar. A Convenção nº 68, da Organização Internacional do Trabalho, que trata da alimentação do trabalhador marítimo a bordo, não foi ratificada pelo Brasil. A Convenção nº. 147, sobre as normas mínimas a observar nos navios mercantes de 1976, foi ratificada pelo Brasil em 17/01/1991.

A Regra 3.2, da Consolidação Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, determina que: os navios que arvoram a sua bandeira, devem transportar a bordo e fornecer alimentos e água potável, de qualidade adequada e cujo valor nutricional e quantidade satisfaçam as necessidades das pessoas a bordo, tendo em conta as suas diferentes origens culturais e religiosas. Ainda, os marítimos a bordo de um navio devem ser alimentados gratuitamente até ao final do seu contrato.

No que concerne à alimentação do marítimo, aplica-se o artigo 458, da CLT, além das disposições previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. A Norma Regulamentadora nº 30 (Portaria 3214/78), trata da Segurança e Medicina do Trabalho do Trabalho Marítimo, comanda que toda embarcação comercial deve ter a bordo o aprovisionamento de víveres e água potável, e deve ser observado: o número de tripulantes, a duração, a natureza da viagem e as situações de emergência. Deverá ser garantido um cardápio balanceado, cujo teor nutritivo atenda às exigências calóricas, necessárias às condições de saúde e conforto dos trabalhadores, adequadas ao tipo de atividade e que assegure o bem estar a bordo.

Quanto a sua natureza jurídica, a questão não é pacífica. Sinala-se que a etapa, como alimentação do marítimo embarcado, não se confunde com as diárias de

viagem. De fato, a etapa tem feição salarial, o artigo 152, da CLT, determina a integração da etapa na remuneração das férias. Há várias decisões judiciais que reconhecem a natureza salarial da etapa, e a mais citada antiga decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, e que teve como relator o atual Ministro do Supremo Tribunal Federal, Marco Aurélio:

*“ALIMENTAÇÃO - MARINHEIRO. A chamada etapa-alimentação possui natureza salarial, porquanto não se pode enquadrá-la como vestuário, equipamento ou outro qualquer acessório fornecido ao empregado e utilizado no local de trabalho para a prestação dos respectivos serviços, únicas hipóteses excepcionadas na lei. mais se evidencia a natureza salarial da parcela quando se nota que o marítimo, desembarcado, a recebe em pecúnia.” (ERR 3616/1984, SDI 1, rel. Min. Marco Aurélio, DJU 15/6/1990).*

A outra posição vem no sentido de que a etapa do marítimo não constitui salário *in natura*, porque é concedida por necessidade de trabalho e não se caracteriza como contraprestação. Logo, não tem natureza salarial e não é devida à integração da etapa sobre o 13º salário, férias, horas extras, adicional noturno, repouso semanal remunerado e verbas rescisórias. Essa corrente deve ganhar corpo, porque por força da Lei 13.467/17, não integram mais os salários, mesmo habituais, ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos (art. 452, § 2º, CLT), assistência médica ou odontológico, medicamentos e similares (art. 452, § 5º, CLT).

### **9.3 Direito a alojamento e ao lazer.**

O artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 prevê que: “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

O artigo 15 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem determina que: “Toda pessoa tem direito ao descanso, ao recreio honesto e à oportunidade de aproveitar utilmente o seu tempo livre em benefício de seu melhoramento espiritual, cultural e físico”.

Disciplina o artigo 7º, “d”, do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 reconhece o direito ao repouso, os lazes, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados. O artigo 6º, caput, da Constituição Federal de 1988 assegura o lazer.

As Convenções nº. 92 e nº 133 da Organização Internacional do Trabalho,



ratificadas pelo Brasil, versam sobre o direito ao alojamento do marítimo a bordo. A Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 determina que os Estados devem garantir que os navios forneçam e mantenham, para os trabalhadores que vivam a bordo, alojamento e locais de lazer decentes, para promover a sua saúde e bem-estar.

A tutela da saúde, higiene e segurança do trabalhador marítimo, no Brasil, tem eficácia normativa à Convenção 147, da OIT e a NR nº 30 que estabelece: os corredores, os camarotes, refeitórios e salas de recreação devem garantir uma adequada segurança e proteção contra as intempéries e condições da navegação; isolamento do calor, do frio, do ruído excessivo e das emanações provenientes de outras partes da embarcação. As instalações sanitárias devem ser adequadas e com abastecimento de água doce, quente e fria. A enfermaria deve reunir condições quanto a sua capacidade, área, instalações de água quente e fria, drenagem de líquidos e resíduos e; dispor de meios e materiais adequados para o cumprimento de sua finalidade.

## **10. Férias do marítimo**

O direito às férias dos marítimos vem regulado pelas Convenções nº 54, nº 72, nº 91 e nº 146 da Organização Internacional do Trabalho; apenas as duas últimas foram ratificadas pelo Brasil. A Convenção nº 91, de 1949, foi ratificada pelo Decreto Legislativo nº 20, de 1965, e foi denunciada em razão da ratificação da Convenção nº146, de 1976, pelo Decreto Legislativo nº 48, de 27.11.1990, que determina a sua aplicação apenas em caso de ausência de regulamentação do direito às férias pelo sistema jurídico interno.

O artigo 3º, da Convenção nº 146, diz que a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 30 dias civis para 1 ano de serviço. O artigo 4º assegura o direito às férias proporcionais, caso não seja completado o período concessivo.

Convenção nº 146, estabelece que não se consideram como período mínimo de férias:

- “a) Os dias feriados oficiais e consuetudinários reconhecidos como tal no país do pavilhão, quer ocorram ou não durante o período de férias anuais pagas;
- b) Os períodos de incapacidade para o trabalho resultantes de doenças, acidentes ou de maternidade, nas condições a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país;
- c) As autorizações temporárias de ausência em terra concedidas aos marítimos durante o contrato de trabalho;

d) As licenças compensatórias de qualquer natureza, em condições a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país.”

A Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006, procedeu à alteração na regulamentação das férias prevista nas Convenções anteriores, pois determina na Norma A 2.4 que:

“1.Todos os Membros devem adoptar uma legislação nacional que determine as normas mínimas de férias anuais aplicáveis aos marítimos contratados em navios que arvoram a sua bandeira, tendo em devida consideração as necessidades especiais dos marítimos em matéria de férias. 2. Sem prejuízo das disposições de convenções coletivas ou de legislação que prevejam um modo de cálculo adequado, tendo em consideração as necessidades específicas dos marítimos nesta matéria, as férias anuais pagas devem ser calculadas com base num mínimo de 2,5 dias de calendário por mês de trabalho. O modo de cálculo do período de trabalho deve ser fixado pela autoridade competente ou pelos mecanismos próprios de cada país. As ausências ao trabalho justificadas não devem ser consideradas como dias de férias anuais.”

No sistema brasileiro, a Constituição de 1988, assegura o direito de no mínimo, 30 de férias anuais, remuneradas com acréscimo de 1/3, sem prejuízo da melhoria da condição social do trabalhador mediante negociação coletiva de trabalho (art. 7º, caput e, incisos XVII e XXVI e, Súmula 328, do TST).

A Lei 13.467/17 trouxe a novidade do fracionamento consensual das férias (art. 134,CLT). Assim, desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um. Ainda, a Lei 13.467/17, art. 134, § 3º, CLT, estatui que é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Estas regras de parcelamentos das férias são compatíveis para aplicação aos marítimos.

A férias dos marítimos são tratadas nos artigos 150 a 152 da Consolidação. O art. 150, da Consolidação, assegura a portabilidade das férias, e dispõe que: “O tripulante que, por determinação do armador, for transferido para o serviço de outro, terá computado, para o efeito de gozo de férias, o tempo de serviço prestado ao primeiro, ficando obrigado a concedê-las o armador em cujo serviço ele se encontra na época de gozá-las.”

Quanto à iniciativa o § 1º, do artigo 150, da Consolidação, diz que “As férias poderão ser concedidas, a pedido dos interessados e com aquiescência do armador, parceladamente, nos portos de escala de grande estadia do navio, aos tripulantes ali residentes”. Será considerada grande estadia a permanência no porto por prazo

excedente de 6 (seis) dias (§ 2º).

Assim, os embarcadiços, para gozarem férias nas condições citadas, deverão pedi-las, por escrito, ao armador, antes do início da viagem, no porto de registro ou armação (§ 3º). No término das férias, o tripulante deve se apresentar ao armador, que deverá designá-lo para qualquer de suas embarcações ou o adir a algum dos seus serviços terrestres, respeitadas a condição pessoal e a remuneração (§ 4º).

O gozo das férias, por iniciar ou iniciada, poderá ser suspenso pelo empregador em caso de necessidade determinada pelo interesse público, e comprovada pela autoridade competente, ressalvado ao tripulante o direito ao respectivo gozo posteriormente (§ 5º). O artigo 152, da Consolidação, assegura o direito de remuneração do tripulante no gozo de férias, acrescida da importância correspondente à etapa que estiver vencendo, o que confere à alimentação a natureza salarial.

O empregado marítimo que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço, tem direito a férias proporcionais (Súmula 261/TST). O direito a férias proporcionais é assegurado pela Convenção nº 132 (art. 2º), vigente desde 1999, que embora exclua, expressamente, o marítimo da sua incidência, mister se faz lembrar que a Convenção nº 146 (art. 4º), em matéria de férias do marítimo, comanda a aplicação da norma mais favorável, oriunda da lei ou da negociação coletiva de trabalho.

## 11. Conclusão

A legislação do trabalho marítimo é pulverizada, no plano internacional e nacional, e se confunde com a legislação do tráfego marítimo, o que dificulta a aplicação e fiscalização da legislação trabalhista. Ainda, as características multinacionais das atividades econômicas empreendidas dos empregadores, dificultam a proteção do trabalhador marítimo, dada as polêmicas sobre a existência ou ausência de tratados internacionais. Muitos países não são signatários das normas internacionais. Sem contar os aspectos da jurisdição internacional.

A posmodernidade reclama a efetivação dos direitos fundamentais e sociais e de acesso a justiça, reconhecidos em normas internacionais de proteção ao trabalho, independente da nacionalidade ou do local da prestação de serviços (Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 e Convenção nº 185, ambas da OIT). Nesse diapasão, mister se faz o desapego ao princípio da territorialidade, enclavado no Código de Bustamente, de 1928 (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana), ratificado pelo Brasil, que fundamentou a edição da hoje revogada Súmula 207/TST, para dar lugar a adoção aos princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica, e princípio do centro de gravidade da relação jurídica, denominado no direito norte-americano, *most significant relationship*, que comanda a aplicação do Direito que tenha uma ligação mais forte com o caso concreto. Deste modo, a empresa

contratante é responsável pelo contrato de trabalho do empregado marítimo e deverá assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços, a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

A Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006) exige que todo navio possua uma cópia da norma internacional. Portanto, deve ser a responsabilidade estatal analisada de acordo com o direito positivo interno, que determina à autoridade competente o dever de fiscalizar e punir aqueles violam as normas que regem o Tráfego Marítimo e que regem o Direito do Trabalho.

## 16. Bibliografia

ACCIOLY, Hildebrando, NASCIMENTO E SILVA, G. E., e CASELLA, Paulo Borba, Manual de Direito Internacional Público, São Paulo: Saraiva, 2009.

ANJOS, J. Haroldo e GOMES, Carlos Rubens Caminha, Curso de Direito Marítimo, Rio de Janeiro: Renovar, 1992.

ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr: 1998.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira, Direito do Mar, Belo Horizonte: Imprensa da UFMG, 1979.

BREAU, Susan, International Law, Oxford: Oxford University Press, 2009.

CANELLAS, Ana Maria. Os Trabalhadores marítimos. Site da Federação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários e Afins - FNTTAA, 2017. Disponível em: < <http://fnttaa.org.br/website/aquaviarios-navegacoes/mais-2/322-os-trabalhadores-maritimos> >. Acesso em: 16 set. 2018.

CARRION, Valentin, Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 32ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CARVALHO, Francisco Edivar. Trabalho marítimo à luz do Direito do Trabalho. Jus.com.br, 2010. Disponível em: < <https://jus.com.br/imprimir/17091/trabalho-maritimo-a-luz-do-direito-do-trabalho> >. Acesso em: 16 set. 2018.

CASTO JUNIOR, Osvaldo Agripino de, Direito marítimo, regulação e desenvolvimento. Belo Horizonte: Editora Forum, 2011.

CASTRO JUNIOR, Osvaldo Agripino de (Coord.) Direito marítimo: temas atuais. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

CASTRO, Luiz Augusto de Araujo, O Brasil e o Novo Direito do Mar: Mar Territorial e Zona Econômica Exclusiva, Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 1989.

CREMONEZE, Paulo Henrique. Prática de direito marítimo: o contrato de transporte marítimo e a responsabilidade civil do transportador. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

DUARTE NETO, Pedro. A autoridade marítima e a lei de segurança do tráfego aquaviário. In: CASTRO JUNIOR, Osvaldo Agripino (Org.). Direito marítimo made in Brasil. São Paulo: Lex, 2007.

GUEDES, Armando M. Marques, Direito do Mar, Coimbra: Coimbra Editora, 1998.

JESUS, Wagner Rangel de. O que você precisa saber sobre o direito do trabalho marítimo para melhor usufruir seus direitos. Estudos Aduaneiros, 2016. Disponível em: < <https://estudosaduaneros.com/direito-do-trabalho-maritimo/> >. Acesso em: 15 Jul. 2019.

MARTINS, Eliane Octaviano. Curso de direito marítimo. 3. ed. São Paulo: Manole, 2008. v. 1.

MATTOS, Adherbal Meira, O Novo Direito do Mar, Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira, Curso de Direito Internacional Público, 5º ed. rev., São Paulo, Revista dos Tribunais: 2011.

MONTEIRO, Alice de Barros. Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho, São Paulo: LTr, 2008.

REZEK, José Francisco, Direito internacional público: curso elementar, 9ª ed. rev., São Paulo: Saraiva, 2002

TRINDADE, Washington Luiz da, Compêndio de Direito do Trabalho Marítimo, Portuário e Pesqueiro, Rio de Janeiro, Forense: 1983.

VARELLA, Marcelo D. Direito Internacional Público, São Paulo: Saraiva, 2009.

Artigo publicado originalmente na Revista Eletrônica do TRT-PR, n.81, agosto 2019.

---

# O DIREITO DA INTEGRAÇÃO E O MERCOSUL

**Gerson de Oliveira Costa Filho**

## 1 INTRODUÇÃO

Com a globalização e as constantes necessidades dos países em expandir o seu comércio, ao longo dos tempos, surgiram blocos econômicos visando à integração entre os seus membros.

O Direito da Integração, desdobramento do Direito Internacional Público, pressupõe fases para que os países concretizem um mercado econômico recíproco, com o estabelecimento de vantagens, assim efetivadas por meio da transferência dos poderes soberanos dos Estados Partes a uma entidade supranacional.

Tem-se, desta forma, as fases de integração tais como a zona de livre comércio, união aduaneira, mercado comum, união econômica e integração econômica total.

Dentre os diversos blocos econômicos surgidos no mundo temos o Mercado Comum do Sul – MERCOSUL, integrado pelos países da Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, fundado no Tratado de Assunção, de 26 de março de 1991, cuja origem, formação, associações por parte de outros membros serão enfocados no presente trabalho.

Serão ainda destacadas peculiaridades inerentes a este bloco econômico.

## 2 O DIREITO DA INTEGRAÇÃO

O Direito da Integração surge como parte do Direito Internacional Público, regido por tratados e convenções assinados pelos Estados Partes que passam a vigorar no âmbito de cada parte soberana quando atendidas as exigências internas.

Segundo Celli Júnior (2006) “o conceito de integração sempre foi dinâmico e relacionado a um determinado contexto, político, econômico e social. Sua complexidade deriva do fato de que não pode ser visto exclusivamente sob o prisma econômico ou jurídico”.

---

Gerson de Oliveira Costa Filho

Desembargador Federal do Trabalho. Membro da Academia Maranhense de Letras Jurídicas. Vice-Presidente do COLEPRECOR

Nesse contexto, a integração entre os países perpassa ainda por questões de ordem sociais, tais como política, religiosa e cultural, bem como em razão de suas posições geográficas, uma vez que os Estados buscam estreitar os seus relacionamentos no âmbito internacional em razão de suas afinidades.

Assim, o Direito da Integração pode ser definido como um desdobramento do Direito Internacional Público Clássico, em decorrência da celebração de tratados internacionais entre Estado soberanos, que, por diversas razões, criam uma zona econômica privilegiada entre os seus integrantes (SILVA, 2007).

A integração econômica pressupõe assim a reunião de países no intuito de estabelecer vantagens com a criação de um mercado recíproco por meio da transferência de seus poderes a uma entidade supranacional.

As fases de integração econômica entre os países são dispostas em zona de livre comércio, união aduaneira, mercado comum, união econômica e integração econômica total.

Na categoria de formação da zona de livre comércio os países partes acordam retirar limitações relativas ao comércio de bens e tarifárias, cujos impostos antes cobrados para fins de importação são suprimidos. Celli Júnior (2006) ensina que se trata, pois, de “um acordo jurídico comercial que deve abranger o essencial do comércio.” E continua o citado autor explanando sobre a zona de livre comércio:

Os Estados participantes obrigam-se a, gradual e progressivamente, suprimir os entraves aduaneiros e outras restrições quantitativas existentes, empregando, para tanto, o mecanismo de desgravamentos negociados ou de desgravamentos automáticos, segundo um calendário predeterminado. O Tratado que cria a Zona de Livre-Comércio estabelece, assim, as condições, os prazos e os mecanismos do processo de liberação comercial, sua estrutura institucional – geralmente composta de órgãos intergovernamentais – bem como um sistema de solução de controvérsias.

Estas medidas podem ser vistas, a título de exemplificação, no caso do Brasil e Argentina, por ocasião da Execução do Programa de Integração e Cooperação Econômica (em 23/08/89), decorrente da assinatura da Ata para a Integração Brasileiro-Argentina em 29/07/86, onde restaram fixadas, para a expansão do comércio, as concessões de forma recíproca em relação aos produtos: lúpulo em pellets; erva-cidreira, a granel; e sementes de aipo, a granel.

A união aduaneira é marcada por uma uniformização da política econômica dos estados celebrantes, cabendo aos mesmos abdicar de normas que caracterizam a sua soberania, viabilizando esta política comum. Os países sujeitam-se, desta forma,

a adotarem uma tarifa aduaneira igualitária - tarifa externa comum - para os casos de importação de produtos provenientes de áreas distintas. Permite-se ainda uma livre circulação interna de produtos e serviços.

Pode-se citar como exemplo de união aduaneira, a União Européia antes da consolidação do Tratado de Maastricht (Holanda) ou Tratado da União Européia, de 7 de fevereiro de 1992, acordo que deu início ao processo de unificação na Europa.

Com efeito, a zona de livre comércio e a união aduaneira diferem-se em relação à política econômica adotada entre os membros do grupo e entre os países não associados. Na primeira, os membros do grupo abolem as barreiras comerciais e tarifárias existentes entre si e, na segunda forma de integração, o grupo pactua uma tarifa aduaneira única a ser aplicada por todos seus membros aos países não pactuantes.

O mercado comum configura-se como uma etapa mais complexa do processo de integração econômica, pois estabelece a livre circulação dos fatores produtivos, quais sejam, o trabalho e o capital, bem como deve estar presente a livre concorrência. Cabe destacar acerca desta categoria de integração que:

Os Estados-membros não somente acordam em suprimir as restrições tarifárias, não-tarifárias e quantitativas ao comércio recíproco, como também os obstáculos que dificultam o livre movimento dos fatores de produção, capital e trabalho, o que deverá resultar na liberdade de estabelecimento e na livre prestação de serviços. Caracteriza-se, pois, o mercado comum pela livre circulação de bens ou mercadorias (eliminação de restrições tarifárias, não tarifárias e quantitativas e estabelecimento de tarifa exterior comum e política comercial comum); de pessoas (qualquer cidadão em um Estado-membro poderá circular nos demais Estados-membros, com o direito de investir, de residir e exercer uma profissão); de serviços (liberdade de estabelecimento e livre prestação de serviços); e de capital (eliminação de restrições aos movimentos de capitais entre Estados-membros). (CELLI JÚNIOR, 2006).

Exemplo de mercado comum é a União Européia, inicialmente chamada de Comunidade Econômica Européia, que passou a esse nível de integração com a celebração do já mencionado Tratado de Maastricht.

A união econômica e monetária se caracteriza pela adoção de uma política monetária uniforme conduzida por um banco centralizador e de uma moeda única entre os países membros, desde que já esteja consolidada a fase de mercado comum.

A União Européia em sua fase final do processo de integração consolidou o euro como a moeda única, de livre circulação. Fundada inicialmente, em 1958, pelos países da Alemanha, Bélgica, França, Itália e Países Baixos, atualmente conta com 27 membros, dos quais, além dos já citados, a Estônia, Irlanda, Grécia, Espanha, Chipre, Luxemburgo, Malta, Áustria, Portugal, Eslovênia, Eslováquia e Finlândia utilizam o euro.



Já os países Bulgária, República Checa, Dinamarca, Letônia, Lituânia, Hungria, Polônia, Romênia, Suécia e Reino Unido não aderiram à moeda única, utilizando-se ainda de moeda própria.

Dentre os principais blocos econômicos existentes temos na Europa a União Européia, assim considerado o maior de todos, constituído dos países já descritos.

Nas Américas temos:

O NAFTA - Acordo de Livre Comércio da América do Norte, constituído pelo Canadá, Estados Unidos da América e México.

A ALCA – Área de Livre Comércio das Américas, ainda pendente de concretização em suas negociações, integrado por Antigua e Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belize, Bolívia, Brasil, Canadá, Chile, Colômbia, Costa Rica, Dominica, El Salvador, Equador, Estados Unidos da América, Granada, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Santa Lúcia, São Cristóvão e Neves, São Vicente e Granadinas, Suriname, Trinidad e Tobago, Uruguai e Venezuela.

O MERCOSUL – Mercado Comum do Sul formado pela Argentina, Brasil, Uruguai, Paraguai e Venezuela. A ALADI – Associação Latino-Americana de Integração, em que são países signatários: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Cuba, Equador, México, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela.

A CAN – Comunidade Andina, antigo Pacto Andino, formado por Bolívia, Colômbia, Equador, Peru e Venezuela. A CARICOM – Comunidade e Mercado Comum do Caribe, cujos membros são Antigua e Barbuda, Bahamas, Barbados, Belize, Dominica, Granada, Guiana, Haiti, Jamaica, Montserrat, Santa Lúcia, São Cristóvão e Neves, São Vicente e Granadinas, Suriname e Trinidad e Tobago. O MCCA – Mercado Comum Centro Americano, constituído pela Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras e Nicarágua.

A UNASUL – União de Nações Sul-Americanas, cujo tratado foi ratificado pelos países da Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Equador, Guiana, Peru, Suriname, Uruguai e Venezuela.

Na Ásia, temos a ASEAN – Associação das Nações do Sudeste Asiático formado pela Indonésia, Malásia, Filipinas, Cingapura e Tailândia, Brunei, Vietnã, Mianmar, Laos e Camboja. A APEC – Associação de Cooperação Econômica da Ásia e do Pacífico, sendo seus membros os países da Austrália, Brunei, Darussalam, Canadá, Indonésia, Japão, Malásia, Nova Zelândia, Filipinas, Cingapura, Coreia do Sul, Tailândia e Estados Unidos da América, China, Hong Kong (China), Taiwan, México, Papua Nova Guiné, Chile, Peru, Rússia e Vietnã. A CEI – Comunidade dos Estados Independentes constituída pela Armênia, Belarus, Cazaquistão, Federação Russa, Moldávia, Quirquístão, Tadjik-

quistão, Turcomenistão, Ucrânia, Uzbequestão, Geórgia e Azerbaidjão. Tigres Asiáticos formado por Hong Kong, Coréia do Sul, Singapura e Taiwan.

Na África encontra-se a SADC - Comunidade da África Meridional para o Desenvolvimento formada por Angola, África do Sul, Botsuana, Lesoto, Malauí, Maurício, Moçambique, Namíbia, República Democrática do Congo, Seicheles, Suazilândia, Tanzânia, Zâmbia e Zimbábue.

### **3 O MERCOSUL**

#### **3.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A FORMAÇÃO DO MERCOSUL**

O intuito de integração entre os países da América Latina começou a ser proposto em 1980, quando assinado o Tratado de Montevidéu, entre os países da Argentina, Bolívia, Brasil, Colômbia, Chile, Equador, México, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela, momento, também, em que foi criada a Associação Latino Americana de Integração – ALADI, com sede na cidade de Montevidéu, em substituição à Associação Latino Americana de Livre Comércio – ALALC.

Em 1985 o Brasil e Argentina firmaram a Declaração de Iguazu, acordo inicial que serviu de base para a cooperação e integração destes países, tendo na oportunidade ocorrido a inauguração da ponte que liga a cidade de Porto Meira, no Brasil, à cidade de Puerto Iguazú, na Argentina, denominada Ponte Presidente Tancredo Neves, acontecimento no qual os então Presidentes José Sarney e Raúl Ricardo Alfonsín, consideraram como o “elo de união real e simbólico entre as duas Nações.”

O Brasil e a Argentina ante as suas recorrentes relação comerciais ao longo dos tempos, por meio do Programa de Integração e Cooperação Econômica – PICE, firmado por ambos os países em 29 de julho de 1986, teve por intuito a criação de um espaço econômico comum e, via de consequência, fomentar o comércio bilateral de setores determinados.

Em 29 de novembro de 1988 o Brasil e a Argentina celebraram o Tratado de Integração, Cooperação e Desenvolvimento, cuja finalidade precípua era implementar no prazo de dez anos um espaço econômico comum. Este se daria pela liberação integral do intercâmbio recíproco, com a eliminação da política tarifária ao comércio de bens e serviços.

O referido Tratado foi internalizado no Brasil pelo Decreto nº 98.177, de 22 de setembro de 1989 (Promulga o Tratado de Integração, Cooperação e Desenvolvimento, entre a República Federativa do Brasil e a República Argentina), no qual cabe destacar os seus objetivos e princípios:

ARTIGO I

O objetivo final do presente Tratado è a consolidação do processo de integração e cooperação econômica entre a República Federativa do Brasil e a República Argentina.

Os territórios dos dois países integrarão um espaço econômico comum, de acordo com os procedimentos e os estabelecidos no presente Tratado

ARTIGO 2

O presente Tratado e os Acordos específicos dele decorrentes serão aplicados segundo os princípios de gradualismo, flexibilidade, equilíbrio e simetria, para permitir a progressiva adaptação dos habitantes e das empresas de cada Estado-Parte às novas condições de concorrência e de legislação econômica.

Passaram então os países celebrantes à execução do programa, tendo, em 23 de agosto de 1989, a Comissão de Execução, estabelecido protocolos sobre os bens de capital, a expansão do comércio, energia, cooperação aeronáutica, transporte terrestre, cooperação nuclear, indústria de alimentos, região fronteira, planejamento econômico e social.

Brasil e Argentina, por meio de seus então Presidentes Fernando Collor de Melo e Carlos Saul Menem, respectivamente, em 06 de julho de 1990 assinaram a Ata de Buenos Aires, documento no qual foi fixada a data de 31/12/1994 para a criação definitiva do mercado comum a reger as suas relações comerciais. Em agosto de 1990 o Paraguai e o Uruguai passaram a participar do processo de integração.

Em 20 de dezembro de 1990 foi assinado o Acordo de Complementação Econômica nº 14 firmado no âmbito da ALADI entre Brasil e Argentina, que absorveu os protocolos celebrados em 1989, considerando a conveniência de implementar através de um mecanismo amplo a remoção de todas as barreiras tarifárias e não-tarifárias ao intercâmbio recíproco de mercadorias, pactuada através de diferentes acordos de alcance parcial segundo as diferentes modalidades previstas pelo Tratado de Montevideu, restou subscrito um Acordo Parcial de Complementação Econômica segundo disposto no Tratado de Montevideu e na Resolução nº 2 do Conselho de Ministros da Associação, acordo regido pelas normas do mencionado Tratado e da resolução mencionados, no que forem aplicáveis, e pelas seguintes disposições nele contidas.

Em seguida, sobreveio o marco histórico para o processo de integração entre os países da América Latina com a assinatura do Tratado de Assunção, ocorrido em 26 de março de 1991, no qual os Presidentes da Argentina, Brasil, Uruguai e Paraguai ratificaram a criação do Mercado Comum do Sul, sob os seguintes fundamentos<sup>1</sup>: necessidade de ampliação das atuais dimensões de seus mercados nacionais,

---

1 Tratado de Assunção. Disponível em <http://www.mercosul.gov.br/tratados-e-protocolos/>

através da integração, como condição fundamental para acelerar seus processos de desenvolvimento econômico com justiça social; alcance dos objetivos mediante o aproveitamento mais eficaz dos recursos disponíveis, a preservação do meio ambiente, o melhoramento das interconexões físicas, a coordenação de políticas macroeconômica da complementação dos diferentes setores da economia, com base nos princípios de gradualidade, flexibilidade e equilíbrio; a importância de lograr uma adequada inserção internacional para seus países; e a necessidade de promover o desenvolvimento científico e tecnológico dos Estados Partes e de modernizar suas economias para ampliar a oferta e a qualidade dos bens de serviço disponíveis, a fim de melhorar as condições de vida de seus habitantes.

Na data de 17 de dezembro de 1994 ocorreu a assinatura do protocolo de Ouro Preto, momento a partir do qual o MERCOSUL obteve personalidade jurídica de direito internacional e foram definidas as suas bases institucionais, com a criação de órgão e a eles atribuídas as atividades a serem desempenhadas.

A partir de 1º de janeiro de 1995, conforme disposto na Ata de Buenos Aires, a zona de livre comércio converte-se uma união aduaneira, o que possibilitou a cobrança, entre os países signatários, da cobrança de mesmas alíquotas nas importações.

Já em 25 de junho de 1996, na X Reunião da Cúpula do MERCOSUL, corrida na cidade de San Luís, Argentina, o Chile aderiu ao MERCOSUL, na condição de membro associado – Acordo de Complementação Econômica MERCOSUL – Chile. A Bolívia associou-se em 17 de dezembro de 1996, em Fortaleza – Brasil, por ocasião da XI Reunião da CÚPULA.

Na reunião do Conselho do Mercado Comum ocorrida em 24 de julho de 1998, na cidade de Ushuaia, Argentina, foi firmado entre os Estados Partes o Protocolo sobre Compromisso Democrático no MERCOSUL, Bolívia e Chile, no qual ficou acordada que a plena vigência das instituições democráticas é condição essencial para o desenvolvimento dos processos de integração entre os Estados Partes. Em 10 de dezembro de 1998 foi assinada a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, em razão de serem os signatários membros da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificando assim as convenções que garantem os direitos essenciais dos trabalhadores.

No ano de 2000 diversas reuniões foram realizadas no intuito de relançar o MERCOSUL, por intermédio de cooperação bilateral entre Brasil e Argentina nas esferas político-diplomática, comercial, de coordenação macroeconômica e de segurança, o que culminou com a emissão de decisões do Conselho do Mercado Comum, em 29 de junho de 2000, sobre diversos aspectos, para sua consecução, em especial reforçar a união

.....  
tratado-de-assuncao-1 Consulta em 26.03.2012.

aduaneira.

Por conseguinte, para implementar as fases do processo de construção do Mercado Comum, em reunião ocorrida no Brasil, na cidade de Florianópolis, em 15 de dezembro de 2000, foi celebrada a Declaração Presidencial sobre Convergência Macroeconômica, foram aprovadas as metas e mecanismos de convergência macroeconômica.

Por meio do Protocolo de Olivos, celebrado em 18 de fevereiro de 2002, visando regulamentar a solução de controvérsia entre os Estados Membros, foi criado o Tribunal Permanente de Revisão do MERCOSUL, definindo-se o seu alcance e os seus procedimentos.

O Peru em agosto de 2003 se associou por meio do Acordo de Complementação Econômica entre o MERCOSUL e o Peru. Em dezembro do mesmo ano foi criada a Comissão de Representantes Permanentes do MERCOSUL, com sede em Montevideu. No ano seguinte, a Colômbia, o Equador e a Venezuela passaram a fazer parte do Mercado Comum - Acordo de Complementação Econômica MERCOSUL - Colômbia, Equador e Venezuela.

Estabelecidas novas negociações no ano de 2004, estas originaram a Declaração de Cuzco - Peru, firmada em 08 de dezembro, pelos 12 países da América Latina, com a criação da Comunidade Sul-Americana de Nações - CSN e o início da formação de um novo bloco de integração, que uniria o MERCOSUL e o Pacto Andino, formando, desta forma, uma zona de livre comércio continental.

Nos dias 15 e 16 de dezembro de 2004 durante a Reunião da Cúpula de Presidentes do MERCOSUL foi instituído o Fundo para Convergência Estrutural e Fortalecimento Institucional do MERCOSUL - FOCEM para aprofundar o processo de integração do Cone-Sul e financiar programas de melhoria das economias das regiões menos desenvolvidas.

No ano de 2004, por meio do Acordo de Complementação Econômica nº 59/04 a Colômbia, Equador e Venezuela formalizaram sua integração ao bloco econômico.

O Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai, em 09 de dezembro de 2005, quando realizada a reunião da Cúpula de Presidentes, aprovou a constituição do Parlamento do MERCOSUL, órgão de representação dos seus povos, com os seguintes propósitos (art. 2º):

1. Representar os povos do MERCOSUL, respeitando sua pluralidade ideológica e política.
2. Assumir a promoção e defesa permanente da democracia, da liberdade e da paz.
3. Promover o desenvolvimento sustentável da região com justiça social e respeito à diversidade cultural de suas populações.

4. Garantir a participação dos atores da sociedade civil no processo de integração.
5. Estimular a formação de uma consciência coletiva de valores cidadãos e comunitários para a integração.
6. Contribuir para consolidar a integração latino-americana mediante o aprofundamento e ampliação do MERCOSUL.
7. Promover a solidariedade e a cooperação regional e internacional.

A Venezuela em 04 de julho de 2006 ratificou o protocolo de entrada no Mercado Comum do Sul. Segundo MENEZES (2006) a adesão da Venezuela foi considerada um fato histórico pelos membros do bloco, passando as economias do MERCOSUL a representar 75% do PIB da América do Sul, o que impulsiona o MERCOSUL a sair da condição de ser um bloco sub-regional para adquirir características de dimensões continentais.

Em 7 de maio de 2007 foi realizada a inauguração oficial das sessões do Parlamento do MERCOSUL em Montevideu. Ainda em 2007, Israel e MERCOSUL iniciaram suas negociações para firmarem o Tratado de Livre Comércio, o que foi ratificado em 2009, visando “estabelecer uma área de livre comércio entre as Partes através da remoção de barreiras comerciais” e “declarar sua disposição de explorar outras possibilidades para estender suas relações econômicas a outras áreas não cobertas por este Acordo”.

Em 2009, o Brasil, por meio do Decreto nº 6.903, de 20 de julho de 2009 colocou em vigor o Acordo de Complementação Econômica nº 62, firmado entre os Estados Parte do MERCOSUL e o Governo da República de Cuba.

No ano de 2010 foi a vez do Egito, durante a reunião da cúpula do MERCOSUL e associados, em San Juan - Argentina, firmar o Tratado de Livre Comércio. Segundo o Ministério das Relações Exteriores do Brasil<sup>2</sup>: “O Acordo com o Egito vem ampliar entendimentos com parceiros no Oriente Médio e no mundo árabe. Além do ALC MERCOSUL - Israel, já vigente, estão em curso negociações comerciais com a Jordânia, com o Marrocos e com os países do Conselho de Cooperação do Golfo (Arábia Saudita, Bareine, Catar, Emirados Árabes Unidos, Kuaite, Omã).

O MERCOSUL e o México em 2011 firmaram um Acordo de Cooperação objetivando o livre comércio no setor automotivo. Ainda em 2011 o Ministério das Relações Exteriores do Brasil divulgou notícia acerca do interesse da Nova Zelândia em firmar acordo de livre comércio. Vejamos trecho da nota:

A Nova Zelândia quer discutir com o governo brasileiro a possibilidade de um acordo de livre comércio com o Mercosul. O tema será tratado por uma comitiva

---

2 Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Nota 491. Acordo de Livre Comércio MERCOSUL – Egito. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/sala-de-imprensa/notas-a-imprensa/acordo-de-livre-comercio-mercosul-egito>>. Consulta em 03.04.2012.

de parlamentares neozelandeses que se reúne hoje com congressistas em Brasília. A aproximação faz parte de uma estratégia do pequeno país do Pacífico (de apenas 4,2 milhões de habitantes) de ampliar o comércio com economias emergentes.

[...]

Segundo Smith, a Nova Zelândia deu os primeiros passos em direção ao Mercosul há um ano. O ministro das Relações Exteriores esteve há alguns meses no Brasil para tratar do tema. “Nosso comércio cresce muito com os países com os quais já temos tratados de livre comércio. Os dois lados ganham. O Brasil poderia exportar manufatura e também ter acesso a uma ampla gama mercados com os quais a Nova Zelândia já tem tratados de livre comércio”, disse Smith. Em 2010, o Brasil exportou US\$ 46 milhões, principalmente produtos primários. Além do comércio, Smith diz que um acordo abriria caminho também para um incremento no fluxo de investimentos e do setor de serviços.”<sup>3</sup>

Por conseguinte, observa-se que o MERCOSUL ao longo dos anos vem implementando e aumentando a sua atuação junto a outros países.

### 3.2 PECULIARIDADES DO MERCADO COMUM DO SUL

O MERCOSUL é então um bloco econômico formado pelos países da Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai fundado no Tratado de Assunção. Encontra-se em processo de adesão na condição de membro o Estado da Venezuela. São partes associadas a Bolívia, o Chile, a Colômbia, o Equador e o Peru.

Sua capital é Montevideú, no Uruguai e os idiomas adotados como oficiais são o castelhano, o guarani e o português.

Tem como objetivo “a constituição de um mercado comum, que implica, além da consecução de uma zona de livre-comércio e também de uma união aduaneira, a implementação das cinco liberdades com a dinamização interna do bloco.” (Menezes, 2006)

Visando implementar a divulgação do bloco econômico, o Conselho do Mercado Comum aprovou a Decisão nº 17/2002, considerando símbolos: o nome Mercado Comum do Sul, a sigla MERCOSUL e a sua bandeira, constituída do emblema (estrelas do Cruzeiro do Sul) sobre retângulo de fundo branco na proporção da pauta de construção. Destaca-se:

---

3 Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Nova Zelândia quer tratado de livre comércio com o MERCOSUL. Disponível em < <http://www.itamaraty.gov.br/sala-de-imprensa/selecao-diaria-de-noticias/midias-nacionais/brasil/valor-economico/2011/05/24/nova-zelandia-quer-tratado-de-livre-comercio-com>> Consulta em 03.04.2012.



A sua estrutura institucional foi assim estipulada, consoante se depreende do seu organograma:

Conselho do Mercado Comum – órgão superior de decisão (que engloba os Ministros e os Grupos; este compondo ainda a Comissão de Representantes Permanentes do MERCOSUL, a Comissão de Coordenação de Ministros de Assuntos Sociais do MERCOSUL, Foro de Consulta e Concentração Política e a Reunião de Altas Autoridades na Área de Direitos Humanos);

Grupo Mercado Comum – responsável pelo processo de integração - constituído de Subgrupos de Trabalho, Reuniões Especializadas e Grupos Ad Hoc. Há ainda o Instituto MERCOSUL de Formação; Observatório da Democracia do MERCOSUL; Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL; Foro Consultivo de Municípios, Estados Federados; Províncias e Departamentos; Grupos de Contratações Públicas, de Integração Produtiva, Serviços e Assuntos Orçamentários; Comissão Sócio-Laboral; e Comitês Automotivo e de Cooperação Técnica.

Comissão de Comércio do MERCOSUL – responsável pela aplicação dos instrumentos de política comercial entre os países membros e entre terceiros - composto pelos Comitês Técnicos: Tarifas, Nomenclatura e Classificação de Mercadorias; Assuntos Aduaneiros; Normas e Disciplinas Comerciais; Políticas Públicas que Distorcem a Competitividade; Defesa da Concorrência; Estatísticas de Comércio Exterior; Defesa do Consumidor; e Comitê de Defesa Comercial de Salvaguardas.

Parlamento do MERCOSUL, Foro Consultivo Econômico-Social, Secretária do MERCOSUL, Tribunal Permanente de Revisão do MERCOSUL, Tribunal Administrativo Trabalhista e o Centro MERCOSUL de Promoção do Estado de Direito.

O Mercado Comum do Sul tem ainda nítidos objetivos políticos, sociais e culturais.

Pode-se destacar o Programa MERCOSUL Social e Participativo instituído pelo Decreto nº 6.594, de 6 de outubro de 2008. Seu objetivo foi “promover a interlocução entre o Governo Federal e as organizações da sociedade civil sobre as políticas públicas para o Mercado Comum do Sul - MERCOSUL.”

São disposições do Decreto quanto à sua finalidade (incisos do art. 2º):

I - divulgar as políticas, prioridades, propostas em negociação e outras iniciativas do



Governo brasileiro relacionadas ao MERCOSUL;

II - fomentar discussões no campo político, social, cultural, econômico, financeiro e comercial que envolvam aspectos relacionados ao MERCOSUL;

III - encaminhar propostas e sugestões que lograrem consenso, no âmbito das discussões realizadas com as organizações da sociedade civil, ao Conselho do Mercado Comum e ao Grupo do Mercado Comum do MERCOSUL.

Restou criado o Conselho Brasileiro do MERCOSUL Social e Participativo com as atribuições de divulgar as políticas, prioridade, propostas em negociação e outras iniciativas do governo brasileiro; fomentar as discussões no campo político, social, cultural, econômico, financeiro e comercial, ambas em razão dos aspectos relacionados ao MERCOSUL e à integração sul-americana; e encaminhar ao Conselho do Mercado Comum e ao Grupo Mercado Comum propostas que obtiverem consenso nas discussões efetivadas com as organizações sociais, conforme descrito no exemplar MERCOSUL Social e Participativo – Construindo o MERCOSUL dos Povos com Democracia e Cidadania<sup>4</sup>.

No âmbito cultural cabe citar o Projeto de Valorização da Cultura Mbyá-Guarani, cujos objetivos traçados na reunião realizada em São Miguel das Missões no Rio Grande do Sul em setembro de 2007 foram fortalecer a identidade Guarani na América do Sul, integrar e articular políticas públicas nas áreas da educação, saúde, meio ambiente e produção sustentável para a melhoria do povo Guarani e promover a proteção e a detenção exclusiva de seus conhecimentos e saberes culturais.

Na seara do conhecimento foi implantado o MERCOSUL Educacional (MERCOSUL Educativo), que originou os projetos “Caminhos do MERCOSUL” com o objetivo de promover, entre jovens, uma consciência favorável à integração regional por meio de uma experiência formativa na qual os participantes além de ampliarem seus conhecimentos, desenvolvem uma vivência que permita valorar a identidade regional respeitando a diversidade cultural. Pode-se citar ainda o “Projeto Escolas Bilíngues de Fronteira”, cujo intuito é a promoção da integração do MERCOSUL Educacional com a implementação da educação bilíngue no ensino fundamental voltado para alunos de escolas públicas<sup>5</sup>.

Acrescente-se, por fim, que o MERCOSUL tem primado por intensificar a

---

4 Secretaria-Geral da Presidência da República, Ministério das Relações Exteriores e Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília, DF – maio de 2010. Disponível em < <http://www.mercosul.gov.br/mercosul-social-e-participativo/mercosul-volume2-final-maio20101-site.pdf>> Consulta em 03.04.2012.

5 \_\_\_\_\_ MERCOSUL Educacional. Disponível em < <http://www.sic.inep.gov.br/>> Consulta em 09.04.2012.

integração entre os países membros, buscando melhorias, além das já citadas, também nas áreas da saúde, meio ambiente, ciência e tecnologia.

#### 4 CONCLUSÃO

A integração econômica pressupõe a reunião de países no intuito de estabelecer vantagens com a criação de um mercado recíproco, cujo Direito da Integração caracteriza as etapas de integração em zona de livre comércio, união aduaneira, mercado comum, união econômica e integração econômica total.

A globalização e as constantes necessidades dos países em expandir o seu comércio, foram fatores preponderantes para a formação dos blocos econômicos visando à integração entre os seus membros, com a eliminação de barreiras comerciais e tarifárias, criação de uma tarifa aduaneira única, chegando-se à implantação de um mercado comum, onde há o estabelecimento da livre circulação dos fatores produtivos e a livre concorrência, até a fase de uma união econômica e monetária na qual há a adoção de uma política monetária uniforme conduzida por um banco centralizador e de uma moeda única entre os países membros, como ocorreu com a União Européia e a adoção do euro como a moeda única, de livre circulação.

Na América do Sul, o Brasil e a Argentina deram o passo inicial para a cooperação e integração com a celebração do Tratado de Integração, Cooperação e Desenvolvimento em 1988, e, posteriormente, com a assinatura do Tratado de Assunção pela Argentina, Brasil, Uruguai e Paraguai efetivou-se a criação do Mercado Comum do Sul – MERCOSUL.

O MERCOSUL tem ampliado a sua atuação, com a associação de outros países e constantes negociações com outros Estados, bem como vem buscando além da integração econômica, a política, social e cultural com o desenvolvimento de políticas públicas e, via de consequência, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos.

#### REFERÊNCIAS

ARGENTINA E BRASIL. **Tratado de Iguaçu**. Foz do Iguaçu, 30.11.1985.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 66, de 16 de novembro de 1981**. Aprova o texto do Tratado de Montevideu 1980, firmado pelos Plenipotenciários dos Governos da República Federativa do Brasil, da República Argentina, da República da Bolívia, da República da Colômbia, da República do Chile, da República do Equador, dos Estados Unidos Mexicanos, da República do Paraguai, da República do Peru, da República Oriental do Uruguai e da República da Venezuela, a 12 de agosto de 1980. Brasília, 18.11.1981.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 05.10.1988.

BRASIL. **Decreto nº 98.177, de 22 de setembro de 1989**. Promulga o Tratado de Integração, Cooperação e Desenvolvimento entre a República Federativa do Brasil e a República Argentina. Brasília, 25.09.1989.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 350, de 21 de novembro de 1991**. Promulga o Tratado para a Constituição de um Mercado Comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai (TRATADO MERCOSUL). Brasília, 22.11.1991.

BRASIL. **Decreto nº 60, de 15 de março de 1991**. Dispõe sobre a execução do Acordo de Complementação Econômica nº 14, entre o Brasil e a Argentina (ACE-14). Brasília, 18.03.1991.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 188, de 15 de dezembro de 1995**. Aprova o Texto do Protocolo Adicional Ao Tratado de Assunção Sobre a Estrutura Institucional do Mercosul - Protocolo de Ouro Preto - Assinado em Ouro Preto, Minas Gerais, em 17 de Dezembro de 1994. Brasília, 18.12.1995.

BRASIL. **Decreto nº 5.651, de 29 de dezembro de 2005**. Dispõe sobre a execução do Acordo de Complementação Econômica nº 58, bem como de seu Segundo Protocolo Adicional, entre os Governos da República Argentina, da República Federativa do Brasil, da República do Paraguai, da República Oriental do Uruguai, Estados Partes do MERCOSUL, e o Governo da República do Peru. Brasília, 30.12.2005.

BRASIL. **Decreto nº 5.361, de 31 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a execução do Acordo de Complementação Econômica nº 59, entre os Governos da República Argentina, da República Federativa do Brasil, da República do Paraguai, da República Oriental do Uruguai, Estados Partes do Mercosul, e os Governos da República da Colômbia, da República do Equador, da República Bolivariana da Venezuela, Países Membros da Comunidade Andina. Brasília, 1º.02.2005.

BRASIL. **Decreto nº 6.594, de 6 de outubro de 2008**. Institui o Programa Mercosul Social e Participativo. Brasília, 07.10.2008.

BRASIL. **Decreto nº 6.903, de 20 de julho de 2009**. Dispõe sobre a execução da Ata de

Retificação, de 30 de outubro de 2007, do Acordo de Complementação Econômica nº 62, entre os Governos da República Argentina, da República Federativa do Brasil, da República do Paraguai e da República Oriental do Uruguai, Estados Partes do MERCOSUL, e o Governo da República de Cuba. Brasília, 21.07.2009.

BRASIL. **Decreto nº 7.159, de 27 de abril de 2010.** Promulga o Acordo de Livre Comércio entre o Mercosul e o Estado de Israel, assinado em Montevideu, em 18 de dezembro de 2007. Brasília, 29.04.2010.

MERCADANTE, Araminta de Azevedo; CELLI JUNIOR, Umberto; ARAÚJO, Leandro Rocha de (Coord.). (2006). **Blocos econômicos e integração na América Latina, África e Ásia.** Curitiba: Juruá.

SILA, Roberto Luiz. (2007). **Direito Internacional Público.** São Paulo: Del Rey.

**PROCESSO nº 0000317-15.2019.5.09.0015 (ROT)**

**RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHADOR EM NAVIO DE CRUZEIRO. CONTRATAÇÃO EM SOLO BRASILEIRO, POR MEIO DE AGÊNCIA INTERMEDIADORA. TRABALHO EM ÁGUAS BRASILEIRAS E INTERNACIONAIS. APLICAÇÃO DA LEI BRASILEIRA.** Este Tribunal aprovou a Tese Jurídica prevalecente nº 92 fixando o seguinte entendimento: "Aplicável a legislação brasileira ao trabalhador que presta serviços em navios 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; 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." No caso em análise, restou comprovado pela prova oral que o reclamante prestou serviços tanto em águas internacionais quanto em águas nacionais, sendo que todos os procedimentos de contratação se deram por meio de empresa sediada no Brasil. Aplicável a legislação trabalhista brasileira ao caso concreto. Recurso da parte autora ao qual se dá provimento.

**RELATÓRIO**

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, procedentes da 15ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA, em que é recorrente J. V. D. F. R. e recorridas C. C. A. M. E. T. LTDA., C. C. SPA.

Com o propósito de auxiliar a identificação das referências realizadas no julgado, a remissão a decisões, petições e documentos corresponde à numeração de páginas obtida pela conversão dos autos para o formato PDF, em ordem crescente.

A parte autora manteve quatro contratos de trabalho, nos seguintes períodos: 01/12/2016 a 11/04/2017, 12/04/2017 a 04/06/2017, 30/11/2017 a 17/06/2018 e 12/10/2018 a 20/02/2019. A presente reclamatória foi ajuizada em 04/04/2019.

O acórdão de fls. 1474/1480, proferido no âmbito desta 3ª Turma, afastou o arquivamento do feito e determinou o retorno dos autos à origem para regular prosseguimento do feito.

Inconformada com a sentença de fls. 2585/2607, proferida pela Exma. Juíza do Trabalho KARINA AMARIZ PIRESem 07/04/2022, que rejeitou os pedidos, recorre a parte autora.

A parte autora J. V. D. F. R. , por meio do recurso ordinário de fls. 2611/2656, postula a reforma da sentença quanto aos itens: a) real empregadora do autor e grupo econômico - aplicação da lei brasileira e b) honorários de sucumbência.

Custas dispensadas.

Contrarrazões apresentadas pela parte ré às fls. 2662/2722.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos arts. 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos de admissibilidade, CONHEÇO do recurso ordinário interposto, assim como das respectivas contrarrazões.

### **MÉRITO**

Recurso da parte autora J. V. D. F. R.

Real empregadora do autor e grupo econômico - aplicação da lei brasileira

A sentença afastou a aplicação da Lei Brasileira na presente reclamatória trabalhista e, assim, julgou improcedentes todos os pedidos elaborados pela parte autora. Fez constar que o autor foi contratado pela empresa C. S. C. A. S. I. N.V. ("CSCS"), com sede em Gênova-Itália, que não compõe o polo passivo da ação, para trabalhar a bordo do navio C. D., registrado também em Gênova. A 1ª reclamada, C. C. A. M. E. T. LTDA., consta do polo passivo apenas para que seja reconhecida sua responsabilidade solidária em vista da existência de grupo econômico. Ainda que as tratativas de contratação tenham acontecido no Brasil, não foi aqui que os contratos de trabalho foram firmados, "visto que só estando com toda a documentação regular é que haverá a conclusão da contratação". O MPT "vem firmando Termos de Ajustamento de Condutas com as Rés, nos quais consta expressamente que seja observado as normas estabelecidas pelo MLC (Maritime Labour Convention), ou seja, a Convenção 186 da OIT".

O autor se insurge. Afirma que a empresa C. S. C. A. S. I. N.V. não possui sede no Brasil, o que a proibiria de explorar atividade mercantil em terra nacional, “sobretudo a contratação de pessoal e a exploração de serviços de navegação de cabotagem”. A vaga de emprego foi oferecida pelas empresas C. C. A. M. E. T. LTDA e C. C. SPA, que compõem o polo passivo. A testemunha ouvida nos autos confirmou que trabalhou em favor da empresa C. C. e que nunca ouviu falar na empresa C. S. . A empregadora, assim, foi a empresa C. C. . O fato de se tratar de contrato internacional de trabalho, firmado com “empresa jamais vista em território nacional (...) não pode se prestar a compreensão de que o vínculo de emprego ou a relação contratual se ativaría com apontada empresa, insiste, sem sede no Brasil”. As rés compõem o mesmo grupo econômico e a empresa e até mesmo a empresa C. S. C. A. S. I. N.V. faz parte do mesmo conglomerado empresarial, o C. C.. Requer seja reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, com a remessa dos autos ao Juízo de primeiro grau para apreciação dos demais pedidos. Sustenta que sua contratação se deu no Brasil, por meio de agência, o que atrai a aplicação da Lei Brasileira. A testemunha ouvida nos autos esclareceu que o contrato de trabalho é recebido por email e assinado no Brasil, sendo que as entrevistas são feitas virtualmente. Assim, a contratação - ou ao menos a pré-contratação - é feita no Brasil. Suscita o disposto no art. 435 do Código Civil. Não deve ser aplicada ao caso a Lei do Pavilhão, eis que as rés “têm sede no Brasil e contrataram, em território brasileiro, tripulante brasileiro para laborar em sua atividade fim, em águas nacionais, o que, em qualquer análise, atrai a incidência da aplicação da legislação brasileira ao presente caso”.

Analisa-se.

De início, cumpre destacar que a sentença já reconheceu a existência de grupo econômico entre as reclamadas, pelo que carece a parte autora de interesse recursal no particular.

Conforme já expôs a sentença, os documentos de fls. 26/35 e 1241/1258 revelam que o autor firmou contrato de trabalho com a empresa C. S. C. A. S. I. N.V., para trabalhar como ‘bar boy’ em 4 contratos temporários, de 01/12/2016 a 11/04/2017, 12/04/2017 a 04/06/2017, 30/11/2017 a 17/06/2018 e 12/10/2018 a 20/02/2019.

O autor afirmou, na peça de ingresso, que muito embora o contrato tenha sido formalmente firmado com a empresa S. C. S. NV e/ou C. S. C. A. S. I. N.V., atendeu oferta de vaga feita pela primeira reclamada C. C. A. M. E. T. LTDA., pelo que apontou

---

esta como sua empregadora direta e imediata.

Em contestação, a primeira reclamada disse que se trata de agência de turismo “que comercializa no Brasil pacotes turísticos de cruzeiros marítimos para a Armadora, tendo relação exclusiva com os consumidores brasileiros. Não há qualquer ingerência da C.T. no recrutamento, seleção, treinamento ou na rotina dos tripulantes brasileiros ou estrangeiros a bordo” (fl. 862)

Os depoimentos foram tomados por meio do sistema PJe Mídias.

O autor disse que firmou 4 contratos de trabalho. Disse que no primeiro embarcou na Europa, veio para o Brasil e desembarcou na Europa, no segundo embarcou e desembarcou na Europa, no terceiro embarcou no Brasil e desembarcou na Europa e no último embarcou na Europa e desembarcou no Brasil . Sempre foi “bar boy”. Ficou sabendo da vaga por meio de agência em anúncio na internet (ISMBR). Fez uma primeira entrevista com esta agência e a segunda entrevista foi direto com a primeira reclamada. Assinava o contrato no Brasil, retornando por email. A entrevista na C. C. foi feita com L. M.. Não foi informado que era um contrato internacional quando de sua admissão. A bandeira do navio era italiana. O processo de admissão foi todo online.

A preposta da primeira reclamada disse que a empresa trabalha com a venda de pacotes de viagens de cruzeiros. Disse que possui relação comercial com a C. C. (segunda reclamada), sendo que a C. T. vende pacotes de viagens da C. C.. Vende pacotes de outras empresas também, no caso, G. C.. Perguntada quem é R. H., disse que é empregado da C. T., administra a empresa, e no Brasil ele representa a C. C. para assuntos fiscais. Ele possui procuração da C. C..

A testemunha ouvida nos autos disse que trabalhou com o autor na mesma função de “bar boy”. Disse que embarcava na Itália e o navio fazia a travessia para o Brasil e voltava para a Europa, onde desembarcava. Soube da vaga por meio do Facebook, havendo um anuncio da recrutadora P.. A primeira entrevista foi com a P. e a segunda entrevista foi com um funcionário da Primeira ré, que não era brasileiro. Fez as entrevistas para o primeiro contrato, sendo que para os três outros contratos recebia um email da primeira ré informando a data de embarque e os documentos que necessitava para embarcar. Assinava os contratos de trabalho no Brasil e enviava por email para a P.. Constava destes documentos que o contrato era internacional



mas não recebeu esta informação quando foi admitido. Fazia os exames médicos de 15 a 45 dias antes do embarque. Recebia as passagens para a Europa (para lá embarcar no navio) por email com endereço m...@c....it. Utilizava uma carta de embarque para passar pela zona portuária e aeroportos. No navio não havia nenhum procedimento de contratação, iniciava desde logo a trabalhar. O seu superior hierárquico era empregado da C. C. (primeira ré). O name tag, cartão de ponto, eram identificados com logo da C.. Não teve qualquer relação com pessoa da empresa C. S. , não tendo ouvido falar de tal empresa. Perguntado se lembrava do superior hierárquico da empresa C. C. , disse que houve vários, mencionando D., um ucraniano, P., um italiano, V., também italiano, um português cujo não se lembra, dentre outros.

Este Tribunal aprovou a Tese Jurídica prevalecente nº 92 fixando o seguinte entendimento:

“Aplicável a legislação brasileira ao trabalhador que presta serviços em navios 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; 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.”

No caso em análise, restou comprovado pela prova oral que o reclamante prestou serviços tanto em águas internacionais quanto em águas nacionais, sendo que todos os procedimentos de contratação se deram por meio de empresa sediada no Brasil.

Desta forma, havendo no caso concreto alguma das hipóteses previstas na uniformização jurisprudencial acima descrita, é aplicável a legislação trabalhista brasileira ao caso concreto.

Quanto ao vínculo de emprego, observa-se nos atos constitutivos da primeira reclamada que a 49ª Alteração do Contrato Social da C. C. A.. M. e T. Ltda. institui como objeto, dentre outros, a “atividade amatorial, através da realização de cruzeiros marítimos nacionais (navegação de cabotagem), com fim turísticos, em navios próprios ou arrendados, bem como a atividade de operadora de turismo” (fl. 847), não prosperando a alegação de que atua exclusivamente na venda de pacotes de viagens de cruzeiros de outras empresas.

Diante deste objeto social, plenamente possível à primeira reclamada ter

realizado a contratação do reclamante para trabalhar em navio de cruzeiro.

Outrossim, o depoimento da testemunha ouvida bem revela que a contratação para trabalhar nos navios de cruzeiros era feita por agência recrutadora em benefício da C. C. , primeira reclamada, sendo que na identificação de name tags e cartão de ponto constava a empresa C. e os superiores hierárquicos, que foram diversos, também eram empregados da empresa Costa.

O cartão de ponto acostado pelo reclamante à fl. 27 de fato contém menção ao nome de D. K., mencionado pela testemunha como um dos superiores hierárquicos empregados da C. C. .

Por outro lado, a sentença reconheceu a existência de grupo econômico, sem insurgência da parte reclamada.

Outrossim, diante do princípio da primazia da realidade, forçoso reconhecer-se que o vínculo de emprego formou-se, em verdade, com a primeira reclamada C. C. A. M. E. T. LTDA., sendo a segunda reclamada, C. C. SPA, solidariamente responsável pelos créditos devidos ao autor, por compor o mesmo grupo econômico.

Esta Turma já apreciou caso análogo ao que se apresenta nos autos, envolvendo trabalhadora que foi formalmente admitida pela empresa C. S. C. A. S. I. N.V. mas tendo a primeira reclamada, C. C. A. M. E. T. LTDA., como a intermediadora da contratação, nos autos 0011299-90.2016.5.09.0016, de relatoria da Desembargadora Ilse Marcelina Bernardi Lora, com acórdão publicado em 04/03/2020, no qual se reconheceu o vínculo de emprego diretamente com a empresa brasileira intermediadora, bem como a aplicação da lei brasileira ao caso.

Destarte, reforma-se a sentença para determinar a aplicação da lei brasileira à hipótese, bem como reconhecer que o vínculo de emprego se formou com a primeira reclamada, C. C. A. M. E. T. LTDA.

Os autos devem retornar ao primeiro grau para análise dos demais pedidos, sob pena de indevida supressão de instância.

#### Honorários de sucumbência

Sustenta o reclamante que, com a reforma da sentença, deve ser afastada sua condenação ao pagamento de honorários de sucumbência. Ainda que não haja reforma da sentença, sustenta ser beneficiária da justiça gratuita, de modo que não deve ser condenado ao pagamento da verba honorária.

Analisa-se.

Com a reforma da sentença para determinar a remessa dos autos à origem para análise dos demais pedidos, deve ser afastada, por ora, a condenação do

reclamante ao pagamento de honorários. Estes devem vir a ser fixados com a prolação de nova sentença.

Reforma-se, para afastar, por ora, a condenação do reclamante ao pagamento de honorários advocatícios em prol do advogado da parte ré.

### **ACÓRDÃO**

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente a Excelentíssima Procuradora Renee Araujo Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Aramis de Souza Silveira, Eduardo Milleo Baracat e Thereza Cristina Gosdal; ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, DAR-LHE PROVIMENTO para, nos termos da fundamentação: a) determinar a aplicação da lei brasileira à hipótese, bem como reconhecer que o vínculo de emprego se formou com a primeira reclamada, C. C. A. M. E. T. LTDA.; e b) afastar, por ora, a condenação do reclamante ao pagamento de honorários advocatícios em prol do advogado da parte ré.

Custas inalteradas, por ora.

Intimem-se.

Curitiba, 14 de outubro de 2022.

ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA  
Relator

**PROCESSO nº 0001232-97.2019.5.09.0004 (ROT)**

**COMPETÊNCIA. TRIPULANTES DE NAVIO DE CRUZEIROS.** A Justiça do Trabalho do Brasil é competente para julgar reclamações trabalhistas ajuizadas por brasileiros contra empresas de cruzeiros com domicílio no Brasil, conforme art. 21 do CPC e art. 651, § 2º, da CLT.

**LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. TRIPULANTES DE NAVIO DE CRUZEIROS. CONTRATAÇÃO OU PRÉ-CONTRATAÇÃO NO BRASIL.** Aos tripulantes de navios de cruzeiros contratados ou pré-contratados no Brasil aplica-se a legislação brasileira, nos termos da Lei 7.064/82, do princípio da norma mais favorável ao trabalhador e do princípio do centro da gravidade.

**I. RELATÓRIO**

Da r. sentença de fls. 1345/1372, da lavra do MM. Juiz Luiz José Alves dos Santos Junior, que acolheu em parte os pedidos formulados na petição inicial, recorrem as partes.

A Reclamante, por meio do recurso ordinário de fls. 1407/1429, busca a reforma do julgado quanto aos seguintes temas: (a) justiça gratuita; (b) unicidade contratual; (c) horas extras; (d) danos existenciais e danos morais; (e) abatimento; (f) correção monetária; (g) honorários de sucumbência.

Contrarrazões apresentadas pelas Reclamadas C. C. e I. C. às fls. 1519/1540.

As Reclamadas C. C. e I. C. , por meio do recurso ordinário de fls. 1430/1504, buscam a reforma do julgado quanto aos seguintes temas: (a) competência e legislação; (b) grupo econômico; (c) vínculo de emprego; (d) contrato por prazo determinado; (e) multa do art. 477 da CLT; (f) horas extras, intervalos e adicional noturno; (g) honorários advocatícios; (h) correção monetária; (i) limitação da condenação.

Contrarrazões apresentadas pelo Reclamante às fls. 1545/1583.

Em conformidade com a Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste E. Tribunal Regional do Trabalho, os presentes autos não foram enviados ao Ministério

Público do Trabalho.

É, em síntese, o relatório.

## **II. FUNDAMENTAÇÃO**

### **1. ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais, ADMITEM-SE os Recursos Ordinários interpostos pelas partes e as respectivas contrarrazões.

### **2. MÉRITO**

RECURSO ORDINÁRIO DE C. C. A. M. E T. LTDA, I. C. LTDA

#### **A. COMPETÊNCIA E LEGISLAÇÃO**

O MM. Juízo singular decidiu o seguinte, no tocante à competência e à legislação aplicável:

“Pretendem as reclamadas a extinção da ação, sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, IV, do CPC, ante a ausência de jurisdição desta Especializada para julgar a presente reclamatória, uma vez que a autora prestou serviços em embarcações de bandeira italiana, consideradas prolongamento de seu território.

Ainda, que caso seja superada a questão da jurisdição, não deve ser aplicada, ao caso, a legislação trabalhista brasileira, mas sim, a legislação italiana, justamente por ser a lei da bandeira das embarcações.

Invocam o Código de Bustamante, que prevê especificamente que a bandeira da embarcação determina a lei do pavilhão, e pedem observância aos precedentes do STF, TST e MPT, à MLC (tratado internacional específico promulgado pela OIT), ao Decreto nº 80.138/1977 (que trata sobre a contratação de tripulante brasileiro a bordo de navio de bandeira italiana e vice-versa) e, também, ao fato de prestar 99,5% dos serviços em águas internacionais.

Pois bem.

Conforme entendimento jurisprudencial consolidado, são as razões da pretensão (causa de pedir) e a própria pretensão (pedido) que definem a competência material do órgão judiciário.

No presente caso, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com as reclamadas atrai a competência desta Especializada para analisar a ação, destacando a diferença entre a legislação material a ser aplicada e a competência da Justiça Brasileira para apreciar e julgar a matéria.

Não bastasse, da inicial e depoimentos se infere que o processo seletivo, bem como os atos preparatórios e a própria contratação da autora ocorreram em território nacional, por intermédio de agência recrutadora sediada em Curitiba, além de ter a autora trabalhado, mesmo que por poucos dias, em águas nacionais.

Veja que, em seu depoimento, a autora relatou que foi contratada através da agência Portside, sediada em Curitiba, com entrevistas realizadas no Brasil, bem como embarque em porto nacional.

E a única testemunha ouvida nos autos confirmou a declaração da autora.

Afirmou que foi contratada por uma agência de Curitiba, sempre através de entrevistas on-line, e que, apesar de desconhecer por onde a autora foi contratada, todos os demais empregados que conhece passaram pelo mesmo processo de contratação.

Assim, a competência da Justiça do Trabalho para julgar a presente lide é definida pela CLT, através do artigo 651, §§ 2º e 3º, e confirmada pela Tese Jurídica em Incidente de Uniformização Regional, autos nº 0001033-24.2018.5.09.0000, aprovada pelo E. Tribunal Pleno do TRT9, Tema nº 92, que também confirma a aplicação da legislação brasileira, ao prever que é “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”.

Neste contexto, a competência processual para julgar a presente demanda é da Justiça do Trabalho Brasileira e a legislação a ser aplicada é a brasileira”.

Descontentes, sustentam as Reclamadas ser incompetente a Justiça Brasileira e inaplicável a lei nacional. Argumentam que a Reclamante foi contratada por empresa estrangeira, CSCS, para trabalhar a bordo de embarcações de bandeira italiana, pertencentes a uma armadora italiana. Entendem, assim, não ser competente a Justiça Nacional, considerando o disposto no art. 651 da CLT, pois, de acordo com a Lei do Pavilhão, a embarcação é um prolongamento do território do país em que registrada a bandeira. No tocante à legislação,

aduzem as Reclamadas que apresentaram as normas internacionais aplicáveis ao contrato de trabalho da Reclamante e que devem ser aplicados a Lei do Pavilhão e o Código de Bustamante (Convenção de Havana), cujas normas determinam que, no caso em tela, seja observada a lei italiana (lei da bandeira do navio). Requerem, assim, seja declarada inaplicável a lei nacional.

Analisa-se.

A Reclamante é brasileira e foi contratada em solo brasileiro, consoante depoimento da testemunha G..

Os contratos de trabalho da Reclamante foram executados, predominantemente, em águas internacionais, conforme itinerários apresentados pela Reclamada (fls. 859/877).

As Reclamadas possuem domicílio em São Paulo, nos termos do art. 75, IV, do Código Civil.

Os fatos supra narrados atraem a competência nacional, nos termos do art. 21 do CPC e do art. 651, § 2º, da CLT:

CPC:

Art. 21. Compete à autoridade judiciária brasileira processar e julgar as ações em que:

- I - o réu, qualquer que seja a sua nacionalidade, estiver domiciliado no Brasil;
- II - no Brasil tiver de ser cumprida a obrigação;
- III - o fundamento seja fato ocorrido ou ato praticado no Brasil.

Parágrafo único. Para o fim do disposto no no I, considera-se domiciliada no Brasil a pessoa jurídica estrangeira que aqui tiver agência, filial ou sucursal.

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.

No presente feito, portanto, as Reclamadas possuem domicílio em território nacional, sendo competente a justiça brasileira, nos termos do art. 21, I, do CPC e do art. 651, §2º, da CLT. Na mesma senda, considerando que a Reclamante é brasileira, incide no caso o disposto na CLT, no art. 651, §2º, pelo que competente a Justiça do Trabalho do Brasil. Assim, os fatos mencionados nas razões recursais, de que nos contratos de trabalho conste o nome, como empregadora, de empresa estrangeira e de ter a Reclamante trabalhado a bordo de navios de bandeira italiana, com natureza itinerante, não afastam a jurisdição nacional, não se aplicando, ao caso, o art. 651, caput, da CLT.

No mesmo sentido, o art. 12 da LINDB, que “delimita a competência do juiz brasileiro, quando se tratar de (i) ação ajuizada em face de réu domiciliado no Brasil (...) O réu domiciliado no Brasil, seja ele de nacionalidade brasileira, seja ele estrangeiro, submete-se à jurisdição doméstica. Essa é a regra decorrente do princípio *actio sequitur forum rei*, que independe da matéria apreciada no litígio. Nesse caso a competência do juiz nacional se fixa pelo critério domiciliar, excluindo-se qualquer outro critério, como o da nacionalidade do demandado. O fato de o réu possuir domicílio no Brasil é suficiente para atrair a competência do juiz nacional, compreendendo-se, ainda, em tal regra, a ‘pessoa jurídica estrangeira’ que tenha instalado filial, agência ou sucursal no território nacional “ (BASSO, Maristela. Curso de Direito Internacional Privado, 6ª ed., São Paulo: Atlas, 2020).

Inaplicável, no particular, o art. 9º da LINDB, pois tal preceito não se refere à competência para julgar a presente demanda (“Art. 9 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”).

Ainda, ao contrário das alegações recursais, não há tratado que afaste a competência nacional para análise da causa e eventual convenção internacional que determine a aplicação da lei estrangeira não afasta a competência nacional, prevista no art. 651, § 2º, da CLT, porquanto refere-se à legislação aplicável, matéria não relacionada à competência para o julgamento de ações judiciais.

Escorreita, portanto, a r. sentença, pois observou o disposto no art. 21 do CPC e art. 12 da LINDB.



Reconhecida a competência desta Justiça Especializada, passa-se a analisar a legislação aplicável.

Pretendem as Reclamadas a aplicação da legislação internacional.

A Reclamante, contratada no Brasil, firmou contratos de trabalho para laborar a bordo de uma embarcação estrangeira, navegando em mares nacionais e internacionais, consoante informações dos autos. Aplica-se, portanto, o disposto na Lei 7.064/82, que determina a observância da legislação nacional aos empregados contratados (ou pré-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. 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”.

A aplicação da lei do pavilhão, do art. 9º da LINDB, dos ACTs italianos 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 ou pré-contratados no Brasil para trabalharem no exterior (e não apenas os empregados transferidos), abrangendo o caso do Reclamante.

Esclarece-se, por oportuno, que “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.).

Na mesma senda, quanto a exceções à aplicação da Lei Estrangeira, observe-se o princípio internacional da ordem pública: “No entanto, tal Direito não será aplicado se contrariar a reserva de ordem pública, que está expressa no art. 17 da LI (...) Trata-se de uma cláusula de exceção que faz contrariar o direito estrangeiro quando este leva a um resultado incompatível com os princípios fundamentais da ordem jurídica interna” (HUSEK, Carlos Roberto. Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho, 3ª Ed). Considere-se, também, o princípio da fraude à lei, que ocorre “quando o resultado da aplicação da lei, determinada pelo Direito Internacional Privado, evita a aplicação de normas materiais do Direito interno ou internacional, de consequências legais indesejáveis. Aplicar-se uma lei, ainda que válida e em princípio aparentemente adequada ao caso concreto, que faz o interessado fugir de uma norma específica, mais importante e fundamental, em relação ao Direito sob a qual a questão é analisada, é fraude” (HUSEK, Carlos Roberto. Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho, 3ª Ed). Importante, ainda, na seara trabalhista internacional, o princípio

da proteção, “que comanda uma série de regras de conexão e às vezes é aplicado independentemente de qualquer regra. (...) E também no campo do direito trabalhista, há hipóteses que beneficiam o empregado sobre o empregador, com base nesse princípio” (DOLINGER, Jacob. TIBURCIO, Carmen. Direito Internacional Privado, 14ª ed.).

Esclarece-se que não se está declarando eventual fraude perpetrada pelas Reclamadas, mas esclarecendo que a observância da lei do pavilhão não é um critério absoluto, que pode ser afastada em casos concretos, inclusive em decorrência do princípio da norma mais favorável ao trabalhador e do princípio internacional da proteção, como no presente feito.

Aplica-se à Reclamante, destarte, a legislação brasileira, em respeito aos princípios da proteção e da norma mais favorável ao obreiro, como se verifica, por exemplo, nas disposições legais a respeito do FGTS e adicional noturno, os quais não são previstos na norma internacional, bem como intervalo interjornadas mínimo, a cada 24 horas, de onze horas, mais favorável que a norma internacional (intervalo interjornadas mínimo de 10 horas pelo ACT e pela MLC). Ressalte-se, por oportuno, que era ônus das Reclamadas provar que as normas internacionais são mais benéficas para o Reclamante, de que não se desincumbiram. As normas contratuais mais benéficas, a seu turno, são reconhecidas pela CLT e pela Constituição da República, e integram o contrato de trabalho da Reclamante, pelo que devem ser observadas na execução contratual.

Aplica-se, ainda, o princípio da gravidade, recepcionado pelo TST, em razão de a Reclamante ser brasileira, ter sido contratada no Brasil, ter prestado serviços, também, em águas territoriais brasileiras e as Reclamadas possuírem domicílio no Brasil. 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). Há, portanto, mais elementos de conexão com o Brasil do que com a legislação internacional (registro do navio em Gênova, armadora italiana - dois elementos de conexão com a Itália, cujos ACTs as Reclamadas pretendem aplicar). A identidade da empregadora do Reclamante é controversa e a matéria será analisada em tópico específico. Menciona-se, no entanto, que a C. C., mencionada nas razões recursais - armadora do navio no qual o Reclamante trabalhou - possui cadastro no Brasil e procuradores brasileiros, o que

também é um elemento de conexão com o Brasil, não havendo falar de impedimento de aplicação da Lei 7.064/82.

A presente decisão não afronta os princípios e preceitos jurídicos mencionados pelas Reclamadas. O princípio da proteção internacional trabalhista, como esclarecido acima, afasta a lei internacional específica, bem como o Decreto 80.138/77, para determinar a aplicação da lei nacional mais benéfica, independentemente da aplicabilidade, no caso concreto, da Resolução Normativa 71/2006 do MTE. Esclarece-se, ainda, que uma das diretrizes da Convenção da ONU sobre os Direitos do Mar é estabelecer condições justas de trabalho, o que está sendo observado no caso em apreço, em que aplicada a legislação mais benéfica para o trabalhador. Inaplicável o art. 178 da CF, porquanto não se refere ao direito laboral a bordo de embarcações internacionais, mas ao transporte nacional e internacional (“Art. 178. A lei disporá sobre a ordenação dos transportes aéreo, aquático e terrestre, devendo, quanto à ordenação do transporte internacional, observar os acordos firmados pela União, atendido o princípio da reciprocidade. Parágrafo único. Na ordenação do transporte aquático, a lei estabelecerá as condições em que o transporte de mercadorias na cabotagem e a navegação interior poderão ser feitos por embarcações estrangeiras).

A norma específica internacional (MLC), ainda que vigente no Brasil, não possui o condão de afastar o princípio da norma mais favorável, consoante fundamentos anteriores, nos termos do art. 19, §8º, da Constituição da OIT: “Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação”.

Nessa senda, esclarece Denise Arantes que:

“(…)

Em relação a esses trabalhadores que, embora tenham sido contratados em território brasileiro, laboram em navios de bandeira estrangeira que navegam em alto mar, aplica-se atualmente a legislação trabalhista brasileira, conforme determina expressamente o artigo 3º, II, da Lei nº 7.064/82.

O referido artigo da Lei nº 7.064/82 determina que, ao trabalhador contratado no Brasil para exercer atividade no exterior, inclusive em navios de bandeira

estrangeira que navegam em alto mar, deve ser aplicada a legislação brasileira, por ser mais favorável.

Esse é, inclusive, o entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho[1], que tem rechaçado a aplicação da Lei do Pavilhão (ou Lei da Bandeira do Navio) aos contratos de trabalho dos tripulantes e tem determinado a aplicação do princípio da norma mais favorável, em obediência ao comando expresso do artigo 3º, II, da Lei nº 7.064/82, aplicável a todos os trabalhadores contratados no Brasil para exercerem atividades profissionais fora do País.

Desse modo, não obstante a iminência da ratificação da Convenção da OIT pelo Brasil, os direitos ali previstos são inferiores aos direitos previstos na lei brasileira. De fato, a referida norma internacional, embora tenha estabelecido patamares mínimos de proteção ao trabalhador do mar, não é norma mais favorável em relação à CLT e à Constituição da República.

Traçando um comparativo entre a legislação internacional em questão e as normas constitucionais e legais brasileiras, constata-se que a legislação trabalhista nacional é mais favorável. No que se refere, por exemplo, ao registro da relação de emprego, a legislação trabalhista brasileira prevê o reconhecimento de vínculo de emprego desses trabalhadores com as empresas de navios de cruzeiros, com a determinação de anotação na CTPS, além do recolhimento de contribuições previdenciárias para a Previdência Social. A seu turno, a Convenção sobre o Trabalho Marítimo (nº 186 da OIT) apenas recomenda a elaboração de um contrato de trabalho que contenha informações sobre as condições de trabalho acordadas entre as partes, inexistindo previsão de reconhecimento de vínculo de emprego, de pagamento das verbas trabalhistas previstas na CLT e tampouco de contribuições previdenciárias para a Previdência Social.

Já em relação ao FGTS, a legislação brasileira estabelece o depósito de FGTS mensal no percentual de 8%, direito não previsto na referida convenção. O mesmo ocorre em relação ao pagamento de 1/3 sobre as férias, direito não consagrado pela norma internacional.

Um outro exemplo é a jornada de trabalho. A Constituição brasileira e a CLT limitam a jornada de trabalho à 8 horas diárias e 44 horas semanais, até o limite de duas horas extras por dia. A Convenção sobre o Trabalho Marítimo, por sua vez, estabelece que a jornada é limitada a 14 horas por cada período de 24 horas, até o limite de 72 horas por semana, el astecimento não permitido pela nossa Constituição.

Quanto ao percentual de horas extras, a legislação trabalhista nacional

determina que deverão ser pagas com o adicional de 50%, ao passo em que a Convenção sobre o Trabalho Marítimo estabelece o pagamento do adicional de somente 25% para o labor extraordinário. O adicional noturno e o aviso prévio não inferior a 30 dias - direitos previstos na legislação trabalhista brasileira -, também não são assegurados pela norma internacional, mais um item a evidenciar que a legislação trabalhista brasileira é norma mais favorável em relação à Convenção nº 186 da OIT.

Importante salientar que a determinação de se aplicar a norma mais favorável aos tripulantes de navios de cruzeiros marítimos de bandeira estrangeira não deriva apenas do comando do artigo 3º, II, da Lei nº 7.064/82, mas também decorre da própria Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

De fato, o parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho determina que, de modo algum, a adoção de qualquer Convenção da OIT por algum país membro poderá afetar lei daquele País que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores do que as condições previstas pela Convenção ou Recomendação. Ou seja, de acordo com a própria OIT, suas convenções, uma vez adotadas por algum Estado Membro, jamais deverão prevalecer em relação à legislação mais favorável daquele País sobre o tema.

E não poderia ser diferente, tendo em vista que a Organização Internacional do Trabalho é órgão internacional que busca promover melhores condições de trabalho, visando à superação da pobreza e à redução das desigualdades sociais em todo o mundo. Dessa forma, a eventual aplicação dos direitos previstos na Convenção nº 186 da OIT em prejuízo dos trabalhadores que já possuem direitos mais vantajosos assegurados por lei nacional afrontaria o propósito da OIT, bem como desprezaria o comando da Constituição da OIT.

Vale acentuar que muitas das convenções da OIT são editadas a partir de um contexto de graves violações a direitos trabalhistas e aos direitos humanos e, por isso, suas convenções e recomendações muitas vezes estabelecem patamares mínimos de trabalho decente, a fim de facilitar a adesão de mais países, bem como facilitar que sejam cumpridas por todos os estados-membros. Em relação ao labor em embarcações marítimas, são históricos os casos de violações aos direitos trabalhistas e aos direitos humanos. Casos de assédio moral[2], humilhação, trabalho e alojamentos em condições degradantes[3], assédio sexual[4] são exemplos já amplamente divulgados pela mídia.

Assim, a ratificação da Convenção nº 186 da OIT demonstra que o Brasil está alinhado com os altos propósitos da referida Organização de promover um trabalho cada vez mais digno para os trabalhadores marítimos, dentre eles os tripulantes de navios de cruzeiros. Isso não significa dizer, porém, que a sua ratificação implicará o afastamento da aplicação da lei trabalhista nacional

a esses trabalhadores enquadrados na hipótese do artigo 3º, II, da Lei nº 7.064/82. Isso porque, além de a incidência da norma mais favorável decorrer de comando legal específico (artigo 3º, II, da Lei nº 7.064/82), a própria OIT, em sua Constituição, determina a aplicação da norma mais favorável do Estado Membro em relação às suas próprias convenções, de modo que, mesmo após a conclusão do processo de ratificação da norma internacional, deve ser mantida a aplicação da legislação trabalhista brasileira (CLT) a esses tripulantes de cruzeiros de navios marítimos de bandeira estrangeira, bem como dos direitos trabalhistas constitucionais previstos no artigo 7º da Constituição brasileira” (O LABOR EM NAVIOS DE CRUZEIROS MARÍTIMOS APÓS A RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO N. 186 DA OIT - MANUTENÇÃO DA APLICAÇÃO DA LEI TRABALHISTA BRASILEIRA AOS TRIPULANTES, IN <https://www.mauromenezes.adv.br/trabalhadores-de-cruzeiros-maritimos-e-a-legislacao-aplicavel-a-partir-da-ratificacao-da-convencao-no-186-clt/>, grifou-se).

Esclarece-se, por oportuno, que não se está negando vigência a tratados internacionais, mas aplicando o Direito ao caso concreto, ao considerar os princípios de direito internacional privado e as normas imperativas do nosso ordenamento jurídico. Não há discriminação, pois a situação dos trabalhadores brasileiros é diversa daquela dos trabalhadores de outras nacionalidades, pelo que hígidos o art. 5º da CF, bem como a declaração universal de direitos humanos, o princípio da isonomia e a Convenção 111 da OIT. Não obstante as Reclamadas tenham firmado um TAC, este não prevalece sobre normas cogentes do ordenamento jurídico pátrio.

No mesmo sentido, o seguinte precedente turmário, cujos fundamentos se pede vênica para acrescer às razões de decidir:

“A legislação brasileira adotou o Princípio da Territorialidade Moderada, como se observa no decorrer dos dispositivos da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, de modo que tanto se aplica o princípio da territorialidade (LICC, §1º do art. 7º e §1º do art. 10), e o da extraterritorialidade pelos elementos de conexão, de modo que os Estados permitem que em seu território se apliquem, em certas hipóteses, normas estrangeiras.

Tal ocorre no art. 9º da LINDB, nos seguintes termos:

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.

Assim, considerando a LINDB, tratando-se de um contrato (obrigação), ainda que com peculiaridades, aplicar-se-ia a legislação do Brasil, considerando que os trabalhadores são aqui arregimentados.

Por outra linha, a Lei 7064/82, cuja alteração pela Lei 11.962/2009 levou ao cancelamento da Súmula 207, do TST, que consubstancia quanto aos direitos trabalhistas:

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 do Tempo de Serviço (FGTS) e Programa de Integração Social (PIS/PASEP).

Ou seja, com base nessa legislação específica, adotou-se como critério a legislação mais favorável ao trabalhador por matéria.

Acrescenta-se que a reforma legal em 2009 foi justamente para ampliar a aplicação para trabalhadores contratados no Brasil para prestar serviços no exterior (conforme art. 1º).

Portanto, a legislação específica trabalhista prevê a aplicação da norma mais favorável, no caso, a CLT, considerando que os trabalhadores são arregimentados no Brasil para trabalhar em águas internacionais.

Outrossim, o art. 8º da Resolução Normativa nº 71, de 5/9/2006 do Conselho Nacional de Imigração prevê que:

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.

Entendo particularmente que, embora os cruzeiros naveguem em águas marítimas internacionais, são cruzeiros eminentemente brasileiros, tanto que atracam, na sua maioria, apenas em portos do Brasil.

São pacotes turísticos NACIONAIS, eis que apenas circundam a Costa brasileira.

Assim, penso que a norma em análise foi elaborada justamente para aplicação dos casos em análise, porque senão seria uma norma vazia, em absoluto, já que os navios de porte de Cruzeiro justamente navegam por águas internacionais, mesmo que entre portos brasileiros.

Logo, sob a norma infralegal, entendo que aplicável a CLT aos trabalhadores cujas fichas marítimas, em sua maioria, apontem cruzeiros entre portos brasileiros, ou seja, beirando a Costa do Brasil, ainda que em águas marítimas internacionais, como é o caso dos autos.

Nem se alegue a aplicação do Código de Bustamante, art. 198: “Art. 198. Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e protecção social do trabalhador”, fruto da Convenção de Havana, que foi ratificada pelo Brasil pelo Decreto 18.871/1929.

Pois, conforme se observa firmaram o r. Tratado: “ LOS PRESIDENTES DE LAS REPÚBLICAS DE PERÚ, DE URUGUAY, DE PANAMÁ, DE ECUADOR, DE MÉXICO, DE EL SALVADOR, DE GUATEMALA, DE NICARAGUA, DE BOLIVIA, DE VENEZUELA: DE COLOMBIA, DE HONDURAS, DE COSTA RICA, DE CHILE, DE BRASIL, DE ARGENTINA, DE PARAGUAY, DE HAITI, DE REPÚBLICA DOMINICANA, DE ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA Y DE CUBA”.

Não há qualquer substrato jurídico para se aplicar o art. 198 do Código de Bustamante, uma Convenção internacional, numa relação que contenha país que não é signatário de tal tratado.

Verifica-se que a República de Malta não é signatária da Convenção de Havana, de modo que inaplicável o Código de Bustamante para reger as regras entre

obrigações que envolvam tal país. Nesse sentido, destaco:

O Código de Bustamante, que constitui uma sistematização das normas de direito internacional privado, cujo projeto foi elaborado em 1925 pelo jurista cubano Sanchez de Bustamante y Sirvén, foi ratificado no Brasil com algumas ressalvas e, na forma de seu art. 2º, integra o sistema jurídico nacional no tocante aos chamados conflitos de lei no espaço, podendo ser invocado como direito positivo brasileiro somente quando tais conflitos envolverem um brasileiro e um nacional de Estado que tenha sido signatário da Convenção de Havana de 1928. (grifos originais, LENZA, Pedro. Direito Civil Esquematizado. 2. ed. Saraiva, 2012).

Assim, como a bandeira do navio é da República de Malta, e esta não é signatária do Código de Bustamante, inaplicável o art. 198, devendo ser consideradas as demais regras territoriais a respeito.

Logo, por mais que a República de Malta seja signatária da Convenção do Trabalho Marítimo (OIT), o Brasil não o é. E, conforme exposto, com base em todas as regras de conflito de leis no espaço ora analisadas, a legislação aplicável ao contrato de trabalho em análise deve ser a brasileira, a CLT" (TRT 0000342-29.2017.5.09.0005, Relator Desembargador Francisco Roberto Ermel, julgado em 29/8/2017).

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 exurgindo 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).

No mesmo sentido, a decisão proferida em incidente de uniformização regional, tema 92: *“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 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”*.

Não é outro o entendimento majoritário do C. TST:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DA TRANSCENDÊNCIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Do quadro fático delineado pelo TRT, extrai-se que o reclamante é de nacionalidade brasileira, a sua pré contratação ocorreu em território nacional, que “restou incontroverso que o reclamante brasileiro, residente em Fortaleza/CE, foi contratado nesta cidade em 17/11/2013, conforme contrato de trabalho de ID. 04a954b, ID. c21f4df onde recebeu treinamento para trabalhar em navios de cruzeiro, assim como fora selecionado e contratado nesta cidade para trabalhar para a MSC CROSIERE S.A, na embarcação MSC POESIA” e

que parte da prestação de serviços ocorreu em águas territoriais brasileiras . Ademais, o Regional destacou que “conforme a prova acostada aos autos, o treinamento e a assinatura do ‘ Contrato de Trabalho de Embarcaçõ’ ocorreram no Brasil (ID. 04a954b), tendo o reclamante embarcado no Rio de Janeiro com destino, inicialmente, para embarque no navio no porto de Genebra, laborando em temporada mista (águas internacionais e nacionais , segundo Calendário do MSC Poesia, ID. 8925563), sendo impossível olvidar-se que ação se originou de fato ou de ato praticado no Brasil”. Ficou consignado também que “embora a reclamada tenha juntado aos autos Acordo Coletivo firmado entre Federação Italiana de Transportes - CISL e ITF (Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes), de navios com bandeira Panamenha, não há qualquer indicação de que tal norma seja mais benéfica ao reclamante de forma a se sobrepor à legislação brasileira ” e que “as disposições regulamentares mencionadas pelas próprias recorrentes, em reforço à tese de aplicação das disposições contidas no Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com a CONFITARMA ou da lei do pavilhão do navio, levam a conclusão acerca do fato de ser a legislação brasileira mais favorável ao recorrido “. Com efeito, a jurisprudência desta Corte Superior, 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 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 - sendo competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito. Precedentes. Nesse contexto, a tese exarada pelo Regional de que, in casu , “não se há de cogitar a aplicação da Lei do Pavilhão da embarcação, uma vez que este julgamento foi moldado com observância ao princípio da norma mais favorável, que direciona o conflito de direito internacional privado” mostra-se em plena sintonia com o entendimento majoritário desta Corte Superior acerca da matéria. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido. (Processo: Ag-AIRR - 1756-04.2017.5.07.0010Orgão Judicante: 6ª Turma Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho Julgamento: 16/02/2022 Publicação: 18/02/2022).

Os precedentes em sentido contrário, mencionados nas razões recursais, não são vinculantes e não alteram a conclusão do julgado. Incólumes os princípios e demais preceitos jurídicos mencionados pelas Reclamadas: princípios da boa-fé objetiva, da segurança jurídica; artigos 5º, caput e XXXVI, 178 da CF; artigo 651, §1º, da CLT; artigos 2º, e incisos, 3º e incisos, 12, 14 da Lei 7.064/82; Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, Código de Bustamante e Convenção do Trabalho Marítimo (MLC); Tema 210 do STF; artigo 9 da LINDB; Decreto nº 80.138/1977; Convenção 111 da OIT.

Posto isso, mantém-se a r. sentença.

## **B. GRUPO ECONÔMICO E VÍNCULO DE EMPREGO**

(...)

## **III. CONCLUSÃO**

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Sueli Gil El Rafihi; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Janete do Amarante, Rosiris Rodrigues de Almeida Amado Ribeiro e Arnor Lima Neto; ACORDAM os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade, ADMITIR OS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS PARTES e as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, DAR PROVIMENTO EM PARTE AO RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS para, nos termos da fundamentação: a) afastar o reconhecimento de vínculo de emprego entre o Reclamante e as Reclamadas, bem como as obrigações de fazer e de pagar dele decorrentes, ficando prejudicados os demais tópicos recursais, bem como o Recurso Ordinário interposto pela Reclamante, com exceção dos tópicos de honorários advocatícios e justiça gratuita; b) excluir a condenação das Reclamadas ao pagamento de honorários sucumbenciais e majorar a condenação ao pagamento da verba sucumbencial a encargo da Reclamante; NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE, nos termos da fundamentação.

Custas pela Reclamante, de R\$ 3.240,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa.

Intimem-se.

Curitiba, 4 de maio de 2022.

JANETE DO AMARANTE  
Relatora

**PROCESSO nº 0011800-08.2016.5.09.0028 (RO)**

**CONTRATAÇÃO EM TERRITÓRIO NACIONAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM EMBARCAÇÃO QUE NAVEGAVA EM ÁGUAS PREDOMINANTEMENTE INTERNACIONAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL.** Compete à Justiça do Trabalho Brasileira apreciar reclamação trabalhista proposta por trabalhador contratado no território nacional para prestação de serviços em embarcação estrangeira que navegava, predominantemente, em águas internacionais, nos termos do § 3º do art. 651 da CLT. Por outro lado, aplica-se à relação empregatícia mantida entre as partes a legislação estrangeira, conforme Lei do Pavilhão ou da Bandeira (Convenção de Havana, ratificada através do Decreto nº 18.871/1929). Recurso ordinário das reclamadas a que se dá provimento para afastar a condenação com base na legislação trabalhista nacional e, de consequência, julgar improcedente a pretensão.

**RELATÓRIO**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 19ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Consta da petição inicial que o reclamante manteve dois contratos de trabalho com as reclamadas, nos períodos compreendidos entre 08/02/2015 e 06/07/2015, e entre 04/12/2015 e 25/07/2016, tendo exercido nos dois períodos a função de camareiro. Consta, ainda, que a remuneração média recebida era de USD 2,700.00 (equivalente a R\$ 9.450,00 segundo o reclamante).

Postulou o reconhecimento de unicidade contratual e a responsabilidade solidária/subsidiária das reclamadas por suposto grupo econômico e requereu o pagamento de: a) verbas rescisórias, b) horas extras, c) intervalo intrajornada, d) adicional noturno, e) intervalo do art. 384 da CLT, f) dano moral, g) danos existenciais, h) descontos indevidos, i) FGTS e j) honorários advocatícios/assistenciais.

A reclamatória trabalhista foi ajuizada em 08/11/2016.

As reclamadas apresentaram contestação (ID. 860dc4f), alegando, em suma, a incompetência da justiça brasileira e, no mérito, a improcedência dos pedidos.

A sentença de ID. 6f9e0d2, complementada pela decisão de embargos de declaração (ID. 2f078c4), proferida pela Exma. Juíza do Trabalho Tatiane Raquel Bastos Buquera, julgou parcialmente procedentes os pedidos do reclamante, reconhecendo a unicidade contratual e condenando, solidariamente, as reclamadas ao pagamento de verbas rescisórias, horas extras e reflexos e multa do art. 477, § 8º, da CLT.

Inconformadas, recorrem as reclamadas, em ID. 0120287, postulando a reforma da sentença quanto aos seguintes itens: a) incompetência da justiça do trabalho brasileira, b) aplicabilidade da legislação pertinente à relação de trabalho em navios estrangeiros - dos precedentes dos julgados do Tribunal Regional da 13ª Região e da 12ª Região, c) ausência de prestação jurisdicional quanto à prevalência hierárquica da Lei do Pavilhão sobre a Lei 7.064/82 e ao princípio do centro de gravidade - o princípio da norma mais benéfica - o local da prestação de serviços, d) prevalência da Lei da Bandeira e da Convenção do Trabalho Marítimo da OIT - da tese de repercussão geral do STF (RE - 636.331) - da afronta aos princípios constitucionais hierárquico e da legalidade - da violação ao artigo 178 da CF/88 e artigo 5º "caput" e § 2º e 3º da CF/88, e) violação ao princípio da legalidade (artigo 5º, II, da CF/88) - da ausência de dispositivo legal a aplicabilidade do princípio do centro de gravidade, da contratualidade e da Lei nº 7.064/1982 - da leitura do artigo 3º da Lei 7.064/1982 - da violação do artigo 2º e 14º da própria lei 7.064/1982, f) violação ao princípio da autonomia privada coletiva - do precedente jurisprudencial do RE 590.415 do STF (Supremo Tribunal Federal) - da consagração do princípio da autonomia da vontade, g) ofensa ao princípio constitucional da igualdade e da não discriminação entre nacionalidades (artigo 5º da CF/88) - da afronta à convenção 111 da OIT e à "*declaração relativa aos princípios fundamentais do trabalho*", aprovada na 86ª conferência mundial da OIT, h) direito material a ser aplicado aos contratos internacionais marítimos: MLC (convenção de trabalho marítimo) da OIT (organização internacional do trabalho) e acordos coletivos internacionais de trabalho, i) prescrição bienal, j) reconhecimento de vínculo empregatício e da aplicação da legislação brasileira - não aplicação das normas internacionais e desconsideração

do contrato internacional realizado - aplicação da legislação brasileira para todos os fins - reconhecimento do piso salarial da categoria como salário, k) modalidade de contratação - do contrato por prazo determinado - das verbas rescisórias: férias, proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, recolhimento do FGTS, l) horas extras pelo excesso de jornada, não concessão de intervalo interjornada e do adicional noturno, m) intervalo interjornada (artigo 66 e 67 da CLT) - da violação ao princípio constitucional da legalidade, razoabilidade, da proporcionalidade e da vedação ao enriquecimento ilícito, n) inaplicabilidade das multas dos artigos 477, da Consolidação das Leis do Trabalho e o) multa decorrente de obrigação de fazer - astreinte e p) justiça gratuita.

Custas recolhidas (ID. c7beff3) e depósito recursal comprovado em ID. 2cea13b.

Contrarrazões apresentadas pelo reclamante em ID. 5c915a2.

Inconformado, recorre o autor (ID. 6661ffd), postulando a reforma da sentença quanto aos seguintes itens: a) modalidade contratual, b) jornada de trabalho - intervalos fixados, c) cotação do dólar - início do contrato, d) danos existenciais, e) dano moral pela exigência do exame de HIV e entorpecentes, f) devolução de passagens e g) índice de correção monetária inconstitucionalidade do art. 39 da lei nº 8.177/91.

Contrarrazões apresentadas pelas reclamadas em ID. e22245f.

Os recursos foram protocolados na vigência do CPC/2015.

É o relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO ADMISSIBILIDADE**

As reclamadas requerem que as intimações sejam promovidas exclusivamente em nome da advogada Fabiana Bettamio Vivone Trauzola (OAB/SP 216.360). Por sua vez, o reclamante requer que todas publicações e intimações sejam feitas exclusivamente em nome do advogado Nuredin Ahmad Allan (OAB-PR 37.148-A).



Contudo, cumpre esclarecer que no PJe as publicações são direcionadas à parte e o sistema automaticamente inclui o nome de todos os advogados a ela vinculados, cadastrados no processo.

No caso, como os advogados Fabiana Bettamio Vivone Trauzola e Nuredin Ahmad Allan já estão cadastrados, o pedido de que as publicações contemplem seus nomes já está atendido.

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários interpostos pelas partes e das respectivas contrarrazões.

## **MÉRITO**

### **Recurso das reclamadas**

**Incompetência da Justiça do Trabalho brasileira - dissonância com precedente jurisprudencial do TST - da violação aos princípios hierárquico e da legalidade - da violação aos artigos 178 e 5º, § 2º e 3º da CF/88 - da violação aos artigos 198, 274, 279 e 281 da Lei do Pavilhão.**

A reclamada sustenta que *“se faz mister a aplicação da legislação internacional da OIT (Convenção do Trabalho Marítimo) fundamentada no respeito à Lei do Pavilhão”* e que *“qualquer outro entendimento abalizado em legislação ordinária (7.064/82) ou princípios estranho a nosso direito (centro de gravidade) ferem os princípios constitucionais da legalidade e sua hierarquia legal, além da isonomia e não discriminação entre nacionalidades”*.

Afirma que *“tal legislação determina que a competência material é do país da bandeira da embarcação ou, nos casos de configuração de bandeira de favor, o país sede do empregador”* e que, no caso, *“o empregador do tripulante é a P. S. M., sediada em Bahamas [...] de outro lado a bandeira da embarcação era Malta”*.

Esclarece que *“os serviços não são desenvolvidos em um país fixo [...], mas sim dentro de embarcações privadas que passam a maior parte do tempo em águas internacionais (alto-mar - acima das 12 milhas náuticas, cf cartas náuticas), bordeando costas marítimas do mundo todo, não havendo, portanto, como se determinar a competência da justiça trabalhista brasileira para julgamento da matéria”*.

Aduz que *“o reclamante trabalhou em navios que perfizeram trajetória*

*nos seguintes países: Suécia, Noruega, Alemanha, Portugal, Marrocos, Letônia, Estônia, Argentina e Brasil”.*

Desse modo, requer seja reconhecido que *“a justiça do trabalho brasileira é incompetente para dirimir conflitos de contratos internacionais de tripulantes marítimos de cruzeiros”.*

Assim decidiu o juízo *a quo*:

#### 01 - INCOMPETÊNCIA - APLICAÇÃO DAS LEIS BRASILEIRAS

As rés suscitam matéria de ordem pública, argumentando que não é da competência desta Justiça a apreciação das pretensões, pois o contrato é regido pelas leis internacionais.

Sem razão.

Embora a embarcação tenha seu registro na Itália a parte autora embarcou no Brasil. Assim, trabalhou tanto em águas brasileiras quanto internacionais, e depois retornou, aplicando-se a legislação pátria.

Trago jurisprudência deste TRT para afirmar que a competência é desta Justiça Laboral:

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

Gize-se, para que não se alegue omissão, que o Juiz sentenciante, mesmo após a vigência do novo Código de Processo Civil, não está obrigado a falar sobre todas as questões suscitadas pelas partes caso já tenha encontrado motivo suficiente para proferir a decisão.

Neste sentido: DIREITO PROCESSUAL CIVIL. HIPÓTESE DE NÃO CABIMENTO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. Mesmo após a vigência do CPC/2015, não cabem embargos de declaração contra decisão que não se pronuncie tão somente sobre argumento incapaz de infirmar a conclusão adotada. Os embargos de declaração, conforme dispõe o art. 1.022 do CPC/2015, destinam-se a suprir omissão, afastar obscuridade ou eliminar contradição existente no julgado. O julgador não está obrigado a responder a todas as questões suscitadas pelas partes, quando já tenha encontrado motivo suficiente para proferir a decisão. A prescrição trazida pelo inciso IV do § 1º do art. 489 do CPC/2015 [“§ 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que: (...) IV - não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador”] veio confirmar a jurisprudência já sedimentada pelo STJ, sendo dever do julgador apenas enfrentar as questões capazes de infirmar a conclusão adotada na decisão. EDcl no MS 21.315-DF, Rel. Min. Diva Malerbi (Desembargadora convocada do TRF da 3ª Região), julgado em 8/6/2016, DJe 15/6/2016.

Desta feita, afasto as preliminares incompatíveis com o acima decidido e fundamentado.

### **Analisa-se.**

Os argumentos recursais das reclamadas, acerca da incompetência desta Justiça Especializada, já foram diversas vezes enfrentados por esta Turma Julgadora e, nessas oportunidades, foram rejeitados porque se constatou que os contratos de trabalho ou as tratativas para contratação foram feitas em solo brasileiro, assim como houve prestação de serviços também no Brasil.

Conforme relatado, o reclamante trabalhou para as reclamadas como camareiro, em duas oportunidades: de 08/2/2015 a 6/7/2015 e de 04/12/2015 a 25/7/2016 (pediu a unicidade contratual).

Segundo a contestação (fls. 521/522):

*“De 08/02/2015 a 05/09/2015 a bordo do navio M. S. - contratada para as temporadas europeia e sul-americana, o Reclamante embarcou no porto de Rio de Janeiro/RJ (Brasil), navegando pela costa brasileira, argentina (Buenos Aires) e uruguaia (Punta del Leste e Montevideú), após atravessou o oceano atlântico realizando a temporada europeia, até desembarcar no porto de Barcelona (Espanha).*

*\* De 04/12/2015 a 25/06/2016 a bordo dos navios M. S. - contratada para as temporadas europeia e sul-americana, porto de Rio de Janeiro/RJ (Brasil), navegando pela costa brasileira, argentina (Buenos Aires) e uruguaia (Punta del Leste e Montevideú), após atravessou o oceano atlântico realizando a temporada europeia, até desembarcar no porto de Barcelona (Espanha).”*

De acordo com a prova oral emprestada (fls.1308/1318), o reclamante foi contratado no Brasil:

[testemunha do reclamante] A. D. M.: o trabalho foi formalizado mediante contrato escrito, firmado em Curitiba ou Recife [...] a assinatura do contrato era exigência para que o contratado embarcasse [ID. 638ff84 - p. 3]

Primeira testemunha do autor: U. C. de O.: o depoente sempre assinou seus contratos em terra firme, em Curitiba [ID. f8a03a3 - p. 2]

[testemunha da reclamada] A. T. D. F.: trabalha na reclamada desde de julho de 2012, como analista de RH; que não trabalha dentro do navio [...] Que a contratação é feita em duas etapas; que a pré-contratação pode ser feita por contrato via Skype, com um recrutador que se estabelece em Madri e que no Brasil essa pré-seleção consiste em saber se o trabalhador detém conhecimentos específicos, tais como fluência no idioma [...] após o trabalhador é encaminhado ao navio onde é feita sua contratação [...] que a assinatura ocorre dentro do navio ID. 237af05 - Pág.1

Esclareça-se que a testemunha A. nunca trabalhou no navio, razão pela qual se atribui menor força probatória ao seu relato. De todo modo, do seu testemunho conclui-se que ao menos a pré-seleção era feita ainda no Brasil.

Considerando que o artigo 651, § 3º, da CLT define como competente o foro da celebração do contrato para empregador que realize a atividade fora do lugar do contrato de trabalho, tem-se que a competência é da Justiça do Trabalho Brasileira.

Nesse sentido:

**“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. Processo:** Ag-AIRR - 130289-03.2014.5.13.0015 **Data de Julgamento:** 22/11/2017, **Relatora Ministra:** Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 01/12/2017.”

Em acréscimo, peço licença para transcrever e adotar como razões de decidir os fundamentos exposto pelo Exmo. Desembargador Altino Pedrozo dos Santos, em voto proferido nos autos nº 16511-2015-016-09-00-4, publicado no DEJT em 04/09/2017:

“(…)Como se pode ver, as recorrentes pretendem dirimir a questão afeta aos limites da jurisdição, para definir qual a autoridade competente para solucionar o litígio, se nacional ou estrangeira, a partir da legislação que defende aplicável à relação jurídica de direito material. Entretanto, **a competência - medida da jurisdição conferida pela lei ao órgão julgador - para julgamento da causa é disciplinada por normas de direito processual, que não se confundem com a lei aplicável ao contrato de trabalho. Dito de outro modo, mesmo admitindo, em tese, que a relação contratual é regida pela legislação alienígena, isso não afasta, por si, a jurisdição brasileira.** Segue-se que os argumentos de que se aplica ao caso em apreço a lei do pavilhão ou a do local da prestação dos serviços e de que a embarcação possui bandeira estrangeira não são determinantes para fixação da jurisdição nacional, como sugerido pelas recorrentes.

A propósito desse tema, é a seguinte a lição de Valentin Carrion:

**“O Direito Internacional Privado resolve os conflitos de lei no espaço, em virtude da possível incidência da lei trabalhista estrangeira.**

Duas questões iniciais se destacam: qual a lei de direito material aplicável (CLT brasileira ou Código de Trabalho de certo país) e qual a norma de direito processual que regerá a matéria (competência ou incompetência da Justiça do Brasil para conhecer e julgar o litígio, ônus da prova etc.), mesmo que a lei material a ser aplicada pelo juiz brasileiro seja a lei estrangeira (v. art. 651/2).

A primeira resposta aponta quais os direitos trabalhistas que devem ser cogitados; a segunda, qual o país que poderá proferir a sentença respectiva. (...)” (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 37ª. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012 - p. 28).

**Tratando-se de jurisdição trabalhista, no âmbito do processo do trabalho, há regra específica sobre a competência desta Justiça Especializada para julgar a causa, prevista no artigo 651, caput e parágrafo 3º, da CLT, que dispõem:**

“Art. 651 - A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

(...)

§ 3º - **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.”;** Nessa perspectiva, inquestionavelmente a demanda insere-se nos limites da jurisdição trabalhista nacional, por se enquadrar nas hipóteses previstas nesses preceitos legais.

Como afirmado pelas reclamadas na contestação, a reclamante prestou serviços embarcada nos navios Zenith e Monarch, os quais transitaram tanto por águas brasileiras quanto internacionais, informando que a “navegação ocorreu preponderantemente em “águas internacionais” (fora da soberania brasileira)” (fl. 442). Nessa mesma direção, a testemunha A. T. D. F. , inquirida a convite da reclamada Pullmantur Cruzeiros do Brasil Ltda. nos autos 0000134-10.2015.5.02.0070, disse acreditar que no trajeto à América do Sul “um terço é percorrido na costa brasileira” e que “o navio atraca às 07h e sai às 17h” e, após, “se afasta as 12 milhas” (fls. 1.53/1.054) Ademais, admitem que as tratativas contratuais ocorreram no Brasil, explicando que “consistiram tão somente numa fase inicial do processo seletivo ao qual se submeteu a Reclamante, consistente em verificação do preenchimento de requisitos básicos pelo candidato (análise de currículo, fluência em línguas estrangeiras, perfil do candidato para trabalho a bordo de navio) e em explicações detalhadas sobre a função a ser exercida e as peculiaridades do trabalho a bordo de navio.” (fl. 452) Ou seja, as propostas iniciais visando à celebração do contrato foram feitas em território nacional. **É inegável que a pré-contratação em território brasileiro produz efeitos jurídicos para formação definitiva do vínculo contratual, à luz das disposições contidas nos artigos 427 e 435 do Código Civil (CC/2002).**

**Nesse passo, resulta inequívoca a competência a Justiça do Trabalho para apreciar a causa, quer em razão do local da prestação dos serviços (houve trabalho em águas brasileiras), quer em razão do local da contratação (as tratativas tiveram início em território nacional), a teor do artigo 461, caput e parágrafo 3º, da CLT.**

Esse entendimento encontra respaldo na jurisprudência do colendo TST, expressa na seguinte ementa:

“RECURSO DE REVISTA - 1) EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL - RECLAMAÇÃO TRABALHISTA PROPOSTA NO JUÍZO DO DOMICÍLIO DO RECLAMANTE, LUGAR EM QUE PRESTOU CONCURSO, TRATANDO-SE DE EMPRESA QUE PRESTA SERVIÇOS FORA DO LOCAL DO CONTRATO, VIAJANDO O TRABALHADOR EM NAVIO (ART. 651, CLT) - POSSIBILIDADE - Regra geral, a competência territorial trabalhista é fixada pelo local de prestação de serviços (caput do art. 651 da CLT). Tratando-se, porém, de trabalhador que labora viajando em navios, pode a ação ser proposta no foro do domicílio do empregado (art. 651, § 1º, CLT). A par disso, no caso concreto pode incidir ainda a exceção do § 3º do art. 651 da CLT, considerando-se celebrado o contrato no local em que a proposta foi feita (art. 435, CCB/2002), o que significa, tratando-se de empregado concursado, o local em que foi prestado o concurso público. Por qualquer dos fundamentos está correta a fixação da competência territorial efetivada pelo Juiz do Trabalho. Recurso de revista não conhecido.” (TST - RR 2016/2006-004-16-00.9 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJe 26.11.2010)

Nego provimento [sem destaques no original].

No mesmo sentido, destaca-se acórdão proferido nos autos de nº 44499-2015-001-09-00-9, publicado no DEJT em 04/09/2017, de relatoria da Exma. Desembargadora Nair Maria Lunardelli Ramos.

Por último, ressalte-se que a tese da reclamada, se acolhida, implicaria na prática colocar o trabalhador à margem de qualquer sistema jurídico, exatamente pela impossibilidade de se deslocar para outro País na busca de direitos que julga possuir.

Por conseguinte, **mantém-se a sentença no particular.**

**Análise conjunta - aplicabilidade da legislação pertinente à relação de trabalho em navios estrangeiros - dos precedentes dos julgados do Tribunal Regional da 13ª Região e da 12ª Região / ausência de prestação jurisdicional quanto à prevalência hierárquica da lei do pavilhão sobre a lei 7.064/82 e ao princípio do centro de gravidade - o princípio da norma mais benéfica - o local da prestação de serviços / prevalência da lei da bandeira e da convenção do trabalho marítimo da OIT - da tese de repercussão geral do STF (RE - 636.331) - da afronta aos princípios Constitucionais hierárquico e da legalidade - da violação ao artigo 178 da CF/88 e artigo 5º “caput” e § 2º e 3º da CF/88 / da violação ao princípio da legalidade (artigo 5º, II, da CF/88) - da ausência de dispositivo legal a aplicabilidade do princípio do centro de gravidade, da contratualidade e da Lei nº 7.064/1982 - da leitura do artigo 3º da lei 7.064/1982 - da violação do artigo 2º e 14º da própria lei 7.064/1982 / da violação ao princípio da autonomia**

**privada coletiva - do precedente jurisprudencial do RE 590.415 do STF (supremo tribunal federal) - da consagração do princípio da autonomia da vontade / da ofensa ao princípio constitucional da igualdade e da não discriminação entre nacionalidades (artigo 5º da CF/88) - da afronta à convenção 111 da OIT e à “declaração Relativa aos princípios fundamentais do trabalho”, aprovada na 86ª conferência mundial da OIT**

Os tópicos relativos à legislação aplicável serão examinados em conjunto.

Tendo em vista que sentença examinou as questões relativas à competência da Justiça do Trabalho e à aplicabilidade da CLT no mesmo tópico, “INCOMPETÊNCIA - APLICAÇÃO DAS LEIS BRASILEIRAS”, reporta-se ao trecho pertinente da sentença transcrita no item recursal anterior, por brevidade.

As reclamadas entendem que o direito material a ser aplicado não é o brasileiro: *“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”*.

Sustentam, em suma, que: *“Há fartos e robustos argumentos de ordem constitucional e infraconstitucional que sustentam a tese recursal, ante a grave afronta à inúmeros preceitos (infra)constitucionais, tais como: princípio da legalidade, princípio hierárquico, princípio da especialidade, princípio da isonomia e da não discriminação, princípio da aplicação da norma mais favorável, princípio da harmonia das leis, princípio da razoabilidade, princípio da segurança jurídica, entre outros”*.

Afirmam que *“[os] croquis e mapas navegacionais de ID a14d497) [...] comprovam que, mesmo em costa brasileira, os navios de cruzeiros permanecem em alto-mar ou em águas internacionais ou não jurisdicionadas”*.

### **Analisa-se.**

Extrai-se dos autos que o reclamante foi contratado no Brasil para trabalhar como camareiro no navio M. S. , embarcando no porto de Rio de Janeiro, navegando pela costa brasileira, argentina (Buenos Aires) e uruguaia (Punta del Leste e Montevideú), após atravessando o oceano atlântico para a temporada europeia, até desembarcar no porto de Barcelona (Espanha).

Ou seja, **o reclamante foi contratado por empresa estrangeira**



**em território nacional, para prestar serviços em embarcação que navegou predominantemente em águas internacionais**, conforme se infere das cartas náuticas juntadas às fls. 676/679, que indicam navegação além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93 (“Art. 1º O mar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil”).

Segundo o contrato de trabalho juntado pelo próprio reclamante (fls. 27/28), todos os seus direitos e deveres estavam claramente expostos e, de acordo com os recibos de pagamento, o reclamante recebia em dólares americanos, conforme o ajustado, por exemplo: USD 2.682,08 em janeiro/2016 e USD 3.017,30 em fevereiro/2016 (fls. 29/30).

Consta do referido contrato, ainda, a seguinte afirmação (fl. 573, com tradução à fl. 611):

“Eu, o funcionário signatário, declaro que li e entendi os termos e disposições deste contrato e que nenhuma promessa de verbas ou outro contrato, exceto conforme expressamente disposto no Contrato, foi feito para mim. Além disso, as informações fornecidas na Solicitação de Dados de Pessoal de Vínculo Empregatício são verdadeiras e corretas.

Como uma parte do meu contrato de vínculo empregatício, concordo em seguir as condições de contrato conforme estabelecidas neste Contrato de Vínculo Empregatício, Termos e Condições e nos Artigos de Navio, e aqueles incluídos nas Regulamentações e Orientações para todos os Oficiais ou as Regras e Regulamentações do Capitão o que estaria de acordo e conforme a minha classificação.

Ainda concordo que qualquer natureza a partir deste Contrato de Vínculo Empregatício ou **meu vínculo empregatício a bordo da embarcação será regida pelas Leis do estado de bandeira da embarcação**, exceto conforme expressamente aqui disposto, e quaisquer disputas nos termos deste instrumento serão adjudicadas em tal jurisdição apenas.(...)

A testemunha A. T. D. F. , analista de RH, ouvida a convite da reclamada na RT nº 0000134-10.2015.5.02.0070 (prova emprestada), mencionou que “os tripulantes contratados abrangem mais de sessenta nacionalidades; que o idioma oficial utilizado é o inglês” (fl. 1308).

Em razão das peculiaridades inerentes ao caso concreto (contratação, local da prestação de serviços e condições de trabalho), inicialmente, trago as seguintes considerações:

1. O contrato de trabalho se desenvolve em circunstâncias singulares, que não se amoldando às regras que normalmente regem a prestação de serviço nas empresas em geral;

2. Não existe uma regulamentação específica no Brasil para o trabalho dos marítimos, tal como ocorre, por exemplo, com os aeronautas e os trabalhadores em plataformas de petróleo;

3. A coexistência de trabalhadores de diversas nacionalidades prestando serviços num mesmo navio inviabiliza que se aplique a legislação do país de origem de cada um, além de gerar tratamento desigual entre os colegas de trabalho;

4. A ré aponta, como instrumento normativo aplicável, a Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, ao qual aderiu o país do pavilhão (Malta), que estabelece princípios e normas concretas voltadas à proteção dos trabalhadores a bordo dos navios;

5. A matéria ainda não está pacificada no C. TST, pois a 8ª Turma vem julgando no sentido de aplicar a lei do pavilhão:

*“[...] em decorrência do princípio do centro de gravidade (most significant relationship), as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. 3. No caso em tela, é incontroverso que a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo a maior parte da contratualidade ocorrido no exterior. Apenas incidentalmente ocorreu prestação de serviços no Brasil. 4. Considerando-se esse contexto fático, impõe-se a aplicação da legislação internacional [...]” (RR - 287-55.2010.5.02.0446, Redatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 25/05/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016).*

6. Saliento, também, que não me parece ser a hipótese de trabalhador hipossuficiente, que mereça proteção absoluta. O sistema protetivo tem por objetivo principiológico proteger o trabalhador que se encontra em estado de sujeição ou que desconhece os seus direitos, por falta de esclarecimentos;

7 - O Reclamante tinha consciência das condições jurídicas e fáticas relacionadas com a prestação serviço. O aspecto ético, sob o viés contratual, também precisa ser ponderado;

8 - De outro lado, cuida-se de trabalhador com remuneração bem acima da média, ou seja, compatível com as funções para as quais foi contratada;

9 - Portanto, não se afigura razoável desconhecer essa realidade específica, a qual não pode ser disciplinada pela legislação brasileira. Isto vale dizer, que o direito brasileiro não se apresenta adequado para a solução do litígio posto em juízo.

Atenta a essas questões, **a E. Sétima Turma reformulou seu entendimento, passando a entender que a legislação aplicável na hipótese é a Convenção sobre o Trabalho Marítimo (CTM - OIT)**, conforme decisão da lavra da Exma. Desembargadora Rosalie Michaelle Bacila Batista na RT nº 0010403-59.2016.5.09.0012, a quem peço licença para transcrever e adotar como razões de decidir:

“No Direito do Trabalho, os elementos de conexão para identificar a legislação aplicável são definidos pelo local da contratação, pelo local da execução dos serviços, ou, ainda, pela lei da bandeira/pavilhão.

Embora o artigo 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) preveja que *“para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem”*, deve-se atentar que tanto o artigo 3º da Lei 7.064/82 (*“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”*), quanto o artigo 198 do Decreto nº 18.871/1929 (segundo o qual a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador subordina-se à lei do pavilhão, isto é, do país que ostenta a bandeira do navio), são normas mais específicas. Assim, nos termos do artigo 2º, § 2º, da LINDB (*“§ 2º - A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior”*), prevalecem frente ao disposto no artigo 9º da LINDB.

A situação dos autos não atrai a aplicação do disposto no art. 3º da Lei nº 7.064/82 (acima transcrito), porque a prestação dos serviços ocorreu substancialmente em águas internacionais. A propósito, as cartas

náuticas coligidas às fls.757/760 revelam que as embarcações navegavam, preponderantemente, além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93 ("Art. 1º O mar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil"). Registre-se que tais documentos não foram objeto de impugnação, específica, por parte da Reclamante (fls.1040/ segs.).

Também não é o caso de se aplicar a previsão contida no art. 8º da Resolução Normativa nº 71, de 5/9/2006, elaborada pelo Conselho Nacional de Imigração - CNlg, porque refere a brasileiros contratados para trabalhar exclusivamente pela costa brasileira, o que, evidentemente, não corresponde à situação dos autos ("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" - grifei).

Posto isso, ainda que se considere a hipótese de contratação da Reclamante no Brasil, considerando a peculiaridade da atividade, desenvolvida a bordo de navio, preponderantemente em águas internacionais, torna-se aplicável a regra da bandeira/pavilhão, em face da previsão no art. 198 do Código de Bustamante, no sentido de que "*Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador*".

Interpretação que emana do princípio do "centro de gravidade" (do direito norte americano, "*most significant relationship*"), o qual preconiza ser aplicável a legislação do país em que ocorreu a maior irradiação de efeitos, no caso, a do país de Malta (face à matrícula dos navios). Nesse sentido:

"(...) em decorrência do princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. 3. No caso em tela, é incontroverso que a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo a maior parte da contratualidade ocorrido no exterior. Apenas incidentalmente ocorreu prestação de serviços no Brasil. 4. Considerando-se esse contexto fático, impõe-se a aplicação da legislação internacional [...]" (RR - 287-55.2010.5.02.0446 , Redatora Ministra:

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 25/05/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016).

Oportuno salientar que os contratos “de vínculo de emprego” coligidos às fls.420/secs, registram que a Reclamante foi admitida por “P. S. M. Ltd.”, para trabalhar a bordo dos navios M. M. , M. S. , M. E. ; bem como fixam a legislação do Estado da bandeira da embarcação para dirimir eventuais conflitos:

“18. JURISDIÇÃO. As Partes deste contrato concordam que qualquer disputa ou reivindicações decorrentes sob este Contrato serão adjudicadas segundo as Leis do estado de bandeira da embarcação, independentemente de todos os outros remédios legais, que possam estar disponíveis” (fl.440) - grifei.

Registre-se que os navios de cruzeiro percorrem diversas regiões do globo terrestre, com tripulantes de múltiplas nacionalidades, o que torna imprescindível a adoção de uma única legislação para disciplinar as relações laborais. A utilização de um regramento uniforme propiciará, além de segurança jurídica às partes, observância dos princípios da isonomia e não discriminação entre os trabalhadores. Vale ressaltar que a Convenção nº 111 da OIT, promulgada pelo Brasil mediante o Decreto nº 62.150/68, estabelece que os Estados Membros *“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 objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria”*(art. 2º) - grifei.

Pelo exposto, inviável atribuir-se tratamento diferenciado à Reclamante, mediante a aplicação da legislação nacional, pelo simples fato de ser brasileira. Nesse passo, vale destacar a seguinte fundamentação contida na sentença proferida pelo i. Magistrado deste E. Regional, Amaury Haruo Mori, nos autos 0000431-20.2015.5.09.0006 (janeiro/2017):

“(…) Como restou demonstrado nos autos, trabalhavam nos navios da primeira reclamada pessoas das mais variadas nacionalidades (27 a 28 nacionalidades, segundo o reclamante), tornando incrível a pretensão de que se aplique a legislação brasileira apenas aos brasileiros, em detrimento do princípio da isonomia que é reconhecido pelo artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim pela Constituição Federal. Para todos os trabalhadores, uma única legislação deve ser aplicada.

Os artigos 198, 279 e 281 da Convenção aprovada pelo Decreto nº 18.871/1929 determinam que a lei trabalhista vigente é a territorial, ou seja, a lei do pavilhão. No caso específico a da República de Malta.

(…)

O Juízo compreende que a pretensão do autor afronta o princípio da segurança jurídica, que decorre do princípio do Estado Democrático de Direito. Afinal, o autor usufruiu de todo o bônus decorrente dos contratos que firmou com a 1ª ré, em especial a remuneração elevada em moeda estrangeira (dólares americanos ou euros) e agora pretende apenas desconsiderar os contratos que aceitou livremente, como agente capaz e ciente do objeto contratual, para aplicar sobre aquela remuneração recebida em moeda estrangeira (dólares e euros) outros direitos previstos apenas na legislação trabalhista” (grifos acrescidos).

Concluo, assim, que o elemento de conexão regente dos contratos de trabalho dos tripulantes marítimos é a lei do Estado de registro do navio (lei do pavilhão/bandeira), no caso, a República de Malta. Logo, considerando que Malta ratificou a Convenção do Trabalho Marítimo, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho em 2006; bem como consistir país de registro dos navios MV Empress, M. S. e M. M. , nos quais trabalhou a Reclamante, essa a norma aplicável, face à peculiaridade do contrato havido”.

Ou seja, diante das particularidades supra indicadas, este Colegiado passou a entender que o contrato de trabalho do reclamante, tripulante marítimo de embarcação que navegava, predominantemente, em águas internacionais (M. S. ), seria regido pela lei do estado da bandeira do navio (Lei do Pavilhão ou da Bandeira - Convenção de Havana, ratificada através do Decreto nº 18.871/1929), no caso, da República de Malta.

E, considerando que Malta ratificou a Convenção sobre Trabalho Marítimo, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho em 2006, tem-se que esta seria a legislação aplicável ao caso concreto, razão pela qual os pedidos formulados com base na legislação trabalhista nacional são improcedentes.

É certo que a ausência de ratificação da Convenção sobre Trabalho Marítimo, pelo Congresso Nacional, afasta o status de emenda constitucional que tal convenção poderia ostentar se aprovada, conforme previsão contida no §3º do art. 5º da CF/88, inserido pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Todavia, não impede sua aplicação para a relação empregatícia mantida entre as partes, pois as convenções não ratificadas pelos Estados-membros da OIT possuem natureza jurídica de tratados internacionais, tornando-se fonte material do direito, conforme se extrai do § 2º do art. 5º da CF/88.

De outro lado, como não há pedido sucessivo de aplicação do direito estrangeiro, nada impede que o reclamante ajuíze nova ação com base na legislação

internacional, se assim entender de direito.

Ante o exposto, **reforma-se a sentença** para reconhecer a incidência da lei do pavilhão/bandeira aos tripulantes de navios que trafegam preponderantemente em águas internacionais e, revendo posicionamento anteriormente adotado por este Colegiado, declarar a aplicação da legislação internacional do trabalho, no caso, a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, ratificada por Malta, país de registro do navio no qual trabalhou o reclamante.

De consequência, julgam-se **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados na petição inicial com base na legislação nacional (especialmente a CLT), ficando prejudicado o exame das demais alegações recursais.

### **Recurso do reclamante**

Em razão do provimento do recurso das Reclamadas, no sentido de ser inaplicável a legislação brasileira ao caso, os pedidos do reclamante restam **PREJUDICADOS**.

### **ACÓRDÃO**

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosalie Michaele Bacila Batista, presente a Excelentíssima Procuradora Andrea Ehlke, representante do Ministério Público do Trabalho, sustentou oralmente a advogada Leticia Lobo Elpo pela parte recorrente, sustentou oralmente o advogado Nuredin Ahmad Allan pela parte recorrente, e computados os votos dos excelentíssimos Desembargadores Benedito Xavier da Silva, Rosalie Michaele Bacila Batista e Luiz Alves, ACORDAM os Desembargadores da 7A. TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,

por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO DAS RECLAMADAS** para, acolhendo a prejudicial do mérito suscitada no recurso: a) reconhecer a incidência da lei do pavilhão/bandeira aos tripulantes de navios que trafegam preponderantemente em águas internacionais; b) revendo posicionamento anteriormente adotado, declarar a aplicação da legislação internacional do trabalho, no caso, a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, ratificada por Malta, país de registro do navio

no qual trabalhou o reclamante; c) **REFORMAR** a sentença para afastar todas as condenações impostas, julgando **IMPROCEDENTE** a demanda, em face dos pedidos da inicial formulados com base na legislação nacional (especialmente a CLT); e d) considerar prejudicado o exame das demais alegações recursais. Sem divergência de votos, **JULGAR PREJUDICADO O RECURSO DA RECLAMANTE**, ante o provimento do recurso das reclamadas, para declarar inaplicável ao caso a legislação brasileira, invocada na petição inicial. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, a cargo do reclamante, DISPENSADAS em face da concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Intimem-se.

Curitiba, 15 de março 2018.

BENEDITO XAVIER DA SILVA  
Relator



**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;

Admitem 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 Sovereing), 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 Sovereing, 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 RTOrd 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 RTOrd 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 RTOrd 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](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 noutra 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 vênia 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 exurgem 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 s e 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 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).

“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 TST**1. 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

**DECRETO Nº 10.671 DE 09 DE ABRIL DE 2021**

**Promulga o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, firmado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006.**

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição,

Considerando que o Congresso Nacional aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 65, de 17 de dezembro de 2019, a Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, firmada em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006, de acordo com as Emendas aprovadas em 11 de junho de 2014;

Considerando que o Governo brasileiro depositou, junto ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, em 7 de maio de 2020; o instrumento de ratificação ao texto da Convenção, e

Considerando que a Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, entrará em vigor para a República Federativa do Brasil, no plano jurídico externo, em 7 de maio de 2021, nos termos de seu artigo VIII, parágrafo 3,

**DECRETA:**

Art. 1º Fica promulgado o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, anexo a este Decreto, firmado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006, de acordo com as Emendas aprovadas na centésima terceira Conferência Internacional do Trabalho.

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional atos que possam resultar em revisão da Convenção com as emendas de que trata o art. 1º e ajustes complementares que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do disposto no inciso I do caput do art. 49 da Constituição.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 9 de abril de 2021; 200º da Independência e 133º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO  
Carlos Alberto Franco França



## **INSTRUÇÃO NORMATIVA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT Nº 70 DE 13.08.2007**

Dispõe sobre os procedimentos da fiscalização das condições do trabalho, segurança e saúde de vida a bordo de embarcações nacionais e estrangeiras.

A Secretária de Inspeção do Trabalho, no exercício de sua competência regimental, prevista na Portaria Ministerial nº 483, de 15 de setembro de 2004, Anexo VI, art. 1º, inciso XIII e de acordo com o disposto na Portaria/MTE nº 210, de 30 de abril de 1999 e nas Resoluções Normativas RN-59/04; RN-71/06 e RN-72/06 do Conselho Nacional de Imigração - CNIg, resolve:

### **Das Disposições Gerais**

Art. 1º Compete às Coordenações Nacional e Regionais de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário promover a fiscalização das condições do trabalho, segurança e saúde e de vida a bordo de embarcação comercial nacional ou estrangeira, utilizada na navegação marítima, fluvial ou lacustre.

Parágrafo Único. Consideram-se condições de trabalho e de vida a bordo, entre outras, àquelas relativas às normas de manutenção e limpeza das áreas de alojamento e trabalho a bordo, à idade mínima, aos contratos de engajamento, à alimentação e ao serviço de quarto, ao alojamento da tripulação, à contratação, à lotação, ao nível de qualificação, às horas de trabalho, aos atestados médicos, à prevenção de acidentes de trabalho, aos cuidados médicos, ao bem estar social e questões afins e à repatriação.

### **Seção I**

#### **Da Ação Fiscal em Embarcação Nacional**

Art. 2º Quando se tratar de embarcação comercial nacional, onde será sempre observada a legislação trabalhista nacional mesmo nos contratos de trabalho de marítimos estrangeiros, o Auditor-Fiscal do Trabalho AFT deverá observar o cumprimento das normas contidas na Convenção nº 147 e seus anexos, as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a legislação complementar pertinente, os acordos e convenções coletivas de trabalho e a Norma Regulamentadora de Segurança

e Saúde no Trabalho Aquaviário - NR-30 e seus anexos.

Parágrafo único. Às violações das normas legais deve corresponder a lavratura de autos de infração, conforme ementário.

## **Seção II**

### **Da Ação Fiscal em Embarcação de Bandeira Estrangeira**

Art. 3º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, na ação fiscal em embarcações de bandeira estrangeira, observar as diretrizes sobre procedimentos de inspeção das condições de trabalho a bordo de embarcações, adotadas pela Reunião Tripartite de Peritos, convocada pela OIT em 1989, constantes nos art. 4º a 10.

Art. 4º Nas situações como as dispostas no art. 4º da Portaria nº 210, de 1999, as queixas de um membro da tripulação, de um sindicato ou de qualquer pessoa ou organização interessada nas condições contratuais de trabalho, ou ainda, quando um AFT observar claro indício de irregularidade, a Coordenação Regional, deverá proceder à ação imediata de inspeção da embarcação.

Parágrafo único. A equipe de fiscalização formada para a verificação de qualquer um desses casos, deverá ser constituída por Auditores-Fiscais do Trabalho com formação multidisciplinar.

Art. 5º Quando a denúncia for sobre embarcação ainda não atracada, a ação fiscal deverá ser precedida de investigação no sentido de obter com as empresas e órgãos responsáveis as seguintes informações:

I - o Agente Marítimo autorizado, o nome, a classe e a bandeira da embarcação;

II - se foi solicitada e se foi concedida a autorização definida como Livre Prática na Resolução da Diretoria Colegiada da ANVISA - RDC nº 217 de 21 de novembro de 2001, que é condição necessária para o acesso do AFT a bordo;

III - dados sobre a última vistoria efetuada pela Diretoria de Portos e Costas (Controle do Estado do Porto), junto à Capitania dos Portos;

IV - a previsão da data de atracação e desatracação, bem como o cais e berço que o navio irá ocupar no porto.

Art. 6º No navio atracado ou em área de fundeio, após a observância do disposto nos incisos I a IV do art. 5º, a ação fiscal deve determinar, inicialmente, a procedência e a seriedade das provas ou queixas, em consulta com o comandante ou na sua ausência, com o substituto imediato.

Art. 7º Se considerada justificada uma inspeção, deverão ser solicitados os documentos e certificados emitidos pelas sociedades classificadoras relativos à embarcação, conforme o objeto da denúncia, sendo indispensáveis o registro do navio, a lista de tripulantes (crew list), os dados gerais do navio (ship particulars), os contratos de engajamento dos tripulantes (contract of employment), o certificado de tripulação mínima de segurança (minimum safe manning certificate) e a lista de recibos do último pagamento efetuado à tripulação (crew payroll).

Art. 8º Quanto às condições de segurança e saúde, dependendo da denúncia, será efetuada a verificação física dos alojamentos, cozinha, câmaras frigoríficas e a quantidade e qualidade dos alimentos, bem como a provisão de água potável, que deverão ser compatíveis com o tempo de permanência do navio no porto e a duração da viagem até o próximo porto.

Art. 9º Caso a denúncia ou irregularidade seja confirmada, o agente de navegação autorizado pelo armador e o comandante deverão ser notificados para o saneamento da situação irregular encontrada, conforme preconizado no Art. 4º, IV, da Portaria MTE nº 210, de 1999.

Art. 10. Se não atendidas as notificações expedidas, seja de âmbito contratual, salarial ou de condição ambiental de trabalho e de vida a bordo que possa causar acidente do trabalho ou doença profissional com lesão grave à integridade física do trabalhador, deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

I - as questões relativas às condições de segurança, saúde e higiene do trabalho que possam causar grave e iminente risco à tripulação deverão ser comunicadas formalmente ao mais próximo representante consular do país da bandeira (Art. 4º, VI da Portaria MTE nº 210, de 1999) e à autoridade marítima, com a descrição da situação encontrada e solicitação do impedimento do despacho do navio, com a conseqüente

retenção do navio, na forma do que prevêem a Portaria Interministerial nº 80/2002 e a NORMAM 08 até a solução do problema;

II - nos casos de irregularidade de origem contratual ou salarial e condição de segurança, higiene e saúde do trabalho de menor gravidade, esgotadas todas as formas de solução e coletadas as provas documentais possíveis, o AFT deverá elaborar o relatório circunstanciado de que trata o Art. 11.

III - os casos que ensejarem repatriação, como aqueles de contratos de engajamento vencidos ou de outras circunstâncias elencadas no art. 2º da Convenção nº 166 da OIT, ratificada pelo Decreto nº 2.670 de 15 de julho de 1998, ensejarão comunicação, por ofício, à Superintendência Regional da Polícia Federal, além da adoção dos procedimentos supramencionados;

IV - quando a tripulação se encontrar em greve (strike), a fiscalização do trabalho deverá buscar todos os meios de mediar o conflito procurando garantir os direitos dos trabalhadores envolvidos, inclusive o próprio direito à greve.

Art. 11. Ao fim de qualquer ação fiscal deverá ser elaborado um relatório circunstanciado em que constem as ações tomadas e o resultado, procedendo-se a remessa de cópia do mesmo à Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário, bem como à chefia de fiscalização regional. Quando não atendidas itens considerados relevantes pelo agente fiscal, deverá ser proposto o encaminhamento do relatório à Assessoria Internacional do MTE, para as providências cabíveis.

### **Subseção I**

#### **Da Ação Fiscal em Embarcação Comercial Estrangeira Operando em Águas Jurisdicionais Brasileiras - AJB**

Art. 12. Tratando-se de embarcação estrangeira que esteja operando em águas jurisdicionais brasileiras, por força de contrato de afretamento ou de prestação de serviços ou de riscos, celebrado com empresa brasileira e, havendo queixa de claro indício de irregularidade formulada por um membro da tripulação, um sindicato ou por qualquer pessoa ou organização interessada nas condições de trabalho, ou ainda, atendendo ao planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho e das chefias de fiscalização regionais, será iniciada ação fiscal pela Coordenação Regional do local.

Art. 13. A Coordenação Regional procederá às diligências necessárias à apuração da denúncia ou da irregularidade, adotará os procedimentos seguintes e elaborará relatório circunstanciado:

I - verificar o tipo de navegação em que a embarcação opera: se de longo curso, cabotagem, apoio marítimo, navegação interior de percurso nacional ou navegação interior de percurso internacional;

II - solicitar o Certificado de Autorização de Afretamento - CAA, emitido pelo Departamento de Marinha Mercante - DMM, do Ministério dos Transportes, caso esteja na navegação de cabotagem, apoio marítimo ou na navegação interior de percurso nacional;

III - verificar os tipos de vistos de permanência dos tripulantes estrangeiros;

IV - solicitar para as embarcações de longo curso ou de navegação interior de percurso internacional que são dispensadas de possuir o CAA e seus tripulantes de possuírem vistos específicos, que seja apresentada a comprovação de que também freqüentam portos estrangeiros, o que pode ser verificado no Diário de Navegação;

V - quando comprovado pelo CAA que a embarcação estrangeira está na navegação de cabotagem, apoio marítimo ou na navegação interior de percurso nacional, deverá ser solicitada a autorização de trabalho de todos os tripulantes estrangeiros bem como os respectivos vistos.

VI - quanto à contratação de trabalhadores brasileiros para essas embarcações estrangeiras que operam em águas jurisdicionais brasileiras, deverão ser aplicadas as disposições da RN-59/04 para os barcos de pesca, da RN-71/06 para as embarcações de turismo e da RN-72/06 para as embarcações ou plataformas de bandeira estrangeira, observando os prazos previstos nas Resoluções Normativas citadas, ou outros prazos estabelecidos pela Coordenação Geral de Imigração - CGI/ MTE, em conformidade com resoluções do Conselho Nacional de Imigração - CNIg:

a) nas embarcações estrangeiras de pesca, arrendadas por empresa brasileira, deverá haver tripulantes brasileiros contratados sob legislação nacional numa proporção de 2/3 (dois terços) da tripulação, nos diversos níveis técnicos e

de atividades, e os tripulantes estrangeiros deverão estar contratados pela empresa arrendatária da embarcação, também sob legislação nacional;

b) no caso de tripulantes e outros profissionais que exerçam atividade remunerada a bordo de navio de cruzeiro aquaviário na costa brasileira, na bacia amazônica ou demais águas interiores, os vistos e autorizações de trabalho são aqueles definidos na Resolução Normativa nº 71 do CNlg, de 5 de setembro de 2006 e, no que tange à contratação de tripulantes brasileiros, conforme dispõe o art. 7º dessa Resolução, deverá ser verificado no Diário de Navegação ou nos controles da autoridade marítima, se a embarcação está em águas jurisdicionais brasileiras há mais de 30 (trinta) dias e, nesse caso, se a embarcação conta 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;

c) em relação a embarcações e plataformas estrangeiras que operem em águas jurisdicionais brasileiras por prazo superior a noventa dias contínuos, observar que sejam aplicadas as normas do Art. 3º da Resolução Normativa nº 72/06 do CNlg em relação à admissão de marítimos e outros profissionais brasileiros:

1. para embarcações utilizadas na navegação de apoio marítimo, assim definida aquela realizada para o apoio logístico a embarcações e instalações, que atuem nas atividades de pesquisa e lavra de minerais e hidrocarbonetos:

1.1. a partir de noventa dias de operação, deverá contar com um terço de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo, em todos os níveis técnicos e em todas as atividades, de caráter contínuo;

1.2. a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um meio de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo, em todos os níveis técnicos e em todas as atividades, de caráter contínuo; e

1.3. a partir de trezentos e sessenta dias de operação, deverá contar com dois terços de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo, em todos os níveis técnicos e em todas as atividades, de caráter contínuo.

2. para embarcações de exploração ou prospecção, assim como plataformas, definidas as instalações ou estruturas, fixas ou flutuantes, destinadas às atividades

direta ou indiretamente relacionadas com a pesquisa, exploração e exploração dos recursos oriundos do leito das águas interiores e seu subsolo ou do mar, inclusive da plataforma continental e seu subsolo:

2.1 a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um quinto de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo;

2.2. a partir de trezentos e sessenta dias de operação, deverá contar com um terço de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo; e

2.3. a partir de setecentos e vinte dias de operação, deverá contar com dois terços de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo.

3. para embarcações utilizadas na navegação de cabotagem, definida como aquela realizada entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores:

3.1. a partir de noventa dias de operação, deverá contar com um quinto de marítimos brasileiros, arredondando-se para o inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos, em cada nível técnico (oficiais, graduados e não-graduados) e em cada ramo de atividade (convés e máquinas) de caráter contínuo; e

3.2. a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um terço de marítimos brasileiros, arredondando-se para o inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos, em cada nível técnico (oficiais, graduados e não-graduados) e em cada ramo de atividade (convés e máquinas) de caráter contínuo.

#### Das Disposições Finais

Art. 14. Caso descumprido o disposto nas Resoluções Normativas do CNlg, inclusive em relação à admissão de trabalhadores brasileiros, deverá ser lavrado Auto de Infração em desfavor da empresa brasileira contratante da embarcação estrangeira, por infração ao art. 444 da CLT (ementa 001139-8).

Art. 15. O relatório de que trata o caput Art. 13 deverá ser acompanhado de cópia de eventuais Autos de Infração e encaminhado Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário, com cópia à chefia de fiscalização

regional.

Art. 16. A Secretaria de Inspeção do Trabalho poderá convocar, através das chefias de fiscalização, os integrantes das Coordenações Regionais para compor o Grupo Especial Móvel de que trata a Portaria MTB nº 1.115/96 para executarem também atividades de fiscalização do trabalho aquaviário.

Art. 17. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18. Revoga-se a Instrução Normativa nº 19, de 27 de setembro de 2000, publicada no Diário Oficial da União de 28 de setembro de 2000, Seção I página 9.

**RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA**



## **Proposta de Regulamentação da Convenção do Trabalho Marítimo**

**Processo: 19966.100610/2021-65**

PORTARIA MTP Nº [NN], DE [DIA] DE [MÊS] DE [ANO]Regulamenta as disposições da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, promulgada pelo Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021, relativamente à autorização de organizações reconhecidas, certificação de navios brasileiros, operação de serviços de recrutamento e colocação de gente do mar e sistema de tramitação de queixas a bordo.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e o inciso V do art. 1º do Anexo I do Decreto nº 10.761, de 2 de agosto de 2021, resolve:

### **RESOLVE:**

Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre os requisitos necessários ao reconhecimento de organizações para atuar em nome do Ministério do Trabalho e Previdência - MTP nos procedimentos de certificação de navios de bandeira brasileira; ao funcionamento dos serviços de recrutamento e colocação de gente do mar estabelecidas em território brasileiro; e ao sistema de tramitação de queixas a bordo, em cumprimento às disposições da CTM, 2006.

Parágrafo único. Para os fins do caput, considera-se:

I-serviço de recrutamento e colocação de gente do mar: qualquer pessoa física ou jurídica que se dedica ao recrutamento e colocação de gente do mar junto a empregadores e armadores ou a seus representantes; e

II - gente do mar: qualquer pessoa trabalhando a bordo de um navio ao qual se aplicam as disposições da CTM, 2006.

## **CAPÍTULO I**

### **DO RECONHECIMENTO DE ORGANIZAÇÕES PARA FINS DE CERTIFICAÇÃO**

Art. 2º A certificação de navios de bandeira brasileira e de serviços de recrutamento e colocação de gente do mar se dará por organizações reconhecidas pelo MTP para atuar em seu nome, exclusivamente dentro do âmbito das atividades necessárias à emissão dos documentos relacionados no art. 4º desta Portaria.

Art. 3º O reconhecimento de que trata este Capítulo será concedido mediante a formalização de instrumento específico com a organização interessada, denominado Acordo de Reconhecimento, conforme modelo que se encontra no Anexo I.

§ 1º A partir da assinatura do Acordo de Reconhecimento a organização passará a ser designada Organização Reconhecida - OR.

§ 2º O modelo de Acordo de Reconhecimento previsto no caput segue as diretrizes do Código para as Organizações Reconhecidas - Código OR, publicado por meio das Resoluções MEPC.237(65), de 17 de maio de 2013, e MSC.349(92), de 21 de junho de 2013, ambas da Organização Marítima Internacional.

Art. 4º O Acordo de Reconhecimento permitirá à OR a emissão dos seguintes documentos, em português e inglês, conforme dispõem os parágrafos 11 e 12 da Norma A5.1.3 da CTM, 2006:

- I - Certificado de Trabalho Marítimo;
- II - Endosso do certificado da inspeção intermediária obrigatória e, se for o caso, de outras inspeções adicionais;
- III - Endossos adicionais;
- IV - Prorrogação do certificado após a realização da inspeção de renovação (caso necessário);
- V - Certificado Provisório de Trabalho Marítimo; e
- VI - Certificação de serviço de recrutamento e colocação de gente do mar.

§ 1º. A OR poderá emitir relatórios ou quaisquer outros documentos referentes às certificações realizadas ou em andamento.

§ 2º Fica dispensada a exigência da versão em inglês dos documentos previstos neste artigo para os navios que realizem apenas viagens nacionais.

§ 3º Os modelos dos documentos referidos no caput constam dos Anexos IV a IX:

Art. 5º O Acordo de Reconhecimento constitui delegação de competência e não afasta a prerrogativa da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho em executar as atividades nele autorizadas, bem como quaisquer outras relacionadas ao cumprimento de suas atribuições como órgão fiscalizador das relações de trabalho.

Art. 6º Para firmar Acordo de Reconhecimento, a organização interessada deverá atender os seguintes requisitos:

- I - competência técnica: a organização deverá executar os serviços por meio de

vistoriadores e inspetores que sejam devidamente qualificados, capacitados, autorizados e em número suficiente, a fim de executar todas as obrigações e atividades a eles incumbidas, dentro do seu nível de responsabilidade de trabalho, conforme os seguintes parâmetros;

- a) possuir conhecimentos técnicos necessários sobre os aspectos relevantes da CTM, 2006, incluídos os requisitos mínimos para o trabalho a bordo, as condições de emprego, o alojamento, as instalações de lazer, a alimentação e o serviço de mesa, a prevenção de acidentes, a proteção da saúde, a assistência médica, o bem-estar e a proteção da seguridade social;
- b) possuir conhecimentos sobre as demais disposições da CTM, 2006, assim como da legislação nacional correspondente e dos instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis;
- c) possuir infraestrutura dotada de recursos humanos e materiais que lhe possibilite executar de forma segura e apropriada as atividades previstas no art. 2º desta Portaria, de acordo com os padrões estabelecidos no Código OR e na CTM, 2006;
- d) possuir estrutura administrativa provida de quadro de pessoal, gerencial e de apoio capaz de organizar, dirigir e supervisionar a execução dos serviços previstos no art. 2º desta Portaria, bem como de atender, de modo tempestivo, qualquer pedido de vistoria ou inspeção em qualquer ponto do território nacional;
- e) possuir sistema documentado para a formação e treinamento dos vistoriadores e inspetores que executarão os serviços relacionados à autorização e que possibilite a atualização contínua de seus conhecimentos específicos.

II - independência: a OR e seus vistoriadores e inspetores não deverão participar de quaisquer atividades que possam conflitar com a sua independência de julgamento e integridade em relação aos procedimentos de certificação, conforme os seguintes aspectos:

- a) a OR não deverá ser substancialmente dependente de uma única empresa como cliente para a obtenção de sua renda;
- b) a OR não poderá certificar navios e serviços de recrutamento e colocação de gente do mar dos quais seja o proprietário, projetista, fabricante, fornecedor, ou o representante autorizado de quaisquer dessas partes, da entidade submetida à certificação.

III - imparcialidade: a OR deverá adotar procedimentos que sejam aplicados de modo uniforme a todos os seus clientes, impedindo seus vistoriadores e inspetores de sofrerem quaisquer pressões que possam influenciar sua avaliação ao realizar os procedimentos de certificação;

IV - integridade: a OR deverá ter sua atuação pautada em princípios de comportamento

ético, que deverão estar contidos em um Código de Ética. O Código de Ética deverá explicitar a responsabilidade inerente à delegação de autoridade recebida, a fim de garantir um adequado desempenho na execução dos serviços; e

V - responsabilidade: a OR deverá apresentar documento onde estejam claramente definidas as atribuições e responsabilidades de cada setor e cargo.

Art. 7º As organizações interessadas em solicitar autorização para atuar em nome do MTP deverão apresentar os seguintes documentos:

I - atos constitutivos e regulamentos internos;

II - declaração com informações sobre sua estrutura, incluindo escritórios e serviços localizados fora de sua sede;

III - listas de verificação de itens, para orientar seu pessoal responsável pela execução de vistorias e inspeções relacionadas com a autorização solicitada; e

IV - carimbos ou selos empregados na aprovação ou autenticação de documentos, especificando sua finalidade e significado, quando aplicável.

Art. 8º O requerimento de solicitação para celebração de Acordo de Reconhecimento, pela organização interessada, deverá ser encaminhado ao MTP por meio de protocolo no Sistema Eletrônico de Informações - SEI, e deve ser instruído com documentos que comprovem o cumprimento dos requisitos previstos nos artigos 6º e 7º desta Portaria.

Parágrafo único. O prazo para análise do requerimento será de até 30 (trinta) dias, contados a partir do recebimento da solicitação pelo setor competente, podendo ser prorrogado em caso de necessidade de apresentação de documentos complementares.

Art. 9º O Acordo de Reconhecimento terá a validade de até 5 (cinco) anos e poderá ser renovado ao final desse período, mediante requerimento do interessado.

Art. 10. Caso a OR não tenha interesse na renovação ou na manutenção da autorização, deverá comunicar o MTP com antecedência de, pelo menos, 6 (seis) meses.

Parágrafo único. Na hipótese de não renovação do Acordo de Reconhecimento, os certificados emitidos permanecerão válidos por um período de 30 (trinta) dias, após a data de vencimento.

Art. 11. Os certificados em vigência regularmente emitidos pela OR perderão automaticamente sua validade nas seguintes circunstâncias:

- I - quando as inspeções de renovação não forem concluídas nos prazos especificados no parágrafo 2 da Norma A5.1.3 da CTM,2006;
- II - quando não forem endossados em conformidade com o disposto no parágrafo 2 da Norma A5.1.3 da CTM,2006;
- III - quando o navio trocar de bandeira;
- IV - quando o armador deixar de assumir a responsabilidade pela operação do navio; e
- V - quando mudanças substanciais forem feitas na estrutura ou nos equipamentos a que se refere o Título 3 da CTM,2006.

Art. 12. O MTP poderá cancelar o Acordo de Reconhecimento diante da constatação de uma das seguintes situações praticadas pela OR:

- I - emissão de certificado ou endosso quando for detectada deficiência técnica grave ou negligência na realização de qualquer atividade associada ao Acordo de Reconhecimento; e
  - II - descumprimento de qualquer dos requisitos previstos no art. 6º desta Portaria.
- Parágrafo único. O cancelamento do Acordo de Reconhecimento implicará na perda imediata da validade dos certificados emitidos.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS PROCEDIMENTOS PARA A CERTIFICAÇÃO INICIAL DE NAVIOS DE BANDEIRA BRASILEIRA**

Art. 13. O processo de certificação de navios de bandeira brasileira inicia-se com a solicitação ao MTP, de emissão da Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo - Parte I, com versões em português e inglês, nos termos do parágrafo 12 da Norma A5.1.3 da CTM, 2006, e cujo modelo encontra-se no Anexo II.

§1º A solicitação a que se refere o caput deverá ser feita por meio de protocolo no Sistema Eletrônico de Informações - SEI, devendo conter o endereço eletrônico do interessado.

§2º Na solicitação, deverá ser informado o nome do navio para o qual se deseja a certificação, seu número de registro na Organização Marítima Internacional e sua arqueação bruta.

Art. 14. Recebida a solicitação, o MTP terá um prazo de 10 (dez) dias úteis para emitir a declaração de que trata o caput do art. 13 desta Portaria e encaminhá-la para o endereço

eletrônico informado na solicitação.

Art. 15. De posse desta declaração, o armador deverá elaborar a correspondente Parte II da Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo em português e inglês, na forma do modelo presente no Anexo III, onde deverá identificar as medidas tomadas para assegurar a conformidade contínua do navio com os requisitos estipulados na Parte I, além de outras que venha adotar com vistas à efetiva implementação da CTM, 2006.

Art. 16. Elaborada a Parte II da Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo, o armador deverá solicitar à organização reconhecida pelo MTP a inspeção inicial necessária à sua respectiva certificação e à emissão do correspondente Certificado de Trabalho Marítimo.

### **CAPÍTULO III**

#### **DOS REQUISITOS PARA A OPERAÇÃO DE SERVIÇOS DE RECRUTAMENTO E COLOCAÇÃO**

Art. 17. Qualquer serviço de recrutamento e colocação de gente do mar somente poderá operar no território nacional após estar devidamente certificada por organização que tenha firmado Acordo de Reconhecimento com o MTP, nos termos desta Portaria.

Art. 18. Os serviços de recrutamento e colocação deverão cumprir os requisitos da Norma A1.4 da CTM, 2006, da legislação nacional e das convenções e acordos coletivos de trabalho relativos ao recrutamento e colocação de trabalhadores, garantindo que a gente do mar não se submeta, de forma alguma, a:

- I - qualquer prática discriminatória que venha impedir ou obstar seu recrutamento, colocação ou contratação, ou mesmo prejudicar sua relação de trabalho; e
- II - exigência de qualquer pagamento, direto ou indireto, de taxas ou outros encargos relativos ao seu recrutamento e colocação, ou à sua contratação.

Parágrafo único. As despesas com emissão de vistos de viagem caberão ao tomador de serviços responsável pela contratação da gente do mar.

Art. 19. Os serviços de recrutamento e colocação de gente do mar em operação no território nacional deverão:

- I - manter registro completo e atualizado das informações profissionais relativas à gente do mar abrangida pelo seu sistema de recrutamento e colocação, observada a

Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018;

II - manter relação atualizada dos navios para os quais forneça ou tenha fornecido, nos últimos 5 (cinco) anos, mão de obra da gente do mar.

III - certificar-se de que a gente do mar seja informada de seus direitos e deveres previstos no acordo ou convenção coletiva e contrato de trabalho, antes ou no decorrer do processo de contratação;

IV - permitir que a gente do mar examine seus contratos de trabalho antes da assinatura e receba uma cópia do respectivo contrato;

V - certificar-se que os contratos de trabalho estejam em conformidade com a legislação e com os acordos e convenções coletivas de trabalho aplicáveis;

VI - examinar e responder a eventuais queixas sobre suas atividades e informar à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho sobre toda queixa não resolvida; e

VII - estabelecer um sistema de proteção, por meio de seguro ou outra medida equivalente apropriada, a fim de compensar a gente do mar por perdas financeiras que porventura incorrerem devido ao não cumprimento da CTM, 2006, do contrato de trabalho, ou do acordo ou convenção coletiva de trabalho por parte do tomador de serviços responsável por sua contratação.

Parágrafo único. As informações mencionadas nos incisos I e do II do caput deverão permanecer à disposição da Inspeção do Trabalho.

Art. 20. Os serviços de recrutamento e colocação de gente do mar deverão desenvolver e manter práticas operacionais formalizadas, que atendam as seguintes condições:

I - possibilidade de a gente do mar ser contatada a qualquer momento, para situações extraordinárias;

II- meios gratuitos e efetivos de fornecimento de informação para familiares de gente do mar embarcada;

III- procedimentos para evitar quaisquer formas de exploração de gente do mar, relacionadas com a antecipação de salários ou outras transações financeiras; e

IV - garantias de que a gente do mar seja informada de modo detalhado sobre todas as atividades para o qual está sendo contratada e das normas internas do tomador de serviços responsável por sua contratação.

## **CAPÍTULO IV**

### **DO SISTEMA DE TRAMITAÇÃO DE QUEIXAS A BORDO**

Art. 21. Todo navio que arvora a bandeira brasileira deverá adotar procedimentos a bordo para uma tramitação justa, eficaz e ágil de queixas da gente do mar relativas a

infrações às disposições contidas na CTM, 2006.

Art. 22. O armador deverá fornecer à gente do mar, juntamente com a cópia do contrato de trabalho, uma cópia do procedimento adotado para tramitação de queixas a bordo.

Art. 23. Todo navio deverá manter a bordo um registro das queixas recebidas, bem como das decisões tomadas com relação a cada uma.

§1º O registro de que trata o caput poderá ser mantido em meio físico ou eletrônico.

§2º Deverá ser fornecida ao reclamante uma cópia da queixa registrada.

Art. 24. O procedimento de queixas a bordo deverá observar, no mínimo, o seguinte:

I - estabelecer um prazo máximo para o tratamento das queixas;

II - as queixas devem ser dirigidas, preferencialmente, ao chefe da seção a que pertencer a gente do mar;

III - a designação de uma pessoa a bordo do navio que poderá orientar a gente do mar em suas queixas, em caráter confidencial e de forma imparcial;

IV - caso a queixa não seja tratada no prazo estabelecido, o reclamante poderá encaminhá-la diretamente ao comandante do navio;

V - o reclamante terá o direito, em todas as etapas do procedimento, de ser acompanhado ou representado por outro marítimo de sua escolha;

VI - caso a queixa não seja resolvida a bordo no prazo de que trata o inciso I, o armador em terra deverá ser comunicado, com o propósito de encontrar uma solução;

VII - todas as etapas referentes ao trâmite de uma queixa deverão constar no registro de queixas, e

VIII - a divulgação dos canais oficiais de contato com o Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º Fica ressalvada a possibilidade da gente do mar efetuar queixas diretamente ao comandante, ao armador, à sua entidade representativa, às unidades da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho ou às autoridades do Estado do porto.

§ 2º Os procedimentos para tramitação de queixas a bordo poderão ser estabelecidos por Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

Art. 25. É vedada a adoção de qualquer prática discriminatória ou de assédio da gente do mar em função da apresentação de queixas.



Parágrafo único. O procedimento de que trata o art. 24 desta Portaria deverá incluir salvaguardas contra a possibilidade de que a gente do mar sofra qualquer prática discriminatória que venha a limitar ou prejudicar sua relação de trabalho, em decorrência de ter efetuado alguma queixa.

Art. 26. O registro de queixas a bordo deverá ser mantido à disposição da Inspeção do Trabalho.

## **CAPÍTULO V**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 27. A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho divulgará no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Previdência a relação das organizações reconhecidas, bem como dos serviços de recrutamento e colocação de gente do mar certificados.

Art.28. Compete à da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, dirimir as dúvidas e eventuais controvérsias em relação à aplicação do disposto nesta Portaria.

Art. 29. Esta Portaria entra em vigor em ...

## **ANEXO I**

### **ACORDO DE RECONHECIMENTO FIRMADO ENTRE O MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**

**E**

#### **(ORGANIZAÇÃO RECONHECIDA - OR)**

O presente Acordo é celebrado em consonância com o estabelecido na Portaria ..... do Ministério do Trabalho e Previdência que regulamenta disposições da CTM 2006, entre a UNIÃO, neste Ato representada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na qualidade de Autoridade Trabalhista Brasileira, doravante denominada MTP, e (ORGANIZAÇÃO RECONHECIDA, CNPJ, endereço), neste ato representada pelo(a) Sr.(a) (Nome e Qualificação integral do(a) representante legal da OR), doravante denominada ORGANIZAÇÃO RECONHECIDA - OR, com o objetivo de autorizar esta OR a atuar em nome da União, nos limites deste Acordo.

## **1. PROPÓSITO**

1.1 O propósito deste Acordo é autorizar a empresa (ORGANIZAÇÃO RECONHECIDA) a atuar em nome do MTP na certificação de navios de bandeira brasileira e de serviços de recrutamento e colocação de gente do mar estabelecidas em território brasileiro, conforme dispõe a Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, promulgada pelo Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021.

1.2 O reconhecimento compreende a prestação de serviços, doravante denominados SERVIÇOS, relativos à realização de análise documental e inspeções a bordo, bem como a respectiva emissão de certificados, seu endosso ou prorrogação, e de relatórios ou qualquer outro documento, atestando que as condições de trabalho e de vida da gente do mar no navio foram inspecionadas e satisfazem as exigências da CTM, 2006, da legislação nacional e dos instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis. As condições em que os SERVIÇOS deverão ser prestados estão estabelecidas a seguir.

## **2. CONDIÇÕES GERAIS DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS AUTORIZADOS**

2.1 Os SERVIÇOS deverão ser efetuados conforme o estabelecido na CTM, 2006, em cotejo com as disposições legais e regulamentares previstas no ordenamento jurídico brasileiro, e com os instrumentos coletivos de trabalho vigentes.

2.2 Os SERVIÇOS deverão ser conduzidos por representantes da OR.

2.3 Os SERVIÇOS executados pela OR terão aceitação idêntica àqueles prestados pelo próprio MTP, desde que a OR mantenha o cumprimento das disposições estabelecidas na CTM, 2006, na legislação nacional correspondente e nos instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis.

2.4 Os SERVIÇOS previstos neste Acordo deverão ser realizados de forma tempestiva e satisfatória.

2.5 A realização de SERVIÇOS em nome do MTP, não previstos neste Acordo, deverá ser previamente autorizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

2.6. A OR está autorizada, nos termos do presente Acordo, a:

a) analisar documentos, inspecionar quaisquer instalações a bordo e entrevistar

trabalhadores, quando necessários para comprovar o cumprimento dos requisitos estabelecidos na CTM, 2006;

b) analisar quaisquer documentos dos serviços de recrutamento e colocação da gente do mar, quando necessários para comprovar o cumprimento dos requisitos estabelecidos na CTM, 2006;

c) emitir, endossar ou prorrogar os certificados a que se refere o art. 4º da Portaria ... do MTP que regulamenta disposições da CTM 2006, atestando que as condições de vida e trabalho a bordo da gente do mar, bem como as condições relativas ao seu recrutamento e colocação, quando realizados por serviços em operação no Brasil, satisfazem os princípios e direitos previstos na CTM, 2006;

d) exigir a realização de avaliações, testes ou ações corretivas quando verificar deficiências nas condições de vida e trabalho a bordo da gente do mar, a fim de comprovar o cumprimento dos requisitos estabelecidos na CTM, 2006;

e) exigir a realização de ações corretivas quando verificar deficiências nas ações e métodos operacionais dos serviços de recrutamento e colocação da gente do mar, a fim de comprovar o cumprimento dos requisitos estabelecidos na CTM, 2006, na legislação nacional correspondente e nos instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis; e

f) cancelar a validade de um certificado, se comprovadamente a entidade certificada deixou de cumprir e de tomar qualquer medida corretiva em relação aos requisitos estabelecidos na CTM, 2006, na legislação nacional correspondente e nos instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis.

### **3. REQUISITOS DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS AUTORIZADOS**

3.1 A OR deverá, durante a vigência deste Acordo, atender aos seguintes requisitos:

a) manter atualizada junto ao MTP toda a documentação relativa a seus atos constitutivos, regulamentos internos, estrutura, incluindo escritórios e agências localizadas fora de sua sede, e relação de seu pessoal administrativo e técnico, com as respectivas funções;

b) emitir os certificados, endossos, relatórios de inspeções e demais documentos relacionados à CTM, 2006 em português e em inglês, sendo que os certificados e endossos deverão ser emitidos em território brasileiro e ser assinados por brasileiros, habilitados e residentes no Brasil;

- c) manter os registros dos SERVIÇOS por ela prestados, no âmbito deste Acordo, em arquivos disponibilizados ao MTP;
- d) manter atualizados os conhecimentos teóricos e práticos de seus inspetores, no que se refere às disposições da CTM, 2006, à legislação nacional correspondente e aos instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis.
- e) disponibilizar o acesso à Inspeção do Trabalho a seus sistemas corporativos de controle de inspeções e emissão de certificados;
- f) disponibilizar ao MTP para a CTM,2006, até o dia 10 (dez) de cada mês, relação com os certificados, relatórios e demais documentos emitidos no mês anterior, por navio ou serviço de recrutamento e colocação de gente do mar;
- g) comunicar ao MTP para a CTM,2006, em até 24 (vinte e quatro) horas, o cancelamento de qualquer certificado, endosso ou outro documento emitido em decorrência deste Acordo, informando os motivos para tal procedimento;
- h) informar o cancelamento da validade de qualquer certificado, quando o navio se encontrar no exterior, à Autoridade de Controle pelo Estado do Porto - Port State Control; e
- i) fornecer ao MTP, sempre que solicitadas, as informações necessárias à efetiva implementação e controle da aplicação da CTM, 2006 no Brasil.

#### **4. SUPERVISÃO DA AUTORIZAÇÃO**

4.1 O MTP poderá efetuar auditorias na OR com o objetivo de verificar sua conformidade com os procedimentos e requisitos necessários à execução dos SERVIÇOS previstos neste Acordo.

#### **5. REMUNERAÇÃO**

5.1 A remuneração dos SERVIÇOS realizados pela OR caberá à organização que tiver solicitado seus serviços, mediante previsão em contrato firmado entre a OR e a organização contratante.

#### **6. RESPONSABILIDADE**

6.1 - Em caso de responsabilização judicial imposta ao MTP, por qualquer deficiência

ou irregularidade nos SERVIÇOS executados pela OR, decorrentes de ato ou omissão, o MTP terá o direito de reclamar e receber a sua total compensação por parte da OR.

6.2 Se qualquer das partes for citada a responder pela responsabilidade mencionada no item anterior, deverá imediatamente informar à outra parte.

6.3 O MTP não efetuará qualquer conciliação que envolva a responsabilidade citada no item 6.1, sem que haja o consentimento da OR.

## **7. DISPOSIÇÕES FINAIS**

7.1 Se o Acordo for inadimplido por uma das partes, a outra parte deverá notificá-la, por escrito, informando a irregularidade e solicitando as correções necessárias. A parte notificada deverá efetuar as correções no prazo de até 3 (três) meses a partir da data de recebimento da notificação, findo o qual a outra parte terá o direito de rescindir o Acordo imediatamente, persistindo a(s) causa(s) do inadimplemento.

7.2 Este Acordo poderá ser rescindido por interesse de qualquer uma das partes, 6 (seis) meses após notificação por escrito da parte interessada na rescisão.

7.3 Qualquer termo aditivo a este Acordo ou aos seus anexos somente será tornado efetivo após a concordância por escrito de ambas as partes.

## **8. VIGÊNCIA E VALIDADE**

8.1 Este Acordo entra em vigor em \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_, e possui validade até \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_.

## **9. FORO DE DISCUSSÃO**

9.1 Este Acordo é regido pela legislação brasileira. Eventuais conflitos existentes, oriundos de divergências em sua execução, deverão ser dirimidos na Justiça Federal da Comarca do domicílio da OR.

Em fé do acordado, os abaixo assinados devidamente autorizados pelas partes, assinam o presente Acordo em \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

---

ORGANIZAÇÃO RECONHECIDA

MTP

**ANEXO II****DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE DO TRABALHO MARÍTIMO - PARTE I**

(A PRESENTE DECLARAÇÃO DEVERÁ ESTAR ANEXA AO CERTIFICADO DE TRABALHO MARÍTIMO DO NAVIO)

Expedida sob a autoridade da REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, representada pelo MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

A respeito das disposições da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, o navio abaixo indicado se mantém em conformidade com a Norma A5.1.3 da Convenção:

<b>Nome do navio</b>	<b>Número OMI</b>	<b>Arqueação bruta</b>
----------------------	-------------------	------------------------

O abaixo assinado declara, em nome da autoridade competente antes mencionada, que:

a) as disposições da Convenção sobre o Trabalho Marítimo estão integralmente incorporadas nos requisitos nacionais listados abaixo;

b) estes requisitos estão contidos na legislação nacional a que se faz referência abaixo; explicações sobre o conteúdo desses requisitos serão fornecidas, quando necessário, observando-se que a legislação brasileira reconhece a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a legislação, ressalvadas as disposições contidas no art. 611-B da Consolidação das Leis Trabalhistas;

c) os detalhes de toda disposição de equivalência substancial adotada em virtude dos parágrafos 3º e 4º do artigo VI são indicados depois dos dispositivos nacionais correspondentes listados a seguir;

d) toda isenção concedida pelo Ministério do Trabalho e Previdência conforme o Título 3 será indicada em seção própria; e

e) também se faz referência a todo requisito previsto na legislação nacional para uma categoria específica de navios.

1. Idade mínima (Regra 1.1):

Finalidade: Assegurar que nenhuma pessoa abaixo de determinada idade mínima trabalhe em navios.

- A idade mínima para o trabalho a bordo de navios brasileiros é de 18 (dezoito) anos, devendo ser observadas as disposições constantes da Seção II das Normas da Autoridade Marítima para Aquaviários - NORMAM-13/DPC.

#### 2. Atestados médicos (Regra 1.2):

Finalidade: Assegurar que toda a gente do mar esteja apta do ponto de vista médico para executar suas tarefas a bordo de navio.

- Consolidação das Leis do Trabalho - Artigos 168 e 200
- Norma Regulamentadora nº 30 - NR 30

É obrigatória a realização dos exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, em conformidade com os padrões mínimos estabelecidos na Norma Regulamentadora nº 30.

#### 3. Qualificações da gente do mar (Regra 1.3):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar esteja capacitada e qualificada para desempenhar suas tarefas a bordo de navio.

- Normas da Autoridade Marítima para o Ensino Profissional Marítimo de Aquaviários - NORMAM-30/DPC.

#### 4. Acordos de emprego da gente do mar (Regra 2.1):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar tenha um acordo justo de emprego.

- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, com versões em português e inglês.
- Todo contrato de trabalho deverá ser celebrado na forma escrita, observando-se as disposições do parágrafo 4º da Norma A.2.1, e possuir versões em português e inglês.
- Lei nº 9.537, de 11 de dezembro de 1.997 - Art. 7º, parágrafo único.

- Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011 - Aviso Prévio.

5. Utilização de serviço privado de contratação e colocação autorizado, certificado ou regulamentado (Regra 1.4):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar tenha acesso a um sistema eficiente e bem regulamentado de recrutamento e colocação de gente do mar.

- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.
- Capítulo III da Portaria ... do Ministério do Trabalho e Previdência, que regulamenta disposições da CTM, 2006.

Caso o armador venha a utilizar serviços de recrutamento e colocação de gente do mar, somente poderá fazê-lo com aqueles que estejam certificados por organização que tenha firmado Acordo de Reconhecimento com o Ministério do Trabalho e Previdência.

6. Horas de trabalho e de descanso (Regra 2.3):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar tenha horas de trabalho e de descanso regulamentadas.

- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.
- Disposições dos Parágrafos 10, 11 e 12 da Norma A2.3.
- Consolidação das Leis do Trabalho - Artigos 66, 67, 71, 248, 249 e 250.

7. Níveis de tripulação do navio (Regra 2.7):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar trabalhe a bordo de navios com pessoal suficiente para a operação do navio em condições de segurança, eficiência e proteção.

- Tripulação mínima - Normas da Autoridade Marítima para Embarcações Empregadas na Navegação em Mar Aberto - NORMAM-01/DPC, Capítulo 1.
- Tripulação adicional - Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.



#### 8. Alojamento (Regra 3.1):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar tenha alojamento decente a bordo.

- Norma Regulamentadora nº 30 - NR 30.
- Resolução ANVISA RDC-72, de 29 de dezembro de 2009 - Capítulo IV, Seção III.
- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

#### 9. Serviços de lazer a bordo (Regra 3.1):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar tenha instalações de lazer a bordo.

- Norma Regulamentadora nº 30 - NR 30
- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

#### 10. Alimentação e serviço de mesa (Regra 3.2):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar disponha de alimentação e água potável fornecidas em condições higiênicas controladas.

- Norma Regulamentadora nº 30 - NR 30.
- Resolução ANVISA RDC-72, de 29 de dezembro de 2009 - Capítulo IV, Seções I e IV.
- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

#### 11. Saúde e segurança e prevenção de acidentes (Regra 4.3):

Finalidade: Assegurar que o ambiente de trabalho da gente do mar a bordo de navios promova a segurança e a saúde no trabalho.

- Norma Regulamentadora nº 30 - NR 30.
- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

## 12. Assistência médica a bordo (Regra 4.1):

Finalidade: Proteger a saúde da gente do mar e assegurar-lhe pronto acesso a assistência médica a bordo e em terra.

- Norma Regulamentadora nº 30 - NR 30.
- Normas da Autoridade Marítima para Embarcações Empregadas na Navegação em Mar Aberto - NORMAM-01/DPC, Capítulo 4, Seção V.
- Resolução ANVISA RDC-72, de 29 de dezembro de 2009 - Capítulo IV, Seção II.
- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

## 13. Procedimentos de tramitação de queixas a bordo (Regra 5.1.5):

Finalidade: Assegurar que todo navio que arvora a bandeira brasileira adote procedimentos a bordo para a tramitação justa, eficaz e ágil de queixas da gente do mar.

- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.
- Capítulo IV da Portaria ... do Ministério do Trabalho e Previdência, que regulamenta disposições da CTM, 2006.

## 14. Pagamento dos salários (Regra 2.2):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar seja remunerada pelos seus serviços.

- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.
- Consolidação das Leis do Trabalho - Artigos 59, 73, caput, 142 a 150, 152, 457 a 463, 477, 479 e 484-A.
- Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1.965 - 13º Salário.
- Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2.011 - Aviso Prévio.
- Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1.999 - art. 225, Inciso I - Folha de Pagamento.

- Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1.990 - Artigos 15, 17-A e 18 - FGTS.

#### 15. Garantia financeira para casos de repatriação (Regra 2.5):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar possa voltar para seu domicílio.

- 15.1. Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.
- 15.2 O armador deverá constituir garantias financeiras que assegurem a repatriação, estando o navio no estrangeiro, sem qualquer custo para o trabalhador, nas seguintes circunstâncias:
  - a) quando se der a expiração do contrato de trabalho;
  - b) quando o contrato de trabalho for rescindido unilateralmente pelo empregador, incluindo-se nesta situação o inadimplemento salarial por período de, pelo menos, dois meses;
  - c) quando o contrato de trabalho for rescindido pelo trabalhador, mediante justo motivo;
  - d) em caso de abandono de trabalhadores; e
  - e) no surgimento de razões que tornem impossível a continuidade na realização dos serviços previstos no contrato de trabalho.
- 15.3 A repatriação deve ser garantida ao término do período de serviço a bordo, não podendo exceder o período máximo de 12 meses de trabalho a bordo.
- 15.4 O ônus pela repatriação da gente do mar não será devido pelo armador no caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme hipóteses do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.
- 15.5 As garantias financeiras devem contemplar, de forma específica, todas as providências que o armador deverá realizar para garantir a repatriação da gente do mar.
- 15.6 O meio de transporte para efetuar a repatriação deverá ser o aéreo, até o aeroporto mais próximo do domicílio declarado pelo trabalhador marítimo.
- 15.7 As garantias financeiras que devem prover as despesas com a repatriação do trabalhador marítimo são aquelas ocorridas desde o momento em que deixar o navio até a chegada ao seu destino, e devem incluir:

- a) o fornecimento de passagem até o domicílio declarado para a repatriação;
- b) o fornecimento de alimentação e água;
- c) o fornecimento de acomodação;
- d) o fornecimento de vestimentas, se necessário;
- e) a assistência médica, em caso de necessidade;
- f) o transporte de seus objetos pessoais, até o limite de 30 kg;
- g) o fornecimento de combustível essencial para a sobrevivência a bordo, no caso de abandono do navio;
- h) o pagamento dos salários e demais verbas, do momento em que deixar o navio até a chegada ao domicílio declarado para a repatriação; se previsto na legislação nacional ou em contratos, acordos ou convenções coletivas de trabalho; e
- i) o armador continuará a arcar com as despesas de repatriação até que a gente do mar interessada desembarque no domicílio declarado para a repatriação.

- 15.8 As garantias financeiras devem suportar também as despesas com salários e/ou verbas correlatas que estejam inadimplidas por um período de até 4 (quatro) meses.

- 15.9 As disposições referentes aos encargos a serem providenciados pelo armador nos casos de repatriação deverão constar em documento disponível a bordo aos tripulantes.

- 15.10 Deverá(ão) ser mantido(s) a bordo o(s) certificado(s) de garantia financeira emitido(s) pelo(s) provedor(es) financeiro(s), ou outra evidência documental que assegure os direitos da gente do mar relativos à repatriação e ao abandono do navio, com as informações constantes do Anexo A2-I.

- 15.10.1 Em qualquer dessas hipóteses, o(s) respectivo(s) documento(s) deverá(ão) possuir versões em português e inglês.

## 16. Garantia financeira relativa à responsabilidade do armador (Regra 4.2):

Finalidade: Assegurar que a gente do mar seja protegida contra as consequências de doenças, lesão, ou morte relacionadas com seu emprego.

- 16.1. Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

- 16.2. O armador deverá constituir garantias financeiras que assegurem a proteção do trabalhador marítimo contra todos os efeitos financeiros decorrentes de doenças,

lesão ou morte, durante o cumprimento de seu contrato de trabalho, garantindo-lhe assistência e apoio material.

- 16.3 O armador deverá arcar com as despesas da gente do mar que trabalhar em seus navios, ocorridas por doença ou lesão ocorridas entre a data de início do trabalho e a data em que forem devidamente repatriados, ou decorrentes do contrato de trabalho entre essas duas datas.
- 16.4 A responsabilidade do armador abrange todas as despesas com assistência médica, inclusive tratamento médico e provisão dos medicamentos necessários, bem como a disponibilização de aparelhos terapêuticos, além de hospedagem e alimentação quando efetuada fora do domicílio declarado do trabalhador marítimo, até sua recuperação ou até que sua doença ou incapacidade para o trabalho seja declarada permanente.
- 16.5 Incluem-se ainda entre as responsabilidades do armador as despesas com funeral, em caso de morte durante o período de embarque, na vigência do contrato de trabalho.
- 16.6 As garantias financeiras a que se refere o item 16.2 devem suportar o pagamento integral dos salários do trabalhador marítimo enquanto este permanecer a bordo ou até a conclusão dos procedimentos de sua repatriação, caso sua doença ou lesão resulte em incapacidade laborativa prolongada.
- 16.7 As garantias financeiras a que se refere o item 16.2 devem suportar ainda o pagamento integral dos salários do trabalhador marítimo, desde a conclusão dos procedimentos de sua repatriação ou de seu desembarque até sua recuperação, ou até que ele tenha direito aos benefícios da Seguridade Social brasileira, caso isto ocorra primeiro.
- 16.8 O armador deverá constituir uma garantia financeira, a fim de assegurar o pagamento imediato e integral de uma indenização em caso de morte ou de incapacidade prolongada da gente do mar, decorrente de lesão, doença ou acidente de trabalho, na forma estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- 16.8.1 O pagamento em questão não poderá ser utilizado como compensação de outros direitos a que o trabalhador marítimo fizer jus.
- 16.9 Deverá(ão) ser mantido(s) a bordo o(s) certificado(s) de garantia financeira

emitido(s) pelo(s) provedor(es) financeiro(s) ou outra evidência documental que assegure os direitos da gente do mar relativos às responsabilidades do armador pela proteção da saúde e pela assistência médica dos trabalhadores marítimos, com as informações constantes do Anexo A4-I.

- 16.9.1 Em qualquer dessas hipóteses, o(s) respectivo(s) documento(s) deverá(ão) possuir versões em português e inglês.

Nome:

Cargo:

Assinatura:

Local:

Data:

(Selo ou carimbo da autoridade expedidora, conforme o caso)

### **EQUIVALÊNCIAS SUBSTANCIAIS**

Não se aplica nenhuma disposição de equivalência substancial.

Nome:

Cargo:

Assinatura:

Local:

Data:

(Selo ou carimbo da autoridade expedidora, conforme o caso)

### **EXCEÇÕES CONFORME O TÍTULO 3**

Conforme o previsto no Título 3 da Convenção, são indicadas as seguintes exceções permitidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência:

Para os navios construídos até 07 de maio de 2021, aplicam-se a Convenção 92 - Alojamento da Tripulação a Bordo e a Convenção 133 - Alojamento a Bordo de Navios.

Nome:

Cargo:

Assinatura:

Local:

Data:

## As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: o setor marítimo

Parte da coletânea de boas práticas que sistematiza o trabalho de auditores e auditoras fiscais do trabalho para a disseminação das experiências brasileiras em nível nacional e internacional.

[ACESSE  
CLIQUE AQUI](#)



AS BOAS PRÁTICAS DA **INSPEÇÃO DO TRABALHO** NO BRASIL:



---

**AÇÃO DE TRABALHADOR MARÍTIMO GAÚCHO DEVE SER JULGADA EM MACAÉ (RJ)**

Ação de trabalhador marítimo gaúcho deve ser julgada em Macaé (RJ)

**A competência foi definida pelo local da prestação de serviços.**

03/02/21 - A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a competência para processar e julgar a reclamação trabalhista ajuizada por um trabalhador marítimo contra a Pan Marine do Brasil Ltda. é do juízo do local da contratação e da prestação de serviço (no caso, Macaé, no Rio de Janeiro), e não de Rio Grande (RS), onde residia e havia ingressado com a ação.

**Reclamação**

O trabalhador havia atuado na função de condutor de máquinas por cerca de dois anos, até ser demitido sem justa causa, com aviso prévio indenizado. Ao ajuizar a ação na cidade em que residia, sustentou que, em seu trabalho, comparecia em diversos portos e que não teria meios de se deslocar até Macaé.

A empresa, em sua defesa, questionou a competência da Vara do Trabalho de Rio Grande, com o argumento de que o empregado jamais havia trabalhado ali ou em qualquer outro município do Rio Grande do Sul.

**Deslocamento**

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), no entanto, reconheceu a competência da Vara local. Para o TRT, não é razoável nem racionalmente necessário impor ao trabalhador a obrigação de se deslocar cerca de 2.100 km até Macaé para buscar a satisfação de direitos que deveriam ter sido satisfeitos quando ainda estava em vigor o seu contrato ou imediatamente após o seu encerramento.

**Competência territorial**

A relatora do recurso de revista da empresa, ministra Dora Maria da Costa, destacou que a competência territorial, nos dissídios individuais, está disciplinada no artigo 651 da CLT, que adota, como regra, que o juízo competente é o do local em que ocorre a prestação do serviço e, excepcionalmente, o do local da contratação. A ministra reconheceu em seu voto, que esses critérios têm sido flexibilizados em situações excepcionais, como forma de garantir o acesso ao Poder Judiciário, previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição da República. Entretanto, a seu ver, essa flexibilização não pode



ser ampliada para o caso analisado, pois o local da prestação de serviços e da contratação não coincidem com o de residência do empregado, e a empresa não atua em âmbito nacional.

Segundo a relatora, havendo norma específica a respeito da matéria no processo do trabalho, não está configurada a hipótese que inviabilizaria o acesso ao Judiciário.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-20661-32.2013.5.04.0123

O TST possui oito Turmas, cada uma composta de três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).

Esta matéria tem cunho meramente informativo.

Permitida a reprodução mediante citação da fonte.

Secretaria de Comunicação Social

Tribunal Superior do Trabalho

Tel. (61) 3043-4907

## **TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO: CONTRATAÇÃO DE CAMAREIRA SEGUIRÁ NORMA INTERNACIONAL**

Trabalho em navio estrangeiro: contratação de camareira seguirá norma internacional

### **Para a 8ª Turma, deve ser aplicada a Convenção Internacional 186 da OIT**

14/06/22 - A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela aplicação da Convenção 186 da Internacional da Organização Internacional do Trabalho (OIT), referente ao trabalho marítimo, ao contrato de uma camareira da Royal Caribbean Cruzeiros (Brasil) Ltda., com sede em São Paulo (SP). Ela foi contratada no Brasil para prestar serviços em navio de cruzeiro com bandeira das Bahamas, em águas internacionais, e, segundo o colegiado, a norma internacional é mais benéfica, no conjunto, do que qualquer outro diploma legal.

### **CLT**

A camareira relatou, na reclamação trabalhista, que fora contratada em São Paulo em abril de 2007 e embarcara pela primeira vez no mês seguinte, em Nova Jersey, nos Estados Unidos. Durante nove anos, ela atuou em navios da Royal Caribbean em rotas nacionais e internacionais até ser demitida, em fevereiro de 2016, quando estava grávida.

Ela pedia o reconhecimento do vínculo de emprego mediante a aplicação da legislação brasileira, com o argumento de que, apesar de a embarcação pertencer às Bahamas, a vaga fora proposta no Brasil, onde também participara do processo seletivo. Na sua avaliação, a aplicação da legislação nacional seria mais benéfica.

### **Antinomias**

Por sua vez, a Royal Caribbean alegou antinomias entre a regra geral em direito internacional quanto à aplicação da Lei do Pavilhão (segundo a qual as relações de trabalho da tripulação são regidas pelas leis do local da matrícula da embarcação), consagrada em duas convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, e a norma celetista, que não tem disposições específicas sobre o trabalho marítimo.

### **Mais benéfica**

Em maio de 2018, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) reconheceu o vínculo e determinou a aplicação da legislação brasileira. O fundamento foi o artigo 3º da Lei 7.064/1982, que dispõe sobre a situação de pessoas contratadas ou transferidas

para prestar serviços no exterior e determina a incidência da lei que lhes seja mais benéfica. Segundo o TRT, todo o processo de contratação (oferta de emprego, exigência de exames médicos e emissão de passaporte e vistos de trabalho) havia se desenrolado no Brasil.

### **Princípio da igualdade**

No TST, o voto do relator do recurso de revista da Royal Caribbean, ministro Agra Belmonte, foi para reconhecer a incidência dos tratados internacionais, devidamente ratificados pelo Brasil, que reconhecem a aplicação da “Legislação do Pavilhão”. No caso, a embarcação tem bandeira das Bahamas, que ratificou a Convenção 186 da OIT. Para o ministro, essa norma deve ser aplicada em detrimento da legislação nacional, “a fim de enaltecer, inclusive, o princípio da igualdade”, uma vez que o regramento nela previsto é específico para os marítimos, “uniformizando, dessa forma, a aplicação dos direitos da categoria”.

### **Situação jurídica**

O relator observou que a jurisprudência majoritária do TST era pela aplicação da legislação nacional, ainda que se tratasse de prestação de serviços em navios que naveguem em águas brasileiras e estrangeiras, com preponderância em águas internacionais. Todavia, a seu ver, os argumentos que justificam a aplicação da legislação estrangeira são convincentes e representam a melhor solução jurídica aplicável ao caso.

### **Trabalho decente**

Ainda ao defender a aplicação da Convenção 186, o ministro ressaltou que ela consolida e atualiza 68 convenções e recomendações para o setor marítimo adotadas ao longo dos 90 anos de existência da OIT. “A Convenção estabelece direitos e condições decentes de trabalho em diversas áreas e busca ser aplicável internacionalmente, a fim de uniformizar as relações de trabalho neste setor”, concluiu.

A decisão foi por maioria, vencida a ministra Delaíde Miranda Arantes. O processo, agora, retornará à origem para que os pedidos sejam examinados sob o enfoque da convenção internacional.

Processo: ARR-1001602-25.2016.5.02.0080

O TST tem oito Turmas, cada uma composta por três ministros, com a atribuição

de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1).

Esta matéria tem cunho meramente informativo.

Permitida a reprodução mediante citação da fonte.

Secretaria de Comunicação Social

Tribunal Superior do Trabalho

Tel. (61) 3043-4907

## NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br). Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail [revistaeletronica@trt9.jus.br](mailto:revistaeletronica@trt9.jus.br)
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte ARIAL corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. As referências deverão obedecer as normas ABNT. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à [revistaeletronica@trt9.jus.br](mailto:revistaeletronica@trt9.jus.br)

Respeitosamente.

**CONSELHO EDITORIAL**



**TRT-9ª REGIÃO**