



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 1001500-60.2023.5.02.0402

Relator: MARIA FERNANDA DE QUEIROZ DA SILVEIRA

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/09/2024

Valor da causa: R\$ 628.541,73

#### Partes:

**RECORRENTE:** JANAINA INFANTE PELLEGRINO

ADVOGADO: JOSE HILTON SILVEIRA DE LUCENA

ADVOGADO: BRUNA OLIVEIRA BEZERRA MAGALHAES DE SOUZA

**RECORRENTE:** ROYAL CARIBBEAN HOLDINGS DE ESPANA, S.L.

ADVOGADO: MARCELO FORTES GIOVANNETTI DOS SANTOS

**RECORRENTE:** ROYAL CARIBBEAN CRUZEIROS (BRASIL) LTDA. - ME

ADVOGADO: MARCELO FORTES GIOVANNETTI DOS SANTOS

**RECORRENTE:** PULLMANTUR SA

ADVOGADO: MARCELO FORTES GIOVANNETTI DOS SANTOS

**RECORRENTE:** PULLMANTUR CRUZEIROS DO BRASIL LTDA.

ADVOGADO: MARCELO FORTES GIOVANNETTI DOS SANTOS

**RECORRIDO:** JANAINA INFANTE PELLEGRINO

ADVOGADO: JOSE HILTON SILVEIRA DE LUCENA

ADVOGADO: BRUNA OLIVEIRA BEZERRA MAGALHAES DE SOUZA

**RECORRIDO:** ROYAL CARIBBEAN HOLDINGS DE ESPANA, S.L.

ADVOGADO: MARCELO FORTES GIOVANNETTI DOS SANTOS

**RECORRIDO:** ROYAL CARIBBEAN CRUZEIROS (BRASIL) LTDA. - ME

ADVOGADO: MARCELO FORTES GIOVANNETTI DOS SANTOS

**RECORRIDO:** PULLMANTUR SA

ADVOGADO: MARCELO FORTES GIOVANNETTI DOS SANTOS

**RECORRIDO:** PULLMANTUR CRUZEIROS DO BRASIL LTDA.

ADVOGADO: MARCELO FORTES GIOVANNETTI DOS SANTOS



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

**PROCESSO TRT/SP N.º 1001500-60.2023.5.02.0402 (ROT)**

**3ª TURMA - CADEIRA 4**

**RECURSO ORDINÁRIO**

**RECORRENTES: JANAINA INFANTE PELLEGRINO  
ROYAL CARIBBEAN HOLDINGS DE ESPANA, S.L.  
ROYAL CARIBBEAN CRUZEIROS (BRASIL) LTDA. - ME  
PULLMANTUR SA  
PULLMANTUR CRUZEIROS DO BRASIL LTDA**

**RECORRIDOS: OS MESMOS**

**ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE PRAIA GRANDE  
JUIZ(A) PROLATOR (A) DA SENTENÇA: FRANCISCO CHARLES FLORENTINO DE SOUS**

**RELATORA: MARIA FERNANDA DE QUEIROZ DA SILVEIRA**

zas - 27.11.2024

***TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. JURISDIÇÃO BRASILEIRA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.*** Além da Justiça brasileira ser competente para julgar os conflitos trabalhistas nos casos em que as obrigações relacionadas ao contrato de trabalho são constituídas no Brasil, ainda que a prestação de serviços ocorra em navios cuja navegação abarque águas brasileiras e estrangeiras, as obrigações trabalhistas apenas poderiam ser fixadas a partir da legislação nacional, mais benéfica em relação à Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, por expressa imposição dos arts. 5º, § 2º, da CF, 9º da LINDB e 3º, II, da Lei 7064/82 e 19, item 8, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Recurso das rés não provido.

**RELATÓRIO**



Inconformadas com a r. sentença de Primeiro Grau (fls. 2472/2484), complementada pela r. sentença de embargos declaratórios (fls. 2500/2502), que julgou os pedidos iniciais **PROCEDENTES EM PARTE**, as partes interpuseram recursos ordinários requerendo a reforma do r. julgado.

As reclamadas pretendem a reforma nos seguintes pontos: incompetência da Justiça do Trabalho, legislação aplicável, verbas rescisórias, remuneração, horas extras e reflexos, intervalo interjornada, adicional noturno, multa por descumprimento de obrigação de fazer, multa do art. 477 da CLT, concessão dos benefícios da justiça gratuita (fls. 2505 e seguintes).

Já a reclamante requer a reforma nos seguintes tópicos: fixação de salário, anotação na CTPS do período de vínculo, DSRs e feriados laborados, jornada de trabalho e sistema de compensação (fls. 2581 e seguintes).

Contrarrazões às fls. 2591 e seguintes, pela autora e às fls. 2607 e seguintes, pelas rés, em que requerem a manutenção da r. sentença de Origem.

Ausentes as hipóteses previstas no art. 85, § 1º, do Regimento Interno deste E. TRT, não se fez necessária a manifestação do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

### **DA COMPETÊNCIA FUNCIONAL**

Por ser esta a primeira vez em que os autos são distribuídos em Segunda Instância, declaro a competência funcional da Cadeira 4 da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região para apreciar o recurso ordinário, sorteada na forma do art. 81, § 2º, II e III, do Regimento Interno deste E. Regional.

### **DA ADMISSIBILIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO**

Os recursos ordinários são adequados, tempestivos e subscritos por advogados devidamente constituídos pelas partes.

As reclamadas realizaram o depósito recursal às fls. 2575/2578 e comprovou o pagamento das custas processuais às fls. 2573/2574.



A reclamante está dispensada de recolhimento.

**Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes.**

**RECURSO DA RECLAMADA**

**INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL**

O MM. Juízo originário concluiu:

"[...]

*O fato de determinado contrato ter se iniciado e/ou findado em águas europeias, não afasta a jurisdição brasileira, pois o processo de contratação evidentemente ocorreu aqui, onde residia a parte Reclamante. Tanto que houve custeio /reembolso com passagem aérea, não sendo minimamente crível que houvesse tamanho deslocamento, sem a certeza de que efetivamente ocorreria a prestação de serviços. Ainda que os instrumentos do pacto tivessem sido assinados no próprio navio ou porto localizado no exterior, o que se cogita por mero amor à argumentação, tal circunstância não alteraria o efetivo local da contratação.*

*O entendimento deste Juízo é no sentido de que, nestas hipóteses, cabe ao empregado a opção do foro onde almeja demandar: no da celebração do contrato ou no da prestação de serviços. O art. 651, parágrafo 3º, da CLT proporciona ao trabalhador ampla via de acesso à jurisdição, regra que manifesta a preponderância do princípio protetor nesta Justiça Especializada.*

*Prevalece a jurisdição nacional.*

[...]"

As reclamadas sustentam a supremacia hierárquica dos tratados internacionais de direito marítimo sobre a legislação ordinária interna, tratados estes consagrando a legislação aplicável como a do pavilhão ou da bandeira da embarcação, fazendo menção especial aqui aos artigos 91 e 94, 2b da Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos do Mar (Montego-Bay,



1982), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 8.617/1993 e aos artigos 198, 274, 279, 281 e 284 da Convenção de Direito Internacional Privado (Havana-Cuba, 1928), comumente conhecida como Código de Bustamante, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871/1929.

Alegam que *"Os navios da Recorrente possuem bandeira de Bahamas (conforme certificado de registro dos navios) está na 2º colocação no ranking de 41 países incluídos na "lista branca" (anexa) elaborada com base na política do Memorando de Entendimento de Paris, o que significa que esses 41 países se comprometem a realizar inspeções que atestem o cumprimento da legislação laboral de acordo com as rígidas regras definidas pelo MoU de Paris."*

Assim, apontam a incompetência da Justiça Brasileira para dirimir conflitos de contratos internacionais de trabalho de tripulantes marítimos de cruzeiros, por força das exceções expressas e cristalinas contidas nos § 2º do artigo 651 da CLT, bem como no § 1º do artigo 9 da LINDB.

À análise.

Após analisar os depoimentos pessoais e testemunhal, afasto a preliminar de ausência de jurisdição brasileira para processar e julgar o caso.

Conforme resumo dos depoimentos de fls. 2430/2431:

A reclamante afirmou que *"enviou o currículo para Royal e esta a encaminhou para uma empresa chamada Infinity que foi a responsável pelo recrutamento; realizou o treinamentos no Brasil inclusive stcw 95, bem como assinou todos os contratos no Brasil e encaminhou via e-mail; a partir de 2015 os contratos passaram a ser assinados via aplicativo; Não chegou a comparecer na sede da Royal ou Pullmantur; Dependendo da Temporada do navio, poderia embarcar no Brasil na Europa ou nos Estados Unidos ; Poderia acontecer de começar uma temporada em um desses lugares e findar no outro; A Marinha exigia para embarque antecedentes criminais; A depoente sabia que os contratos tinham prazo determinado mas eles também avisavam que poderia acontecer de prorrogar caso substituto não comparecesse o atrasasse ; Quando estava desembarcada entendia estar de férias e já sabia qual seria o seu próximo embarque ; Podia recusar O Retorno Mas ele já avisavam que a empresa poderia não mais contratar ; Em 2017 a filha da depoente sofreu um acidente e por isso ficou por oito meses em casa; no período da pandemia ficou um ano em casa ; Nos últimos cinco anos realizou temporadas todas fora do Brasil, iniciando e findando no exterior; A última temporada de navios da Royal no Brasil foi na temporada 2015/16 ; O idioma falado pela tripulação era o inglês, requisito essencial para contratação" (g.n.).*



O preposto admitiu que *"as empresas possuem Cerca de 80 agências que fazem indicação de pessoas para trabalhar nos navios; a Infinity atua no Brasil; a reclamante inicialmente foi recrutada pela Infinity depois ficou cerca de um ano e meio afastada e houve um novo recrutamento por uma empresa que fica nas Filipinas; Todos os contratos foram assinados a bordo do navio; Primeiro contrato a reclamante embarcou em Barcelona depois embarcou em alguns no Brasil e nos últimos cinco anos todos no exterior; Poderia acontecer de começar uma temporada em um desses lugares e findar no outro; Quando terminava um contrato a reclamante não sabia do início do outro; Não teria nenhum problema reclamante recusar um dos contratos; Do embarque a reclamante as reclamadas não mantiveram contato ; Para embarcar nos navios a reclamante precisava de uma carta migratória; Reclamante pagou as passagens, sempre de ida e volta, e depois foi reembolsada ; Os tripulantes fazem diversos cursos a bordo do navio inclusive de emergência ; Era possível entre um contrato e outro a reclamante prestar serviço sem passar pela agência recrutador"* (grifei).

A única testemunha ouvida nos autos, a convite da parte reclamante, declarou que *"Quem paga o exame médico é o próprio tripulante em local indicado pela Royal; O contrato é assinado no Brasil e cópias assinadas são enviadas por e-mail; Acredita que o laboratório responsável pelos exames seja homologado pela Marinha do Brasil ; Em caso de recusa em um dos contratos tripulante vai para uma lista ou simplesmente a empresa não mais contrata"*.

Consta da inicial que a contratação da parte autora ocorreu pela ROYAL CARIBBEAN, tendo laborado no período entre 03.06.2010 a 09.03.2023, como "oficial de controle de infecção", tendo realizado os exames médicos no Brasil, em clínicas indicadas pela reclamada e por ela custeados. Aduz que efetuou cursos específicos para o trabalho a bordo dos navios, além de ter as passagens aéreas custeadas pelas rés.

O preposto admitiu que possuem cerca de 80 agências que fazem indicação de pessoas para trabalhar nos navios, que a Infinity atua no Brasil e a reclamante inicialmente foi recrutada pela Infinity.

A testemunha assegurou que contrato foi assinado no Brasil e que os exames foram realizados aqui, com homologação pela Marinha do Brasil.

Verifica-se nos autos que conforme contrato social de fls. 139 e seguintes, a quarta reclamada (PULLMANTUR CRUZEIROS DO BRASIL LTDA) é empresa sediada no Brasil, pertencente ao mesmo grupo das outras reclamadas, formando com estas Grupo Econômico. O mesmo se verifica para a empresa ROYAL CARIBBEAN CRUZEIROS (BRASIL) LTDA, segunda reclamada, conforme contrato social de fls. 260 e seguintes.



Consoante as Cartas de fls. 47 e seguintes, emitidas pela reclamada, ficou confirmado o embarque/desembarque da reclamante, assim como os adiantamentos para custeio das passagens aéreas do reclamante ao exterior.

O curso STCW foi realizado pela reclamante antes do embarque, conforme informado pela autora.

Na defesa, apesar de as rés negarem a contratação no Brasil, admitiram que houve aqui o "início de processo seletivo" (item 25 - fl. 2462). NO entanto, o preposto admitiu a contratação pela empresa Infinity, brasileira.

Como bem destacado na r. sentença, *"a parte Reclamante laborou em águas brasileiras e internacionais, mas foi aqui recrutado por intermédio de empresa representante das Reclamadas (Infinity), o que atrai a competência da Justiça Brasileira.*

*A parte Reclamante laborou em águas brasileiras e internacionais, mas foi aqui recrutado por intermédio de empresa representante das Reclamadas (Infinity - depoimento das partes), aqui recebeu treinamento e assinou o contrato de trabalho (depoimento da testemunha convidada pela parte Reclamante), o que atrai a competência da Justiça Brasileira.*

*O fato de determinado contrato ter se iniciado e/ou findado em águas européias, não afasta a jurisdição brasileira, pois o processo de contratação evidentemente ocorreu aqui, onde residia a parte Reclamante. Tanto que houve custeio /reembolso com passagem aérea, não sendo minimamente crível que houvesse tamanho deslocamento, sem a certeza de que efetivamente ocorreria a prestação de serviços. Ainda que os instrumentos do pacto tivessem sido assinados no próprio navio ou porto localizado no exterior, o que se cogita por mero amor à argumentação, tal circunstância não alteraria o efetivo local da contratação".*

Ademais, no processo paradigma, o preposto da ré informou que *"a seleção de pessoas para trabalhar nos navios é feita por agências de emprego, sendo que no caso do Brasil, em geral, a seleção ocorria ainda neste país; que em geral os candidatos são entrevistados pela agência, podendo ter acontecido com o reclamante de ter conversado com alguém da reclamada, mas a palavra final não é desta; que a palavra final é dada pelo RH a bordo; que a agência de emprego é quem fornece uma carta ao candidato para levar ao consulado para iniciar a burocracia e os exames necessários os para o embarque; que na carta são especificados o porto e o dia de embarque, bem como os documentos necessários; que quando o candidato dá entrada nos papéis no consulado correspondente, já consta a informação de que viajará como tripulante; que na embarcação o contrato é formalizado, de modo que se faltar algum documento o contrato não é firmado; que a título de exemplo se a pessoa for*



*para trabalhar como médica e não levar os documentos necessários para comprovar a regularidade do exercício de sua profissão, não embarca e não fecha o contrato; que tal informação consta na carta enviada ao candidato ao emprego; que há diversas profissões na embarcação; (...) que o candidato antes de embarcar precisa do curso STCW, custeado pelo próprio; que não sabe quem custeava as despesas de transporte do reclamante até o local de embarque; que atualmente é reclamada quem arca com tais despesas, em razão de um TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho" (fl. 36) - grifei.*

Desse modo, evidente que havia uma pré-seleção, para se verificar se tinham ou não os requisitos para a contratação e evidente que todo esse processo de seleção e contratação não ocorre apenas no dia do embarque, com o navio prestes a zarpar.

A própria preposta declarou e verifica-se nos roteiros anexados às fls. 1355 e seguintes, que as embarcações tiveram passagens pela costa brasileira, inclusive atracando em portos nacionais.

Como bem concluído pelo MM. Juízo de Origem, a contratação ocorreu no Brasil, para trabalho em costa brasileira, por empresa com agência, filial ou sucursal no Brasil.

Assim, compete a esta Justiça Especializada a apreciação e o julgamento da demanda, aplicando-se ao caso as normas brasileiras - mais benéficas, nos moldes do atual teor da Lei 7.064/1982, com redação resultante da Lei 11.962/09.

A próprio o art. 21 do CPC dispõe:

*"Art. 21. Compete à autoridade judiciária brasileira processar e julgar as ações em que:*

*I - o réu, qualquer que seja a sua nacionalidade, estiver domiciliado no Brasil; (...)*

*III - o fundamento seja fato ocorrido ou ato praticado no Brasil.*

*Parágrafo único. Para o fim do disposto no inciso I, considera-se domiciliada no Brasil a pessoa jurídica estrangeira que nele tiver agência, filial ou sucursal".*

Além disso, conforme art. 651, §2º, da CLT, a competência das Varas do Trabalho se estende aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, quando o empregado for brasileiro e não haja convenção internacional em contrário.



Ao contrário das alegações das rés em sentido contrário, a lei da bandeira do navio não prevalece como critério absoluto para se definir a legislação aplicável. Afinal, as relações de emprego se estabelecem entre o empregado e aquele que explora a embarcação, e este nem sempre é o real proprietário do navio.

Convém lembrar que nas negociações preliminares que objetivam a celebração do contrato de trabalho, as partes já ostentam a condição de contratantes e mesmo as controvérsias decorrentes do pré-contrato são abrangidas pela competência desta Justiça Especializada, considerando-se celebrado o contrato no lugar em que foi proposto, na forma do §3º do artigo 651 da CLT.

A referida Lei 7.064/82 assegura ao empregado contratado no Brasil, ou transferido para prestar serviços no exterior, *"a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial"* (artigo 3º, II).

Nosso ordenamento prevê, ainda, no art. 8º da Resolução Normativa 71 /2006 do Ministério do Trabalho e Emprego:

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

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

Em hipóteses como esta dos autos, considerados os arts. 274, 279 e 281 do Código de Bustamante (aprovado pelo Decreto n. 5.647/1929 e promulgado pelo Decreto 18.871 do mesmo ano), nossos Tribunais têm privilegiado o entendimento segundo o qual as circunstâncias de um caso concreto podem impor a aplicação do direito nacional, que, em princípio, de acordo com o contrato firmado entre as partes, seria tido por inaplicável.

No caso sob análise, não é a lei do pavilhão ou bandeira aquela aplicável, mas sim a Consolidação das Leis do Trabalho.



A jurisprudência majoritária de nossos tribunais, também fonte de direito (art. 8º. da CLT), assim, autoriza a adoção da teoria do "centro de gravidade" ou teoria da "most significant relationship". Esta igualmente resulta na aplicação da legislação pátria.

Esse quadro, ao contrário do que aduzem as rés, não representa violação de regras da Constituição Federal, diploma que igualmente contém previsão expressa de proteção ao trabalhador.

Por fim, mas não menos importante, reitera-se que a Lei 11.962/09 alterou a Lei 7.064/82 (com nova redação abaixo), passando a permitir expressamente a aplicação do princípio da norma mais favorável àqueles profissionais contratados ou pré-contratados no Brasil e transferidos para o exterior:

*"Art. 1º. Esta lei regula a situação dos trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior."*

Desse modo, não se acolhem as razões recursais.

Em relação à cláusula contratual com previsão de que eventuais conflitos seriam submetidos à jurisdição e à legislação do país de origem da bandeira do navio, igualmente se rejeita a argumentação apresentada, na medida em que o contrato individual de trabalho adotado pelas rés não prevalece sobre o ordenamento jurídico brasileiro, nos exatos termos previstos pelo artigo 9º. da Consolidação das Leis do Trabalho.

E não há que se falar em tratamento diferenciado aos empregados brasileiros em relação aos demais membros da tripulação, pois prevalece o princípio da norma mais favorável, tônica do Direito do Trabalho nacional, independentemente da nacionalidade dos demais profissionais embarcados nos navios.

Ademais, a atual jurisprudência do C. TST é pacífica no sentido de que mesmo que a autora tenha prestado serviços em águas estrangeiras, a legislação brasileira é a aplicável:

*"AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. EMPREGADO BRASILEIRO. NAVIO DE CRUZEIRO. CONTRATAÇÃO NO BRASIL. SERVIÇO PRESTADO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA . A premissa fática delineada no acórdão regional, intangível nesta fase recursal a teor da Súmula nº 126 do TST, é no sentido de que o conjunto probatório demonstra que os trâmites para a contratação se deram no Brasil e que a seleção e a celebração do contrato foram feitas por meio eletrônico (e-mail e SKYPE) e por intermédio de agência de recrutamento e que durante o período em que o*



reclamante estava embarcado o navio navegou pela costa brasileira e por águas estrangeiras. A decisão regional, conforme proferida está em harmonia com a jurisprudência da SBDI-I desta Corte, que, ao analisar o processo E-RR-10614-63.2019.5.15.0064, (acórdão publicado em 07/12/2023) firmou entendimento de que "nos termos do art. 3º, II, da Lei 7.064/1982, aos trabalhadores nacionais contratados no país ou transferidos do país para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira", sendo competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito. Precedente. Nesse contexto, incide a Súmula nº 333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Agravo não provido. AGRAVO DO RECLAMANTE . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DANOS MORAIS. EXIGÊNCIA DE REALIZAÇÃO DE TESTE DE HIV E EXAME TOXICOLÓGICO NA ADMISSÃO DO EMPREGADO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. AGRAVO DO RECLAMANTE . RECURSO DE REVISTA . ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. PREVISÃO DE INÍCIO E FIM. LABOR EM NAVIOS. CRUZEIROS MARÍTIMOS DETERMINADOS. SAZONAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA . O e. TRT, com esteio nas provas dos autos, insuscetíveis de reexame, a teor da Súmula nº 126 desta Corte registrou que o reclamante manteve contratos de trabalho por prazo determinado com os réus nos períodos de 17/10/2014 a 14/06/2015 e 01/02/2016 a 28/09/2019, na função de garçom. Consignou que tal modalidade contratual é válida na medida em que o labor em navios é sazonal, cuja atividade transitória autorizaria a contratação de empregados a termo determinado. Tem-se como condição para a validade do contrato por prazo determinado o atendimento dos requisitos enumerados no artigo 443 da CLT. Incontroverso nos autos que foi firmado contrato a termo, com duração inferior ao limite previsto no art. 445 da CLT, e sem notícia de violação dos termos do art. 451 da CLT. Não há notícia também de prestação de serviços em períodos "a descoberto", nos interregnos contratuais. Logo, dada a natureza transitória da atividade a bordo de navios e cruzeiros, bem como a ausência de distorções práticas dessa modalidade de contratação, conclui-se pela validade da contratação operada por prazo determinado na hipótese. Precedentes. Agravo não provido. DIFERENÇAS SALARIAIS. SALÁRIO FIXADO EM MOEDA ESTRANGEIRA. DATA DA CONVERSÃO DO PAGAMENTO EM MOEDA NACIONAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA . A decisão regional está em perfeita harmonia com a jurisprudência desta Corte, segundo a qual é inválida a fixação do salário em moeda estrangeira, devendo o pagamento ser efetuado pelo valor da moeda corrente utilizando-se a cotação do câmbio da data da contratação do empregado. Precedentes. Nesse contexto, estando a decisão regional em harmonia com a jurisprudência pacífica desta Corte, incide a Súmula nº 333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da



*matéria de fundo veiculada, como no caso , acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Agravo não provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE . ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DANOS MORAIS. EXIGÊNCIA DE REALIZAÇÃO DE TESTE DE HIV E EXAME TOXICOLÓGICO NA ADMISSÃO DO EMPREGADO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . Em razão do reconhecimento da transcendência jurídica da matéria, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 5º, X, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE . ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DANOS MORAIS. EXIGÊNCIA DE REALIZAÇÃO DE TESTE DE HIV E EXAME TOXICOLÓGICO NA ADMISSÃO DO EMPREGADO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . Cinge-se a controvérsia em saber se a exigência de testes para detecção do vírus HIV e toxicológico quando da admissão pela empresa que presta serviços em navios, durante a realização de cruzeiros marítimos, configuraria dano moral. Dessume-se do acórdão regional que a empresa exigia a realização do exame de HIV e toxicológico para a contratação de todos os empregados da embarcação, sem distinção. A conduta da empresa parece razoável diante da peculiaridade da prestação de serviços, que ocorre em navios, durante a realização de cruzeiros marítimos. Os tripulantes permanecem por diversos dias embarcados, em alto mar, sem acesso a médicos especializados, hospitais ou remédios específicos. Desta maneira, tendo em vista a estrutura médica limitada, a exigência de prévio exame de seus empregados possibilita à reclamada providenciar eventual medicação e tratamento específicos, o que revela que a atitude patronal visa, em realidade, a proteção do próprio empregado. Registre-se, ainda, a ausência de alegação quanto à inviabilização da contratação em caso de sorologia para HIV e teste toxicológico positivo. Logo, a exigência dos exames, por si só, não caracteriza conduta discriminatória da reclamada, nem mesmo é capaz de causar abalo moral no autor, não havendo falar em violação da privacidade e intimidade, nem mesmo ato abusivo ou ilícito por parte da empresa, que possui o dever de garantir a segurança da tripulação e de todos os seus passageiros. Precedente desta Turma. Recurso de revista não conhecido" (RRAg-793-39.2017.5.09.0010, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 19/12/2023).*

*"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELAS RECLAMADAS NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 . EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA BRASILEIRA. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia à aplicabilidade ou não da legislação nacional no caso envolvendo trabalhador brasileiro, contratado no Brasil, e que prestou serviços em águas internacionais a bordo de embarcação de bandeira portuguesa. Do que se extrai do acórdão recorrido, é incontroverso que a pré-contratação e a contratação da reclamante ocorreram no Brasil. 2. A jurisprudência majoritária desta Corte entende que, no caso em que o*



*empregado brasileiro é contratado no Brasil para trabalhar em cruzeiro internacional, é aplicável o art. 3º da Lei 7.064/82, que determina a incidência da lei brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. 3. Tendo a reclamante, brasileira, sido contratada no Brasil para trabalhar embarcada em navio de cruzeiro, que percorria águas estrangeiras, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT. Precedentes. Agravo conhecido e não provido" (Ag-AIRR-1781-52.2014.5.06.0009, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 18/12/2023).*

Por fim, transcrevo decisão exarada também pelo C. TST que abarca todos os detalhes sobre o tema em discussão e afasta quaisquer dúvidas a respeito da competência da Justiça do Trabalho e aplicação da legislação pátria, por ser mais favorável:

**"RECURSO DE EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. APLICAÇÃO DA LEI TRABALHISTA NO ESPAÇO. EMPREGADO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS. LABOR EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. CONTRATO FIRMADO NO BRASIL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. ART. 3º, II, DA LEI Nº 7.064/82. CÓDIGO DE BUSTAMANTE. LEI DO PAVILHÃO. "BANDEIRA DE CONVENIÊNCIA". TEORIA DO CENTRO DA GRAVIDADE . DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. PREVALÊNCIA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO SER HUMANO ("PRINCÍPIO PRO HOMINE "). "CLÁUSULA DE BARREIRA" CONTIDA NO ART. 19, ITEM 8, DA CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT . CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA, ART. 4º, II. CONVENÇÃO Nº 186 DA OIT. GARANTIA DE DIREITOS MÍNIMOS NA ORDEM INTERNACIONAL. TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 210 DO STF. APLICAÇÃO RESTRITA À RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL DAS TRANSPORTADORAS INTERNACIONAIS DE PASSAGEIROS.** *As normas de regência do trabalho executado no interior de embarcações estrangeiras são definidas a partir do critério estabelecido no Código de Bustamante (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871/1929). Referido Diploma, nos seus arts. 274 e seguintes, determina a incidência da chamada "Lei do Pavilhão", segundo a qual a lei material aplicável a tais relações é a do país da bandeira da embarcação. A jurisprudência nacional e a comunidade jurídica internacional, contudo, têm relativizado essa regra, principalmente nas hipóteses de adoção de "bandeiras de conveniência ou de aluguel" - prática na qual a empresa armadora/proprietária faz o registro da embarcação em país diverso daquele em que concentra suas operações, com o intuito de se submeter a leis e controles governamentais mais brandos. Conforme ilustra a doutrina, as consequências advindas de tal prática são gravíssimas e de diversas ordens, sobretudo no que tange à violação de direitos humanos e da dignidade dos trabalhadores. Por outro lado, a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (CNUDM), ratificada pelo Brasil, exige, em seu artigo 91, a existência de "vínculo substancial entre o Estado e o navio" que arvora sua bandeira.*



*No presente caso, as próprias reclamadas afirmaram, na contestação, que os navios em que o reclamante prestou serviços arvoram bandeira do Panamá, não obstante a primeira ré possua sede na Suíça e a segunda, empresa armadora, na República de Malta. Destaca-se que o Panamá há muito tem sido visto como nação cuja bandeira é comumente adotada como de conveniência, aspecto já reconhecido por esta Justiça, há, pelo menos, 59 anos e, ainda hoje, figura na lista de países associados a "bandeiras de conveniência" elaborada pela Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF) - entidade sindical internacional cujas normas coletivas as rés sustentam cumprir. Afastada a Lei do Pavilhão para os navios em que o reclamante prestou serviços, remanesceria aplicável à hipótese a regra geral da Lei nº 7.064/82, que trata dos empregados brasileiros contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, tendo em vista que, de acordo com o quadro fático dos autos, o autor iniciou seu contrato de trabalho em território brasileiro, ou, pelo menos, aqui foi recrutado por meio de empresa de recrutamento, a pedido da reclamada. Incide, assim, o artigo 2º, I e III, da aludida Lei. Nessa hipótese, consoante o artigo 3º do mencionado Diploma, aplica-se a lei brasileira quando mais favorável que a legislação territorial, no conjunto de normas em relação a cada matéria. Esse aspecto, aliás, faz atrair fundamento que suplantaria qualquer outro no âmbito do direito internacional dos direitos humanos, concernente à aplicabilidade da norma mais favorável ao ser humano, em caso de eventual conflito, por estreita aderência ao disposto no art. 19, item 8, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho - OIT (norma vigente no Brasil e na Suíça), que, de forma clara, estabelece inequívoca "cláusula de barreira" à aplicação do direito internacional e ao mesmo tempo a prevalência do direito interno, quando mais favorável. Significa dizer que o conjunto normativo oriundo daquela Organização somente prevalecerá se e somente se for mais favorável que o direito interno, seja ele proveniente de lei, decisão judicial, normas coletivas ou mesmo consuetudinárias. Ao ratificar a mencionada norma internacional, base de toda a hermenêutica dos direitos humanos e, em especial, dos direitos sociais, o Brasil incorporou essa diretriz e deve ser ela observada, de forma imperativa, pelo Poder Judiciário. Diga-se de passagem, sequer seria necessária a menção expressa a ela, pois o princípio da prevalência da norma mais favorável ao indivíduo orienta a aplicação de todo direito internacional dos direitos humanos (princípio pro homine). Sobre o tema, André de Carvalho Ramos observa ser "aparente" o eventual conflito entre normas, em virtude da prevalência do citado princípio, segundo o qual "nenhuma norma de direitos humanos pode ser invocada para limitar, de qualquer modo, o exercício de qualquer direito ou liberdade já reconhecida por outra norma internacional ou nacional". Dirley da Cunha Júnior lembra do sistema aberto de direitos humanos, consagrado por meio da "cláusula de abertura material ou de inesgotabilidade dos direitos fundamentais" prevista no artigo 5º, § 2º, da Constituição da República Federativa do Brasil, que permite a incorporação de quaisquer outros, desde que em consonância com o regime democrático, vinculado ao Estado de Direito Democrático, e com os princípios nela adotados. Permite acolher outros direitos além daqueles nela previstos, ainda que não estejam incluídos numa constituição ou declaração formalizada [...]. Basta que ostentem a natureza de fundamentalidade material". Valério de Oliveira Mazzuoli denomina como "cláusula de diálogo" ou "cláusula de retroalimentação", por permitir a contínua interpenetração do direito internacional e do direito interno na regência do caso e desse conjunto extrair-se a norma*



mais benéfica a incidir sobre a controvérsia, amparado no princípio da prevalência dos direitos humanos. Essa diretriz, aliás, encontra-se materializada na previsão contida no artigo 4º, II, da Constituição brasileira, ao relacionar **o princípio da prevalência dos direitos humanos como um dos que regem as relações internacionais do País , expressamente reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal . Quanto à aplicação da Convenção nº 186 da OIT (Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM )**, vigente na ordem internacional a partir de 20/08 /2013 e incorporada ao direito brasileiro pelo Decreto nº 10.671, de 9/04 /2021, que se destina a assegurar direitos iguais a essa categoria de trabalhadores - a denominada "gente do mar" - e se imporia às respectivas legislações nacionais por uniformizar as normas sobre trabalho marítimo, ainda que não possa ser aplicada de forma retroativa, não pode colidir com o citado princípio, indicado expressamente na Constituição Federal, **também se choca - e de modo frontal - com a Constituição da OIT ( art. 19, item 8, já mencionado)**. Com efeito, quando, no direito interno, houver norma mais benéfica, o direito internacional cede-lhe passagem. Não seria diferente, na medida em que busca aquela entidade internacional de direitos humanos **assegurar o patamar mínimo de direitos aos trabalhadores**, indistintamente, mas em nenhum momento, ao pretender atingir esse desiderato, afasta os sistemas normativos dos diversos países que consagram preceitos vantajosos. **Admitir-se tal hipótese revelaria insustentável contrassenso e importaria, ao final, proteção às avessas, por acarretar redução de direitos. Aliás, a própria CTM expressamente destaca essa orientação, ao relembra-la (o termo é nela utilizado) no seu Preâmbulo.** Ainda, em relação à invocação feita ao artigo 178 da Constituição da República e ao Tema 210 de Repercussão Geral, tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 363.331/RJ, segundo a qual haveria prevalência das normas e tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, em relação ao Código de Defesa do Consumidor, a simples leitura do precedente invocado afasta a tese de aplicação da mesma ratio decidendi, conforme estabelecido pelo próprio relator, Ministro Gilmar Mendes, porque **o caso analisado não tratava de direitos humanos**, o que levou à solução com base nos métodos de solução de antinomias entre normas de igual hierarquia, em especial os critérios cronológicos e de especialidade, o que, seguramente, **não se aplica às normas internacionais de direitos humanos**, como as Convenções da OIT. Ademais, a doutrina e jurisprudência também têm admitido o afastamento da Lei do Pavilhão com base no **Princípio do Centro da Gravidade**, ou do most significant relationship, segundo a qual **as regras de Direito Internacional Privado podem ceder espaço a outra legislação, quando demonstrado que esta possui ligação mais forte com os fatos e a relação jurídica em análise.** Em situações análogas a do presente caso, **es te Tribunal já decidiu pela aplicação da Teoria do Centro Gravitacional.** Na hipótese, considerando que o autor: a) foi recrutado e treinado no Brasil, por meio da agência Rosa dos Ventos; b) teve passagens para embarque custeadas pela empregadora; c) embarcou, ao menos em uma oportunidade, em porto brasileiro; e d) prestou parte de seus serviços na costa brasileira, correta, ainda, a aplicação da Teoria do Centro da Gravidade, pois nítido que os fatos e o problema jurídico ora em análise possuem maior ligação com o ordenamento trabalhista brasileiro. **Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido" (E-ED-RR-15-72.2019.5.13.0015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 07/12/2023) -**



*grifos no original e acrescentados.*

As rés apontam que a questão da capacitação e da própria contratação foi objeto do TAC firmado em 2016, que assim disciplinou, em seu art. 15, parágrafo único que "*o recrutamento e seleção de tripulantes brasileiros, realizado em território nacional por empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores de pessoal, não altera o local da contratação*" (fl. 1366 - id be9e710). Esta previsão contida no TAC alinha-se com o art. 1º, da Convenção nº. 181, da OIT que, disciplinando as atividades das agências privadas de trabalho, afasta qualquer participação delas nas relações de trabalho.

Tal alegação não convence e não pode ser acolhida, pois a Convenção apontada sequer foi ratificada, como verificado no sítio da OIT (verificado em 07/02/2024).

Dados todos esses aspectos, com fundamento no artigo 651, §§ 1º e 2º, da CLT, conclui-se pela competência dessa Justiça Especializada para apreciar e julgar a presente demanda, com aplicação das normas brasileiras.

Desse modo, não se adota a normativa relacionada ao MLC (Maritime Labor Convention) e os acordos coletivos internacionais firmados com o Sindicato da categoria, invocados pelas rés.

Evidente que a Convenção nº 186 da OIT (Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM), invocada pelas rés, foi incorporada ao direito brasileiro pelo Decreto nº 10.671, de 9/04 /2021.

Porém, como já reconhecido na Origem, "*a referida norma garante um patamar mínimo de direito aos trabalhadores marítimos globais ("gente do mar"), mas não se sobrepõe ao direito nacional, quando este, em seu conjunto, for mais benéfico que o patamar mínimo nela assegurado. Esse é o raciocínio e a interpretação mais adequados ao Direito do Trabalho, cujas conquistas nacionais não podem ser limitadas por normas internacionais. A função destas é apenas regular uma proteção mínima em espectro espacial global, para evitar exploração vil da mão de obra. Assim, não há que se cogitar de aplicação da referida Convenção ao caso dos autos*" (fls. 2500/2501).

Por todo o exposto, rejeita-se integralmente a tese recursal das demandadas.



## UNICIDADE CONTRATUAL. CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO

O MM. Juízo do Origem apontou a incontrovérsia quanto ao labor pela parte reclamante em pequenos períodos, sucessivamente, para a reclamada, em 16 contratos por prazo determinado. Assim, concluiu que "o fracionamento sucessivo de pequenos contratos a termo, com nítidos prejuízos ao trabalhador e apenas vantagens ao empregador" e reconheceu a unicidade do contrato de trabalho, pelo período de 9/2/2018 a 9/3/2023 e funções descritas no quadro de página 6. Quanto ao salário, entendeu que prevalecerá o valor correspondente à conversão para a moeda nacional, no ato do pagamento, observada a cota oficial.

As rés apontam que a modalidade contratual eleita, por prazo determinado, relaciona-se à temporadas de cruzeiros marítimos prevista no art. 443, § 2º, "b" da CLT, visto o caráter transitório e é perfeitamente válida de acordo com a Convenção sobre Trabalho Marítimo (MLC), aprovada pela OIT em 2006. Impugna o reconhecimento da unicidade contratual e aponta prescrição total no que se refere aos treze primeiros contratos.

Ao exame.

Consta da inicial (fls. 6 e ss.) que a parte autora laborou para ROYAL CARIBBEAN entre 03/06/2010 a 09/03/2023, com contratação por prazo determinado, conforme a seguir:

- 1º contrato: de 03.06.2010 a 29.10.2010 - função de stateroom attendant;
- 2º contrato: de 30.10.2010 a 05.02.2011 - função de stateroom attendant;
- 3º contrato: de 28.03.2011 a 17.10.2011 - função de stateroom attendant;
- 4º contrato: de 15.12.2011 a 16.06.2012 - função de stateroom attendant;
- 5º contrato: de 03.11.2012 a 20.05.2013 - função de stateroom attendant;
- 6º contrato: 21.09.2013 a 04.04.2014 - função de stateroom attendant;
- 7º contrato: de 12.06.2015 a 24.01.2016 - função de stateroom attendant;
- 8º contrato: de 10.04.2016 a 05.08.2016 - função de stateroom attendant;
- 9º contrato: de 09.02.2018 a 07.09.2018 - função de stateroom attendant;



- 10º contrato: de 12.09.2018 a 04.01.2019 - função de stateroom attendant;
- 11º contrato: de 09.04.2019 a 29.06.2019 - função de deck supervisor;
- 12º contrato: de 12.09.2019 a 15.03.2020 - função de deck supervisor;
- 13º contrato: de 15.05.2021 a 30.10.2021 - função de deck supervisor;
- 14º contrato: de 06.01.2022 a 18.06.2022 - função de deck supervisor;
- 15º contrato: de 21.08.2022 a 03.09.2022 - função de "infection control officer";
- 16º contrato: de 04.09.2022 a 09.03.2023 - função de "infection control officer".

As atividades empresariais das rés, notadamente quanto à prestação de serviços envolvendo "cruzeiros marítimos", ocorriam em diversas épocas do ano. Todavia, continuavam intermitentes, de acordo com as épocas de férias/veraneio, o que, de fato, revela a sazonalidade apta a ensejar o contrato por prazo determinado. Logo, dada a natureza transitória da atividade a bordo de navios e cruzeiros, bem como a ausência de distorções práticas dessa modalidade de contratação, conclui-se pela validade da contratação operada por prazo determinado na hipótese.

Em seu depoimento, a autora disse que *"sabia que os contratos tinham prazo determinado mas eles também avisavam que poderia acontecer de prorrogar caso substituto não comparecesse o atrasasse ; Quando estava desembarcada entendia estar de férias e já sabia qual seria o seu próximo embarque ; Podia recusar O Retorno Mas ele já avisavam que a empresa poderia não mais contratar ; Em 2017 a filha da depoente sofreu um acidente e por isso ficou por oito meses em casa; no período da pandemia ficou um ano em casa ; Nos últimos cinco anos realizou temporadas todas fora do Brasil, iniciando e findando no exterior; A última temporada de navios da Royal no Brasil foi na temporada 2015/16"*.

O preposto afirmou que o *"Primeiro contrato a reclamante embarcou em Barcelona depois embarcou em alguns no Brasil e nos últimos cinco anos todos no exterior; Poderia acontecer de começar uma temporada em um desses lugares e findar no outro; Quando terminava um contrato a reclamante não sabia do início do outro; Não teria nenhum problema reclamante recusar um dos contratos"*.



A testemunha confirmou que "*em caso de recusa em um dos contratos tripulante vai para uma lista ou simplesmente a empresa não mais contrata*".

Nos termos do artigo 452 da CLT:

*"Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos."*

Exatamente o caso dos autos, dada a natureza e especificidade dos serviços, razão pela qual acertada a consideração de várias contratações levadas a termo com o reclamante, quando ele foi contratado para atuar em temporadas específicas de cruzeiros.

O fato de não trabalhar em certos períodos em que a embarcação permanecia ativa, não autoriza o reconhecimento da unicidade contratual, pois a ré só o contratava diante da necessidade do serviço.

Dou provimento para não reconhecer o pedido de unicidade contratual dos contratos de trabalho, tendo havido solução de continuidade entre cada um deles, como admitido pelo reclamante.

Assim, há prescrição total em relação aos 12 primeiros contratos, sendo o último findado em 15.03.2020, tendo em vista que a presente ação foi ajuizada em 12.10.2023.

Reformo.

## **VERBAS RESCISÓRIAS**

As reclamadas alegam que não há que se falar no pagamento das referidas verbas, vez que se tratam de pretensões da recorrida que "são flagrantemente natimortas" face à inaplicabilidade da Consolidação das Leis do Trabalho em relação aos contratos de trabalho internacionais.

Diante da fundamentação anterior, aplicáveis as regras celetistas ao caso vertente, não sendo devidas as verbas rescisórias - aviso prévio e indenização de 40% sobre o FGTS, tendo em vista a natureza dos contratos por prazo determinado firmados com a empregadora.

Reformo, nestes termos.



## VALOR DA REMUNERAÇÃO

As reclamadas sustentam que "a remuneração a ser aplicada, para base de cálculo das verbas rescisórias, horas extras e, as demais proferidas em sentença, deverá ter como base o salário constante dos contratos de trabalho". Ademais, afirmam que "há de ser aplicada a Súmula 340 do TST, eis que a individualização dos valores pagos é facilmente efetuada, observando as diretrizes impostas nos contratos de trabalho mantidos entre as partes". No tocante às gorjetas, alegam que apesar de integrarem o salário, conforme disposto no artigo 457 da CLT, não podem servir de base para cálculo para parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, também conforme preconizado pela Súmula 354 do C. TST. Sugerem a aplicação do câmbio da data do início dos contratos, pois foi nesse momento em que foi definido o salário da tripulante.

Analiso.

Como reconhecido na r. sentença (fl. 2476), *"Quanto ao salário, prevalecerá o valor correspondente à conversão para a moeda nacional, no ato do pagamento, observada a cota oficial."*

Conforme já transcrito acima, o entendimento da Corte Superior é no sentido de que é inválida a fixação do salário em moeda estrangeira, consoante a previsão do artigo 463 da CLT, devendo o pagamento ser efetuado pelo valor da moeda corrente utilizando-se a cotação do câmbio da data da contratação do empregado.

Portanto, reformo o critério adotado na Origem.

## HORAS EXTRAS E REFLEXOS

Na r. sentença, foram deferidas horas extras e adicional noturno com reflexos, conforme os registros dos controles de ponto, além de indenização dos minutos suprimidos do intervalo interjornada.

As rés alegam que *"a armadora internacional já calcula os adicionais sobre o salário-base e agora novamente seriam calculadas novas horas extras sobre o salário base e horas extras já pagas. As empresas de cruzeiros cumprem à risca a Convenção do Trabalho Marítimo da OIT (MLC de 2006) e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) anualmente ajustado entre a ROYAL CARIBBEAN CRUISES LTD. e o Sindicato Norwegian Seafarers Union (...). Ambos os instrumentos*



*jurídicos conferem jornada de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) semanais, mas, dadas as peculiaridades do contrato de trabalho a bordo, cuja duração é de 5 a 8 meses, a MLC e o ACT autorizam as jornadas até o limite entre 11 (onze) à 14 (catorze) horas diárias (...) esses valores se referem apenas ao mínimo garantido de horas extras; todas as horas extras que ultrapassem esse limite são devidamente pagas como extraordinárias. Os domingos trabalhados também eram pagos e todos os valores constam discriminados nos holerites, documentos contra os quais a Recorrida não produziu prova alguma para infirmá-los".*

Sem razão.

Afasta-se a pretensão da ré quanto ao alegado pagamento de horas extras incluso no pagamento do autor eis que não admitido na legislação brasileira o pagamento compulsivo.

Como já fundamentado, incidem, no caso vertente, a legislação brasileira, sendo que a prova oral não logrou infirmar os registros da prova documental, portanto, restaram como meios probatórios válidos.

São devidas horas extras além do limite diário e semanal.

Mantenho a condenação nas horas extras acima da 8ª diária e 44ª semanal, com reflexos, observados os parâmetros definidos na r. sentença e a prescrição ora declarada. Devida apenas a indenização pelos minutos suprimidos do intervalo entre jornadas, pois a condenação abrange apenas período após a vigência da Lei 13.467/2017. Devido o adicional noturno para o labor a partir das 22h, com os mesmos reflexos.

O MM. Juízo já autorizou a dedução de valores pagos a idênticos títulos, conforme documentos carreados aos autos, sem qualquer limitação (item 90 - fl. 2479), assim, tem-se por atendida a pretensão patronal, o que será reavaliado no julgamento do recurso da autora.

Mantenho.

### **INTERVALO INTERJORNADA**

As reclamadas aduzem que "da simples leitura do artigo 66 da CLT demonstra que o legislador laboral em nenhum momento objetivou a punição do empregador em adicional de horas extras com 50%, mas, sim, a punição administrativa, conforme consta no artigo 75 da CLT. Por certo que se o legislador quisesse atribuir ao artigo 66 da CLT penalidade direta, o teria feito nos moldes do artigo 71 do mesmo diploma legal, e assim não o fazendo, a única interpretação cabível é



a de que, em caso de não observância do intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra, será aplicada ao infrator a multa administrativa disposta no artigo 75 da CLT".

Os controles de horários anexados com a defesa, a exemplo do documento de fl. 413, aponta violação ao intervalo entre jornada, como do dia 17 para o dia 18.05.2019. Registre-se que não há controvérsia quanto ao labor sem a observância do intervalo de 11h entre uma jornada e outra.

A condenação na indenização pelos minutos suprimidos do intervalo interjornadas, com acréscimo de 50% não merece reforma.

A condenação decorrente da infração ao intervalo interjornadas de 11 horas, previsto no art. 66 da CLT, é consequência lógica e jurídica da prática de horários de trabalho que suprimem referida pausa obrigatória entre uma e outra jornada.

Aplica-se ao caso, por analogia, a regra do art. 71, § 4º, da CLT, pois trata-se de tempo sonogado a descanso fixado na lei, não se tratando de mera infração administrativa. Nesse sentido, a OJ 355 da SDI-1 do C. TST.

Mantenho.

### **ADICIONAL NOTURNO**

As rés afirmam que "*como não bastasse a ausência de previsão de hora reduzida e de pagamento de adicional noturno nas normas que regem o contrato de trabalho celebrado com a Recorrida (Lei interna de Bahamas), ainda assim, as normas brasileiras não preveem a redução da hora noturna em se tratando de trabalhador marítimo. Por cautela, caso mantida referida condenação, requerem as Recorrentes a exclusão da base de cálculo do adicional noturno de todos os valores auferidos a título de gorjetas, nos termos da diretriz traçada pela Súmula 354 do Colendo TST*".

Repita-se que, como já fundamentado, incidem, no caso vertente, a legislação brasileira.

A CLT não regulamentou, em seus dispositivos específicos para os trabalhadores marítimos, horário noturno diferenciado, razão pela qual aplicável a esses trabalhadores o artigo 73, § 1º, da CLT.



Não houve, na r. sentença recorrida, determinação específica para a integração dos valores das gorjetas na base de cálculo do adicional noturno. Portanto, não cabe a limitação pleiteada de se adotar o entendimento da Súmula 354 do C. TST.

Rejeito.

### **MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Constou à fl. 2476:

*"[...] A parte Reclamada, no prazo de dez dias, após o trânsito em julgado desta decisão, contado da intimação a tanto, procederá à anotação do contrato de trabalho na CTPS digital da parte Reclamante, sob pena de multa sob pena de multa diária no valor correspondente a 2 /30 do último salário-básico, sem fazer qualquer menção à presente decisão judicial, para evitar discriminações em razão da busca pela tutela jurisdicional. A multa fica limitada a 2 salários básicos, atualizado da data da rescisão para o mês da apuração e subsequentemente até o efetivo pagamento.*

*Não o fazendo, a Secretaria da Vara diligenciará junto aos órgãos competentes para realização da baixa, também sem qualquer menção à presente decisão, pois ainda não há convênio entre o Tribunal e o Ministério do Trabalho e Emprego envolvendo anotações na CTPS digital [...]"*

Insurgem-se as rés em face da condenação na multa por descumprimento da obrigação de fazer. Aduzem que a penalidade "tem por objetivo compelir a empresa ao cumprimento das obrigações de fazer ou não fazer impostas por instrumento normativo ou autoridade competente, ou seja, são cabíveis para forçar a prática do ato ou sua omissão, sendo efetiva forma de coação, porém reservada aos casos em que somente o empregador pode dar cumprimento à obrigação, atuando como taxa de reparação do dano ou mesmo como seu equivalente monetário. Não é o caso dos autos, uma vez que a anotação na Carteira de Trabalho pode ser suprida pela Secretaria da Vara, nos termos do artigo 39, § 2º da CLT". Sucessivamente, requerem seja fixado prazo mais elástico - pelo menos 15 dias, a contar do trânsito em julgado da sentença - para o cumprimento da determinação (artigo 461, § 4º, do Código de Processo Civil.

Analiso.



Considerada a finalidade da multa astreinte, de conferir efetividade ao comando judicial coibindo o comportamento desidioso da parte contra a qual a Justiça impôs uma obrigação, e não de indenizar ou substituir o cumprimento da obrigação, nem de servir ao enriquecimento infundado do credor, considero que independe de a obrigação poder ser cumprida pela Secretaria no caso da inércia da ex-empregadora.

O valor fixado pelo MM. Juiz de Primeiro Grau para compelir a reclamada à *anotação do contrato de trabalho na CTPS digital da parte Reclamante* (valor diário de 2/30 do último salário-básico, limitada a dois salários da autora), respeita os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade em relação à obrigação de fazer aqui exigida.

Quanto ao prazo, por entender razoável o requerimento das rés, dou provimento para determinar o cumprimento da obrigação de fazer no prazo de 15 dias após o *em julgado desta decisão, contado da intimação a tanto*.

*Reformo.*

#### **MULTA DO ART. 477 DA CLT**

As rés defender a inaplicabilidade da sanção prevista no §8º do artigo 477 da CLT quando as diferenças com relação às verbas rescisórias são reconhecidas em juízo.

Sem razão.

Com base no art. 477, § 8º da CLT, foi imposta a multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias, condenação também amparada no entendimento consignado na Súmula 462 do C. TST.

A jurisprudência da Corte Superior é no sentido de que a exclusão da multa prevista no § 8.º somente se dá na hipótese em que a mora no pagamento das verbas rescisórias seja causada pelo empregado, de modo que o reconhecimento judicial do vínculo de emprego, por si só, não exime o empregador do pagamento da multa em exame.

É devida, pois, a multa do art. 477 da CLT, pois tenho que a situação fática é a mesma dos Precedentes que deram origem à Súmula 462 do C.TST.



Ademais, não há falar em meras diferenças de verbas rescisórias, no caso em tela.

Nada a reformar.

### CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA

Eis a conclusão originária:

*"Não há elementos nos autos que demonstrem que a parte Reclamante esteja empregada, razão pela qual e diante da declaração de hipossuficiência econômica, bem como da sua qualificação profissional e do valor do salário recebido na Reclamada, com apoio no art. 790, §3º, da CLT, concedem-se-lhe os beneplácitos da Justiça Gratuita."*

As rés impugnam a concessão dos benefícios da justiça gratuita, sob os argumentos de que a autora firmou múltiplos contratos com as recorrentes, auferindo remuneração em dólar, havendo acúmulo de um patrimônio considerável, totalmente incompatível com alegações de miserabilidade jurídica. Ainda, apontam que a demandante reside em condomínio de alto padrão, na cidade de Praia Grande/SP.

A presente ação foi distribuída já sob a vigência de Lei 13.467 de 2017.

Assim, a matéria é tratada segundo dispõem os atuais parágrafos 3º e 4º do art. 790 da CLT combinados com o parágrafo 3º art. 99 do CPC, abaixo transcritos, sendo que a parte que não se enquadra nas hipóteses legais de miserabilidade presumida, ainda pode obter o benefício da Justiça Gratuita, comprovando que a sua condição atual o impeça de arcar com as despesas processuais, sem prejuízo de sua sobrevivência e de sua família.

A primeira hipótese legal de miserabilidade presumida é a do parágrafo 3º do art. 790 da CLT, em que o postulante, pessoa natural, recebe salário inferior ao valor equivalente a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, cujo texto legal é no seguinte teor:

*§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (gn)*



Recebendo salário superior ao limite legal do citado parágrafo 3º, o postulante, repito pessoal natural, ainda pode contar com a presunção de miserabilidade apresentando declaração de hipossuficiência, a qual tem presunção de veracidade, nos termos do parágrafo 3º art. 99 do CPC.

*§ 3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.*

Há de se atentar, contudo, que a declaração de pobreza neste caso traz apenas uma presunção legal, que pode ser elidida pelos demais elementos dos autos.

Não havendo essas duas presunções legais, ou sendo afastada a segunda, o postulante ainda pode fazer jus ao benefício da Justiça Gratuita se comprovar que o pagamento dos valores das despesas processuais é de tamanha grandeza que pode causar insuficiência de recursos para sua subsistência e de sua família, nos termos do parágrafo 4º do art. 790 da CLT supracitado.

*§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.*

Para fazer jus ao benefício nos termos do parágrafo 4º do art. 790 da CLT, não basta a juntada da declaração de pobreza, o postulante deve demonstrar que o pagamento das despesas processuais vai lhe causar transtornos em sua subsistência, causando insuficiência de recursos para pagamento das despesas básicas pessoais e de sua família, juntando aos autos os documentos pertinentes.

No caso vertente, a Origem deferiu à reclamante a concessão dos benefícios da justiça gratuita, nos termos do art. 790 e seus parágrafos da CLT, decisão em face da qual insurgem-se as recorrentes, argumentando que a recorrida não cumpre os requisitos legais.

O único requisito legal estabelecido na lei trabalhista para a concessão do benefício da Justiça Gratuita, conforme visto acima, é que o empregado receba salário inferior a 40% do



limite do teto do regime Geral da Previdência Social, que hoje, em novembro de 2024, importa em R\$ 3.114,41.

Ocorre que, conforme noticiado na própria defesa, o reclamante recebia a última média mensal de US\$ 5.700 (fl. 327), sendo que na inicial a reclamante informou que na função de "stateroom attendant" auferia salário equivalente a R\$ 15.405,00 (fixo mais gorjetas); como "deck supervisor", R\$ 15.405,00 e no cargo de "infection control officer", auferiu a última remuneração de R\$ 29.269,50 (fl. 6), o que por si só já bastaria para o seu indeferimento, pois a reclamante auferia salários muito acima do limite legal.

Apesar de a reclamante ter requerido os benefícios da justiça gratuita na inicial e, ainda, ter declarado a sua impossibilidade de arcar com as despesas processuais sem o comprometimento do sustento de sua família, nos termos da declaração de pobreza juntada aos autos (fl. 27), não se verifica a hipossuficiência financeira alegada. Sequer juntou documentos que comprovassem essa condição.

Dou provimento para afastar a condição de hipossuficiente financeira e indeferir a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Assim, a parte autora deverá arcar com os honorários de sucumbência devidos aos patronos da parte reclamada.

## **RECURSO DA RECLAMANTE**

### **FIXAÇÃO DE SALÁRIO**

A autora alega que recebia em dólar e houve variação de salário em razão do desempenho das funções de stateroom attendant, deck supervisor e infection control officer, além do recebimento de gorjetas. Pugna para que seja fixado o salário do vínculo de emprego reconhecido, considerando os recibos de pagamentos anexados aos autos.

Conforme já foi analisado anteriormente, a conclusão originária no sentido de que *"prevalecerá o valor correspondente à conversão para a moeda nacional, no ato do pagamento, observada a cota oficial"* deve ser reformado.

Conforme já transcrito acima, o entendimento da Corte Superior é no sentido de que é inválida a fixação do salário em moeda estrangeira, consoante a previsão do artigo 463 da CLT, devendo o pagamento ser efetuado pelo valor da moeda corrente utilizando-se a cotação do câmbio da data da contratação do empregado.



Desse modo, serão considerados os salários conforme evolução salarial, mas com a cotação do câmbio da data da contratação do empregado.

Tem-se por atendida a pretensão obreira, pois na r. sentença já foi determinada a observância da evolução salarial (item 86 - fl. 2479).

Mantenho.

### **ANOTAÇÃO NA CTPS DO PERÍODO DE VÍNCULO**

A reclamante pretende que conste na CTPS todos os contratos elencados na exordial, inclusive os prescritos.

Tem razão.

Mesmo não sendo reconhecida a unicidade contratual, cabe a anotação da CTPS, conforme todos os períodos contratuais elencados na inicial, inclusive os prescritos, no prazo e conforme os parâmetros determinados pelo MM. Juízo de Origem.

Reformo.

### **DSRS E FERIADOS LABORADOS**

O MM. Juízo de Origem concluiu que "*como a Reclamante navegou em águas estrangeiras no período não prescrito, não há como se deferir feriados*".

A autora não se conforma com a conclusão originária de que tendo trabalhado em águas internacionais, não tem direito a receber pelos feriados nacionais. Aduz que a partir dos controles de pontos colacionados aos autos, observa-se que a reclamante laborava todos os dias, fazendo jus assim ao recebimento por ausência de folgas. E informa que apontou os feriados laborados à fl. 22.

Na defesa, as rés alegam que "*a remuneração dos tripulantes é composta de um salário-base, acrescido de uma remuneração fixa mínima de horas extras normais e aos domingos e feriados, as quais compunham uma remuneração mínima garantida aos tripulantes e, ainda, de comissões de serviços (taxas de serviços) pagas pelos hóspedes que variavam de acordo com o número de clientes e vendas*" (fl. 328).



Também apontam que "*a rubrica saturday sunday holidays compensation (Sábado domingo feriados compensação) deverá ser abatida dos valores devidos de horas extras laboradas em sábados, domingos e feriados*" (fl. 337).

Reexamino.

Não merece reforma a conclusão originária, pois se no período não prescrito, a reclamante navegou só em águas internacionais e inclusive foram pagos feriados laborados, conforme os contracheques juntados aos autos (ex. de fl. 353 - "Public Holidays"), não há falar em pagamento pelos feriados nacionais.

Nego provimento.

### **JORNADA DE TRABALHO E SISTEMA DE COMPENSAÇÃO**

A autora alega que os controles de ponto colacionados pelas reclamadas não refletem a realidade vivida pela obreira. Pretende que a r. sentença seja reformada para que seja considerada a jornada declinada na exordial.

Sem razão.

Conforme já constou desta fundamentação, a testemunha convidada pela reclamante não pode afirmar com certeza qual a jornada cumprida pela autora, já que trabalhava no quinto ou sexto andar e a supervisora, no caso a reclamante, ficava entre os andares, sendo que o contato da depoente com a reclamante era mais por telefone ou às vezes ia encontrá-la no deck.

Desse modo, a prova oral não logrou contrariar os registros da prova documental.

Nego provimento.

### **PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

A reclamante entende que é "nula a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador, conforme teor da Súmula 91 do TST.



Na r. sentença, não foi considerada tal alegação da reclamante.

Extrai-se dos termos do recurso que havia pagamento de salário compulsivo e de horas extras pré-contratadas, o que não se admite.

Nos contratos de trabalho de fls. 2406 e seguintes, devidamente traduzidos, verifica-se que foi contratado o pagamento fixo de horas extras iniciais e de horas suplementares, incluindo feriados.

Aplicam-se os entendimentos consagrados na Súmula 91 do C. TST, in verbis:

*SÚMULA Nº 91- SALÁRIO COMPLESSIVO*

*Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.*

Analogicamente, deve também ser observada a orientação lançada na Súmula 199 do C. TST, in verbis:

*SÚMULA Nº 199- BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS*

*Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.*

Assim, não há que se falar em quitação/compensação das horas extras, inclusive no que se refere aos DSR's e adicional noturno.

Reformo.



**ACORDAM** os Magistrados da 3.<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2.<sup>a</sup> Região em: **CONHECER** do recurso ordinário interposto pelas reclamadas e, no mérito, por maioria de votos, vencida a Exma. Desembargadora Rosana de Almeida Bueno, quanto a justiça gratuita, bem como a Exma. Desembargadora Margoth Giacomazzi Martins, quanto à competência da Justiça do Trabalho, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** a fim de i) não reconhecer o pedido de unicidade contratual dos contratos de trabalho, tendo havido solução de continuidade entre cada um deles, e assim, declarar a prescrição total em relação aos 12 primeiros contratos, sendo o último findado em 15.03.2020, tendo em vista que a presente ação foi ajuizada em 12.10.2023; ii) excluir da condenação o aviso prévio e a indenização de 40% sobre o FGTS; iii) reconhecer que o pagamento deve ser efetuado pelo valor da moeda corrente utilizando-se a cotação do câmbio da data da contratação do empregado; iv) determinar o cumprimento da obrigação de fazer no prazo de 15 dias após o *em julgado desta decisão, contado da intimação a tanto*; v) afastar a condição de hipossuficiente financeira da parte autora e indeferir a concessão dos benefícios da justiça gratuita, assim, a parte autora deverá arcar com os honorários de sucumbência devidos aos patronos da parte reclamada.

Ainda, **ACORDAM** em **CONHECER** do recurso ordinário interposto pela reclamante e, por maioria de votos, vencida a Exma. Desembargadora Margoth Giacomazzi Martins, quanto à competência da Justiça do Trabalho, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** a fim de i) manter a determinação de anotação da CTPS, conforme todos os períodos contratuais elencados na inicial, inclusive os prescritos, no prazo e conforme os parâmetros determinados pelo MM. Juízo de Origem e ii) excluir da condenação a determinação de dedução ou compensação das horas extras, inclusive no que se refere aos DSR's e adicional noturno.

No mais, mantém-se a r. sentença de primeiro grau. Tudo nos termos da fundamentação do voto da Relatora.

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

Tomaram parte no julgamento: a Exma. Desembargadora Maria Fernanda de Queiroz da Silveira, a Exma. Desembargadora Rosana de Almeida Bueno e a Exma. Desembargadora Margoth Giacomazzi Martins.



**MARIA FERNANDA DE QUEIROZ DA SILVEIRA  
DESEMBARGADORA RELATORA**

Z

**VOTOS**

