



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1001317-46.2023.5.02.0481

Relator: WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/07/2024

Valor da causa: R\$ 219.925,95

Partes:

RECORRENTE: PAMELA HELENA NOGUEIRA FILHO

ADVOGADO: JOSE HILTON SILVEIRA DE LUCENA

RECORRENTE: COSTA CRUZEIROS AGENCIA MARITIMA E TURISMO LTDA

ADVOGADO: LUIS ANTONIO FERRAZ MENDES

RECORRENTE: IBERO CRUZEIROS LTDA

ADVOGADO: LUIS ANTONIO FERRAZ MENDES

RECORRIDO: COSTA CRUZEIROS AGENCIA MARITIMA E TURISMO LTDA

ADVOGADO: LUIS ANTONIO FERRAZ MENDES

RECORRIDO: COSTA CROCIERE SPA

RECORRIDO: IBERO CRUZEIROS LTDA

ADVOGADO: LUIS ANTONIO FERRAZ MENDES

RECORRIDO: PAMELA HELENA NOGUEIRA FILHO

ADVOGADO: JOSE HILTON SILVEIRA DE LUCENA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

XXIII

PROCESSO TRT/SP NO 1001317-46.2023.5.02.0481**RECURSO ORDINÁRIO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE SÃO VICENTE/SP****RECORRENTES: PAMELA HELENA NOGUEIRA FILHO, COSTA CRUZEIROS AGENCIA MARITIMA E TURISMO LTDA e IBERO CRUZEIROS LTDA****RECORRIDOS: PAMELA HELENA NOGUEIRA FILHO, COSTA CROCIERE SPA, COSTA CRUZEIROS AGENCIA MARITIMA E TURISMO LTDA e IBERO CRUZEIROS LTDA****RELATORA: WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES****EMENTA**

EMPREGADA CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇOS EM NAVIO ESTRANGEIRO. A contratação realizada em solo brasileiro atrai a aplicação da Lei nº 7064/1982, observando-se a condição mais favorável à trabalhadora. Aplicável a legislação trabalhista brasileira. Sentença mantida, no particular.

RELATÓRIO

Inconformadas com a decisão prolatada às fls. 1339/1356 (ID. a475253) que julgou PARCIALMENTE PROCEDENTE a ação, recorrem, ordinariamente, a reclamante e as 2ª e 3ª reclamadas (COSTA CRUZEIROS AGÊNCIA MARÍTIMA E TURISMO LTDA. e IBERO CRUZEIROS LTDA.).

A reclamante, nas razões de fls. 1362/1373 (ID. 8042459), pretende o reconhecimento da unicidade contratual, a majoração do dano moral e dos honorários advocatícios.

Tempestivo.

O preparo é dispensado.

Representação processual regular.

Contrarrazões pelas 2ª e 3ª reclamadas (ID. d07ecd2).

A 2ª e 3ª reclamadas, nas razões de fls. 1376/1468 (ID. f3726a7), arguem, preliminarmente, a incompetência material da Justiça do Trabalho para apreciar o feito. No mérito, aduzem a inaplicabilidade da lei brasileira, e discordam do reconhecimento do grupo econômico, do



vínculo de emprego, pagamento das verbas rescisórias, da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, das horas extras, dos intervalos intrajornada e interjornada, do adicional noturno e da indenização por dano moral. Pretendem que seja observada a cotação da moeda estrangeira na época da contratação. Requerem que sejam afastadas a condenação em honorários advocatícios e a expedição de ofícios. Por fim, objetivam que os valores da condenação sejam limitados àqueles indicados na petição inicial.

Tempestivo.

Preparado.

Representação processual regular.

Contrarrazões pela reclamante (ID. 6e01467).

É o relatório.

VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

As reclamadas pretendem que a condenação imposta "(...) *deve observar a cotação da moeda estrangeira à época da contratação*".

No entanto, essa providência já foi determinada pelo Juízo de primeiro grau o qual estabeleceu que "(...) *deve ser considerado o valor estipulado em reais de acordo com o câmbio da data da contratação (...)*"(fl. 1347).

As reclamadas, portanto, não possuem interesse recursal quanto ao tema, motivo pelo qual não conheço do recurso no particular.

Quanto às demais matérias, conheço de ambos os recursos ordinários apresentados, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

Contratos de trabalho reconhecidos: 1º - 20/12/2021 a 08/07/2022; 2º - 09/09/2022 a 18/12/2022

Em razão das matérias objeto de controvérsia, os recursos serão analisados conjuntamente.



2- DA COMPETÊNCIA MATERIAL

As reclamadas defendem a incompetência material da Justiça do Trabalho para julgar a presente demanda. Alegam que o foro competente é Gênova, na Itália, uma vez que as embarcações nas quais a recorrida prestou serviços são extensões do território italiano. Afirmam que as embarcações, nas quais a autora laborou (Costa Diadema e Costa Fortuna), são de bandeira italiana, país onde se localiza a sede da Armadora Costa Crociere, com registro na Organização Marítima Internacional (IMO), no Porto de Gênova, Itália. Acrescentam que, por se tratar de trabalho marítimo prestado em embarcações estrangeiras, em alto-mar e majoritariamente em águas internacionais, deve ser observada a lei da bandeira das embarcações, fixada na lei do local da prestação de serviços, que seria a italiana.

Em que pesem as alegações recursais, comungo do mesmo direcionamento do magistrado de primeira instância.

Com efeito, na hipótese, a cópia da correspondência eletrônica juntada à inicial (fls. 47 e seguintes- ID 3d2de12), emitida pela empresa brasileira de recrutamento e seleção ISMBR, comprova que o processo seletivo e as tratativas de contratação da reclamante ocorreram via internet, quando a trabalhadora ainda se encontrava no Brasil.

Os documentos de fls. 53/56 (ID 739b3af/ 2b1c8a7) comprovam também que os exames médicos e a realização de curso oferecido pela fundação ligada às reclamadas (fl. 51 - ID - 8bc4f7e) foram realizados, quando a autora ainda se encontrava no Brasil.

Ademais, em depoimento realizado na reclamação trabalhista n. 0000308-92.2022.5.13.0029, o preposto das recorrentes admitiu que "*a primeira reclamada contrata os tripulantes para trabalhar no navio através de uma agência recrutadora*"(fl. 43).

Em outras palavras, a prova demonstra que a reclamante foi contratada no Brasil.

A realidade fática dos autos permite a aplicação do art. 651, § 3º, 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.

§ 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.



§ 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.

§ 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". (destaquei)

No mesmo sentido, a previsão contida no art. 21, I e II, do CPC/2015:

"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 inciso I, considera-se domiciliada no Brasil a pessoa jurídica estrangeira que nele tiver agência, filial ou sucursal.

Vale acrescer, ainda, o disposto no art. 12 da Lei de Introdução ao Código

Civil:

"Art. 12. É competente a autoridade judiciária brasileira, quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação."

Nesse sentido, o já decidido por esta E. Turma em caso análogo, cujo trecho pertinente à questão da competência da Justiça do Trabalho destaco a seguir:

"Incontroverso nos autos, eis que as próprias recorrentes admitem, que o reclamante foi selecionado aqui no Brasil para prestar serviços nos navios da 1ª reclamada, a saber: Costa Pacífica, Costa Fascinosa e Costa Favolosa. Os documentos juntados com a defesa comprovam que o autor foi contratado por intermédio da agência Infinity, o que corrobora a tese inicial da contratação realizada no Brasil (ID. 6ab66f7).

A competência para a apreciação de conflitos de aplicação de leis no espaço está prevista no artigo 12 da Lei de Introdução do Código Civil:

"Art. 12. É competente a autoridade judiciária brasileira, quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação.

§ 1º Só à autoridade judiciária brasileira compete conhecer das ações relativas a imóveis situados no Brasil.

§ 2º A autoridade judiciária brasileira cumprirá, concedido o exequatur e segundo a forma estabelecida pela lei brasileira, as diligências deprecadas por autoridade estrangeira competente, observando a lei desta, quanto ao objeto das diligências".

No presente caso, a revelia aplicada à 1ª reclamada e o depoimento pessoal do preposto das 2ª e 3ª reclamadas, fazem presumir verdadeiros os fatos alegados na inicial, no tocante à contratação do autor. Declarou o preposto:

"... que o depoente não sabe dizer como se deu o processo de contratação do reclamante..." (ID. d62fca5 - Pág. 2)

A despeito da contratação ter sido feita no Brasil, o descumprimento de parte das obrigações do contrato do autor a bordo dos navios ter ocorrido em águas territoriais brasileiras, durante o trajeto dos cruzeiros, é suficiente para atrair a competência de jurisdição brasileira. " (Processo TRT/SP Nº 1000025-03.2019.5.02.0049 - Data de publicação: 02/03/2021)



Nesse sentido, recentes julgamentos proferidos pelo C. TST:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. TRABALHADOR CONTRATADO EM TERRITÓRIO NACIONAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM NAVEGAÇÃO NA COSTA BRASILEIRA E EM ÁGUAS INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL 1. Hipótese em que a e. Turma reformou o acórdão regional para considerar inaplicável a legislação brasileira ao contrato de trabalho da reclamante, contratada por empresa sediada o Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior. Demonstrada a divergência jurisprudencial. 2. No caso, é incontroverso o seguinte: 1) a reclamante foi contratada no Brasil; 2) a contratação se deu por agência recrutadora brasileira; e 3) o trabalho ocorreu na embarcação da ré, em águas nacionais e internacionais. Neste quadro, decide-se qual é a legislação aplicável ao contrato de trabalho da parte reclamante. 3. Em sessão com quórum completo realizada no dia 21/9/2023, esta SbDI-1 definiu que, nos termos do art. 3.º, II, da Lei 7.064/1982, 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(E-ED-RR 15 72.2019.5.13.0015; E-ARR 114-42.2019.5.13.0015; E-ED-RR 1718-30.2015.5.09.0002, todos em que ficou como redator designado o Min. Cláudio (TST - E: 17986420155090011, Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT: 08/03/2024 - grifei)

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. (...) 4. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO. A jurisprudência desta Corte ajustou-se às previsões da Lei nº 7.064/82, 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 águas 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 7.064/82. Julgados. Recurso de revista não conhecido no aspecto. (TST-RR-655-14.2019.5.13.0003, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT: 26/04/2024 - grifei)

Portanto, rejeito a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho arguida pela 2ª e 3ª reclamadas.

Rejeito.

3- APLICABILIDADE DA LEI BRASILEIRA. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA

A 2ª e a 3ª reclamadas reafirmam a tese defensiva, de que o contrato da reclamante se submete à legislação italiana, por ser a legislação da bandeira das embarcações nas quais o recorrido teria prestado serviços. Alegam que a reclamante não foi transferida, mas contratada por empresa estrangeira, por intermédio de agência recrutadora, para prestar serviços a bordo de embarcações estrangeiras, em alto-mar e majoritariamente em águas internacionais. Afirmam que as rés são empresas estrangeiras que não possuem sede no Brasil e que não ficou comprovado que a lei brasileira seria mais benéfica para a autora. Argumentam, por fim, que o Termo de Ajuste de Conduta - TAC firmado com o



Ministério Público do Trabalho - MPT garante que não são aplicáveis as leis brasileiras aos trabalhadores que atuam em rotas internacionais, como nos presentes autos.

Pois bem. Depreende-se dos autos, como visto no tópico precedente, que a reclamante foi selecionada no Brasil para prestar serviços em navios da primeira reclamada (Costa Crociere SpA - CSCS), empresa com sede em Genova, Itália. Restou demonstrado que a autora foi contratada por intermédio de agência recrutadora em território nacional, o que ratifica a tese da inicial acerca da contratação realizada no Brasil, para trabalhar a bordo de uma embarcação da primeira ré, tanto em águas brasileiras quanto internacionais.

Estabelecidas tais premissas, resta definir a legislação que rege o contrato de trabalho da reclamante.

De plano, esclareço que, diante de um conflito de leis no espaço, adotava-se, em regra, o critério *lex loci executionis*, segundo o qual se aplicava a lei do local de prestação dos serviços, na forma da extinta Súmula 207 do TST.

No entanto, a partir da entrada em vigor da Lei 11.962/2009, que alterou o teor do art. 1º da Lei nº 7.064/1982, ampliando a aplicação da lei a "*todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior*", passou-se a considerar "transferido", entre outras hipóteses, "*o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior*", situação na qual se enquadra a autora.

Com efeito, de acordo com o conjunto probatório explicitado no tópico recursal anterior, ficou demonstrado que a autora se submeteu a processo seletivo, via *internet*, quando ainda no país. Seus exames e cursos requeridos também foram realizados em terras brasileiras. Na sequência, foi contratada e a prestação de serviços teve início, por evidente, com o embarque do navio.

Nessa perspectiva, cumpre destacar que a contratação inicial realizada por agência brasileira, que atua para a primeira ré e recruta empregados localmente, não exclui a caracterização de "transferido" para efeitos da lei, mas, o contrário, impõe reconhecer que a pré-contratação se submete aos mesmos princípios que regulam a execução e comprovação do contrato de trabalho, entre os quais se destacam a boa-fé objetiva (art. 422, CC) e a primazia da realidade (art. 9º, CLT).

Desse modo, impõe-se reconhecer a aplicação do capítulo II da Lei 7.064 /1982 à hipótese, notadamente o teor do art. 3º, III, *in verbis*:

"Art. 3º A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido garantirá, independentemente da legislação do local de 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 a legislação desta Lei, quando for mais favorável do que a legislação local, tanto no conjunto de normas quanto em cada aspecto específico.

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)." (grifei)

Nesse passo, a Súmula 207 do C. TST, que adotava a aplicação exclusiva da lei do local de execução do contrato de trabalho, foi revogada e passou-se a adotar, como regra, o critério da norma jurídica mais favorável foi adotado, entre a legislação brasileira e a estrangeira, respeitado o conjunto de normas e cada matéria específica, conforme a teoria do conglobamento mitigado.

Sob tal prisma, destaco que a Lei do Pavilhão (art. 198 do Código Bustamante) ou a territorialidade prevista no art. 92 da Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, nas quais se funda o recurso das rés, não se sobrepõem à norma interna do art. 3º, III, da Lei 7.064 /1982, porquanto não configuram renúncia ao sistema jurídico nacional de proteção aos trabalhadores.

Referido entendimento está alinhado com o § 2º do art. 5º da CF, segundo o qual *"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."*

A progressividade social, prevista na Constituição Brasileira e refletida em normas internacionais, assegura que tratados devem priorizar os direitos humanos, sem reduzir a proteção nacional. Nesse sentido, a Convenção 186 da OIT (Convenção sobre o Trabalho Marítimo - CTM) e o preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos confirmam que a legislação nacional deve prevalecer quando oferece condições mais favoráveis.

Nesse sentido, destaco que no preâmbulo da Convenção sobre Trabalho Marítimo, promulgada pelo Decreto nº 10.671 de 09/04/2021, consta expressa menção ao *"parágrafo 8 do artigo 19.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe que a adoção de uma convenção ou de uma recomendação por parte da Conferência ou a ratificação de uma convenção por parte de um Membro não deverão, em caso algum, afetar qualquer lei, decisão, costume ou acordo que garanta condições mais favoráveis aos trabalhadores interessados que as previstas pela Convenção ou pela Recomendação"*(fl. 692, ID ceb46df).



Destaco, por oportuno, que a lei do pavilhão não se impõe de forma absoluta, sobretudo na presente hipótese, em que a contratação da reclamante se efetivou em território brasileiro. Não há como afastar o critério da territorialidade apenas em virtude do registro das embarcações em outros países.

Tanto assim que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 210, reafirmou que normas internacionais não devem se sobrepor à legislação interna mais protetiva. As relações internacionais reconhecem a autonomia dos Estados para estabelecer normas trabalhistas que podem ser mais vantajosas do que as internacionais, sem quebrar a isonomia.

Portanto, estabelecida a aplicação da norma mais favorável, conforme o art. 3º, III, da Lei 7.064/1982, nada obstante a tese defensiva, as reclamadas deveriam ter demonstrado que a legislação italiana é mais benéfica (art. 818, II, da CLT), mas não empreenderam esforços nesse sentido.

Não tendo a reclamada provado a existência de fato impeditivo, a legislação brasileira deve ser aplicada.

Nesse sentido os seguintes julgados proferidos pelo C. TST, *in verbis*:

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. TRABALHADOR CONTRATADO EM TERRITÓRIO NACIONAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM NAVEGAÇÃO NA COSTA BRASILEIRA E EM ÁGUAS INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

1. Hipótese em que a e. Turma reformou o acórdão regional para considerar inaplicável a legislação brasileira ao contrato de trabalho da reclamante, contratada por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior. Demonstrada a divergência jurisprudencial. 2. No caso, é incontroverso o seguinte: 1) a reclamante foi contratada no Brasil; 2) a contratação se deu por agência recrutadora brasileira; e 3) o trabalho ocorreu na embarcação da ré, em águas nacionais e internacionais. Neste quadro, decide-se qual é a legislação aplicável ao contrato de trabalho da parte reclamante. 3. Em sessão com quórum completo realizada no dia 21/9/2023, esta SbDI-1 definiu que, nos termos do art. 3º, II, da Lei 7.064/1982, 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 (E-ED-RR 15-72.2019.5.13.0015; E-ARR 114-42.2019.5.13.0015; E-ED-RR 1718-30.2015.5.09.0002, todos em que ficou como redator designado o Min. Cláudio Mascarenhas Brandão). Recurso de embargos de que se conhece e a que se dá provimento." (E-ED-ARR-1798-64.2015.5.09.0011 - SbDI-1 do C. TST, Rel. Maria Helena Mallmann, Julgamento: 29/02/2024; Publicação: 09/03/2024).

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - PROCESSO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - COMPETÊNCIA - NAVIO DE BANDEIRA ESTRANGEIRA - EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARCIALMENTE NO EXTERIOR - PRINCÍPIO DO CENTRO DA GRAVIDADE - INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA - REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS. A jurisprudência dessa Corte tem avançado no sentido de aplicar ao tema controvertido o princípio do centro de gravidade, de modo a afastar a incidência da lei do pavilhão, quando as tratativas, a contratação ou a maior parte da prestação de serviços



aconteceram em território ou em águas nacionais, ainda que a prestação de serviços tenha se dado em embarcação de bandeira estrangeira, em águas internacionais.

Precedentes. Tais precedentes, contudo, adotam como premissa a demonstração fática de que houve pré-contratação ou contratação dos trabalhadores no Brasil. Desse modo, é certo que, in casu, como o reclamante foi contratado no Brasil, inclusive com prestação de serviços em águas brasileiras durante parte do contrato, o enquadramento jurídico conferido ao tema encontra-se em consonância com os precedentes acima colacionados. Para se alcançar conclusão diversa daquela fixada pelo Tribunal Regional no tema suscitado, seria necessário o revolvimento do acervo probatório dos autos, o que é inviável nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo interno desprovido." (AIRR-114200/2014-0003-13. Órgão Judicante: 2ª Turma Relatora: Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, Julgamento: 06/03/2014; Publicação: 08/03/2024).

Importante ressaltar que a Convenção de Direitos Marítimos da Organização Internacional do Trabalho somente estabelece um patamar mínimo, mas em momento algum exclui a aplicação de normas mais favoráveis, tampouco afasta a ordem pública internacional reconhecida pelo próprio Código Bustamante.

Nesse sentido, a jurisprudência do C. TST:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. (...) 4. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO. A jurisprudência desta Corte ajustou-se às previsões da Lei nº 7.064/82, 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 águas 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 7.064/82. Julgados. Recurso de revista não conhecido no aspecto. (TST-RR-655-14.2019.5.13.0003, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT: 26/04/2024 - grifei)

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. TRABALHADOR CONTRATADO EM TERRITÓRIO NACIONAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM NAVEGAÇÃO NA COSTA BRASILEIRA E EM ÁGUAS INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL 1. Hipótese em que a e. Turma reformou o acórdão regional para considerar inaplicável a legislação brasileira ao contrato de trabalho da reclamante, contratada por empresa sediada o Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior. Demonstrada a divergência jurisprudencial. 2. No caso, é incontroverso o seguinte: 1) a reclamante foi contratada no Brasil; 2) a contratação se deu por agência recrutadora brasileira; e 3) o trabalho ocorreu na embarcação da ré, em águas nacionais e internacionais. Neste quadro, decide-se qual é a legislação aplicável ao contrato de trabalho da parte reclamante. 3. Em sessão com quórum completo realizada no dia 21/9/2023, esta SbDI-1 definiu que, nos termos do art. 3.º, II, da Lei 7.064/1982, 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(E-ED-RR 15 72.2019.5.13.0015; E-ARR 114-42.2019.5.13.0015; E-ED-RR 1718-30.2015.5.09.0002, todos em que ficou como redator designado o Min. Cláudio (TST - E: 17986420155090011, Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT: 08/03/2024 - grifei)



Ainda, saliento que não prevalece a tese defensiva, no sentido de que o Termo de Ajuste de Conduta 308/2016, firmado entre a armadora italiana - Costa Crociere e o Ministério Público do Rio de Janeiro, resultaria na não aplicação da legislação brasileira ao caso em análise.

De fato. Ao firmar com o Ministério Público do Trabalho o referido TAC, a primeira ré assumiu as seguintes obrigações:

"Artigo 1º - Respeitar e cumprir as normas estabelecidas pela MLC, Resolução Normativa nº 71/2006 e eventuais alterações ou substituições do Conselho Nacional de Imigração - CNIg, Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente:

(...)

Artigo 2º - A legislação trabalhista brasileira não se aplicará aos tripulantes brasileiros contratados por intermédio de contratos internacionais de trabalho, firmados para laborarem em embarcações que realizem exclusivamente as temporadas internacionais de cruzeiros e não atraquem/fundeiem portos nacionais.

Parágrafo único - As obrigações previstas no presente compromisso não se aplicam à modalidade de contrato prevista neste artigo 2º.

Artigo 3º - A legislação trabalhista brasileira também não se aplicará aos tripulantes brasileiros, cujo contrato internacional de trabalho seja firmado por prazo superior daquele definido no parágrafo 3º, do artigo 1º, como temporada nacional.

§ 1º - Incluem-se na regra prevista neste artigo, os contratos internacionais rescindidos por iniciativa do empregado antes do termo previsto para o seu término ou por falta grave por ele cometida, que autorize a rescisão por justa causa pelo empregador.

§2º - Excluem-se da regra prevista neste artigo, os contratos internacionais que forem rescindidos antecipadamente pelo tripulante, por falta grave cometida pelo empregador, que autorize a rescisão indireta.

Artigo 4º - Aplica-se, nas situações previstas nos artigos 2º e 3º, a legislação estrangeira específica e os Acordos/Convenções Coletivas de Trabalho Firmados com os Sindicatos estrangeiros.

(...)" (grifei, fls. 660/664 - ID ff23511)

No entanto, como visto acima, o contrato foi celebrado e parcialmente cumprido no Brasil e, por tais razões, embora a reclamante tenha feito viagens a outros países, não se trata exclusivamente de temporadas internacionais de cruzeiros.

Ao contrário, a notícia juntada pela autora à fl. 102 (ID def05bc), veiculada em 11/04/2022, evidencia que o navio da Costa Cruzeiros, em que a autora trabalhou, esteve no Brasil desde o dia 20/12/2021 (data de início do primeiro período contratual aventado), onde realizou " *diversos itinerários para a Bahia e também pelo Sul e Sudeste*".



De ver-se, ademais, que não há como se afirmar que o TAC em questão, celebrado em 28/11/2016, com previsão de reavaliação no período de cinco anos (artigo 26 - fl. 678), teria aplicabilidade em relação aos períodos contratuais discutidos (20/12/2021 a 08/07/2022 e 09/09/2022 a 18/10/2022).

De qualquer modo, o TAC prevendo a aplicação da legislação do navio, em detrimento da legislação brasileira, não se afigura como instrumento hábil para definir o direito material aplicável às relações de trabalho marítimo internacional, não afastando, portanto, a incidência da legislação nacional.

Não há como conceder a este acordo força vinculante para a atuação jurisdicional, como querem as recorrentes, pois são instrumentos que determinam conduta das empresas subscritoras daquele documento, sob pena de aplicação de penalidade ali imposta, não se sobrepondo à legislação brasileira aplicável ao caso.

O TAC não tem o condão de se sobrepor à Lei nº 7.064/1982, que regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos para prestar serviços no exterior. A observância desse instrumento se restringe ao conteúdo em que foram propostos.

A despeito de incumbir ao Ministério Público a defesa da ordem pública, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como o zelo pelo cumprimento das normas constitucionais, fato é que, no caso, como já explicitado, o TAC é restritivo, o que não obsta a observância da Lei nº 7.064/1982, não havendo, que se cogitar em violação aos arts. 127 e 129, ambos da Constituição Federal.

Acrescento, ainda, que é inaplicável o princípio da autonomia da vontade prevista nas convenções internacionais, mormente quando uma das partes da relação jurídica é hipossuficiente, não podendo ser prejudicada, como no caso das relações de trabalho, deixando o trabalhador à margem de uma legislação que lhe é mais benéfica e o submetendo a uma legislação com menor proteção.

De outro lado, registro que o tratamento conferido à autora, previsto na legislação pátria, é aplicável a todos que se encontrem em idêntica situação, tratando-se de critério objetivo, de modo que não há que se falar em ofensa ao princípio da isonomia.

Nesse contexto, impõe-se aplicar ao caso o princípio do centro da gravidade, segundo o qual as regras de Direito Internacional Privado cedem espaço para as normas do sistema jurídico nacional, quando a hipótese revela uma conexão mais forte com esse sistema. Isso se



aplica ao caso em análise, onde o recrutamento, as tratativas e a contratação da reclamante ocorreram no Brasil, como mencionado anteriormente.

Nesse sentido os julgamentos proferidos pelo C. TST, abaixo transcritos:

EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. TRABALHO A BORDO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS INTERNACIONAIS. CONTRATAÇÃO NO BRASIL. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICÁVEL. MITIGAÇÃO DA LEI DO PAVILHÃO. NECESSIDADE DE VÍNCULO SUBSTANCIAL ENTRE A BANDEIRA HASTEADA E O NAVIO. PREVALÊNCIA DA TEORIA DO CENTRO DE GRAVIDADE. APLICAÇÃO DA LEI BRASILEIRA. JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA NA SDI-1 DO TST. ART. 894, § 2º, DA CLT. 1. Discute-se a jurisdição aplicável a tripulante de embarcações de bandeira internacional, contratado no Brasil, para trabalho em cruzeiros marítimos domésticos e internacionais. 2. Não há dúvida de que, à luz do direito marítimo internacional, navios são parte do território da nação cuja bandeira neles esteja hasteada. Compendo seu território, atraem sua jurisdição e sua respectiva legislação trabalhista. É a denominada "lei do pavilhão", positivada no art. 274 do Código de Bustamante (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871/1929). 3. Contudo, o quase centenário normativo vem sendo modernamente interpretado de modo a autorizar exceções, notadamente em razão do crescente fenômeno de bandeiras de conveniência - registro de embarcações sob determinadas bandeiras apenas, ou primordialmente, para fruição de benefícios fiscais, comerciais ou, em última análise, trabalhistas. 4. Nesse contexto, a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (CNUDM III), celebrada em 1982, em seu art. 91, exige que haja um vínculo substancial entre a nação do pavilhão (a bandeira hasteada) e o navio, a fim de evitar precisamente a adoção de bandeiras de mera conveniência, considerando a multiplicidade e variabilidade das legislações pátrias. Assim, os Estados signatários deverão estabelecer os requisitos necessários para a atribuição da sua nacionalidade a navios, sob pena de não prevalência da denominada "lei do pavilhão". 5. Afigura-se necessário, portanto, que a bandeira hasteada guarde relevante ligação com o navio, demonstrando ser a nação mais relacionada com as atividades ou a tripulação, sob pena de mitigação da lei do pavilhão. Tais exigências informam a chamada "teoria do centro de gravidade", que permite ao juiz aplicar a legislação para reger o contrato de trabalho em navios ou embarcações do país em que esse contrato de trabalho mais tenha gerado efeitos. 6. No caso concreto, embora a embarcação carregue bandeira estrangeira, revela-se afirmado e incontroverso que o recrutamento da equipe se deu no Brasil, que o navio parte corriqueiramente da costa brasileira, realizando cruzeiros marítimos dirigidos, em grande parte, a clientela brasileira. 7. Afigura-se, assim, plenamente consentâneo com a aplicação moderna do direito marítimo internacional, portanto, superar a regra geral da lei do pavilhão em benefício da teoria do centro de gravidade, uma vez que se torna evidente que o contrato de trabalho irradiou muito mais efeitos no Brasil que em sua bandeira de origem. 8. No âmbito do ordenamento jurídico trabalhista pátrio, a regra geral para a legislação trabalhista aplicável a brasileiro contratado no Brasil para labor no exterior encontra-se materializada na Lei nº 7.064/82, que dispõe "sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior". 9. Logo, a adoção da legislação brasileira não importa em inobservância de acordo internacional - no caso, o Código de Bustamante, firmado em 1929 -, mas, em realidade, na interpretação conjunta desse com os demais normativos internacionais que regem a matéria, e celebrados posteriormente, notadamente a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (CNUDM III), de 1982. 10. Nesse contexto, esta Subseção, em sua composição plena, pacificou o entendimento de aplicação da lei nacional aos brasileiros contratados em território nacional para trabalho em cruzeiros marítimos, independentemente da bandeira da embarcação, em adoção da teoria do centro de gravidade e mitigação da lei do pavilhão e da regra geral do *lex loci executionis*. Precedentes da SDI-1, em composição plena. 11. Assim, os paradigmas em que se alicerçam os embargos encontram-se superados pela jurisprudência atual e iterativa desta Corte Superior, atraindo a incidência do art. 894, § 2º, da CLT. Embargos de que não se conhece. (TST - E-RR: 00014386220145060007, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 20/06/2024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 28/06/2024)

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL.



TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL 1 - Controverte-se acerca da legislação aplicável à relação de trabalho firmada entre empresa de navios de cruzeiros, com atividades em águas territoriais brasileiras e internacionais, e trabalhador contratado no Brasil. 2 - Após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, a jurisprudência majoritária desta Corte 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), aplicar-se-ia 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. 3 - Segundo o art. 3º, II, da Lei nº 7.064/1982, que "regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior" (conforme elencado no seu art. 1º, redação da Lei nº 11.962/2009), deve-se resolver a antinomia aparente de normas de direito privado voltadas à aplicação do direito trabalhista pelo princípio da norma mais favorável, considerando o conjunto de princípios, regras e disposições que dizem respeito a cada matéria (teoria do conglobamento mitigado). 4 - 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, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 10.671/2021). Contudo, no caso dos autos, 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. 5 - Cumpre registrar que a Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo é inaplicável ao caso, uma vez que sua vigência interna é posterior ao caso dos autos. Ademais, o próprio texto do tratado 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". 6 - 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 (regências legislativas distintas), e não discriminação fundada em critérios subjetivos oriundos de condições e/ou características pessoais dos trabalhadores. 7 - Inaplicável ao caso dos autos o disposto no art. 178 da Constituição Federal e a tese firmada pelo STF em repercussão geral (Tema 210). 8 - Nesse passo, o posicionamento uniformizado do TST, emitido pela Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais no julgamento do E-ED-RR-15-72.2019.5.13.0015, Redator designado Ministro Cláudio Brandão, em sessão realizada com quórum completo em 21/9/2023 (pendente de publicação), perfilha a diretriz de que, no que se refere à hipótese de trabalhador brasileiro contratado no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, 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, tudo nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82. 9 - Caso em que a Turma declarou que incide a "lei do pavilhão ou da bandeira prevista nas convenções internacionais firmadas pelo Brasil" e afastou "a aplicação da legislação trabalhista nacional". 10 - Acórdão da Turma que vai de encontro à jurisprudência pacificada no âmbito da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais. 11 - Embargos de que se conhece e que se dá provimento. (TST - E-ED-ARR: 0001268-93.2017.5.13.0006, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 09/11/2023, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 17/11/2023)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO REGIDO PELO CPC/2015, PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST E PELA



LEI Nº 13.467/2017. CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO FIRMADO NO BRASIL. TRABALHO A BORDO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS NO BRASIL E NO EXTERIOR. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. No caso dos autos, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do artigo 651, § 2º, da CLT, pois a reclamante, brasileira, foi contratada no Brasil para prestar serviços a bordo de embarcação estrangeira, percorrendo tanto águas brasileiras quanto estrangeiras. Por outro lado, salienta-se que, com o cancelamento da Súmula nº 207 do TST pela Res. 181 /2012, DEJT de 19, 20 e 23/4/2012, consolidou-se, neste Tribunal, o entendimento de que a Lei nº 7.064/82 assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho sempre que ficar evidenciado ser essa mais favorável que a legislação territorial, nos termos do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82. Desse modo, não remanesce nenhum impedimento à aplicação da legislação do Brasil, naquilo que for mais favorável à reclamante. Acrescenta-se, que, embora o Direito Internacional entenda pela aplicação da "Lei do pavilhão" ao trabalho realizado preponderantemente em alto-mar, com a aplicação da legislação do país no qual está matriculada a embarcação, essa regra não é absoluta, comportando, pois, exceções. Com efeito, em decorrência do princípio do Centro de Gravidade (most significant relationship), é possível afastar a aplicação das regras de Direito Internacional Privado quando a relação laboral possuir vínculo consideravelmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada "válvula de escape", que permite ao juiz decidir qual legislação deve ser aplicada ao caso concreto. Acrescenta-se que a aplicação da legislação brasileira aos empregados brasileiros, por ser mais benéfica a eles, não afronta o princípio da isonomia. A aplicação de distintos diplomas jurídicos a empregados brasileiros e outros trabalhadores estrangeiros não encerra discriminação entre nacionalidades, eis que fundada em aspectos objetivos da relação laboral - no caso, empregada contratada no Brasil para trabalhar também em águas nacionais - e não em critério subjetivo do trabalhador. Nesse contexto, diante das circunstâncias do caso concreto, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica e o princípio da norma mais favorável atraem a aplicação da legislação brasileira, tal como decidido pelo Regional. Precedentes da SbDI-1 e Turmas desta Corte Superior. Ademais, como argumento de reforço da fundamentação já expendida, conforme registrado pelo ilustre representante do Ministério Público do Trabalho em parecer oral colhido em sessão, neste caso, as premissas fáticas demonstram, de forma incontroversa, que houve uma prevalência da prestação do trabalho em águas de jurisdição brasileira. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-10607-61.2018.5.03.0025, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 12/03/2021).

Dessa forma, sendo o caso de trabalhadora brasileira, contratada no país e que embarcou em navios que percorreram águas nacionais e internacionais, e tendo em linha de conta, ainda, a teoria do centro de gravidade e o princípio da norma mais favorável, de rigor a aplicação da lei brasileira, na forma dos arts. 651, § 2º, da CLT e lei n. 7064/82.

Correta a decisão de origem que declarou aplicável a lei brasileira à análise do presente caso.

Mantenho.

4- GRUPO ECONÔMICO

Alegam as recorrentes que não são partes integrantes de grupo econômico com a primeira reclamada, a empresa estrangeira Costa Crociere SpA - CSCS. Afirmam que a autora foi contratada pela empresa CSCS, sociedade estrangeira, para prestar serviço em navios de cruzeiro da Armadora italiana - Costa Crociere. Argumentam que mantêm relação comercial com a empresa



Armadora italiana dos navios - Costa Crociere -, para comercializar os pacotes de viagens dos navios de cruzeiros marítimos. Acrescentam que não restou comprovado que as recorrentes tenham a mesma direção, controle ou administração que a empresa estrangeira CSCS, a qual seria a responsável pela contratação dos tripulantes que prestam serviços a bordo dos navios da Armadora italiana Costa Crociere.

Sem razão.

Ressalte-se, inicialmente, que a revelia e a pena de confissão aplicadas à 1ª reclamada, Costa Crociere SpA - CSCS, fazem presumir verdadeiros os fatos elencados na inicial. Os termos da defesa apresentada pelas 2ª e 3ª reclamadas, ora recorrentes, não restaram demonstrados, ou seja, que a única contratante do autor seria a primeira reclamada e que são apenas agências que atuam na venda de pacotes de cruzeiros em navios da 1ª reclamada.

De qualquer modo, os contratos sociais juntados aos autos indicam que a 2ª reclamada, Costa Cruzeiros Agência Marítima e Turismo Ltda., tem como sócias as empresas Costa International B.V e Costa Cruceros S.A (fl. 114 - ID 0bbb6eb), ao passo que a 3ª reclamada, Ibero Cruzeiros Ltda., também tem como sócias a empresa Costa Cruceros S.A, além da própria CSCS, 1ª ré (fl. 121 - ID b9a2d0b).

Além disso, extrai-se dos referidos documentos que todas as empresas acima, entre as quais a primeira reclamada, são representadas pelos Srs. Renê Hermann e Márcio Cláudio Contini.

Necessário salientar que o grupo econômico previsto na CLT possui maior abrangência que o mencionado na Lei nº 6.404/1976, que regula as sociedades anônimas.

A abrangência da lei consolidada corresponde muito mais ao grupo de fato do que ao grupo de direito previsto na Lei nº 6.404/1976, dando-se uma proteção maior ao trabalhador. A realidade sobrepõe-se ao formalismo, tendo em vista que pretende evitar os prejuízos que podem sofrer os trabalhadores diante das manobras praticadas pelas empresas que compõem o grupo.

Segundo o ensinamento de Maurício Godinho Delgado:

"O grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho define-se como a figura resultante da vinculação justralhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica. "

No caso em análise, as empresas exploram o mesmo segmento econômico, possuem identidade societária e atuam na contratação dos trabalhadores dos navios.



De acordo com a redação dada pela Lei 13.467/2017 ao art. 2º, § 2º da CLT:

"Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego."

Ressalte-se que anteriormente à Reforma Trabalhista, embora o artigo 2º não fosse expresso quanto à direção, controle ou administração comum entre as empresas, a jurisprudência já reconhecia tais condições para que fosse demonstrado o grupo econômico.

Na hipótese, restou configurado o grupo, não somente pela identidade societária, mas sim, pela inequívoca demonstração de interesses comuns na atuação dos cruzeiros realizados pelos navios da empresa.

Nesse sentido, o disposto no § 3º do artigo 2º da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017:

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Caracterizado o grupo econômico, deverão as rés responderem solidariamente pela condenação.

Ante o reconhecimento do grupo econômico que enseja a responsabilidade solidária das rés, não há que cogitar em benefício de ordem.

A responsabilidade solidária ainda alcança todos os títulos deferidos no julgado, inclusive as obrigações personalíssimas, que, caso não cumpridas, serão convertidas em indenização.

Mantenho.

5- DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. VERBAS RESCISÓRIAS. MULTA PREVISTA NO ART. 477, § 8º, DA CLT

Insurgem-se a 2ª e a 3ª reclamadas contra o vínculo de emprego reconhecido na origem entre a reclamante e a primeira reclamada (1º contrato de 20/12/2021 a 08/07/2022; 2º contrato de 09/09/2022 a 18/12/2022). Alegam que a autora não se desincumbiu do ônus de demonstrar a presença da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, nos termos do art. 3º da CLT.



A reclamante, por sua vez, insiste com o pedido de unicidade dos dois contratos mantidos, ao argumento, de que "*sempre exerceu a mesma função durante os dois contratos*", bem como que "*a renovação dos contratos não respeitou o lapso temporal previsto no art. 452 da CLT*".

A prestação dos serviços da reclamante a bordo de navio administrado pela 1ª reclamada é incontroversa. Ademais, a 2ª e a 3ª ré reconhecem os contratos celebrados, ao afirmarem, em contestação, que a reclamante prestou serviços nas embarcações Costa Diadema e Costa Fortuna (fl. 205 - ID 0f42967).

Assim, ao contrário do que foi defendido pelas ré, não cabia à reclamante comprovar que trabalhou na condição de empregada, mas às próprias reclamadas trazer aos autos elementos hábeis a afastar a afastar o vínculo com a primeira ré (art. 818, II, da CLT).

A 1ª reclamada (CSCS), verdadeira empregadora da reclamante, não compareceu em audiência, e, embora não tenha sido declarada confessa (fls. 1340/1341 - ID a475253), não há nos autos qualquer elemento de prova a afastar os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego (art. 3º da CLT).

Portanto, inafastável o vínculo de emprego declarado na origem.

De outro lado, quanto à pretendida unicidade contratual, também não merece reparo a decisão recorrida.

Em seu depoimento, a reclamante admitiu o intervalo entre os contratos, bem como que não prestou qualquer serviço nesse tempo, como se vê do teor abaixo transcrito:

"(...) que embarcou no porto de Santos; que o primeiro contrato foi de 20/12/2021 a 08/07/2022 (com desembarque na Alemanha) e o outro contrato de setembro/2022 (embarque em Istambul) até outubro/2022 (desembarque na Alemanha); que de julho a setembro de 2022 ficou no Brasil, quando saiu já tinha embarque agendado para Istambul; que a reclamada Costa pagou todas as passagens de ida e volta Brasil/Europa/Ásia (...) que no intervalo entre os contratos não trabalhou para nenhum outro" (fl. 1054 - ID ea5b497).

Nenhum elemento dos autos demonstra que a autora teria se ativado no interregno que existiu entre os dois contratos, valendo ressaltar, no ponto, que o cartão de embarque de fl. 100 (ID 5693ef7), coincide com a data de início do segundo período contratual, em 09/09/2022, o que referenda a ausência de realização de seus préstimos no intervalo temporal de pouco mais de um mês, entre 09/07/2022 a 08/09/2022.



Nessa perspectiva, cumpre ressaltar que, embora o art. 452 da CLT estabeleça que se considera indeterminado todo contrato que suceder dentro de seis meses a outro, excepciona a regra aos casos em que "*(...) a expiração (...) dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos*".

É notório que o trabalho realizado a bordo de cruzeiros marítimos é sazonal e transitório, o que autoriza a contratação por prazo determinado, mesmo sem que o contrato subsequente não observe o prazo de seis meses do anterior, pois o seu término decorreu do término da viagem. Assim já decidiu o TST:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. SAZONALIDADE CARACTERIZADA. CONTRATOS POR PRAZO CERTO E DETERMINADO. UNICIDADE CONTRATUAL NÃO CONFIGURADA. 1. A agravante insiste na tese de que a atividade empresarial não é transitória, mas o enquadramento jurídico dado pelo regional foi o da alínea "a" do art. 443, § 2º, da CLT, de modo que não é a interrupção da atividade empresarial que justifica a contratação a termo, mas as peculiaridades da prestação de serviços, umbilicalmente ligadas ao período de temporada da embarcação a que está contratualmente vinculado. 2. Logo, na hipótese, não há como reconhecer a unicidade contratual, uma vez que o labor a bordo de cruzeiro marítimo é sazonal, cuja atividade transitória autoriza a contratação por prazo determinado. Ademais, o próprio art. 452 da CLT faz a ressalva quanto à possibilidade de contratos de prazo determinado sucessivos, mesmo que em prazo inferior a seis meses entre cada um deles, nos casos em que a expiração do contrato depender da execução de serviço especializado ou da realização de certos acontecimentos, que é o caso dos autos, quando ocorre o término da viagem. Agravo de instrumento não provido, nos tópicos. (TST, RRAg-302-07.2018.5.09.0007, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 12/06/2023).

Portanto, resta mantido o reconhecimento de vínculo de emprego, conforme contratos de trabalho temporário fixados na origem em duas oportunidades (1º contrato de 20/12/2021 a 08/07/2022; 2º contrato de 09/09/2022 a 18/12/2022), além da condenação à realização das anotações correspondentes em CTPS.

Em consequência disso, e tendo em vista a ausência de recibos salariais, na forma do art. 464 da CLT, mantém-se a condenação ao pagamento das verbas correspondentes aos dois contratos de trabalho, quais sejam, férias proporcionais e 13º salários proporcionais, e depósitos de FGTS.

Dada a modalidade rescisória de ambos os períodos laborais (encerramento do contrato por prazo determinado), mantém-se a improcedência do pedido de aviso prévio indenizado, seguro desemprego, e demais parcelas elencadas na prefacial (fl. 34, ID 6e87d9e).

Não prospera o argumento recursal de que os demonstrativos de fls. 983/1043 e seguintes (ID 26b1ef8) comprovariam o pagamento das parcelas rescisórias. Ao que se extrai da referida documentação, as parcelas ali registradas não decorreram do término do contrato, tratando-se de



verbas salariais pagas mensalmente à autora. De qualquer modo, consta de tais documentos que os referidos pagamentos não foram realizados em moeda corrente do País, não atendendo ao disposto no art. 463 CLT. Logo, e a *contrario sensu* do p. ú. do referido dispositivo legal, impõe-se considerar tais quitações como não realizadas.

A reclamante prestou serviços sem registro e, em decorrência, não foram pagas as verbas rescisórias. Tem-se, portanto, por ultrapassado o prazo legal para quitação, motivo pelo qual devida a multa prevista no artigo 477 da CLT.

Vale destacar que, na inicial, a reclamante, em atenção ao princípio da eventualidade, objetivou, "*caso não seja reconhecida a unicidade dos contratos,(...) a condenação das rés ao pagamento da referida multa em cada contrato não prescrito.*" (fl. 30, ID 6e87d9e).

Deixo de aplicar a Tese Jurídica Prevalente nº 2, do E. TRT da 2ª Região, tendo em vista a existência de Súmula, no âmbito do Colendo TST (Súmula 462), nos seguintes termos:

462. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Incidência. Reconhecimento judicial da relação de emprego. (Inserida pela Res. 209/2016 - DeJT 01/06/2016).

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.

Desta forma, correta a sentença ao deferir o pedido de condenação ao pagamento de duas multas do art. 477, § 8º da CLT (fl. 1346 - ID a475253).

Mantenho.

6- HORAS EXTRAS. INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA. ADICIONAL NOTURNO

Na inicial, a reclamante afirmou que laborou "*(...) das 07h00 às 10h00, das 11h00 às 14h00 e das 17h00 às 00h00, todos os dias, sem folgas*"(fl. 30, ID 6e87d9e).

Embora as recorrentes tenham impugnado a jornada de trabalho indicada inicial, não juntaram aos autos os controles de jornada, contrariando o que dispõem o art. 74, § 2º, da CLT e a Súmula 338 do TST. Assim, presume-se como verdadeira a jornada de trabalho narrada na inicial.

As reclamadas não produziram elementos de prova capazes de afastar a presunção estabelecida e, ao contrário do que foi sustentado em recurso, o mero fato de a reclamante



poder descer em seu intervalo nas paradas do navio não serve ao fim pretendido. Portanto, decidiu corretamente o Juízo de primeiro grau ao acolher a jornada narrada na inicial.

Ao contrário do que sustentam as reclamadas, não se pode reconhecer que *"na remuneração da recorrida já estavam incluídos os pagamentos por 150 horas extras mensais descanso semanal remunerado e feriados trabalhados, conforme contratos internacionais"* (fl. 1459 - ID f3726a7). O pagamento em parcela única, englobando vários direitos legais ou contratuais, denominado "salário compressivo", é considerado inválido, pois, na forma da Súmula 91 do TST, *"é nula a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador"*.

No mais, no caso concreto, consoante já analisado, é aplicável a legislação nacional.

Nesse contexto, correta a decisão que deferiu o pagamento das horas extras acima da 8ª hora diária e da 44ª hora semanal, inclusive pelos domingos e feriados.

Devidos, ademais, o adicional noturno (art. 73, *caput*, da CLT), com a consideração da hora noturna reduzida (art. 73, § 2º, da CLT), vez que a jornada fixada compreende o horário considerado noturno (art. 73, §1º, da CLT).

Diante da habitualidade da jornada extraordinária e noturna, devidos os reflexos das horas extras e do adicional noturno em descansos semanais remunerados, 13ª salários e férias proporcionais acrescidas de 1/3 e depósitos de FGTS, na forma deferida à fl. 1349 (ID a475253).

De igual maneira, diante do reconhecimento da jornada alegada na inicial, resulta violado o art. 66 da CLT, que assegura a concessão do intervalo interjornada mínimo de 11 (onze) horas consecutivas.

Consigno que a irregularidade na concessão do intervalo interjornada não caracteriza apenas infração administrativa, tendo em vista que se trata de norma que visa proteger a saúde física e mental do empregado. O fundamento para deferir tais horas extras é distinto das horas por extrapolação da jornada. Portanto, não há falar em "bis in idem" pelo fato de o empregado ter recebido pela jornada efetivamente trabalhada.

Todavia, a partir da reforma trabalhista, o intervalo interjornada também passou a ter natureza indenizatória, tendo em vista a alteração legislativa do art. 74, § 4º, da CLT, aplicado analogicamente, ilação que se extrai da análise da Orientação Jurisprudencial 355 da SDI 1 do TST:



"355. Intervalo interjornadas. Inobservância. Horas extras. Período pago como sobrejornada. Art. 66 da CLT. Aplicação analógica do § 4º do art. 71 da CLT. (DJ 14.03.2008) O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional."

Nesse sentido, a jurisprudência do TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. HORAS EXTRAS. DEVIDAS. DESRESPEITO AO INTERVALO INTERJORNADA. Esta Corte pacificou o entendimento de que a inobservância do intervalo mínimo interjornadas acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no §4º do artigo 71 da CLT e na Súmula nº 110 desta Corte, sendo devidas, na sua integralidade, as horas que foram subtraídas do intervalo (Orientação Jurisprudencial nº 355 da SBDI-1). Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR - 1000172-09.2014.5.02.0468, 2ª Turma, Relatora: Maria Helena Mallmann, Julgamento: 20/03/2018, Publicação: 23/03/2018)

Portanto, correta a r. sentença, ao deferir a indenização correspondente ao intervalo interjornada suprimido.

Inócuas as ponderações lançadas pelas rés em apelo ao pretenderem a limitação da condenação aos minutos não usufruídos, sem a incidência de reflexos.

De outro lado, sobre o intervalo intrajornada, com razão as reclamadas.

Isso porque, da jornada reconhecida, qual seja, das 07h00 às 10h00, das 11h00 às 14h00 e das 17h00 às 00h00, resulta a conclusão de que não havia supressão do intervalo intrajornada de uma hora prevista no art. 71 da CLT.

Ainda que assim não fosse, a autora, na inicial, não formulou pedido relacionado à supressão do intervalo do art. 71 da CLT, não havendo como manter a decisão proferida, no aspecto.

Reformo parcialmente o julgado para afastar a condenação ao pagamento, de forma indenizada, do período suprimido do intervalo intrajornada.

Dou provimento em parte.

7 - DANO MORAL

O Juízo de primeiro grau determinou o pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 1.000,00, em razão da exigência de apresentação de "atestado de antecedentes criminais".

As reclamadas discordam da condenação.



A reclamante, por sua vez, pretende a majoração da indenização.

A primeira reclamada, real empregadora da reclamante, foi considerada confessa quanto à matéria e as recorrentes não negaram as afirmativas lançadas na inicial (fl. 302).

Logo, a exigência de certidão de antecedentes criminais é fato incontroverso. Não bastasse, a cópia do e-mail juntada à inicial indica que foi exigido da reclamante a apresentação de "antecedentes criminais - original em português" (fl. 48).

O TST fixou tese jurídica vinculante no incidente de recurso de revista repetitivo n. 01 no sentido de que não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego, quando tal exigência não decorre de previsão legal, da natureza do trabalho ou do grau de confiança especial exigida do empregado, "(...) *a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados de laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas*".

A contratação da reclamante, na hipótese, não se enquadra nas hipóteses acima elencadas, e sequer há exigência legal nesse sentido. Assim, é evidente que a conduta patronal foi ilegal.

Ainda consoante a tese jurídica firmada pelo TST, o dano moral, no caso em análise, é *in re ipsa*, não demanda comprovação e independe da comprovação de real prejuízo e constrangimento ocorridos por culpa do empregador.

Portanto, correta a decisão que deferiu o pagamento da indenização por dano moral.

O valor indenizatório em questão deve ser mensurado em atenção aos parâmetros previstos no art. 223-G, *caput* e § 1º, da CLT, mas como critérios de orientação e não limitativos, consoante definiu o STF nas ADIs 6.050, 6.069 e 6.082.

Assim, considerando a gravidade e o grau de culpa patronal, a indenização deve ser arbitrada tendo como premissa a justa reparação pelo dano sofrido, observada a condição pessoal e familiar da ex-trabalhadora e, ainda, o caráter pedagógico no sentido de evitar repetições, quanto ao procedimento irregular do empregador.



Não pode ser excessiva a ponto de levar ao enriquecimento sem causa e nem deve ser irrisória, de forma a não cumprir sua finalidade de inibir novas ação ou omissões dessa natureza, por parte do empregador. Ainda, deve ser considerada a gravidade do dano e a condição econômica da reclamada.

Ante tais premissas, rearbitra-se a condenação a título de indenização por danos morais em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais); observada a correção monetária a partir do presente acórdão. Referido montante é compatível com a culpa do empregador, o caráter pedagógico e a condição econômica das rés.

Diante disso, dou parcial provimento ao recurso interposto pela reclamante e nego provimento àquele interposto pelas reclamadas.

8- HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A reclamante pretende a majoração dos honorários advocatícios devidos ao seu advogado.

A fixação dos honorários advocatícios sucumbenciais deve observar o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço (art. 791-A, § 1º, da CLT).

Considerando os parâmetros acima, bem como que a reclamação trabalhista em questão não demandou diligências excessivas aos advogados, não desprezando o trabalho realizado, entendo como razoável o percentual de 5% estabelecido pelo Juízo de primeiro grau.

No mais, a pretensão das reclamadas quanto ao tema, tem por fundamento o provimento integral do recurso, com a consequente exclusão da condenação que lhe foi imposta, o que não ocorreu.

Portanto, nego provimento a ambos os recursos.

9- OFÍCIO

A existência de irregularidade constata no processo, autoriza a expedição de ofício determinadas pelo Juízo de primeiro grau.



Compete a autoridade, ao tomar conhecimento de eventuais irregularidades, noticiar aos órgãos competentes para a efetiva apuração, pelo que deve ser mantida a ordem de expedição de ofícios.

Mantenho.

10 - LIMITES DOS PEDIDOS

As reclamadas sustentam que o valor da condenação deve ser limitado àqueles indicados na petição inicial.

Na hipótese, curvo-me ao entendimento desta C. Turma Julgadora, consoante entendimento adiante transcrito:

Valor atribuído aos pedidos. A limitação da condenação aos valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na exordial deve ser considerada apenas como fim estimado, conforme normatiza o parágrafo 2º do artigo 12 da IN 41/2018 do TST. Limitar a condenação aos valores atribuídos aos pedidos na inicial configuraria ofensa ao art. 840, § 1º, da CLT. - PROCESSO TRT/SP nº 1001090-78.2019.5.02.0034; Relator (a): DR. FLAVIO VILLANI MACEDO; DATA DA PUBLICAÇÃO: 01/03/2021. (g.n.)

Portanto, não deve haver limitação da condenação aos valores declinados na petição inicial, sob pena de violação ao art. 840, § 1º, da CLT.

Nego provimento.

Acórdão

Ante o exposto **ACORDAM** os Magistrados da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: **NÃO CONHECER** do recurso ordinário interposto pelas segunda e terceira reclamadas quanto à conversão da moeda estrangeira à época da contratação; **CONHECER** dos recursos ordinários interpostos pela reclamante e pela segunda e terceira reclamadas quanto às demais matérias; **REJEITAR** a preliminar arguida; e, no mérito, **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso interposto pelas reclamadas para excluir da condenação o pagamento, de forma indenizada, do



período suprimido do intervalo intrajornada; e **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso interposto pela reclamante para rearbitrar a indenização por danos morais em R\$ 5.000,00. Mantém-se, no mais, a r. sentença, inclusive quanto ao valor da condenação e custas processuais, nos termos da fundamentação do voto da Relatora.

Votação: Unânime

PROCESSO incluído na Sessão Ordinária **VIRTUAL** de Julgamento de **19/08/2024**, que foi disponibilizada no DEJT/2 em 07/08/2024.

Presidiu a sessão o Exmo. Des. **SÉRGIO ROBERTO RODRIGUES**.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs.: Relatora Des. **WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES**; Revisor Des. **SÉRGIO ROBERTO RODRIGUES**; 3º votante Des. **RICARDO VERTA LUDUVICE**.

ASSINATURA

WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES
Relatora

VOTOS

