

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO

Gabriella Cociolito Garcia

O trabalho em Cruzeiros Marítimos

SÃO PAULO

Gabriella Cociolito Garcia

O trabalho em Cruzeiros Marítimos

Trabalho de Monografia Jurídica
apresentado ao Curso de Pós
Graduação, como parte dos requisitos
para obtenção do título especialização
em Direito, na área de Direito do
Trabalho sob orientação do Professor
Orientador Dr. Juiz Rui Cesar Publio
Borges Correa.

São Paulo – SP

Setembro /2014

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é destacar a relevância dos cruzeiros marítimos no Brasil e a importância da análise cautelosa no que diz respeito a competência da jurisdição aplicável a a relação de trabalho mantida no interior das embarcações que possui uma característica tão globalizada. Serão analisadas as tendências jurisprudenciais no que diz respeito à aplicação da teoria do pavilhão, que tem como premissa básica o fato do ser navio a extensão do território da bandeira que sustenta, atraindo, portanto, a jurisdição do respectivo país. Por outro lado, será ponderada a teoria da bandeira de favor, que trata da hipótese em que a bandeira sustentada pela embarcação é meramente fictícia, especialmente com a finalidade de fraudar direitos. Por fim, serão abordados as dificuldades práticas que o entendimento acerca da aplicação da lei brasileira traria na rotina das embarcações que agregam tripulantes de diversas nacionalidades.

Palavras-chaves: Embarcações – Cruzeiros – Jurisdição – Bandeira – *Lex loci executionis* – Lei do Pavilhão - Vínculo de Emprego

ABSTRACT

The purpose of this work consists of pointing out the relevance of the cruises in Brazil and the importance of the cautious analysis regarding the competent jurisdiction applicable to the labor relationship established on the vessel that has globalized characteristics. Some cases law suits will be analyzed concerning the “Ship’s flag theory”, which has as its basic premises that the vessel is an extension of its flag’s domain, therefore, attracting the jurisdiction of the corresponding country. On the other hand, the “favor flag theory” will be taken into consideration, which refers to the hypothesis in which the flag supported by the vessel is simply fictitious, in order to defraud rights. Finally, practical difficulties will be approached in which the understanding likely to the Brazilian law application would bring on the routine of the cruise which hosts crew of several nationalities.

Keywords : Vessel - Cruises – Jurisdiction – Flag - *Lex loci executionis* - Ship’s flag – Employment relationship

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
CAPÍTULO 1 – Direito Internacional do Trabalho.....	9
1.1. <i>Pontos de conexão.....</i>	<i>11</i>
CAPÍTULO 2 – Distinção entre Jurisdição e Competência.....	14
2.1. <i>Conflitos espaciais das leis do trabalho e Lei do Pavilhão.....</i>	<i>15</i>
CAPÍTULO 3 – A teoria da bandeira de favor.....	24
3.1. <i>Precedentes favoráveis.....</i>	<i>30</i>
CAPÍTULO 4 – Declaração de vínculo empregatício.....	35
CAPÍTULO 5 – Resolução Normativa do MTE e MPT.....	42
CAPÍTULO 6 – Aplicação da Legislação brasileira.....	44
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS.....	50

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos a quantidade de cruzeiros marítimos destinados ao turismo cresceu de forma considerável na costa brasileira. O passeio antes destinado apenas às classes altas tornou-se cada vez mais acessível para as diversas classes sociais, independentemente do poder aquisitivo. O aumento da renda da população e a facilidade criada para o pagamento dos pacotes de turismo foram fatores positivos, além da própria geografia do Brasil incentivar turistas a conhecerem o litoral brasileiro por meio dessa via de transporte. De acordo com a Folha São Paulo, o Rio de Janeiro faturou mais de 100 milhões de reais com a temporada de navios. Já na cidade de Santos, estima-se que o faturamento tenha sido em torno de 85 milhões de reais¹.

Com o aumento da demanda, conseqüentemente, a procura por profissionais que pudessem atender esses turistas brasileiros também teve um acréscimo considerável. Se antes a tripulação das embarcações era composta predominantemente por filipinos, indianos e chineses, houve necessidade de adaptação uma vez que a comunicação e ajuste, inclusive em termos culturais, com o turista brasileiro era complicada. A oportunidade de trabalho oferecida nas embarcações é atraente, principalmente aos jovens que procuram se desenvolver em outro idioma. A remuneração paga em moedas estrangeiras (dólar ou euros) é superior ao quanto oferecido para as mesmas funções aqui no Brasil, sem o bônus de permitirem ao candidato conhecer diversos lugares do mundo. Outro ponto importante é que o trabalho no mar permite ao candidato acumular bastante dinheiro, já que a maior parte das despesas é cobertas dentro da embarcação. Em outras palavras, a oferta de trabalho em alto mar pode parecer à muitos jovens um início de carreira muito promissor, agregando altos salários, com o sonho de uma experiência internacional.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), há mais de um milhão de pessoas trabalhando a bordo de navios ao redor do mundo. Ademais a Associação

¹ KANNO, Maurício. Cruzeiros nacionais concentram 39% de gastos em taxas e combustíveis. Acesso em 28.08.14. Disponível em: <http://m.folha.uol.com.br/turismo/922743-brasil-tem-39-dos-gastos-com-cruzeiros-em-taxas-e-combustivel.html>

Brasileira de Empresas Marítimas (“Abremar”) divulgou pesquisa afirmando que foram criados mais de 40 mil empregos diretos ou indiretos na temporada 2009/2010².

Contudo, muitas vezes o trabalho nos navios é mais árduo do que a expectativa. Com longos turnos de trabalho, as horas destinadas ao lazer ou para se visitar outras localidades são mais escassas do que o planejado. A projeção da experiência internacional acaba virando uma frustração. Assim, nesse ambiente de insatisfação surgem os conflitos das mais diversas naturezas que são levados à Justiça Trabalhista Brasileira para apreciação. Mesmo para aqueles que trabalham durante várias temporadas seguidas, a profissão a bordo tem um prazo de duração determinado, uma vez que a distância da família, a carga alta de trabalho, não permitem que a profissão a bordo tenha uma continuidade como em outras carreiras.

Nesse contexto, a quantidade de reclamações trabalhistas vem aumentando vertiginosamente a cada ano, e o retrocesso das leis trabalhistas, ou para não dizer a sua total silencia, dificulta a adaptação e entendimento dos magistrados em relação as necessidades dessas relações de emprego que se desenvolvem em um ambiente tão peculiar.

Atualmente, conforme será abordado no presente trabalho, as relações de trabalho são regidas por atos administrativos ou Termos de Ajustamento de Condutas, fontes normativas secundárias que não trazem segurança jurídica necessária.

Nesses casos, o primeiro ponto a ser superado e que será objeto de apreciação desse trabalho, é a questão da existência ou não de jurisdição do Poder Judiciário Brasileiro para apreciar a demanda decorrente do trabalho em cruzeiros marítimos. De acordo com Lei do Pavilhão, as embarcações são consideradas prolongamento do território que corresponde à bandeira mantida em seu mastro. Dessa forma, há necessidade de se avaliar a aplicação da referida lei juntamente com o art. 651 da CLT.

Superado esse ponto, ainda que se fixe a jurisdição da Justiça Brasileira, passa-se à análise sobre quem seria a empresa legitimada a configurar como empregadora. Isso porque as embarcações são de propriedade das Armadoras, que muitas vezes não possuem filiais formais no país, apenas tendo agências de turismo responsáveis pela venda de pacotes turísticos.

² PASCHÔA, Wanessa Della. O protecionismo das Leis Trabalhistas Brasileiras *versus* o interesse econômico das cidades turísticas portuárias no Brasil. Revista de direito do Trabalho 2013. RTD. Ano 39 Vol. 152

Em outros casos, ainda, as Armadoras celebram contratos de afretamento da embarcação, sendo empresas terceiras que permanecem responsáveis pela contratação e gerenciamento de toda a tripulação a bordo.

Nesse contexto, o trabalho a bordo das embarcações de cruzeiro possui uma natureza híbrida e envolve um contexto amplo, matéria essa que será abordada na presente dissertação.

CAPÍTULO 1 – Direito Internacional do Trabalho

O Direito Internacional do Trabalho tem como objetivo a proteção do trabalhador seja ele como parte de um contrato de trabalho, seja como ser humano, especialmente com a finalidade de (i) universalizar os princípios da justiça social; (ii) estudar as questões conexas; (iii) incrementar a cooperação internacional visando a melhoria das condições de vida.

A finalidade desse ramo do Direito é fazer únicos e universais os princípios que regem da justiça social e, dentro da razoabilidade, uniformizar as regras aplicadas aos trabalhadores em contrapartida ao poder econômico³. Atualmente, é as regras fundamentais previstas nos tratados internacionais trabalhistas cada vez mais se relacionam com as regras de Direitos Humanos. No âmbito do capital e o trabalho, surgem disputas relacionadas tanto aos contratos de trabalho quanto aos contratos de prestação de serviços de relações que possuem conexão com uma ou mais jurisdições.

O Direito Internacional é organizado e controlado por um organismo internacional denominado Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), fundada em 1919 pelas negociações do Tratado de Versailles. A atividade normativa da OIT tende a incorporar direitos e obrigações aos sistemas jurídicos nacionais, e é o principal instrumento para desenvolver uma cooperação internacional, conforme expõe Haroldo Valladão⁴:

“Em verdade as convenções internacionais do trabalho, formuladas e aprovadas na OIT na finalidade inicial e básica, suprema e permanente, de proteção do trabalhador, de contínua melhora de sua condição, uma vez ratificadas por um Estado passam, imediatamente, a nele vigorar como lei interna que revoga textos anteriores e impede a promulgação de textos posteriores por um espaço de dez anos e tem o seu cumprimento, ou seja, a sua execução, controlada pela própria OIT (...)”.

Sobre a questão dos marítimos, especificamente, a OIT já aprovou as seguintes convenções internacionais: (i) Convenção nº 7, 1920, que estipulou idade mínima de 14 anos

³ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de Direito do Trabalho. Tomo I. Editora LTR, 2008.

⁴ VALLADÃO, Haroldo. Direito Internacional Privado, Rio de Janeiro, Livraria Freitas Bastos, 1971.

para trabalho a bordo, depois aumentada para 15 anos pela Convenção nº 58, 1956; (ii) Convenção nº 8, 1920, que versa sobre bases de indenização em caso de naufrágio; (iii) Convenção nº 16 sobre exame obrigatório de menor de 18 anos; (iv) Convenção nº 26 que dispõe do contrato firmado com os Armadores; (v) Convenção nº 24 que fixa as férias anuais do trabalhador marítimo; (iv) Convenção nº 57 sobre jornada de trabalho; (v) Convenção 68 e 76 sobre alimentação e alojamento dos marítimos. Embora a OIT seja uma organização global com papel fundamental na construção de diretrizes para os direitos trabalhistas através das convenções ou recomendações, com a função de monitorar os Estados membros e signatários, ela não possui autonomia para impor qualquer tipo de sanção aqueles de que alguma forma descumprirem os direitos trabalhistas.

Nesse contexto, surge o Direito Internacional Privado do Trabalho que representa o direito que regula as relações existentes entre pessoas de diferentes territórios ou Estados. Isto quer dizer que a referida ciência procura estender e influenciar o Direito interno de cada país⁵. O Direito Internacional Privado tem como finalidade solucionar os conflitos interestaduais decorrentes das relações privadas internacionais, mas inexiste leis para uniformizar a questão da jurisdição de uma forma global. De forma geral, cada Estado estipula suas próprias regras, considerando sua soberania nacional. Valetin Carrion⁶ de forma acertada resume:

"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 (...) O intérprete brasileiro, para decidir os conflitos de lei no espaço, inicialmente não recorre a códigos, tratados ou convenções internacionais referendados pelo Brasil, mas à lei brasileira genérica de conflitos espaciais; só depois é que verificará se há lei brasileira específica ou tratado internacional multilateral ou bilateral (...) para a hipótese concreta, que afastará o conflito."

⁵ **HUSEK**, Carlos Roberto. Curso Básico de direito internacional público e privado do trabalho. 2ª Ed. São Paulo, Ltr, 2011.

⁶ **CARRION**, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 36. ed. - São Paulo: Saraiva, 2011.

Para tanto, interessa analisar os atos jurídicos privados que possuam um *elemento de conexão* ou *ponto de conexão internacional*, no caso do Brasil pode-se citar (i) o Tratado de Havana que firmou a Convenção de Direito Internacional Privado (Código Bustamante) e (ii) as leis de direito internos, no caso, a Lei de Introdução as Normas de Direito Brasileiro (Lei nº 12.376/2010). Nesse sentido ministrou, o Desembargador Carlos Roberto Husek⁷:

“Quando uma pessoa física ou jurídica provoca fatos juridicamente relevantes em territórios de países diversos, dizemos que, em relação a determinado Estado, há um elemento ou vários elementos de estraneidade, isto é, elementos estranhos àquela ordem jurídica. No caso do Brasil, tal situação é resolvida em grande parte pela simples aplicação da Lei de Introdução, que é o nosso Direito Internacional Privado, uma vez que tal diploma nos fornecerá o (s) elemento(s) de conexão, que servirá(ao) para a solução do caso concreto”.

Irineu Strenger⁸ define o *ponto de conexão* como sendo "o fator de vinculação, de ligação a determinado sistema jurídico, porque é através dele que sabemos qual o direito aplicável. É o vínculo que relaciona um fato qualquer a determinado sistema jurídico".

O Direito Internacional Privado visa analisar a aplicação das normas jurídicas de Direito Privado no âmbito internacional, em especial no que diz respeito às questões relacionadas à nacionalidade, condição jurídica do estrangeiro, ao conflito de leis e ao conflito de jurisdições. Ao contrário do que possa aparentar em um primeiro momento, o Direito Internacional Privado não representa uma redução de soberania, mas tão somente representa a plena manifestação de soberania dos Estados na medida em que tenta regular a relação de pessoas e interesses por meios de pontos de conexão internacional.

1.1. Pontos de conexão

Cada ordenamento jurídico prevê diferentes teorias para identificar os elementos que possam indicar as leis e normas jurídicas aplicáveis à solução de questões internacionais.

⁷ Op. Cit

⁸ STRENGER, Irineu. Curso de Direito Internacional Privado, Rio de Janeiro, Forense, 1978.

O Desembargador Carlos Roberto Husek⁹ sintetizou os principais pontos de conexão: *nacionalidade, Lex domicilii/domicílio; Lex loci delicti commissi, Lex rei sitae; Lex loci celebrationis; Lex regit actum; Lex executionis; Lex contractus; autonomia da vontade; Lex loci delicti commissi, Lex delicti commissi; Lex loci delictu, Lex rei sitae, mobília seequntur personam, Lex loci celebrationis, Lex patrie (lei da pátria, lei uniforme) Lex regit actum, Lex executionis, Lex contractus, LexLex voluntis (lei da vontade das partes/lei do país escolhido pelos contratantes).*

A teoria da autonomia da vontade, na qual a vontade das partes determina a lei que é utilizada como tutela jurídica não é descartada por alguns ordenamentos jurídicos. A Convenção de Roma, versa sobre a autonomia da vontade, nos termos a seguir¹⁰:

“A Convenção de Roma de 1980, influenciada pelo método unilateral americano, enaltece a autonomia da vontade, prevista em seu art. 3º, como elemento de conexão principal, ressalvadas as normas imperativas vigentes no local da execução do contrato (art. 6º, itens 1 e 2).

Apenas em caráter subsidiário, e na, ausência de escolha das partes, prevê a Convenção que se aplica a lei do local (i) da prestação de serviços habitual pelo trabalhador ou (ii) inexistindo lugar preponderante, por ele atuar em diversos países, a de situação do estabelecimento do empregador (art. 6º, item 2, letra a e b) ou (iii) caso exista a lei com vínculos mais estreitos com contrato (art. 6º, item 2, parte final)”.

A Convenção do México, da qual o Brasil é signatário, mas ainda aguarda ratificação, também possui uma inclinação para a adoção da teoria da vontade.

Contudo, no Brasil, tal teoria teve pouca aceitação por se entender não ser factível com a subordinação inerente à relação empregatícia. Ainda assim, o Desembargador Carlos Roberto Husek¹¹, tem um entendimento diferenciado nesse aspecto:

“No Direito do Trabalho também é possível a autonomia da vontade, principalmente entre empregados e trabalhadores, considerados altos-empregados ou altos executivos, porque não se posicionam estes, apesar da doutrina nacional, como hipossuficientes, mas também é possível para os empregados em geral, desde que a vontade não seja viciada e que não se desobedeça norma protetiva básica e fundamental. Aplicável o art. 9º

⁹ Op. Cit.

¹⁰ **PAIVA**, Ana Lúcia Pinke de. Contrato Internacional de trabalho – transferência de empregados, São Paulo, Saraiva, 2010.

¹¹ Op.Cit.

CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

(...)

“Temos percepção diametralmente oposta. Entendemos que a escolha da lei é válida se não houver rejeição expressa. Os tribunais, em geral, parecem pensar diferente, porque rejeitam a tese da autonomia da vontade, exatamente para imprimir maior proteção ao trabalhador. Equivocado raciocínio, porque pode se ter autonomia da vontade, desde que não desobedecidas normas fundamentais”.

Como admitido pelo próprio autor, o posicionamento acima é arrojado quando se trata de Direito Trabalhista no Brasil, mas sem dúvida já evidencia uma faceta de mudança necessária à interpretação da lei. Arion Sayão Romita¹² também defende que a existência de um critério único e estático para a definição do ponto de conexão pode ser equivocado, alegado que *“avulta a idéia de que os conflitos de leis no espaço, em um rígido e predeterminado elemento de conexão: cada caso deve ser resolvido em funções de critérios flexíveis, segundo as circunstâncias”*.

Retomando a questão dos pontos de conexão, a Lei de Introdução as Normas de Direito Brasileiro, admite como ponto de conexão (i) domicílio das partes no negócio jurídico; (ii) nacionalidade das partes; (iii) residência das partes; (iii) o lugar de nascimento ou falecimento da pessoa; (iv) o lugar de constituição da pessoa jurídica; (v) o lugar da situação do bem; (vi) o lugar da constituição ou execução da obrigação; (vii) o lugar em que se encontre o proponente do contrato; (viii) o lugar da prática do ato ilícito.

Atualmente, os principais aspectos afetos ao Direito do Trabalho dizem respeito à definição do direito material aplicável, se nacional ou estrangeiro; definir o Estado competente para conhecer e julgar a lide internacional; e por fim, definir o direito processual que deverá ser aplicável em eventual reclamatória.

¹² **ROMITA**, Arion Sayão. Conflito de normas em direito do trabalho. Direito do trabalho: Temas em aberto. São Paulo, LTR, 1998.

CAPÍTULO 2 – Distinção entre Jurisdição e Competência

A análise da competência da Justiça do Trabalho Brasileira para julgar as lides que envolvam a prestação de serviços no exterior, nessas incluídas as embarcações, prescinde da distinção existente entre jurisdição e competência.

A jurisdição deve ser interpretada como o poder do Estado único e indivisível de exercer sua autoridade sobre determinados eventos, pessoas, coisas ou territórios. Dessa forma, a jurisdição possui uma dimensão externa decorrente de sua soberania em solucionar conflitos, conforme lhe são apresentados. Chiovenda¹³ define como “a função do Estado que tem por escopo a atuação da vontade concreta da lei (...)”.

Mauro Schiavi¹⁴ define:

“o Poder do Estado é uno, por isso se diz que o Poder se subdivide em funções. Assim temos a função legislativa, a administrativa e a jurisdicional. Proibida a justiça com as próprias mãos, e restritas as hipóteses de autotutela, destaca-se a jurisdição que é função social de resolver os conflitos de interesses. A jurisdição é a função estatal exercida pelos Juízes e tribunais, encarregada de dirimir, de forma imperativa e definitiva, os conflitos de interesses, aplicando o direito a um caso concreto, pacificando o conflito”.

A jurisdição tem como principais objetivos a justa composição da lide e a pacificação social.

Já a competência é o conjunto de normas que delimita as áreas de atuação dos diferentes órgãos do Poder Judiciário, definindo o âmbito de exercício da atividade de cada um dos órgãos encarregados dessa função. É uma medida, um fracionamento da jurisdição.

Embora alguns autores também utilizem a nomenclatura como competência nacional ou internacional, em especial em razão das disposições dos artigos 80 e 90 do Código de

¹³ **CHIOVENDA**, Giuseppe. Instituições de Direito Processual Civil – Vol. II. Campinas. Ed. Bookseller, 1998.

¹⁴ **SHIAMI**, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. São Paulo. LTR, 2014.

Processo Civil (“CPC”), alguns doutrinadores entendem que a correta denominação seria “jurisdição”.

2.1. Conflitos espaciais das leis do trabalho e Lei do Pavilhão

A análise dos conflitos das leis do trabalho exige a avaliação sistemática do artigo 198 do Código de Bustamante, dos artigos 9 e 12 da Lei de Introdução as Normas de Direito Brasileiro, ao artigo 651 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 198 do Código de Bustamante:

“Art. 198¹⁵. Também é territorial a legislação sobre accidentes do trabalho e protecção social do trabalhador”.

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

Art. 12¹⁶. É competente a autoridade judiciária brasileira, quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação”.

“Art. 651¹⁷ - 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.

§ 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

¹⁵ Acesso em 28.08.14. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>

¹⁶ Acesso em 28.08.14. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm

¹⁷ Acesso em 28.08.14. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços”.

Embora o artigo 9º da Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro privilegie o princípio *Lex loci contractus*, Wilson de Souza Campos Batalha¹⁸ ensina que a aplicação do referido princípio no Direito do Trabalho pode distorcer a realidade das relações:

“O contrato de trabalho rege-se, como os demais, pela lei do lugar em que foi celebrado, ocorre, porém, que sendo quase todo o direito do trabalho constituído de normas imperativas de ordem pública, forçosa será a aplicação da Lex loci executionis como um mínimo de garantias e benefícios assegurados ao trabalhador”.

A aplicação do princípio da *Lex loci executionis* ou *Lex loc laboris* faz sentido quando se trata de direito internacional uma vez que trabalhadores de uma mesma localidade não podem estar sujeitos a normativas e legislações distintas, o que poderia gerar uma situação de desigualdade. O tratamento isonômico daqueles que estiverem trabalhando na mesma localidade faz com que haja harmonia de direitos e obrigações. A igualdade de condições a todos os trabalhadores de uma mesma localidade equipara os direitos, diminuindo o tratamento discriminatório. Esse será um dos principais aspectos a serem observados quando se tratar de marítimos.

Sobre o assunto, Henri Batiffol¹⁹:

“(...) a jurisprudência foi levada a decidir que a evidente intenção do legislador era a aplicação de seus preceitos a todo contrato de trabalho executado em seu território. As idéias de proteção da pessoa humana que inspiram esta legislação exigem que ela seja, em princípio, imposta em benefício de qualquer indivíduo que trabalhe no país”.

Cumprе esclarecer, ainda, que a atual redação do art. 9º da Lei de Introdução as Normas de Direito Brasileiro não revogou a disposição contida no Código de Bustamante, já que tal legislação é mais específica e, por isso, deve prevalecer quando se trata da solução de conflito das leis do local da prestação dos serviços.

¹⁸ BATALHA, Wilson de Souza Campos. Tratado elementar de direito internacional privado. Rio de Janeiro. Editora Forense. 1961.

¹⁹ Batiffol, Henri. Les conflits de lois en matière de contrats, Sirey, Paris, 1938.

Assim, segundo a lei em vigor, as relações de trabalho são, de fato, regida pelas leis do local onde se der a prestação de serviços, ainda que o trabalhador tenha sido contratado em outra localidade ou que o próprio contratante tenha sede ou resida em outro país.

No caso as embarcações, são consideradas prolongamentos do território que corresponde à bandeira mantida em seu mastro, ou seja, uma extensão do território da sua bandeira. A doutrina, o costume e as leis internacionais consideram tais embarcações como territórios fictos, verdadeiros prolongamentos do território que corresponde à bandeira mantida em seu mastro. Nesses termos, considerando o artigo 198 do Código de Bustamante e o *caput* do artigo 651 da CLT, que fixa a competência da Justiça do Trabalho de acordo com o local da prestação de serviços, a Justiça do Trabalho brasileira não tem jurisdição para analisar as lides decorrentes da prestação de serviços nas embarcações, pois os serviços são prestados em território estrangeiro.

Igualmente, o Código de Bustamante possui disposição específica sobre o comércio marítimo e aéreo, ou nos termos da época, do “gente do mar”:

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

Nesse sentido, cita-se o Professor Adauto Fernandes que expôs na obra “*Teoria Geral dos Conflitos de Leis*”²⁰, na qual ensina que:

“A nacionalidade do navio apresenta as seguintes vantagens, que cumpre assinalar:

*I – **Ser nacional de determinado Estado** e ter proteção dos agentes diplomáticos da nação a que pertence.*

*II – **Usar o pavilhão do seu Estado, hasteado ao mastro.***

III – Interessar à nação a proteção de sua marinha mercante e navegação de longo curso e costeiro, fonte de riqueza e intercâmbio no mundo moderno.

²⁰ **FERNANDES**, Adauto D’Alencar. Teoria Geral dos Conflitos de Leis. Rio de Janeiro. Ed. A. Coelho Branco, 1964.

IV – Criar a ficção do prolongamento do território do Estado à que ele pertence.”

(...)

“No alto mar, como ocorre no alto-espaço aéreo, os navios mercantes, tais quais os aviões são considerados porções territoriais dos seus respectivos Estados.”

O **Prof. Eduardo Gabriel Saad** no artigo intitulado “Lei do Pavilhão”²¹, também evidencia que “nosso sistema legal de proteção ao trabalho deixa à margem a tripulação de navios de bandeira estrangeira que naveguem em águas territoriais brasileiras. Esses trabalhadores ficam sujeitos à chamada lei do pavilhão, isto é, às leis do país em que o navio foi registrado”. Igualmente defende:

“Neste passo e a fim de facilitar o perfeito entendimento do que pensamos sobre o tema, parece-nos oportuno recordar o art. 178 da Constituição Federal, com redação dada da Emenda Constitucional n. 7, de 1995: a lei disporá sobre a ordenação dos transportes aéreo, aquático e terrestre, devendo, quanto ao transporte internacional, observar os acordos firmados pela União atendido o princípio da reciprocidade. (...) O legislador constituinte deixou patente sua disposição de respeitar os acordo firmados pela União tendo por objeto o transporte internacional”. (...)

O **Professor Amílcar de Castro** que, em sua obra *Direito Internacional Privado*²², ensina:

“O trabalho do pessoal dos transportes, por motivos diversos, realiza-se, em circunstâncias particulares, a bordo de navio, avião, de lancha ou de carro, que se vai deslocando de um ponto para outro ponto do território nacional, e depois atravessando as fronteiras políticas de vários países. Evidentemente, não pode ser apreciada pelas mesmas regras de direito por que é julgada a atividade a serviço da empresa estacionária. Pode acontecer que o navio não volte ao ponto de partida senão depois de meses, ou de anos; se pessoal pode mudar, em parte, no curso da viagem; sua tripulação pode compor-se de súditos de várias nações. Em tais condições,

²¹ **SAAD**, Eduardo Gabriel. “in” Lei do Pavilhão. São Paulo, 2003, Ltr Sup. Trab. 017/0 .

²² **CASTRO**, Amílcar de. Direito Internacional Privado. Rio de Janeiro. Ed. Forense, 2008.

se se fosse aos contratos individuais de trabalho o *jus patriae*, o *jus loci contractus* ou o *jus loci executionis*, seriam os mesmos apreciados por leis diferentes, variáveis segundo circunstâncias fortuitas e passageiras das viagens,. E o resultado seria desastroso, porque os transportes modernos geram riscos particulares, desconhecidos da maior parte das indústrias estacionárias. Somente pode evitar esse perigo uma disciplina estrita, e às vezes rija, incompatível com a variedade de direitos contratuais.” (...) “O regime internacional do trabalho marítimo **é dominado por costume quase universal: é pelo direito do pavilhão que, em regra, são apreciados os contratos dos marinheiros embarcados, de qualquer nacionalidade, esteja onde estiver o navio.**”

De igual importância, ainda, os ensinamentos do **Prof. Arnaldo Sussekind**²³ sobre o assunto ao mencionar que:

“Ao Estado correspondente à bandeira é que se reconhece a autoridade sobre o navio, mesmo quando este se encontra em águas territoriais estrangeiras e, corolariamente, é esse Estado que é responsável internacionalmente pelas obrigações impostas aos navios. É, portanto, a ele que incumbe regulamentar a disciplina a bordo, sendo certo que as condições de trabalho não podem ser destacadas dessa disciplina. (...) A lei do pavilhão corresponde, de outra parte à lei do local da execução do trabalho (Rapport Général, pp. 14 e 115, apud Arnaldo Sussekind, in Conflito de Leis do Trabalho apud Teoria e Prática do Direito Marítimo, Gilbertoni, Carla Adriana Comitre, 2ª ed., Rio de Janeiro, Renovar, 2005)”.

Nesse sentido, havia a Súmula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho que pacificava o assunto ao dispor:

“Súmula nº 207. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no País da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”.

Segundos relatos, o primeiro acórdão no Brasil a acolher a tese da teoria do pavilhão foi proferido em 1942, citando a emenda: “o contrato de trabalho de tripulante brasileiro de

²³ Rapport Général, pp. 14 e 115, apud Arnaldo Sussekind, in Conflito de Leis do Trabalho apud Teoria e Prática do Direito Marítimo, Gilbertoni, Carla Adriana Comitre, 2ª ed., Rio de Janeiro, Renovar, 2005

navio estrangeiro é regido pela lei do pavilhão”²⁴. No mesmo sentido, os julgados abaixo mais recentes evidenciam que a teoria da bandeira sempre prevaleceu quando se tratava da contratação de tripulação:

*"RECURSO DE REVISTA – COMPANHIA DE NAVEGAÇÃO LLOYD BRASILEIRO – CONTRATAÇÃO E SERVIÇOS NO EXTERIOR – CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO – LICC ART. 9º - CÓDIGO DE BUSTAMANTE, ART. 198 – ENUNCIADO 207 DO TST. A decisão regional aplicou ao caso dos autos, em que **o empregado foi contratado e sempre prestou serviços em Nova York, a legislação brasileira, contrariando, dessa forma, os dispositivos e o Enunciado em epígrafe. Recurso conhecido e provido para julgar improcedentes os pedidos feitos na inicial, todos baseados na legislação pátria.**" (RR567200/99 “apud” Acórdão do E. TRT 2ª Região, Processo nº 00158200305602004, Rel. Mércia Tomazinho). (sem destaques no original).*

*“Contratação no Brasil para trabalhar na Nigéria – incidência da legislação do país africano – incontroverso que o reclamante não foi transferido para trabalhar no exterior, mas sim, foi contratado no Brasil para prestar serviços diretamente na África. Incide, pois, **o critério jurídico da territorialidade, ou da “lex loci executionis”, que se aplica na solução dos conflitos das normas no espaço, e ao qual também se submete o direito do trabalho. Às relações de emprego aplicam-se as normas jurídicas do lugar da execução dos serviços.** Nestas circunstâncias, a competência material legislativa é do ordenamento jurídico nigeriano e não do brasileiro.” (TRT 2ª R., RO 0236819970702009, Ac. 3ª T., DJSP 20.3.2004, pág 224)*

*“PROCESSO PENAL – HABEAS CORPUS – **MARÍTIMOS ESTRANGEIROS TRIPULANTES DE NAVIO CIPRIOTA (VERGINA II), SOB REGIME DE AFRETAMENTO, PRESTANDO SERVIÇOS À PETROBRÁS, NO TRANSPORTE DE DERIVADOS DE PETRÓLEO – CARTEIRA DE IDENTIDADE DE MARÍTIMO – VISTO CONSULAR TEMPORÁRIO – 1. O navio cipriota “Vergina II”, de propriedade de empresa estrangeira, está em regime de afretamento por período para a Petrobrás/Fronape, para o transporte de petróleo, conforme as necessidades do mercado e sob a orientação daquela sociedade de economia mista federal. O navio é de bandeira estrangeira e os tripulantes – embarcados ou a embarcar – são, por motivos óbvios, estrangeiros, todos portadores de marítimo válidas, expedidas pelas autoridades de seus países de origem. Não são contratados por uma empresa brasileira (são empregados da empresa armadora, empresa sediada no exterior) e não recebem seus salários de empresa brasileira. Não exercem qualquer atividade remuneradora dentro do território nacional, pois suas atividades se limitam a conduzir o navio. 2. É sabido que um tripulante estrangeiro, exercendo suas atividades a bordo de navio estrangeiro, não ingressa no território nacional, tampouco nele exerce qualquer atividade remunerada no país. Por ficção jurídica, o navio é como se fosse extensão do solo do***

²⁴ PERES, Antonio Galvão. Contrato Internacional de Trabalho. São Paulo, LTR, 2004.

Estado cuja bandeira ostenta, de modo que o contrato de trabalho, as regras de bordo, etc., obedecem as leis do país do pavilhão. Por tal motivo, não sendo turistas, nem técnicos empregados para exercer atividade remunerada no Brasil, nenhum visto pode deles ser exigido. 3. Os integrantes da tripulação de navio estrangeiro, contratados por empresa estrangeira, a serviço de empresa brasileira, em portos brasileiros, não estão obrigados ao visto temporário de que trata a Lei nº 6.815/80 (art. 13, V). 4. Para as suas incursões em território brasileiro, nas licenças em terra dentro dos limites da cidade portuária de escala do navio, basta a carteira de identidade de marítimo de que trata a Conversão nº 108 da OIT (arts. 4º e 6º) e o Decreto nº 86.715/81 (art. 49). 5. Recurso em habeas corpus improvido. (TRF 1ª R. – RCHC 01000310204 – BA – 4ª T. – Relª Juíza Conv. Selene Almeida – DJU 27.08.1999 – p. 793)

Contudo, a Súmula nº 207 do TST foi cancelada em 16.04.2012, em especial no contexto de alteração da Lei 7.064/82 que passou a regular a situação dos empregados transferidos para prestar serviços fora do país ou da contratação de empregado direta por empresa estrangeira e, a partir de então, de forma equivocada, a jurisprudência passou a utilizar indiscriminadamente o critério da “norma mais favorável”, tal como se verifica do entendimento abaixo:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM EMBARCAÇÃO CIVIL EM ÁGUAS NACIONAIS E ESTRANGEIRAS. COMPETÊNCIA E JURISDIÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA. APLICAÇÃO DA NORMA MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR. I. Os trâmites para a contratação do autor se deram no Brasil, em Curitiba. Os itinerários apontam para a prestação de serviços pelo autor em águas territoriais brasileiras e ambas as rés tem sede no Brasil. Nesse contexto, a Justiça do Trabalho do Brasil é competente para conhecer, processar e julgar o presente feito, sendo aplicável à hipótese a legislação brasileira, já que não se tratava de embarcação militar. Inteligência do artigo 88, parágrafo único do CPC. II. É preciso lembrar que a Súmula nº 207 do C. TST foi cancelada e o artigo 3º da Lei nº 7.064/1982 foi alterado, resultando que a regra da territorialidade foi substituída pela regra da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador. O objetivo de tal alteração legislativa é evitar que sejam aplicadas a um caso específico normas estrangeiras que contrariem ou impossibilitem a aplicação da legislação brasileira aos contratos de trabalho que vierem a ser executados no Brasil. Desse modo, não se pode afirmar, de modo indistinto, que as embarcações, ainda que civis, seriam um prolongamento da bandeira alienígena que ostentam, na medida em que prevalece a legislação mais favorável ao trabalhador. III. No que diz respeito ao período em que houve labor em águas internacionais, considerando que a contratação do autor ocorreu no Brasil e que houve prestação de serviços na costa brasileira, por maior parte do contrato de trabalho, há inevitável atração e conexão com a legislação nacional. (TRT 9ª R.; RO 0001652-47.2011.5.09.0016; Segunda Turma; Relª Desª Ana Carolina Zaina; DEJTPR 14/03/2014)

DIREITO INTERNACIONAL. CONTRATAÇÃO NO BRASIL. LEI DO PAVILHÃO. INAPLICÁVEL A DISPOSIÇÃO LEX LOCI EXECUTIONIS EM CONFRONTO COM O PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA. CANCELAMENTO DA SÚMULA Nº 207/TST. *Desserve à sustentação recursal a tese das reclamadas de que "a maioria do labor ocorrera em solo estrangeiro", com vistas à não aplicação da Lei brasileira, com pretensa aplicação da teoria da "Lei do pavilhão" ou da "bandeira do navio", uma vez que, após o cancelamento da Súmula nº 207 do C. TST, a jurisprudência hodierna e melhor doutrina definem como aplicável sempre o direito brasileiro, independentemente do local da efetiva prestação laboral, circunstância que, anteriormente, sob a égide do referido verbete jurisprudencial, dirimia a disceptação. A regulamentação do Ministério do Trabalho através Resolução Normativa 71/2006 do MTE, bem assim o cancelamento da Súmula nº 207/TST, encontram guarida no artigo 1º da Lei nº 7.064/82 (que disciplina sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior), com a redação dada pela Lei nº 11.962/09, segundo a qual "esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. " A iterativa jurisprudencial do C. TST vertia no sentido de aplicar o princípio da Lex Loci Executionis em razão da adesão do Brasil através do Decreto nº 18.871/29 à Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante. Havana, Cuba, 1928), todavia, o entendimento sucumbiu após a alteração das disposições do artigo 1º da Lei nº 7.064, que ampliou e estabeleceu a legislação brasileira como aplicável no espaço, na inteligência de adequação ao princípio da norma mais benéfica, pilar do Direito do Trabalho Brasileiro. A Lei nº 7.064/82, antes restrita às contratações do pessoal de engenharia, agora, com a redação dada pela Lei nº 11.962/09 passou a disciplinar todos os brasileiros contratados no Brasil e transferidos para o exterior. Recurso das reclamadas que se nega provimento. (TRT 2ª R.; RO 0002139-52.2012.5.02.0444; Ac. 2014/0517582; Oitava Turma; Rel. Des. Fed. Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira; DJESP 30/06/2014)*

Igualmente, em alguns casos, há a argumentação de que a pré-contratação ocorreu no Brasil, o que também se demonstra equivocado, já que os candidatos são entrevistados muitas vezes em entrevistas *online*, com entrevistadores de diversas localidades do mundo, sendo impossível definir o critério dessa forma, tal como feito no caso abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHO EM EMBARCAÇÃO DESTINADA AO TURISMO. CRUZEIRO MARÍTIMO REALIZADO EM ÁGUAS TERRITORIAIS BRASILEIRAS, AINDA QUE PARCIALMENTE. PRÉ-CONTRATAÇÃO NO TERRITÓRIO NACIONAL. SÚMULA 207. APLICAÇÃO DA LEI TRABALHISTA BRASILEIRA E, POR ANALOGIA, A LEI Nº 7.064/82. PRINCÍPIO DA SOBERANIA. É clara a intenção do legislador de afastar a possibilidade de aplicação de normas alienígenas que contrariem ou deixem ao desamparo das leis brasileiras os contratos de trabalho, que vierem a ser executados no Brasil. Ineficácia de contrato realizado sob legislação estrangeira, ainda que a bandeira da embarcação não seja nacional. Art. 9º da CLT. Art. 5º do Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929. (TRT 2ª R. – 00127-2006-446-02-00-1 – 11ª T. – Relª CARLOS FRANCISCO BERARDO – 23.10.2007)

A aplicação pura e simples da norma mais benéfica pode resultar em equívocos, já que não se pode solucionar o conflito entre países escolhendo uma das normas internas, mas deve-se aplicar um princípio supraestatal. Por essa razão, a prevalência da norma mais favorável apenas deve prevalecer quando se tratar de ordenamentos jurídicos internos.

CAPÍTULO 3 – A teoria da bandeira de favor

Conforme anteriormente abordado, aplicação da lei do pavilhão passou a ser mitigada pelos Tribunais Trabalhistas Brasileiros após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, mas isso não significa dizer que a prevalência pela territorialidade deixou totalmente de existir, nos termos abaixo²⁵:

Assim, indaga-se: a revogação da Súmula nº 207 também revogou o princípio da territorialidade? A resposta é não. A mudança no entendimento no do TST foi gradativa e decorre de um outro interpretação, que no caso de haver conflitos entre elementos de conexão, aplicar-se-á a lei local da celebração do contrato ou a lei do local da prestação do serviço? O TST declarou que a Lei nº 7064/82 se fundamenta na teoria da incindibilidade dos institutos jurídicos, “ao contrapor a lei territorial estrangeira e a lei brasileira, segundo a qual os institutos jurídicos devem ser considerados em seu conjunto, sem a possibilidade de se aplicar, simultaneamente, disposições de um regime e de outro”.

A doutrina costuma denominar de *pavilhões facilitários* ou *bandeiras de conveniência*, conforme já definido até na Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (Jamaica, 10.12.1982), ou *bandeiras de favor*, as hipóteses em que a bandeira não teria qualquer vínculo com o contrato de trabalho firmado com o tripulante.

Décio Maranhão, por exemplo, entende que a lei do pavilhão poderia ser substituída pela lei do local da contratação quando houvesse indício de fraude na aplicação das normas de proteção ao trabalho. Nesses casos haverá a aplicação do *princípio do centro da gravidade*, segundo o qual as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas de forma excepcional quando se verificar uma correlação mais forte com outro direito. Não se pode ignorar que a regra do Pavilhão foi estabelecida como meio de beneficiar o trabalhador, não podendo servir para frustrar proteções legais que conferem ao empregado a mínima dignidade.

²⁵ **LOPEZ**, Ines. Direitos Trabalhistas e Cooperação jurídica Internacional: Desafios da Era da Globalização. Revista Direito e Paz. UNISAL. Lorena/SP, 2013.

O *princípio do centro da gravidade* possui respaldo na Teoria da Sede de Fato de Savigny e tem como objetivo apontar o direito material a ser aplicado a um determinado caso, partindo da premissa que se um determinado fato tem efeitos em várias ordens jurídicas de forma simultânea, será assim um fato misto ou multinacional, sendo competente o juiz desde que no país em que se situe, o fato também produza efeitos. No entanto, embora o fato produza efeitos em várias localidades, em apenas uma delas os seus efeitos serão mais evidentes. Ressalva-se que não se trata mais da questão ligada à jurisdição, mas também da questão relacionada à legislação aplicável a cada caso.

Nesse sentido, foi o julgado proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho:

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 norteamericano, *most significant relationship*, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verificasse 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. (Processo: EDRR 1270042.2006.5.02.0446 Data de Julgamento: 06/05/2009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009).

Contudo, a análise dos elementos de cada caso é fundamental para se concluir para aplicação de uma jurisdição ou de outra. Conforme se verifica dos recentes julgados abaixo:

*“Merece destaque, embora tenha sido aludida Súmula recentemente cancelada pelo Colendo TST, em sessão realizada em 16.4.2012, o contido na Súmula 207 do C. TST que não apresenta óbice ao presente feito, eis que, inobstante o local de assinatura do contrato, a relação jurídica é regida pelas leis vigentes no país da prestação dos serviços e não por aquela do local da contratação, conforme preconizada por aludida Súmula. Porém, o cotejo da prova documental, especificamente do documento iserto às fls. 43, juntado pelo próprio autor em sua petição inicial, **revela que o demandante laborava em Navio de Bandeira da Itália, atuando no passeio de navio popularmente conhecido como travessia Itália/Brasil, sendo certo que ia de avião até a Europa, local onde embarcada para o labor, circulando pelos países de aludido continente, para somente após atingir a Costa Brasileira.** Logo, a prestação dos serviços ocorria apenas em parte no território brasileiro, o que implica na inaplicabilidade da legislação nacional ao seu contrato de trabalho, já que laborava em águas internacionais. Por se tratar de atividade desenvolvida principalmente em alto-mar,*

prevalece a Lei da Bandeira da embarcação, que determina a aplicação da lei do local da prestação de serviço no caso de múltiplos locais, como na presente hipótese (...). Diante de todos os aspectos acima mencionados, julgo extinto sem resolução do mérito, no termo do artido 267, IV, do CPC. (Processo nº 00017890420115020443 – Luis Fernando Coelho x Costa Cruzeiros Agência Marítima e Turismo Ltda.– 3ª Vara do Trabalho de Santos – Juiz do Trabalho Roberto Vieira de Almeida Rezende)

*“Razão assiste à tese defendida pela primeira reclamada no que toca à **incompetência desta Justiça Especializada para processar e julgar a presente demanda.***

(...)

Percebe-se que o reclamante não atuou em águas nacionais, sendo certo que a natureza da prestação de serviços foi internacional, pois somente desenvolveu suas atividades em águas internacionais, em navio de bandeira italiana, não havendo como ser aplicada a legislação nacional, como pretendido na preambular.

Não seria crível que ao reclamante fosse reconhecido o direito às garantias trabalhistas previstas na legislação pátria, quando todos os serviços por ele prestados ocorreram em águas internacionais.

(...)

Trata-se de uma mesma embarcação, de bandeira italiana, em que se admitem trabalhadores das mais diversas nacionalidades. Se se admitisse a aplicação da lei pátria do país de cada trabalhador, estaria-se tutelando as mesmas relações jurídicas, entre as mesmas partes, mas com legislações diferentes.

O empregador não poderia estar subordinado a diversas legislações, conforme a nacionalidade de seus empregados, perpetrando-se verdadeira desigualdade entre os trabalhadores.

Além disto, tratando-se de trabalho realizado preponderantemente em alto-mar, a Lei da Bandeira da embarcação é que deveria prevalecer, pois esta é que determina a lei do local da prestação de serviços, no caso da multiplicidade de locais, como no caso em estudo.

Assim, há de se observar a regra constante do artigo 9º da Lei de Introdução ao Código Civil.

(...)

O contrato foi firmado com pessoa jurídica internacional, qual seja, Cruise Ships Catering and Services International N.V., conforme documento no volume anexo, em tradução juramentada.

Portanto, sob todos os prismas em que se analise a questão, contrato com pessoa jurídica internacional, embarque, desembarque e local de prestação de serviços no estrangeiro e em águas internacionais, é declara a incompetência desta Justiça Especializada para apreciação e julgamento desta lide.

*Por tais fundamentos, **julgo extinto o processo sem resolução do mérito, nos termos do artigo 267, IV, do CPC.**” (Processo nº 0000835-55.2011.5.02.0443 – Welber Pacheco Silveira x Costa Cruzeiros Agência Marítima e Turismo Ltda.– 3ª Vara do Trabalho de Santos – Juíza do Trabalho Heloísa Menegaz Loyola– 9.4.2012*

“Porém, o cotejo da prova documental e bem como da prova oral produzida na audiência de fls. 168, revela que o autor laborava em navio de Bandeira da Itália, atuando no passeio de navio popularmente conhecido como “travessia Itália/Brasil”, sendo certo que ia de avião até a Europa, local

onde embarcava para o labor, circulando pelos países de aludido continente, para somente após atingir a Costa Brasileira.

Logo, a prestação dos serviços ocorria apenas em parte no território brasileiro, o que implica na inaplicabilidade da legislação nacional ao seu contrato de trabalho, já que laborava em águas internacionais.

Por se tratar de atividade desenvolvida principalmente em alto-mar, prevalece a Lei da Bandeira da embarcação, que determina a aplicação da lei do local da prestação de serviços no caso de múltiplos locais, como na presente hipótese.

(...)

Diante de todos os aspectos acima mencionados, julgo extinto o processo sem julgamento do mérito, nos termos do artigo 267, IV, do CPC” (Processo nº 00009403220115020443 – 3ª Vara do Trabalho de Santos – Juiz do Trabalho Roberto Vieira de Almeida Rezende – 13.3.2012)

A doutrina e a jurisprudência tem denominado como "bandeira de favor" as situações em que o país onde está matriculado o navio não possui qualquer relação com o “Armador” da embarcação, ou seja, a embarcação possui registro em uma localidade, mas sua atividade econômica é explorada em outro país. O proprietário da embarcação, pessoa física ou jurídica, é aquele que possui a inscrição da embarcação registrada no tribunal marítimo denominado IMO — *International Maritime Organization* (Organização Marítima Internacional). O proprietário poderá armar a embarcação ou poderá celebrar um contrato de afretamento com um terceiro que assumirá o papel de armador, explorando a embarcação para fins comerciais.

“(…) Com efeito, trata-se de típica hipótese de utilização de “bandeira de favor”. A verdade é que a armadora do navio, mencionada pela 1ª e 4ª Reclamadas como

sendo a Gran Celebration, que está registrada como armadora do navio em Portugal, conforme documentação juntada com a defesa, é absolutamente estranha aos autos.

Em momento algum a empresa armadora aparece em qualquer documento relativo à prestação de serviços do reclamante. Aliás, não há sequer prova documental nos autos que indique ao menos a natureza da relação comercial (se é que existente), entre a armadora do navio e qualquer uma das reclamadas na presente demanda.

Evidente, portanto, que as Reclamadas procuram se utilizar da bandeira de favor, no caso concreto, com vistas única e exclusivamente a se eximir da responsabilidade na presente demanda, bem como afastar artificialmente a aplicação da legislação brasileira, mesmo sabedoras da inexistência de qualquer relação jurídica efetiva que vincule o Reclamante à denominada empresa armadora”. (Processo nº 15377/2012 – Barney Rosa Ferreira x Ibero Cruzeiros LTDA. e Outras.– 1ª Vara do Trabalho de Curitiba – Juiz do Trabalho Roberto Dala Barba Filho)

O IMO firma convenções referentes à navegação de longo curso que tratam de situações relacionadas às que situações ambientais, penais e civis. A ideia é criar normas com uniformidade e segurança às empresas de navegação, bem como aos países com portos, ou aos países que permitem a passagem por suas águas internacionais (“águas inocentes”).

Embora todas as nações saibam dessa possibilidade de registro do navio em um país diverso, como uma lacuna em direito internacional marítimo, tal conduta não é tipificada como fraudulenta, abrindo margem à especulação sobre fraude, em especial em razão da disposição do art. 9º da CLT.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros²⁶ ressalta que "bandeira de favor" se caracteriza 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'.

Russomano²⁷ também se mostra favorável ao entendimento da aplicação da lei da nacionalidade da empresa que contrata o empregado:

“(...) não importa saber a bandeira do navio em que trabalho o tripulante e, sim, a nacionalidade da empresa que o contrata. Se o armador é constituído em empresa comercial no Brasil e, se aqui contratou os tripulantes da embarcação, mesmo que o navio arrendado pelo empregador seja estrangeiro, as relações de trabalho entre as duas partes são regidas lei leu nacional”.

Valentin Carrion²⁸, ainda, afirma 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"*, e ressalva a possibilidade de aplicação da norma e jurisdição nacionais a fim de evitar *"artifícios que deixem o trabalhador desprotegido quanto ao direito material específico e previdenciário, assim como quanto ao processual"*.

²⁶ **BARROS**, Alice Monteiro de. Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho, 3. ed. LTr, São Paulo, 2008.

²⁷ **RUSSOMANO**, Mozart Victo. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 9ed. Ed. Forense, Rio de Janeiro.

²⁸ Op.cit.

A relativização da teoria da bandeira em casos de fraude foi abordada com maestria por Zéu Palmeira Sobrinho²⁹ em artigo publicado no seguinte sentido:

“O Direito Internacional Marítimo consagrou a chamada lei do pavilhão também conhecida como lei da bandeira, terminologia que serve para qual está matriculado o navio, inclusive no tocante à relação de trabalho. O critério da lei da bandeira modernamente está perdendo terreno ante a complexidade de situações que reclamam uma aplicação equânime de preceitos internacionais”.

O Desembargador Carlos Roberto Husek³⁰ mostrou como alternativa a solução do entendimento da Convenção de Roma:

“Assim, a preocupação é que, considerando-se a bandeira do navio como o elemento que define a lei trabalhista aplicável ao caso concreto, poderá haver algumas dificuldades, como aqueles navios que não retratam a bandeira corretamente, ficando o aplicador da norma sem saber a que regime jurídico efetivamente se reportar. Preferível a solução dada pela Convenção de Roma, de 1980, que não estabeleceu regra específica, e não o fazendo, aplica-se a lei do país do estabelecimento que contratou o empregado”.

Contudo, de forma equivocada, alguns juízes passaram a adotar a teoria do centro da gravidade ou da bandeira de favor de forma totalmente indiscriminada, sem avaliar os elementos fáticos de cada relação. Em geral os cruzeiros marítimos, em especial os relacionados a turismo, celebram contratos de trabalho internacionais com seus empregados, estipulando regras específicas, mas que são uniformes em relação aqueles que trabalham nas embarcações. É necessário algum elemento evidente de fraude para que a aplicação do art. 274 do Código de Bustamante seja excluído.

Além disso, a teoria da bandeira de favor tem sido aplicada, inclusive, quando a lei do pavilhão é originária de países com grande tradição em Direito, inclusive em Direito do Trabalho, como é o caso dos Armadores italianos ou portugueses.

O entendimento brasileiro tem trazido insegurança aos próprios Armadores, que embora firmem contrato internacionais, possuem sede fixada em países com tradição no

²⁹ **SOBRINHO**, Zéu Palmeiras. A aplicação das normas trabalhistas no espaço. Revista LTR, ano 64, junho, 2000.

³⁰ Op. Cit.

Direito, estão se vendo obrigados a seguir diretrizes da legislação brasileira apenas para a tripulação aqui embarcada, de forma totalmente contraproducente.

3.1. Precedentes favoráveis

Não obstante a existência de entendimentos controvertidos, há alguns precedentes, especialmente nos julgamentos de primeira instância, que evidenciam um entendimento mais racional sobre o tema:

*“No entanto, **apesar de ter a reclamante atuado por algum período de seu contrato de trabalho em águas nacionais, é certo que a prestação de serviços se deu majoritariamente em águas internacionais** (conforme documentos juntados à defesa: Itália, Espanha, Portugal, Grã-Bretanha, Tunísia, França, Canárias, Cabo Verde, Marrocos, Croácia, Turquia, Grécia e Brasil).*

(...)

*Assim, necessário reconhecer que, por força da legislação aplicável ao caso, deveria **a presente demanda ter sido submetida ao Foro competente de Gênova, Itália.***

(...)

*EM FACE DO EXPOSTO, nos autos da ação trabalhista proposta por Juliana Pimentel em face de Costa Cruzeiros - Agência Marítima e Turismo Ltda. decido **JULGAR EXTINTO O PROCESSO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO**, nos termos do artigo 267, IV do CPC.” (Processo nº 0000961-05.2011.5.02.0444 – 4ª Vara do Trabalho de Santos – Juíza Tamara Valdívila Abul Hiss – 6.3.2012)*

“Postulou a autora a responsabilidade solidária das empresas Costa Cruzeiros Agência Marítima e Turismo Ltda, com sede na Av. Paulista em São Paulo e Cruise Ships Catering and Service International NV, esta última com sede nas Antilhas Holandesas.

(...)

Embora tenha sido pré-selecionada no Brasil, mais especificamente na cidade de Florianópolis, o seu contrato de trabalho foi celebrado e assinado diretamente com a proprietária da embarcação, ou seja, a Cruise ShipsCatering and Service International NV, na cidade de Gênova, Itália.

(...)

Na cláusula primeira consta que “o empregado neste ato concorda em ser contratado pela sociedade nos termos e condições previstos neste contrato”; na cláusula 11 a última linha prescreve que “este contrato será regido pelas leis da bandeira do navio”;

Não há dúvida de que a embarcação é estrangeira, que os contratos foram assinados voluntariamente pelas partes envolvidas sem nenhum tipo de coação - ao contrário mediante uma pré-seleção - e que a empresa é sediada no estrangeiro. Também não há dúvida de que mais de 70% do contrato foi realizado mediante navegação em águas internacionais e, pela cidade de Navegantes, onde a autora optou por aforar a demanda, as embarcações que trabalhou devem ter passado ao largo, pois no porto aqui localizado não atracam navios de turismo.

(...)

DIANTE DO EXPOSTO, nos autos do processo eletrônico 0000300-13.2012.5.12.0056 em que são partes CRISTINA CELESTINO PEREIRA reclamante e COSTA CRUZEIROS AGÊNCIA MARÍTIMA E TURISMO LTDA , reclamada, declarando a incompetência territorial para apreciar o feito e ante a impossibilidade de remessa para eventual juízo competente, **EXTINGUO O PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO**, nos termos da fundamentação”. (Processo nº 13.2012.5.12.0056 – Cristina Celestino Pereira x. Costa Cruzeiros Agência Marítima e Turismo Ltda.– Vara do Trabalho de Navegantes, SC– Juiz do Trabalho Luiz Carlos de Oliveira– 4.10.2012)

“Nahuaque Abreu Guimarães, qualificado na inicial, ajuizou ação trabalhista em face de Infinity Jobs For Cruise Ships e Costa Cruzeiros Ltda. (...)

O primeiro réu, com base na documentação anexada aos autos, afirma e comprova não ter formalmente empregado o autor, que foi sido contratado por empresa estrangeira, denominada Cruise Ships Catering and Services International NV (CSCS), com sede em Curaçao (marcador 16). Essa contratação foi intermediada pelo outro réu, Infinity, que presta serviços de seleção e recrutamento, e se manifesta nos mesmos termos, em sua defesa. Esse último fato é incontroverso. **O autor, dessa forma, firmou contrato internacional com a Cruise Ships Catering and Services International NV (CSCS), para trabalhar na embarcação Costa Victoria, de bandeira italiana, de propriedade da armadora Costa Crocieri SpA.** O contrato internacional anexado aos autos mostra que foi firmado por prazo determinado, de 8 meses. O segundo réu explicou o amplo conhecimento da questão pelo fato de manter relações comerciais com a armadora Costa Crocieri SpA, vendendo pacotes de turismo, razão pela qual a contactou e obteve a documentação e as informações da defesa. Assim, os tripulantes dos navios da armadora são contratados por intermédio de empresas como a Cruise Ships Catering and Services International NV (CSCS). Ou seja, a armadora é a tomadora dos serviços de pessoas como o autor, contratados por interposta empresa. **O verdadeiro empregador, como comprovou o segundo réu, foi a Cruise Ships Catering and Services International NV (CSCS).** A documentação está no marcador 16, devidamente traduzida.

Antes de analisar as questões postas, registro a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar dissídio oriundo de contrato de trabalho marítimo em navio estrangeiro, uma vez que se aplica ao caso a Lei do Pavilhão, conforme previsto no Código de Bustamente. A preliminar por ora não é apreciada pelo fato de o autor, aparentemente, invocar um contrato nacional, e colocar no polo passivo empresas nacionais.

Em suma, o autor foi contratado por empresa estrangeira, para prestar serviços em embarcação de bandeira estrangeira. Pretende, basicamente, o reconhecimento de vínculo de emprego com outras duas empresas, nacionais, mas não aventa da nulidade do contrato internacional formalizado. Com isso, está patente a inexistência de relação de sujeição entre o autor e os réus. Não há qualquer vinculação entre a pretensão posta em juízo e os réus, que nunca foram empregadores do autor, sendo certo que não foi deduzida fraude na verdadeira contratação. Diante da

ilegitimidade passiva ad causam, declaro extinto o processo, sem resolução de mérito (CPC, arts. 3º e 267,VI). Ficam prejudicadas as demais preliminares”. (Processo nº 0001929-82.2011.5.12.0036 – Nahuaque Abreu Guimarães x 1. Infinity Empregos em navios e Cruzeiros Ltda e 2. Costa Cruzeiros Agência Marítima e Turismo Ltda.– 6ª Vara do Trabalho de Florianópolis, SC– Juiz do Trabalho Paulo André Cardoso Botto Jacon– 21.9.2012)

“CINTIA LIMA DE OLIVEIRA, qualificada na inicial, propôs a presente ação contra COSTA. CRUZEIROS AGÊNCIA MARÍTIMA :E TURISMO LTDA. (...)

Cumpra esclarecer que a autora reconheceu em depoimento pessoal a correção itinerário indicado no documento 20 do volume de documentos em apartado. Pela análise deste documento é possível perceber que o demandante prestou serviços em navio Italiano e que a grande maioria das viagens foram realizadas fora do Brasil. É mister ressaltar ainda, que das três viagens realizadas pela autora apenas uma teve início no Brasil, sendo que as demais tiveram início e fim em países da Europa.

Não obstante tenha a autora se ativado em águas brasileiras por algumas vezes, de acordo com o roteiro de viagem, certo é que na maioria do contrato exerceu as atividades em águas internacionais, não podendo ser aplicada ao seu contrato a legislação brasileira. Por se tratar de atividade desenvolvida principalmente em alto-mar, prevalece a Lei da Bandeira da embarcação, no caso a italiana (doc.08), porquanto determina a aplicação da lei do local da prestação de serviços no caso de múltiplos locais, como na presente hipótese.

(...)

Por todo o exposto, a prestação de serviços em águas estrangeiras impede a prestação da tutela jurisdicional no caso em foco,. Deste modo, acolho a alegação de incompetência da Justiça do Trabalho Brasileira e julgo extinto o processo sem resolução do mérito, nos termos do artigo 267, IV, do CPC”. (Processo: 0001715-53.2011.5.02.0441 Cintia Lima de Oliveira x Costa Cruzeiros Agência Marítima e Turismo Ltda.– 1ª Vara do Trabalho de Santos, SP– Juíza do Trabalho Bruna Gabriela Martins Fonseca – 13.9.2012).

“Razão assiste à tese defendida pela primeira reclamada no que toca à incompetência desta Justiça Especializada para processar e julgar a presente demanda.

(...)

E a regra de competência do artigo 88 do CPC, repele a aplicação da legislação trabalhista brasileira, eis que não se constata no caso em testilha quaisquer das hipóteses enumeradas no referido artigo. **E o mesmo se diga em relação à regra de competência do artigo 651 da CLT, que também não contém previsão para a situação fática verificada no caso em análise.**

Postas todas essas considerações, imperioso se faz EXTINGUIR O FEITO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO, nos termos do artigo 267, IV do CPC” (Processo nº 00287007820105020446 – 6ª Vara do Trabalho de Santos – Juíza Lucimara Schmidt Delgado Celli – 25.2.2011)

“Independentemente do local da contratação (S. 207 TST), mas considerando-se que a prestação de serviços ocorreu em águas nacionais e internacionais, para a temporada de cruzeiro internacional, em vários países do mundo, o que enseja o reconhecimento da contratação a nível internacional e em navio de bandeira italiana, tais fatos impedem a aplicação da legislação nacional, conforme dispões os artigos 651 da CLT e 9º da LICC, pelo que **acolho a alegação patronal de incompetência da Justiça do Trabalho brasileira para apreciar, instruir e julgar a presente lide.**” (TRT 2ª Região – Processo 00013717220115020441 – 1ª Vara do Trabalho de Santos – Juíza Graziela Conporti Farpani – publicada em 23.1.2012)

“Da jurisdição nacional. Não se olvida que o fato do contrato de trabalho ter sido firmado no exterior, por si só, não caracterize empecilho à jurisdição brasileira, pois, com espeque da súmula n.º 207 do C. TST, a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis do local de prestação de serviços, não da contratação. Entretanto, na hipótese dos autos, são fatos incontroversos a contratação do autor na Itália e a prestação de serviços em águas estrangeiras, conforme, inclusive, confessado em depoimento pessoal pelo autor (fls. 176). **Seguindo esse diapasão, infere-se forçosamente que a contratação do autor em país estrangeiro, assim como a prestação de serviços em águas alienígenas, impedem a prestação da tutela jurisdicional ao caso em foco, motivo pelo qual acolhe-se a prejudicial. Inteligência sistemática do art. 651 da CLT c/c art. 9º da LICC.**

Observados os requisitos do art. 790, parágrafo 3º, da CLT, deferem-se os benefícios da Justiça Gratuita ao autor.

Por ausentes os requisitos ventilados na súmula n.º 219 do C. TST, rejeita-se a pretensão de honorários advocatícios.
*Isto posto, a 7ª. Vara do Trabalho de Santos **julga a ação reclamatória EXTINTA SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO, com fulcro no art. 267, IV, do CPC.***” (Processo nº 01678007920095020447 – 7ª Vara do Trabalho de Santos – Juíza Fernanda Oliva Cobra Valdívia– 23.8.2011

Contudo, cumpre registrar que há poucos, para não dizer inexistentes, pronunciamentos recentes do Superior Tribunal do Trabalho em relação à questão do trabalho a bordo de embarcações. Embora sucessivamente incitado à pronúncia sobre a matéria, inclusive em razão da grande diversidade jurisprudencial existente nos diversos tribunais do país, a tendência de afunilamento da quantidade de recursos restringe o acesso à instância superior. Esse cenário ocasiona ainda maior insegurança, já que a questão fica sem uma decisão superior para servir de parâmetro para os demais casos.

CAPÍTULO 4 – Declaração de vínculo empregatício

Como se não bastasse o equívoco no reconhecimento da jurisdição para análise dos conflitos originários da prestação de serviços a bordo, o segundo problema decorre do reconhecimento do vínculo com as agências de turismo brasileiras que fazem parte do mesmo grupo econômico, algumas vezes, das Armadoras das embarcações.

Para que possam navegar em águas sob jurisdição nacional brasileira, as embarcações turísticas que oferecem cruzeiros marítimos sujeitam-se a uma extensa e dispersa, regulamentação.

No caso, nos termos previstos na Lei nº 9.537, de 11.12.1997, regulamentada pelo Decreto nº 2.596, de 19.5.1998, que dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário, e determina quais são atribuições da Marinha do Brasil, temos: (a) elaborar normas a respeito do tráfego e permanência das embarcações nas águas sob jurisdição nacional, bem como de sua entrada e saída de portos, atracadouros, fundeadouros e marinas; (b) estabelecer a dotação mínima de equipamentos e acessórios de segurança para embarcações; (c) estabelecer os requisitos referentes às condições de segurança e habitabilidade e para a prevenção da poluição por parte de embarcações; bem como (d) executar a inspeção naval.

Nesse contexto, surge a figura do agente marítimo que será responsável por representar o Armador perante o porto, mas muitas vezes apenas essa figura não é suficiente para viabilizar a operação da atividade comercial no Brasil, razão pela qual são constituídas agências de turismo que atuam em parceria comercial com os Armadores, exatamente, vendendo aos consumidores brasileiros os pacotes turísticos.

Essa relação comercial existente entre a agência de turismo, que se limita a comercializar os pacotes turísticos da Armadora, vem sendo mal interpretada pelo Poder Judiciário, que passou a reconhecer o vínculo empregatício com as empresas brasileiras, nos termos a seguir:

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 epela 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 9ª R.; RO 0000735-18.2012.5.09.0008; Terceira Turma; Rel. Des. Archimedes Castro Campos; DEJTPR 28/02/2014)

Contudo, há que ser analisado o fato desses trabalhadores jamais terem prestado serviços para a as agências de turismo, que não se beneficiaram, direta ou indiretamente, de seu trabalho. Sua operação se restringe à venda de pacotes aos consumidores. Seguem alguns julgados que trataram o tema com a expertise necessária:

*“O documento de Id. 39528, p. 01, evidencia que o obreiro foi contratado, por meio da SCS (Spanish Cruise Services) para trabalhar no navio Grand Holiday, de propriedade da Grand Cruise Shipping (Id. 39487).
(...)*

Certo é que não há qualquer evidência consistente nos autos de que a citada empresa (SCS) tenha agido como mera intermediadora e que a segunda reclamada (IBERO Turismo) seria a real empregadora do autor. O simples fato de constar o logotipo da empresa Ibero em diversos documentos emitidos pela SCS (Spanish Cruise Services) não se revela, por si só, suficiente para considerar a demandada como a real empregadora do postulante e excluir aquela constante no contrato de trabalho como sua empregadora. Para tanto, seria necessário que o empregado tivesse comprovado que estava sob a dependência da Ibero Turismo, o que não ocorreu, até porque dispensou sua prova testemunhal. Assim, é de se considerar a tese da defesa de que a Ibero Turismo não tinha qualquer relação com o obreiro, tratando-se apenas de uma mera agência de turismo. De mais a mais, o contrato social da ré evidencia que, dentre outras atividades econômicas, que constituem o seu objeto social, está a de agência de viagens. Ressalte-se que, mesmo constando discriminado naquele documento outras atividades econômicas, a exemplo da armatorial (Id. 39501), isso não obriga a empresa a realizar todas elas ao mesmo tempo, o que faz esvanecer a tese recursal de que a ré não seria uma mera agência de turismo. Nessa esteira, não comprovado o liame empregatício com as rés, não há como se acatar o pleito arial. Mantenho pois, o julgado de 1º grau. Ante o exposto, nego provimento ao Recurso.” (grifos nossos - TRT 13; 0130316-20.2013.5.13.0015 (RO); Primeira Turma; Rel. Ana Maria Ferreira Madruga; 11.4.2014)”

“5. Vínculo empregatício (...) Assim, não havendo provas da prestação de serviços em favor da 1ª reclamada, indefiro o pedido.

No que se refere à 2ª reclamada, o reclamante firmou contrato de trabalho (contrato de embarque de fls. 290-294 e tradução às fls. 295-300) com a Spanish Cruise Services Nv, mas a reclamada não compareceu aos autos, pois não notificada, por manifestação de vontade expressa do autor.

Entendo que a notificação de fl. 28 é inválida pois, ainda que a 2ª reclamada também pertença ao mesmo grupo econômico da 1ª e 3ª reclamadas e da Ibero Cruceros (conforme contracheques de fls. 103-105, que possuem o nome da Spanish Cruise Services Nv e o logotipo da Ibero Cruceros ao fundo e, segundo o depoimento do preposto da 4ª reclamada "que a Spanish Cruize e a Ibero Cuceros

são a mesma empresa" - fl. 711, item 2), trata-se de pessoa jurídica diversa, situada em outra localidade.

Portanto, resta prejudicada a análise do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício com a 2ª reclamada, não notificada e, por conseguinte, não oportunizado o contraditório e a ampla defesa, razão pela qual declaro extinto tal pedido, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC.

(...)

DISPOSITIVO

Ante o exposto, decido na ação trabalhista ajuizada por BARNEY ROSA FERREIRA em face de IBERO CRUZEIROS LTDA., SPANISH CRUISE SERVICES NV, COSTA CRUZEIROS AGÊNCIA MARÍTIMA E TURISMO LTDA. e ISM BRASIL LTDA. **REJEITAR** as preliminares formuladas pelas reclamadas e, no mérito, **DECLARAR EXTINTOS, SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, OS PEDIDOS** formulados em face da 2ª reclamada, nos termos do art. 267, IV, do CPC e **NÃO ACOLHER OS PEDIDOS** em face das demais rés, na forma e nos termos da fundamentação, que passa a integrar esse dispositivo." (TRT 9ª Região - Processo nº 0001555-29.2010.5.09.0001 – 1ª Vara do Trabalho de Curitiba, PR – Publicada em 17.6.2011)"

"No mesmo caminho, também não se pode cogitar, nem mesmo em tese, de qualquer espécie de liame empregatício entre a reclamante e a segunda reclamada, Costa Cruzeiros, Agência Marítima Turismo Ltda. que, como se infere do comprovante de inscrição e situação cadastral junto ao CNPJ, na fl. 181, nada mais é do que uma agência de viagens e turismo e serviços de reservas.

Em suma, o que se infere da documentação carreada aos autos com a defesa da segunda ré, é que esta tem por atividade e objeto social a comercialização de pacotes turísticos de cruzeiros marítimos, a bordo de diversas embarcações, ou seja, a reclamada apenas agencia pacotes turísticos para navios de cruzeiros, sendo que as relações de empregados acostadas com a sua defesa (fls. 185/196) comprovam que a segunda demandada não contrata, não remunera e não dirige a prestação de serviços de tripulantes de navios de cruzeiro, como camareiros, atividade desenvolvida pela reclamante a bordo do navio onde trabalhou.

A propósito, não há na inicial sequer alegação de que a reclamante tenha efetivamente recebido ordens de prepostos da segunda reclamada ou, mesmo de que tenha sido remunerada por ela, e nem poderia ser diferente, pois como evidencia o contrato das fls. 156/157, com tradução efetuada por tradutor juramentado, na forma da lei, acostada às fls. 158/164, foi a empresa Cruise Ships Catering and Services International N.V. quem contratou (item 1, fl. 158), remunerou (item 4, fl. 160, onde se constata, inclusive, que a remuneração foi ajustada e paga em moeda estrangeira) e dirigiu (cláusula 8, na fl. 162, apenas a título de exemplo, onde consta que a autora estava subordinada às normas gerais da empresa contratante e às ordens específicas que lhe fossem repassadas pelo comandante e pelos oficiais da embarcação onde trabalhou, de propriedade da referida empresa).(...

*Nesse contexto, acolho a prefacial suscitada pelas defesas das reclamadas, para extinguir o processo sem resolução do mérito, com fundamento no art. 267, VI, do CPC, em face da carência de ação por ilegitimidade passiva." (TRT 4ª Região - Processo nº 0000391-33.2011.5.04.0001 – 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre – Juiz Eduardo Duarte Elyseu – **Sentença publicada na Secretaria da Vara**, em 31.08.11, às 18h)*

"LAZARO MENDES PEGO ajuizou a presente reclamação trabalhista em face de PORTISIDE SERVIÇOS DE APOIO ADMINISTRATIVO E PARTICIPAÇÕES LTDA. e IBERO CRUZEIROS LTDA., formulando as pretensões deduzidas na petição inicial (fls. 2/11).

(...)

Assim, forçoso reconhecer que a Ibero Cruzeiros Ltda. e a Ibero Cruceros são pessoas jurídicas distintas.

Outrossim, não restou demonstrado nos autos que a Spanish Cruise Services, cujo o contrato de trabalho de fls. 158/165 evidencia ser quem formalmente contratou o reclamante, e a Ibero Cruzeiros Ltda., segunda ré, são a mesma pessoa jurídica, conforme afirmou o preposto da primeira ré em seu depoimento pessoal.

Da prova oral colhida, entendo que o autor não logrou êxito em comprovar que foi contratado pela segunda ré e laborou em seu favor com pessoalidade, habitualidade, subordinação e mediante remuneração.

(...)

Desse modo, indefiro o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício com a segunda reclamada, ônus do qual não se desincumbiu. (Processo nº 32488.2011-041-09-00-1 –Lázaro Mendes Pego x Portside Serviços de Apoio Administrativo e Participações Ltda. e Ibero Cruzeiros Ltda.– 21ª Vara do Trabalho de Curitiba, PR– Juíza do Trabalho Patrícia Tostes Poli– 7.8.2012)”

“Do mérito. Reconhecimento do vínculo empregatício

(...)

No tocante ao pedido de reconhecimento de vínculo empregatício com a segunda ré, denota-se que os e-mails de fls. 39/67 indicam a existência de diversas tratativas pré-contratuais entre a autora e a primeira ré para trabalhar em um cruzeiro marítimo. Todas as comunicações ocorreram com a primeira ré, não havendo comprovação alguma de contato direto e nem indireto da autora com a segunda ré.

Ademais, em seu depoimento pessoal, a autora declarou que nunca esteve na sede da 2ª ré em São Paulo, nem pode citar nenhum empregado que lá trabalhe (item 24, fl. 411).

Cumpre também salientar que o documento de fl. 296 (tradução, fl. 298) não comprova vínculo com a segunda ré, na medida em que **a segunda reclamada trata-se de empresa brasileira, com sede em São Paulo (fl. 189) e possui a denominação “Ibero Cruzeiros” e não “Ibero Cruceros”. Ressalto ainda que não há comprovação nos autos de que ambas as empresas tratam-se da mesma pessoa jurídica.**

Além disso, os documentos de fls. 142/149 (tradução, fls. 345/351) indicam que a autora firmou contrato com a empresa “Spanish Cruise Services N V”. Denota-se que trata-se de um contrato de trabalho, na medida em que estabelece cláusulas acerca do período de experiência, remuneração e jornada de trabalho, dentre outras normas.

Destaco que embora a autora tenha declarado que assinou o contrato como se a parte contratante fosse a Ibero (item 17, fl. 411), e não obstante o referido contrato ter sido firmado nos idiomas inglês e espanhol, considerando que a própria reclamante afirmou posteriormente em seu depoimento pessoal que era requisito para contratação o domínio da língua inglesa, sendo que ela é fluente (item 20, fl. 411), resta evidente que tinha plena ciência, entendimento e discernimento acerca do documento que estava assinando, no caso, contrato de trabalho com a empresa “Spanish Cruise Services N V”.

Saliento que a testemunha Sr. Alexandre Augusto Serafim enquadra-se em hipótese diversa da autora, pois ele declarou que assinou um contrato de trabalho mencionando que constava o nome da 2ª ré; que o documento foi assinado nas dependências da 1ª ré (itens 5 e 6, fl. 412), sendo que no caso da autora, o contrato foi assinado dentro do navio e não constava o nome da Ibero (itens 11 e 18, fl. 410). Além disso, denota-se a existência de divergência entre o depoimento da autora e da testemunha: enquanto que a autora declarou que firmou contrato pelo período de 10 meses (item 16, fl. 411), a testemunha afirmou que o contrato era pelo período de 8 meses (itens 19 e 20, fl. 413).

Assim, resta afastada a arguição de nulidade do contrato de trabalho firmado com a empresa “Spanish Cruise Services N V”.

Verifica-se também, diante do depoimento pessoal, que a autora sequer tinha certeza acerca de quem efetuava o pagamento do seu salário, pois declarou que recebeu os pagamentos dentro do próprio navio, mencionando que foi a partir de pessoas que acredita ser da 2ª ré, dizendo que “todos nós estávamos pela Ibero” (item 3, fl. 410).

Convém ressaltar que o documento de fl. 304 indica que a segunda ré consiste numa agência de viagens, responsável pela venda de pacotes turísticos para viagens em cruzeiros marítimos. Qual seja, o objeto social da segunda ré não possui nenhuma ligação com o serviço de camareira, atividade desempenhada pela autora a bordo do navio.

Também não ficou comprovado que os Srs. Gilberto e Stefanova (mencionados pela autora como seus superiores hierárquicos, fl. 09) eram

empregados da segunda ré. Nesse sentido, a testemunha Sr. Alexandre Augusto Serafim declarou que o chefe da autora tinha nacionalidade filipina (item 41, fl. 413).

*Saliento ainda que nas fotos apresentadas pela autora às fls. 401/402 não é possível notar qualquer identificação da segunda ré. **Ademais, o crachá com logotipo da segunda ré não é suficiente para comprovar a existência de vínculo empregatício.***

Diante do exposto, a autora não logrou êxito em comprovar que foi contratada, assalariada e que prestou serviços sob subordinação à segunda ré.

Desta feita, ausentes os requisitos do artigo 3º da CLT, rejeito o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício com a segunda ré.

Consequentemente, rejeito os pedidos de registro em CTPS, diferenças salariais decorrentes da redução salarial, restituição de desconto salarial, horas extras, adicional noturno, FGTS, aviso prévio, verbas rescisórias, adicional de insalubridade, nulidade da dispensa, indenização por dano moral”.

Ante o exposto, resta prejudicado o pedido de reconhecimento de grupo econômico e responsabilidade solidária/subsidiária das rés. (Processo nº 0001516-50.2011.5.09.0016 – Salete Kukulka Ziliotto x ISM BR Agência de Viagens Ltda., 2. Ibero Cruzeiros Ltda., 3. Costa Cruzeiros Agência Marítima e Turismo Ltda.– 16ª Vara do Trabalho de Curitiba, PR– Juíza do Trabalho Érica Yumi Okimura– 29.6.2012)

O simples fato das agências desconhecerem por completo as situações fáticas nas quais a prestação de serviços ocorrem, já evidencia que os elementos necessários para a caracterização do vínculo empregatício, a saber; (i) pessoalidade; (ii) subordinação; (iii) remuneração e (iv) habitualidade, nos termos do artigo 3º da CLT, não estão presentes. Não é crível que uma empresa não conheça o trabalhador, não tenha remunerado e sequer tenha conhecimento da forma como se desenvolva o serviço e, ainda assim, seja declarada empregadora desse tripulante.

Frise-se, ainda que se admita que as agências de turismo fazem parte do mesmo grupo econômico das Armadoras, esse fato não autorizaria o reconhecimento automático do vínculo

empregatício com as empresas brasileiras. Nesse caso, seria necessário que as empresas estrangeiras (Armadoras) fossem devidamente intimadas para responderem os termos das reclamações trabalhistas e, uma vez condenadas, as agências de turismo permaneceriam como responsáveis solidárias, caso se entendesse que faziam parte do mesmo grupo.

O vínculo de emprego é pessoal entre o tripulante e aquele que o contratou, sendo inviável que um terceiro a essa relação seja responsabilizado e declarado empregador, tal como vem ocorrendo nos tribunais brasileiros.

CAPÍTULO 5 – Resolução Normativa do MTE e MPT

A Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) possui alguns destinados ao trabalho dos marítimos (Art. 248 ao 252 da CLT), mas nenhum deles foi expresso ao determinar que as disposições ali aplicavam-se, apenas, às embarcações de bandeira nacional, ficando a cargo do Código de Bustamante e da Constituição Federal a interpretação nesse sentido.

O Conselho Nacional da Imigração (“CNIG”), parte do Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”), formulou a Resolução Normativa 71/2006 que logo em seu artigo 1º sugere a renúncia a teoria da bandeira:

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.

Os navios de turismo que operarem em águas brasileiras por mais de 31 dias deverão contratar, no mínimo, 25% da mão de obra brasileira, disposição essa que tem como finalidade a proteção da mão de obra nacional. Já os brasileiros contratados apenas para trabalharem durante o período de cruzeiros pela costa no Brasil, deverão ser contratados de acordo com a CLT:

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.

Como se verifica, também por meio de resoluções administrativas, há a tentativa equivocada de imposição da legislação nacional em detrimento às convenções e contratos internacionais amplamente aceitos por outros Estados.

Além da Resolução acima mencionada, importante lembrar que a atividade de cruzeiros marítimos foi objeto de procedimentos preparatórios instaurados pelo Ministério Público do Trabalho (“MPT”), nos quais houve a celebração um Termo de Ajustamento de Conduta (“TAC”) que vem sendo renovado a cada ano.

No TAC que atualmente está em vigor foram ajustadas duas obrigações fundamentais: (i) a contratação de uma cota de 25% da tripulação composta de trabalhadores brasileiros, quando a embarcação permanecer por mais de 90 dias de permanência da embarcação em águas brasileiras e (ii) a obrigação de se contratar tripulantes de acordo com a lei brasileira quando contratados para trabalhar apenas durante a temporada de cruzeiros no Brasil. Essa temporada brasileira corresponderia ao período compreendido entre os 30 dias anteriores à chegada da embarcação, no primeiro porto brasileiro e os 30 dias seguintes à saída da embarcação, do último porto brasileiro.

De forma periódica, o MPT vem chamando as empresas para discussão sobre os termos do TAC, mas na prática o que se tem verificado, inclusive, é um total descompasso entre a própria interpretação do MTE e do MPT a respeito da aplicação das disposições da Resolução Normativa e do TAC, respectivamente. Como não há qualquer hierarquia entre os dois órgãos que possuem simultaneamente a funções de fiscalizar as relações de trabalho, algumas vezes, aquilo que foi negociado com um dos órgão, não obrigatoriamente é aceito pelo outro. Para facilitar a sinergia nesse aspecto, o Conselho Nacional da Imigração (“CNIG”) constituiu um grupo para discussão do tema.

Sem dúvida, a ausência de uma legislação uniforme para regulamentar o tema é um fator catalisador dos conflitos gerados e divergências de entendimentos na jurisprudência. Apenas uma regulamentação específica, que considerasse as peculiaridades desse trabalhador e, em especial, a autonomia da vontade.

CAPÍTULO 6 – Aplicação da Legislação brasileira

A resistência na aplicação da legislação brasileira não se justifica pela simples vontade deliberada de fraudar os direitos trabalhistas, mas pela dificuldade prática da aplicação das normas disponíveis.

O primeiro ponto que mereceria amparo seria o fato de as embarcações contarem a existência de tripulantes de diversas nacionalidades. Assim, a segregação dos brasileiros poderia até ser entendida como quebra de isonomia entre empregados com funções idênticas, em afronta ao *caput* do artigo 5º da CF, que prevê o princípio da isonomia entre todos, sem qualquer distinção

Os demais trabalhadores poderiam se sentir discriminados por não terem determinadas proteções, apenas destinadas aos brasileiros. Na prática, essa diferenciação poderia criar um clima de animosidade entre os tripulantes brasileiros e as demais nacionalidades.

(i) Prazo do contrato

Outro ponto a ser considerado diz respeito ao prazo do contrato de trabalho. Os contratos de trabalho no Brasil são, em regra, por prazo indeterminado. O artigo 442, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) prevê que somente serão válidos os contratos de trabalho por prazo determinado nos casos de: (a) serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a fixação de prazo; (b) atividades empresariais de natureza transitória; ou (c) contrato de experiência.

Nos dois primeiros casos, o prazo do contrato não poderá ser superior a 2 anos, renovável por mais 2 anos. Em caso de contrato de experiência, o prazo poderá ser de até 90 dias.

De qualquer forma, em razão da temporada de cruzeiros delimitável, restaria a dúvida sobre a possibilidade de se adotar ou não o contrato por prazo determinado. Frise-se que a

Resolução 166 da OIT exige que os contratos com tripulantes contenham prazo máximo de 12 meses.

É importante frisar que a forma da contratação terá impactos diretos no pagamento das verbas rescisórias.

(ii) Horário de Trabalho

No que tange ao horário de trabalho, a legislação trabalhista brasileira determina que todo empregador que contar com mais de 10 empregados, deverá manter controle da jornada de trabalho. Nesse caso, apenas os tripulantes brasileiros teriam controle de jornada dentro da embarcação, o que novamente poderia ser motivação de tratamento desigual.

A jornada de trabalho dos empregados é fixada, pela CLT, em 8 horas diárias e 44 horas semanais. É possível, porém, mediante acordo escrito, que os empregados trabalhem até 2 horas extras diárias.

Igualmente, a CLT prevê que todo o trabalho realizado entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte é considerado trabalho noturno, devendo ser computada a jornada reduzida já que a cada período de 52 minutos e 30 segundos deve ser computado como uma hora de trabalho.

Nesse contexto de jornada reduzida, o trabalhador brasileiro que trabalhar 7 horas em um turno noturno, receberá o mesmo salário do que aquele de outra nacionalidade que trabalhar 8 horas pelo mesmo turno de trabalho.

Ademais, a lei estabelece alguns intervalos de trabalho que são obrigatórios: (i) uma hora diária para refeição e descanso; (ii) 11 horas de descanso entre duas jornadas de trabalho e (iii) 24 horas contínuas de descanso, preferencialmente aos domingos. Contudo, a embarcação permanece funcionando durante 24 horas, sendo impossível a concessão de folgas aos empregados aos domingos. Frise-se que no período embarcado, o domingo deixa

de ter o caráter higiênico outrora concedido, já que o trabalhador não pode desfrutar de período com seus familiares.

No caso do intervalo para refeição e descanso, a CLT prevê que o empregador poderá conceder intervalo(s) que somados não excedam 2 horas diárias, sendo um desses intervalos, de 1 hora contínua. Caso os intervalos excedam 2 horas, o período de descanso excedente será computado na jornada de trabalho e no pagamento das horas extras. A questão do período máximo de intervalo também deixa de fazer sentido quando se fala de trabalho em embarcações, já que há uma maior facilidade ao empregado entre o término da jornada e o início de outra, inclusive pela ausência de deslocamento para o trabalho.

(iii) Gorjetas

As gorjetas são parte integrante da remuneração dos empregados, nos termos da lei brasileira. Deste modo, deverão ser consideradas para pagamento do 13º salário, das férias e sofrerão incidência das contribuições previdenciárias e ao FGTS. A CLT prevê também que uma estimativa do valor a ser recebido a título de gorjetas deverá ser anotada na carteira de trabalho do empregado.

Por sua vez, nos termos da Súmula 354, do TST, o pagamento do aviso prévio, em caso de demissão sem justa causa, bem como as horas extras, o adicional noturno e o repouso semanal remunerado não levarão em consideração as gorjetas recebidos.

Quando se trata de trabalho em embarcação, essas disposições, mais uma vez, criam uma situação mais favorável aos brasileiros do que em relação aos demais trabalhadores.

(vi) Saúde e Segurança Ocupacional

O MTE é o órgão responsável por regular as regras de saúde e segurança do trabalho, que determinam que as empresas possuam órgãos internos para prevenção de riscos ocupacionais, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (“CIPA”), por exemplo; cujos membros gozam de estabilidade no emprego. Tais órgãos possuem dimensões e

atribuições conforme o risco ocupacional existente e o número de empregados, nos termos de regulamentação específica. A criação e funcionamento desses órgãos dentro das embarcações apenas para os brasileiros, traria um cenário totalmente confuso.

CONCLUSÃO

Conforme se verificou no presente trabalho, a legislação ainda em vigor nos leva a concluir pela aplicação da lei do pavilhão quando se trata de trabalho realizado a bordo de embarcações de cruzeiros.

Não obstante a essa questão legal, após o cancelamento da Súmula nº 207 do Superior Tribunal do Trabalho, houve uma tendência jurisprudencial em se adotar a tese da bandeira de favor para se excetuar a aplicação da teoria da bandeira. Contudo, a adoção desse entendimento de forma generalizada, vem causando alguns equívocos, especialmente pelo fato da referida teoria ser aplicável quando o registro da embarcação evidenciar que houve uma tentativa de fraude, utilizando-se de paraísos fiscais, por exemplo.

Outro ponto que merece cautela é fato do vínculo de emprego ser reconhecido em alguns casos com agências de turismo que sequer possuíram qualquer ingerência no trabalho realizado pelo tripulante. Ainda que se tenha o entendimento de que essas agências são parte integrante do mesmo grupo econômico das Armadoras das embarcações, o vínculo também deve ter caráter personalíssimo quando se trata de empregador. O fato de uma empresa ser responsável solidária por outra em razão de um eventual grupo econômico, não retira de uma delas a autonomia de representar como empregadora.

Por fim, como matéria de reflexão, foram abordadas algumas questões práticas que evidenciam que a mera aplicação da legislação brasileira é equivocada quando se trata de uma relação de emprego tão peculiar e globalizada como essa realizada dentro de uma embarcação.

A relação de trabalho que ocorre nas embarcações possui aspectos muito mais amplos, inclusive relacionados ao direito internacional aqui tratados, que não podem ser minimizados à simples aplicação da legislação mais benéfica. Por óbvio, não se trata de sacrificar os direitos individuais tendo como justificativa uma relação de trabalho globalizada. Contudo, é necessário acreditar que o direito possa harmonizar os interesses, compatibilizando a liberdade individual com as necessidades coletivas.

O entendimento em sentido contrário faz com que a jurisprudência brasileira se posicione em sentido contrário à tendência mundial que é reconhecer cada vez mais as relações de trabalho mais multinacionalizadas.

As fronteiras nacionais não separam mais os povos, e consequentemente, não conseguem mais discernir os laços criados nas relações empregatícias.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho, 3. ed. LTr, São Paulo, 2008.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. Tratado elementar de direito internacional privado. Rio de Janeiro. Editora Forense. 1961.

BATIFFOL, Henri. Les conflits de lois en matière de contrats, Sirey, Paris, 1938.

CASTRO, Amílcar de. Direito Internacional Privado. Rio de Janeiro. Ed. Forense, 2008.

CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 36. ed. - São Paulo: Saraiva, 2011.

CHIOVENDA, Giuseppe. Instituições de Direito Processual Civil – Vol. II. Campinas. Ed. Bookseller, 1998.

FERNANDES, Adauto D’Alencar. Teoria Geral dos Conflitos de Leis. Rio de Janeiro. Ed. A. Coelho Branco, 1964.

FLEURY, Ronaldo Curado. Navios de bandeira estrangeira que Operam nas águas jurisdicionais Brasileiras — aplicação da Legislação trabalhista brasileira. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília. LTR, 2006.

GILBERTONI, Carla Adriana Comitre. Teoria e Prática do Direito Marítimo, 2ª ed., Rio de Janeiro, Renovar, 2005.

HUSEK, Carlos Roberto. Curso Básico de direito internacional público e privado do trabalho. 2ª Ed. São Paulo, Ltr, 2011.

LOPEZ, Ines. Direitos Trabalhistas e Cooperação jurídica Internacional: Desafios da Era da Globalização. Revista Direito e Paz. UNISAL. Lorena/SP, 2013.

PASCHÔA, Wanessa Della. O protecionismo das Leis Trabalhistas Brasileiras *versus* o interesse econômico das cidades turísticas portuárias no Brasil. Revista de direito do Trabalho 2013. RTD. Ano 39 Vol. 152

PAIVA, Ana Lúcia Pinke de. Contrato Internacional de trabalho – transferência de empregados, São Paulo, Saraiva, 2010.

PERES, Antonio Galvão. Contrato Internacional de Trabalho. São Paulo, LTR, 2004.

KANNO, Maurício. Cruzeiros nacionais concentram 39% de gastos em taxas e combustíveis. Acesso em 28.08.14. Disponível em: <http://m.folha.uol.com.br/turismo/922743-brasil-tem-39-dos-gastos-com-cruzeiros-em-taxas-e-combustivel.html>

ROMITA, Arion Sayão. Conflito de normas em direito do trabalho. Direito do trabalho: Temas em aberto. São Paulo, LTR, 1998.

SAAD, Eduardo Gabrie., “in” Lei do Pavilhão, São Paulo, 2003, Ltr Sup. Trab. 017/0 .

SHIAMI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. São Paulo. LTR, 2014.

STRENGER, Irineu. Curso de Direito Internacional Privado, Rio de Janeiro, Forense, 1978.

SOBRINHO, Zé Palmeiras. A aplicação das normas trabalhistas no espaço. Revista LTR, ano 64, junho, 2000.

VALLADÃO, Haroldo. Direito Internacional Privado, Rio de Janeiro, Livraria Freitas Bastos, 1971.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de Direito do Trabalho. Tomo I. Editora LTR. , 2008.