



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010173-74.2020.5.15.0023

Relator: FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/10/2021

Valor da causa: R\$ 69.443,00

Partes:

RECORRENTE: ----- **ADVOGADO:**
NUREDIN AHMAD ALLAN **RECORRENTE:** -----
RECORRENTE: ----- **ADVOGADO:** ANDRÉ DE ALMEIDA
RODRIGUES **RECORRENTE:** -----
ADVOGADO: ANDRÉ DE ALMEIDA RODRIGUES **RECORRIDO:** --

ADVOGADO: NUREDIN AHMAD ALLAN **RECORRIDO:** -----
-**ADVOGADO:** ANDRÉ DE ALMEIDA RODRIGUES
RECORRIDO: ----- **ADVOGADO:** ANDRÉ DE ALMEIDA
RODRIGUES **RECORRIDO:** -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: ANDRÉ DE
ALMEIDA RODRIGUES

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
1ª CÂMARA
Relator: JOSE CARLOS ABILE
ROT 0010173-74.2020.5.15.0023



RECORRENTE: ----- E OUTROS (4)
RECORRIDO: ----- E OUTROS (4)

PROCESSO nº 0010173-74.2020.5.15.0023 (ROT)

RECORRENTE: -----, -----RECORRIDO: -----

1ª VARA DO TRABALHO DE JACAREÍ

JUIZ SENTENCIANTE: OTAVIO LUCAS DE ARAUJO RANGEL

RELATOR: JOSÉ CARLOS ABILE

Os recorrentes não se conformam com a r. sentença, que julgou a reclamação trabalhista parcialmente procedente. A trabalhadora requer não só o afastamento da limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial, bem como o reconhecimento de danos existências, majoração da reparação por prejuízo moral, reconhecimento da jornada por ela declinada, exclusão da condenação em honorários sucumbenciais e, por fim, a alteração dos índices de correção monetária. As reclamadas, além da alegação de incompetência da Justiça brasileira para apreciar a ação e da inaplicabilidade do direito brasileiro ao contrato de trabalho, discordam das condenações em verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado, horas extras, multas do artigo 477 da CLT e por falta de anotação do contrato na CTPS, devolução dos descontos, indenização por danos morais e, por fim, a revogação dos benefícios da justiça gratuita concedidos à trabalhadora.

As partes apresentaram contrarrazões.

É o relatório.

V O T O

Referência ao número de folhas

A referência ao número de folhas considerou o "download" do processo pelo formato "PDF", na ordem crescente.

Conhecimento

Recurso das reclamadas

Os requisitos de admissibilidade estão presentes, de modo que conheço do recurso, mesmo porque, além de tempestivo, foi demonstrado corretamente o depósito recursal (fls. 1517/1519) e o pagamento das custas (fls. 1520 /1521).

Recurso da trabalhadora

Em relação ao recurso da trabalhadora, também conheço, pois preenchidos os pressupostos legais.

Preliminarmente

Incompetência da Justiça brasileira (recurso das reclamadas)

De acordo com as reclamadas, a Justiça brasileira não tem competência para apreciar a presente ação, pois a contratação e a execução dos serviços ocorreram em embarcação estrangeira, portanto, fora do território brasileiro. Destacam, também, que a prova não ampara a versão da petição inicial de que ocorreram tratativas pré-contratuais em território nacional e que, na verdade, se trata de um contrato internacional de trabalho para pagamento em moeda estrangeira (dólares americanos). Alegam que a própria legislação nacional (art. 651, §2º da CLT), em situação como a da presente ação, em que existe convenção internacional dispendo de forma diversa, exclui a jurisdição brasileira. Destacam, também, que a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, assinada e ratificada pelo Brasil, estabelece que os conflitos envolvendo embarcações e seus tripulantes devem ser dirimidos pelo país de registro da bandeira do navio, no caso, o Panamá.

A questão envolvendo a competência ou não da Justiça brasileira exigiu a produção de provas, justamente porque, de acordo com a petição inicial, a contratação, diversamente do alegado pelas reclamadas, ocorreu em território nacional, mais precisamente na cidade de Jacareí.

Para dirimir tal controvérsia, os litigantes optarem pela apresentação de provas já produzidas em outras ações onde se discutem situações semelhantes. A autora apresentou as atas dos processos nº 100033303.2019.5.02.0255 e 0020943-63.2019.5.04.0025, requerendo a utilização dos depoimentos das testemunhas Thiago (fls. 1312/1313) e Cristiane (fls. 1315/1316) e as reclamadas as dos processos nº 1000124-95.2020.5.02.0482 (fls. 1318/1320) e 010142444.2017.5.01.0323 (fls. 1321/1323).

Cabe, portanto, para afastar ou não a competência da Justiça brasileira, analisar as referidas provas.

A testemunha Thiago relatou que após realizar, no início de 2011, um curso na Prefeitura de São Vicente, participou de "um processo de seleção na -----, recebeu o contrato e começou a trabalhar, por volta de outubro ou novembro de 2011". De acordo com a referida testemunha, " havia várias empresas nas quais o depoente poderia trabalhar depois que efetuou o curso no município de São Vicente, vindo a ser contratado pela empresa -----". Informou, ainda, "que a partir do terceiro contrato, que ao que se recorda em 2013, foi orientado pela empresa -----a procurar uma empresa chamada Rosa dos Ventos, tendo em vista que a empresa -----Brasil havia encerrado as atividades; que acrescenta que no curso realizado em 2011 havia uma parceria entre a Prefeitura de São Vicente e a empresa -----". A referida testemunha, esclareceu também, "que não fez curso pela empresa -----; que a empresa Rosa dos Ventos fazia o agenciamento do depoente para trabalhar na -----; que trabalhou dois anos junto com o reclamante; que provavelmente o autor teve a Rosa dos Ventos como agenciadora; que

não sabe informar se o reclamante fez algum curso, pois conheceu o autor a bordo; ...; que os contratos eram assinados antes do embarque, com as cláusulas em língua inglesa; que os contratos eram enviados ao endereço de e-mail do depoente, que providenciava a respectiva assinatura e encaminhava o documento, via e-mail, à empresa -----; que após o envio era encaminhado ao depoente uma carta de embarque e passagem."

Por sua vez, a testemunha Cristiane, relatou que sua contratação "ocorreu da mesma forma que costuma ser com todos os tripulantes, entram em contato com uma agência no Brasil, manifestando interesse em trabalhar em cruzeiro, realizam entrevistas e, caso sejam aprovados nessas entrevistas, começa o processo de contratação, que consiste em assinatura de contratos e realização dos cursos obrigatórios; o contrato é assinado na própria casa do tripulante, sendo enviado por email para a reclamada, sendo que quando do embarque já está tudo pronto. A testemunha em questão relatou, também, que "fez o curso preparatório para embarcar em São Paulo-SP, na empresa -----; no ato do embarque precisam apresentar a carta de embarque, que é enviada pela agência no Brasil; no caso da depoente, nas duas primeiras relações utilizou a agência -----e na última a agência -----; a carta de recrutamento é entregue pela agência, assim como todos os documentos do contrato, sendo que o primeiro contato que tem com a -----é no momento do embarque, quando entrega todos esses documentos para o representante da empresa;"

A reclamante do processo nº 1000124 (prova fornecida pelas reclamadas) confirmou que o recrutamento era feito por meio de uma empresa especializada. Destacou, também, "que se inscreveu em diversas recrutadoras, via internet, entre elas a Rosa dos Ventos; que após o cadastro foi ofertada a vaga para a depoente trabalhar no restaurante; que a depoente passou por uma entrevista via skype em inglês e português; que foi dito à depoente que ela trabalharia na -----, bem como o salário que lhe seria pago; que após a entrevista a depoente fez dois cursos -----e primeiros socorros na cidade de Santos, na empresa -----; que a depoente concluiu esse curso em aproximadamente 5 dias; que após teve que aguardar a conclusão dos certificados e a indicação da data de embarque; que após ser informada da data de embarque a depoente realizou os exames médicos; que após enviou o resultado dos exames para a recrutadora e ficou aguardando o tíquete;"

No mesmo processo, o preposto das reclamadas informou "que as vagas são divulgadas por meio do site da -----; que também pode haver indicação de amigos; que as empresas capacitadoras também podem anunciar as vagas em seus sites e redes sociais; que não há participação da -----no período de capacitação; ...; que a reclamante passou pela empresa capacitadora -----, que a autora foi contratada a bordo do navio; que a empresa capacitadora ministra cursos que habilita a pessoa em trabalhar em embarcações e hotéis; que os exames médicos podem ser feitos em solo brasileiro e em outros países; que os exames, como pré-requisito, são realizados antes da contratação; que a reclamante embarcou no Rio de Janeiro em janeiro de 2019 e desembarcou em Palma de Maiorca em junho de 2019."

A testemunha -----, ouvida em tal ação, informou "que procurou a agência -----para se qualificar para uma vaga de trabalho em cruzeiros; que após uma entrevista on line, o depoente soube da vaga para trabalhar como assistente de garçom; que na entrevista foi testado o inglês e o italiano do depoente; que na entrevista foi dito ao depoente que ele

havia se saído bem; que posteriormente o reclamante recebeu um e-mail da Rosa dos Ventos confirmando sua contratação; que nesse e-mail o depoente recebeu uma lista de exames (tuberculose, HIV, daltonismo, exame de drogas) que tinha que realizar, bem como o contrato de trabalho para assinatura; que o depoente enviou o contrato assinado e o resultado dos exames por e-mail para a Rosa dos Ventos; que teve que se apresentar com esses documentos originais na embarcação; ...; que não era possível embarcar sem ter sido previamente contratado; ...; que o contato para obter uma nova viagem foi feito com o -----da -----; que após verificar em seu whatsapp o depoente informou que é -----."

No tocante ao processo 0101424, o reclamante daquela ação relatou que o contrato foi assinado antes do embarque, após providenciar a documentação necessária, exames médicos e o curso ministrado pela Marinha do Brasil.

Por sua vez, o preposto, quando prestou depoimento na mencionada ação, informou que o processo seletivo era realizado após o embarque e que a contratação só ocorria se o candidato fosse aprovado.

Não há, assim, em face da prova fornecida, como acolher a tese da defesa, de que as agências especializadas, sem a participação das reclamadas, apenas realizavam a prévia capacitação dos interessados em laborar nos navios de cruzeiro, providenciando o certificado necessário. Afinal, o que a prova revelou é que a contratação da reclamante não se deu dentro do navio, mas em solo nacional, de modo que, nos termos do art. 651, §§2º e 3º da CLT. evidente a competência da Justiça brasileira para processar e julgar o presente litígio.

Como se nada disso bastasse, cumpre destacar, também, que a ação foi proposta em face -----, empresas integrantes do mesmo grupo econômico, conforme reconhecido na r. sentença, não atacada, no particular.

Ora, como revela o documento de fls. 199/217, a empresa -----tem sede em território, de modo que se aplica o art. 12 da LINDB, que assim dispõe:

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

Não se pode esquecer, ainda, que o art. 21 do CPC, assim estabelece:

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;

[...]

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."

Cumprido destacar, por fim, que o E. TST, como se nota pela ementa transcrita, firmou entendimento no sentido de que compete à Justiça brasileira o julgamento dos litígios envolvendo tripulantes brasileiros de navios de cruzeiro marítimo, contratados no Brasil:

"I - RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. LEI Nº 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

(...) 4 - A jurisprudência majoritária do TST, quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira - sendo competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito.

(...)". (ARR-1525-34.2015.5.09.0028, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 19/12/2019)

Não é outro, aliás, o entendimento deste E. TRT, conforme se nota pelo v. acórdão proferido nos autos do processo nº 0011518-93.2017.5.15.0051. de relatoria da Exma Desembargadora Susana Graciela Santiso.

Por tais motivos, no particular, nego provimento ao recurso.

Inaplicabilidade da lei brasileira

No tocante ao direito material, as reclamadas sustentam que se aplica o Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre-----, em face das diretrizes impostas pela ITF (Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte). Argumentam que a CLT apenas regulou a atividade do tripulante da marinha mercante (arts. 248 a 252 da CLT), mas não as específicas dos trabalhadores dos cruzeiros que são regidas por normas internacionais. Destacam que a adoção de um Acordo Coletivo de Trabalho único visa uniformizar a legislação aplicável aos tripulantes de cruzeiros, gerando estabilidade e segurança jurídica, com decisões harmônicas para situações semelhantes. No caso de não acolhido tal entendimento, requerem, sucessivamente, a aplicação da Lei do Pavilhão. Discordam da aplicação da Lei nº 7.064/82, pois entendem que se trata de trabalhadora admitida pela armadora (-----), sediada na Suíça, para prestar serviços em alto mar, dentro de navios de cruzeiro e não de empregada contratada por empresa brasileira ou mesmo transferida para prestar serviços no exterior.

Em relação à inaplicabilidade da legislação brasileira, assim,

decidiu a r. sentença atacada:

"Assim, ao ser contratada em território brasileiro, após seleção com participação de representante da reclamada, a reclamante passou a se sujeitar à competência e legislação brasileiras, conforme dispõe o art. 651, caput e § 2º da CLT, bem como art. 2º, III e 3º, Lei 7064/82.

Ademais, os direitos vindicados na demanda devem ser apreciados sob o enfoque da lei brasileira, já que sequer restou comprovado que a legislação estrangeira seria mais favorável, nos termos dos artigos 1º a 3º da Lei 7064 /82.

Nesses termos, reconhecida a competência do Judiciário brasileiro e a aplicação da legislação trabalhista brasileira à espécie em concreto, passo ao julgamento da demanda."

É certo que, em princípio, aplica-se a Lei do Pavilhão ou da Bandeira às relações de trabalho da tripulação.

No entanto, tal regra comporta exceções, especialmente em situações, como já reconhecido acima, de trabalhadora contratada em solo nacional. Aliás, no caso, parte do contrato de trabalho, conforme alegado na petição inicial e não impugnado, foi cumprido navegando pela costa brasileira.

O E. TST, aliás, já firmou entendimento no mesmo sentido, conforme se nota pelas ementas abaixo transcritas:

"I - RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. LEI Nº 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

(...) 4 - A jurisprudência majoritária do TST, quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira - sendo competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito.

5 - O Pleno do TST cancelou a Súmula nº 207 porque a tese de que "A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação" não espelhava a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria. E após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, a jurisprudência majoritária se encaminhou para a conclusão de que somente em princípio, à luz do Código de Bustamante, também

conhecido como "Lei do Pavilhão" (Convenção de Direito Internacional Privado em vigor no Brasil desde a promulgação do Decreto nº 18.871/29), aplica-se às relações de trabalho desenvolvidas em alto mar a legislação do país de inscrição da embarcação. Isso porque, em decorrência da Teoria do Centro de Gravidade, (most significant relationship), as normas de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a relação de trabalho apresenta uma ligação substancialmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada "válvula de escape", segundo a qual impende ao juiz, para fins de aplicação da legislação brasileira, a análise de elementos tais como o local das etapas do recrutamento e da contratação e a ocorrência ou não de labor também em águas nacionais.

6 - Nos termos do art. 3º da Lei nº 7.064/1982, a antinomia aparente de normas de direito privado voltadas à aplicação do direito trabalhista deve ser resolvida pelo princípio da norma mais favorável, considerando o conjunto de princípios, regras e disposições que dizem respeito a cada matéria (teoria do conglobamento mitigado).

7 - Não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.361/2002, e da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo MLC, não ratificada pelo Brasil). Contudo, deve-se aplicar a legislação brasileira em observância a Teoria do Centro de Gravidade e ao princípio da norma mais favorável, que norteiam a solução jurídica quanto há concorrência entre normas no Direito Internacional Privado, na área trabalhista.
Doutrina.

8 - Cumpre registrar que o próprio texto da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil, esclarece que sua edição levou em conta "o parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que determina que, de modo algum a adoção de qualquer Convenção ou Recomendação pela Conferência ou a ratificação de qualquer Convenção por qualquer Membro poderá afetar lei, decisão, costume ou acordo que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores do que as condições previstas pela Convenção ou Recomendação". (ARR-1525-34.2015.5.09.0028, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 19/12/2019)" - (destaquei).

"COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇO EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. Na hipótese, depreende-se do acórdão recorrido que a reclamante, brasileira, foi précontratada no Brasil para trabalhar embarcada em navio em temporada mista, para percorrer águas nacionais e internacionais (Súmula 126/TST). Assim, inafastável a aplicação da jurisdição nacional, consoante artigo 651, § 2º, da CLT. Acresça-se que, com o cancelamento da Súmula nº 207 do TST (Res. 181/2012, DEJT de 19, 20 e 23/4 /2012), consolidou-se neste Tribunal o entendimento de que a Lei nº 7.064/82 assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho sempre que ficar evidenciado ser essa mais favorável que a legislação territorial, nos termos do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. " (AIRR-1953-09.2010.5.02.0441, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 19/11/2019).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. IN Nº 40 DO TST TRANSCENDÊNCIA PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO

JURISDICIONAL. 1 - Supera-se a análise da transcendência quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional quando há possibilidade de provimento quanto à matéria de fundo.

2 - Não há utilidade no exame do mérito do agravo de instrumento, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, nos termos do art. 282, § 2º, do CPC.

3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO

INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1 - Há transcendência política quando se verifica em exame preliminar o desrespeito à jurisprudência majoritária do TST quanto ao tema decidido no acórdão recorrido.

2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista quanto à provável divergência jurisprudencial.

3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. IIRECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. IN Nº 40 DO TST EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO

INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1 - A tese vinculante do STF no julgamento do RE 636.331/RJ (Repercussão Geral - Tema 2010) não tratou de Direito do Trabalho, e sim de extravio de bagagem de passageiro:

"Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor"

. 2 - A jurisprudência majoritária do TST (sete das oito Turmas), quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira.

3 - O Pleno do TST cancelou a Súmula nº 207 porque a tese de que "A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação" não espelhava a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria. E após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, a jurisprudência majoritária se encaminhou para a conclusão de que somente em princípio, à luz do Código de Bustamante, também conhecido como "Lei do Pavilhão" (Convenção de Direito Internacional Privado em vigor no Brasil desde a promulgação do Decreto nº 18.871/29), aplica-se às relações de trabalho desenvolvidas em alto mar a legislação do país de inscrição da embarcação. Isso porque, em decorrência da Teoria do Centro de Gravidade, (most significant relationship), as normas de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a relação de trabalho apresenta uma ligação substancialmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada "válvula de escape", segundo a qual impende ao juiz, para fins de aplicação da legislação brasileira, a análise de elementos tais como o local das etapas do recrutamento e da contratação e a ocorrência ou não de labor também em águas nacionais.

4 - Nos termos do art. 3º da Lei nº 7.064/1982, a antinomia aparente de normas de direito privado voltadas à aplicação do direito trabalhista deve ser resolvida pelo princípio da norma mais favorável, considerando o conjunto de princípios, regras e disposições que dizem respeito a cada matéria (teoria do conglobamento mitigado).

5 - Não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.361/2002, e da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil). Contudo, deve-se aplicar a legislação brasileira em observância a Teoria do

Centro de Gravidade e ao princípio da norma mais favorável, que norteiam a solução jurídica quanto há concorrência entre normas no Direito Internacional Privado, na área trabalhista. Doutrina. 6 - Cumpre registrar que o próprio texto da Convenção n° 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil, esclarece que sua edição levou em conta "o parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que determina que, de modo algum a adoção de qualquer Convenção ou Recomendação pela Conferência ou a ratificação de qualquer Convenção por qualquer Membro poderá afetar lei, decisão, costume ou acordo que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores do que as condições previstas pela Convenção ou Recomendação". 7 - Não afronta o princípio da isonomia a aplicação da legislação brasileira mais favorável aos trabalhadores brasileiros e a aplicação de outra legislação aos trabalhadores estrangeiros no mesmo navio. Nesse caso há diferenciação entre trabalhadores baseada em critérios objetivos (regência legislativa distinta), e não discriminação fundada em critérios subjetivos oriundos de condições e/ou características pessoais dos trabalhadores. 8 - Desde a petição inicial a pretensão do reclamante é de aplicação da legislação brasileira mais favorável. Desde a defesa a reclamada sustentou que deveriam ser aplicadas Lei do Pavilhão (Código de Bustamante) e a MLC (Convenção do Trabalho Marítimo) utilizada no País da bandeira da embarcação (Malta) e no País sede da empregadora (Bahamas). 9 - Deve ser provido o recurso de revista do reclamante para determinar a aplicação da legislação brasileira mais favorável e determinar o retorno dos autos para que o TRT prossiga no exame do feito como entender de direito. 10 - Recurso de revista a que se dá provimento" (ARR11800-08.2016.5.09.0028, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 12 /04/2019) (destaquei).

Por fim, vale recordar, que, conforme analisado no tópico anterior, uma das empresas reclamadas, que forma grupo econômico com as demais, é sediada no Brasil. Assim, tem plena aplicação o disposto no art. 2º, III, da Lei nº 7.064 /82. Aliás, referida Lei, no art. 3º, determina a aplicação das suas disposições e também da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável do que a estrangeira.

No caso, não existem provas demonstrando que a legislação estrangeira referida pelas empresas é mais vantajosa do que a lei brasileira.

Portanto, correta a r. sentença ao reconhecer a incidência da legislação local ao contrato de trabalho da autora.

Por tais razões, em relação à questão em análise, nego provimento ao recurso.

Mérito

Análise conjunta

Jornada de trabalho e horas extras

As reclamadas, sob o argumento de que a reclamante sequer apontou a existência de diferenças, não se conformam com a condenação em horas extras, adicional noturno, intervalos entre as jornadas diárias e domingos/feriados trabalhados, Destacam as

reclamadas, ainda, que devem ser excluídos os valores já quitados sob os mesmos títulos. Com relação ao intervalo entre as jornadas diárias, argumentam que a legislação internacional aplicada ao contrato prevê 10 horas, divididas em até dois períodos e que a prova demonstrou a existência de pausa superior a 06 horas seguidas, acrescidas das demais horas durante a jornada diária.

A trabalhadora, por sua vez, busca a reforma da r. sentença, com o reconhecimento da jornada declinada na petição inicial, porque entende que os controles de ponto apresentados com a defesa, além de apócrifos, não indicam os horários de entrada e de saída, mas somente o total de horas trabalhadas e descansadas por dia. Destacou, ainda, que a prova emprestada confirmou que os horários anotados não correspondem aos praticados. Por fim, requereu que a condenação incida sobre todas as horas que ultrapassaram o limite contratual.

Realmente, considerando a prova fornecida, não há como dar validade aos controles de trabalho apresentados com a defesa. Afinal, além de contrariarem o art. 74, § 2º da CLT, não há, com base neles, como aferir os horários de efetivo trabalho.

Mesmo que se entenda de forma distinta, o certo é que a prova emprestada confirmou que a jornada efetivamente cumprida eram bem superior a aquela assinalada em tais documentos.

Realmente, de acordo com a testemunha Thiago, "os horários que constam a título de jornada de trabalho não correspondiam ao horário realmente praticado;" (fl. 1313)

Por sua vez, a testemunha Cristiane relatou que "teoricamente existe uma máquina onde é feito o registro da jornada, mas os registros são adulterados, sabendo disso porque no final do mês tinha acesso ao sistema onde era feito o registro, sendo que visualizava a ocorrência dessas alterações; quem alterava os horários geralmente era o chefe do departamento ou encarregado que repassava essa função;" (fls. 1315/1316).

Cumprido destacar, ainda, que a reclamante do processo 1000124, também confirmou que as anotações efetuadas em tais documentos não refletiam a jornada efetivamente cumprida. Realmente de acordo com a referida reclamante "havia alteração desses horários pela reclamada para que constasse 10 horas laboradas por dia; que após determinado período a depoente disse que não assinaria mais esses documentos por não refletir a sua jornada de trabalho; que foi advertida em razão desse fato;" (fl. 1318).

Como se isso não bastasse, o certo é que a testemunha Ygor, inquirida no processo 1000124, disse "que registrava corretamente os horários de trabalho, mas no livro de horário não constavam todas as horas trabalhadas;" (fl. 1319)

Por fim, verifica-se que os depoimentos pessoais colhidos no processo 101424 não tratam especificamente da fidedignidade das anotações lançadas nos controles de horário.

Como visto, a prova não deixa dúvidas de que as anotações

efetuadas no controle de ponto não servem para demonstrar a verdadeira jornada de trabalho.

Por outro lado, não há como acolher a jornada informada pela testemunha Thiago, porque destoa daquela declinada pela autora. Realmente, enquanto Thiago informou que havia um intervalo de 45 minutos entre dois períodos de trabalho, sem qualquer outra pausa para refeição em cada um dos períodos, a própria reclamante reconheceu que usufruía de intervalo para refeição de 01 hora e nada mencionou sobre a existência de dois períodos diários de trabalho.

De acordo com a testemunha Cristiane, a sua escala de trabalho era compreendida entre as 07hs e as 19hs, com 01 hora de intervalo para refeição, jornada também diferente daquela relatada na inicial.

Por fim, a testemunha Ygor relatou que laborava "em jornada variável, podendo ser 8h00/9h00 a 00h00/00h15 com dois intervalos de 1h30/2h00" (fl. 1319). Referido horário se mostra mais crível e limita a jornada indicada na exordial.

Correto, assim, o reconhecimento de que o trabalho era realizado das 8h30 à 0h00 do dia seguinte, com dois intervalos para descanso e alimentação de 2hs cada, a cada 4 horas de trabalho, sem folgas semanais.

Diante dos horários reconhecidos, correta a condenação das reclamadas ao pagamento em horas extras, adicional noturno e intervalo entre as jornadas diárias.

Com relação aos valores já quitados a título de horas extras, não há como dar validade a pré-fixação do trabalho extraordinário mínimo, como no caso em apreço, porque afronta o ordenamento jurídico nacional.

Portanto, correto o reconhecimento de que os valores remunerados pelas reclamadas se referem apenas à jornada normal, razão pela qual não há falar em dedução.

Por tais razões, nego provimento aos recursos.

Indenização por danos morais

As reclamadas discordam da condenação em reparações por danos morais, porque entendem que não houve prova do alegado prejuízo. Destacam, ainda, que o E. TST já decidiu que a exigência de exames, por si só, não caracteriza conduta discriminatória, nem causa abalo moral, mesmo porque tem por finalidade garantir a segurança dos demais tripulantes e passageiros do navio.

A trabalhadora, por sua vez, busca a majoração da indenização, diante da gravidade da conduta patronal.

Em que pese os respeitáveis argumentos dos recorrentes, não

há reparos a serem feitos na r. sentença.

Sobre a questão, assim decidiu a r. sentença atacada:

"O dano moral é configurado quando há grave violação a algum direito da personalidade, tal como a intimidade, honra, imagem ou integridade física ou psíquica da pessoa, ocasionando-lhe dor, vexame, humilhação ou constrangimento, rompendo seu estado de bem-estar.

A reclamada em defesa não nega que era exigido exame de HIV e toxicológico para a admissão.

A exigência de realização de exames de HIV e toxicológico na fase pré-contratual, como requisitos para a admissão, está em desacordo com a Convenção 111 da OIT, bem como o art. 5.º da CF/88 e o art. 1.º da Lei 9.029/95, que vedam a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção.

A imposição das medidas adotadas pelas reclamadas na fase pré-contratual, sem que a natureza da atividade a ser desempenhada a justifique, configura dano moral, por violar a intimidade e privacidade da reclamante.

Assim, condeno a reclamada no pagamento de indenização por danos morais, a qual arbitro em R\$ 5.000,00 (limite do pedido), cujo valor entendo adequado para atender sua dupla função, quais sejam, de reparar o dano buscando minimizar a dor da vítima e de punir o ofensor para que não reincida, e leva em conta a gravidade da conduta, o potencial econômico do réu, a lesão sofrida e evita o enriquecimento sem causa.

Em relação ao dano existencial, não há comprovação do prejuízo específico e nem de dano a um projeto de vida, sendo certo que a reclamante fora admitida para laborar embarcada, o que, obviamente, implica em restrições ao convívio social diante da própria natureza do contrato.

Assim, julgo improcedente o pedido de indenização por danos existenciais."

No caso, como restou evidente que as reclamadas exigiam a realização de exames de HIV e toxicológico, é inquestionável o direito da autora à indenização pela discriminação sofrida por parte da empregadora, diante do que dispõe o art. 1º da Lei nº 9.029/95.

No que tange ao valor fixado, entendo que a lesão é de natureza leve, razão pela qual o importe fixado de R\$5.000,00 se mostra adequado e atende às prescrições do art. 223-G da CLT.

Dessa forma, fica mantida a r. sentença.

Recurso das reclamadas

Justiça gratuita

Não há como acolher o pedido das reclamadas de revogação dos benefícios da justiça gratuita que foram concedidos à autora, porque presentes os requisitos legais.

Realmente, a lei faculta a concessão dos benefícios da justiça gratuita para aqueles que recebem proventos mensais iguais ou inferiores ao limite máximo de 40% dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou à parte que comprovar insuficiência de recursos (art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT).

A prova da insuficiência de recursos se dá por todos os meios admitidos em direito. Aliás, como a Lei 13.467/17 não revogou o art. 1º da Lei 7.115/83, a declaração da parte, sob as penas da lei, de que não dispõe de recursos necessários para efetuar o pagamento das despesas processuais, deve ser acolhida como prova segura da miserabilidade, especialmente quando nada contraria o referido documento. Realmente, tais normas são compatíveis com o processo do trabalho, inclusive o art. 99, § 2º, do CPC, que dispõe que o magistrado somente poderá indeferir o pedido de justiça gratuita se houver elementos que evidenciem a falta dos pressupostos legais para tanto.

Portanto, numa interpretação sistemática, a declaração firmada pela parte ou seu procurador, com poderes específicos, atende o requisito do art. 790, § 4º, da CLT, para a concessão do benefício da justiça gratuita, salvo se existir prova em sentido contrário.

Por tais motivos e considerando o que consta no documento de fls. 28, a concessão dos benefícios da gratuidade da justiça à autora, era de rigor.

Sendo assim, em relação à questão em exame, nego provimento ao recurso.

Modalidade contratual

As reclamadas não se conformam com a convolação do contrato por prazo determinado em indeterminado. Destacam que o contrato internacional de trabalho firmado entre as partes se enquadra na parte final do art. 452 da CLT, tendo em vista sua vinculação à temporada de cruzeiros marítimos. Saliendam, ainda, a especificidade da atividade prestada pelos tripulantes dos navios de cruzeiro, que passam a viver a bordo da embarcação, navegando de porto em porto e realizando travessia entre continentes, o que exige o uso de contrato por prazo determinado, de maneira que os trabalhadores possam viver em terra, convivendo com a família e amigos. Argumentam, assim, que não há nenhuma fraude nesse tipo de contratação.

A despeito dos respeitáveis argumentos, não há como acolher a insurgência das reclamadas.

Reconhecida a aplicação da legislação brasileira e não

comprovada nenhuma das hipóteses do art. 443 da CLT, forçoso reconhecer a natureza indeterminada do contrato.

Nada a reformar, portanto.

Multa do art. 477 da CLT

No que se refere à multa do art. 477 da CLT, afirmam as reclamadas que o reconhecimento das verbas rescisórias ocorreu somente em juízo, caso em que não se aplica a penalidade.

Mais uma vez, o inconformismo não prospera.

A controvérsia acerca da modalidade contratual, bem como das verbas rescisórias devidas ao trabalhador não exime o empregador de pagar a multa do art. 477, § 8º, da CLT, a qual somente não será devida quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias, conforme entendimento adotado na Súmula n. 462 do TST, o que não se verifica no caso em análise.

Assim, fica mantida a condenação.

Multa para cumprimento da obrigação de fazer

Argumentam as reclamadas que não há necessidade de fixação de multa diária para o cumprimento da obrigação de anotar o contrato de trabalho na CTPS da autora, na medida em que a própria Secretaria da Vara do Trabalho pode cumprir a ordem.

Sem razão.

Cumpra ao empregador promover as devidas anotações na CTPS dos seus empregados. Dessa forma, correta a imposição de multa diária para assegurar o cumprimento da obrigação imposta na r. sentença.

O fato de a Secretaria da Vara poder dar cumprimento à determinação no caso da empregadora não o fazer tem por objetivo apenas satisfazer a necessidade do empregado de ter o contrato de trabalho devidamente anotado na CTPS, mas não substitui o dever do empregador nem o exime da multa.

Assim, fica mantida a r. sentença.

Devolução dos descontos indevidos

Argumentam as recorrentes que os descontos salariais efetuados a título de "union Welfare Center", "funddeduction" e "panamanian seamen book" foram realizados com esteio nas norma coletiva aplicável. Subsidiariamente, alegam que referidos valores

foram repassados à instituição competente, caso em que não podem ser condenadas à devolução dos importes.

Em que pese os relevantes argumentos, a condenação não merece reparo.

Reconhecida a aplicação da legislação brasileira em detrimento das normas internacionais, bem como das normas coletivas invocadas pelas rés, não há como dar validade aos descontos salariais promovidos por ela, porque o salário tem proteção constitucional.

Dessa forma, nego provimento ao recurso.

Recurso da trabalhadora

Limite da condenação aos valores da petição inicial

Razão assiste à reclamante em relação à limitação da condenação aos valores da inicial imposta na r. sentença, porque, na verdade, tais valores destinam-se tão-somente a estabelecer uma estimativa, sobretudo, para fins de definição do rito processual a ser seguido.

Realmente, de acordo com o art. 840, §1º, da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/17, os pedidos devem ser certos e determinados, com indicação do respectivo valor. Evidente, assim, que a finalidade da norma em questão é a de apenas atribuir estimativa quanto ao valor pecuniário da demanda. Portanto, por ser um valor estimado, não representa aquele realmente devido e que deve ser apurado no momento próprio, se deferida a pretensão.

Por tais razões, dou provimento ao recurso para afastar a limitação da condenação aos valores da inicial.

Indenização por dano existencial

Não se conforma a trabalhadora com a rejeição do pedido de indenização por dano existencial por jornada excessiva.

No caso, conforme já analisado, foi reconhecido que a reclamante laborava das 8h00/9h00 à 00h00/00h15, com dois intervalos de 1h30/2h00, sem folga semanal.

Evidente, assim, que a jornada cumprida pela trabalhadora extrapolou sobremaneira os limites legais. A questão, assim, não é de simples cumprimento de horas extras, mas de jornada estafante.

Neste ponto, cumpre destacar, que jornada estafante não é

aquela que decorre do ritmo normal do trabalho, nem da sensação de exaustão que qualquer trabalhador sente ao fim do dia, mas de um abuso na submissão do tempo dele às necessidades impostas pelo empregador.

Na verdade, as pessoas não podem viver única e exclusivamente em função da empresa, mesmo porque não é justo nem humano entender que determinadas pessoas sirvam apenas para trabalhar e para satisfazer as necessidades dos empresários, sem terem direito ao mínimo de descanso.

Portanto, no caso de cumprimento de jornada que ultrapassa o limite de doze horas diárias, o trabalhador, independentemente do lugar onde os serviços são prestados, sofre danos existenciais que está inserido na classificação daqueles considerados extrapatrimoniais ao lado do dano moral.

Na verdade, em tais situações, o empregador viola várias normas constitucionais (a que assegura jornada máxima de oito horas, o direito ao lazer e ao descanso para o restabelecimento das forças do trabalhador e etc), de modo que a questão não é apenas de dano material (pagamento das horas extras prestadas).

Realmente, em caso de jornada extenuante, a situação do empregado não se distancia muito daquela do escravo.

Neste ponto, cumpre destacar, que em 1842, o Príncipe Adalberto da Prússia (ADALBERTO, Príncipe da Prússia. Coleção "O Brasil Visto por Estrangeiros . Brasil: Amazônia - Xingu Brasília: Senado Federal, 2002, p. 130, e-book), ao visitar uma fazenda de café no Estado do Rio de Janeiro, constatou que a jornada dos escravos variava de treze a dezoito horas por dia.

Importante salientar que as regras de duração do trabalho são indispensáveis à garantia da saúde, da higiene e segurança do trabalhador (art. 7º, XXII, da Constituição Federal). Aliás, estudos demonstram que os acidentes costumam ocorrer no final da jornada, em especial quando há cumprimento de horas extras, ocasiões em que o trabalhador, exatamente por estar cansado, não consegue manter a atenção necessária.

Portanto, quando se trata de jornada extenuante (considerada como tal aquela que ultrapassa, por período prolongado, o limite 12 horas diárias), é evidente que o trabalhador sofre dano existencial. Afinal, em virtude do cumprimento de tal jornada, ele não tem tempo para o lazer, convívio social ou mesmo para desenvolver projetos de vida.

Tal situação, aliás, foi brilhantemente analisada na Carta Encíclica "Rerum Novarum", da qual foi retirado o texto abaixo transcrito:

"Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem, restrita como a natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número

de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários."

Realmente, em situações como a do caso vertente, o pagamento das horas extras representa apenas a justa contraprestação pelo serviço complementar que o trabalhador prestou. O referido pagamento, todavia, não repara o grande desgaste físico e psíquico imposto ao trabalhador, assim como a sua privação do lazer e do convívio social.

Ora, referidos prejuízos causam realmente lesão extrapatrimonial (dano existencial) que não podem ficar sem a reparação necessária.

Na verdade, nos casos de cumprimento de jornada excessiva, o trabalhador passa a ser tratado como coisa e não como ser humano.

Em tais situações, ainda, o que ocorre é o cerceamento, embora indireto, da liberdade do trabalhador, fato que não passou despercebido pelo legislador, conforme se observa da redação do artigo 149 do Código Penal.

Mesmo que se entenda que a atividade desempenhada pela reclamante era peculiar, pois tripulante de navio de cruzeiro, não se pode impor a ela jornada estafante, suprimindo seu direito ao lazer e ao repouso. Afinal, independente do lugar onde os serviços são prestados (em alto mar, em terra firme, nas minas, no ar, etc..), é imprescindível o respeito à dignidade humana e ao direito ao descanso. De se destacar, por fim, que cabe ao empregador respeitar os direitos mínimos do empregado, entre eles, o do descanso. Assim, não tem nenhuma validade a cláusula contratual que suprime tal direito sagrado do trabalhador.

Portanto, por entender que o cumprimento de jornada exaustiva, como a do caso vertente, deteriora as condições de trabalho, além de repercutir negativamente na vida pessoal e particular do trabalhador, uma vez que ele é privado do convívio social, assim como do lazer, indispensáveis para a qualidade de vida do indivíduo, asseguradas no artigo 170 da Constituição Federal, entendo que a trabalhadora tem razão em seu recurso.

A jurisprudência, aliás, em situações como a do caso vertente, vem reconhecendo o dano existencial, conforme se nota pelas ementas abaixo transcritas:

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL JORNADA LABORAL EXTENUANTE POR LONGO PERÍODO - Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como um dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo à sua dignidade humana ou à sua personalidade, e no âmbito de suas relações sociais. Verifica-se que, em especial, o trabalho prestado em jornadas que excedem habitualmente o limite legal de duas horas extras diárias, tido como parâmetro tolerável, representa afronta aos direitos

fundamentais do trabalhador, por prejudicar o seu desenvolvimento pessoal e as relações sociais. Na hipótese dos autos, o Regional registrou que foi reconhecido em outra ação judicial que o empregado foi submetido, por mais de 5 anos, a uma jornada extenuante de mais de 13 horas (das 7h às 21h, com 1 hora de intervalo intrajornada, de segunda-feira a sábado, e das 7h às 16h, também com uma hora de intervalo intrajornada, em três domingos por mês e em metade dos feriados), o que importava em privações de suas atividades existenciais (na família, instrução, esporte, lazer, etc), motivo pelo qual concluiu que houve efetivo dano existencial, pois no período o Autor tinha a vida limitada a alimentar-se, dormir e trabalhar. O único aresto transcrito para configurar a divergência jurisprudencial é inespecífico, nos termos da Súmula nº 296, I, do TST, pois não se identifica com a hipótese fática delineada pelo Regional. Decisão mantida. (TST - RR 0000078-64.2012.5.04.0251 - Relª Minª Maria de Assis Calsing - DJe 14.11.2014 - p. 1293)

DANO MORAL (DANO EXISTENCIAL) - JORNADAS EXCESSIVAS E EXTENUANTES - INDENIZAÇÃO DEVIDA. A submissão de trabalhador a jornadas excessivas e extenuantes, na forma verificada (92h00 semanais), prejudica a vida normal, reduzindo drasticamente a possibilidade de lazer (direito social, previsto no art. 6º da CF), o convívio social e familiar, além de culminar com a exposição a riscos diversos, notadamente de acidentes, porquanto o reclamante ativou-se como motorista de caminhão. Com efeito, a prestação habitual de sobrejornada estafante acaba por configurar dano existencial, uma vez que viola direitos fundamentais, inclusive o princípio da dignidade humana, e dificulta, se não impossibilita, o trabalhador de gerir a própria vida. Indenização por danos morais devida. Precedentes do Regional. (TRT-15ª R. - RO 001305-70.2012.5.15.0126 - (86383/14) - 4ª C. - Relª Eleonora Bordini Coca - DOE 13.11.2014 - p. 1260)

Em relação ao valor da indenização, entendo que deve ser arbitrada em R\$5.000,00, pois adequado e proporcional para a lesão sofrida. Além do mais, referido valor é o que esta C. Câmara costuma fixar para questões semelhantes.

A correção monetária sobre a parcela deve observar a S. 439 do C. TST.

Conversão da moeda

A trabalhadora não se conforma com a determinação de conversão da moeda estrangeira em reais com base no câmbio da época da contratação (2018), requerendo a observância do art. 9º, §3º, da Lei nº 7.064/82, que estabelece que a conversão seja feita mês a mês, durante todo o período de vigência do contrato.

A despeito dos relevantes fundamentos da r. sentença, entendo que a trabalhadora tem razão em sua insurgência.

Realmente, em virtude da oscilação cambial, a aplicação da cotação do dólar americano na data da contratação acarretará prejuízo ora à trabalhadora.

Portanto, no particular, dou provimento ao recurso para

determinar que para efeito de cálculo das verbas deferidas, salvo aquelas já fixadas em moeda nacional, a remuneração em dólar americano seja convertida para reais, em regular liquidação, mês a mês, durante toda a vigência do contrato. Para tal fim, será considerado a cotação do dólar americano do 5º dia útil posterior ao mês vencido.

Após a referida conversão, observando a data em que a verba era devida, conforme estabelecido no parágrafo anterior, a atualização do débito observará o disposto no tópico "correção monetária".

Honorários sucumbenciais

Razão assiste à trabalhadora, ainda, no que se refere aos honorários sucumbenciais, pois o E. STF, em 20 de outubro de 2021, ao julgar ADI 5766, declarou, embora por maioria, a inconstitucionalidade dos arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A r. decisão referida, de eficácia imediata, "erga omnes" e efeito vinculante, tem inteira aplicação no caso vertente.

Não há sequer como se cogitar da inaplicabilidade da r. decisão proferida porque não transitada em julgado. A respeito, aliás, vale transcrever o seguinte precedente da Suprema Corte:

"A questão ora posta em julgamento consiste em saber se o efeito vinculante de uma decisão adotada pelo Pleno em ADI deve ser observado desde a sessão em que proferida ou se é necessária, para a produção de efeitos, a publicação do acórdão. (...) Com efeito, o Pleno da Corte, no julgamento da Reclamação no. 2.576- 4 /SC, rel. Min. Ellen Gracie, assentou não ser necessário o trânsito em julgado para que a decisão proferida em julgamento de mérito em ADI produza seus efeitos: 'AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. CUMPRIMENTO DA DECISÃO. Desnecessário o trânsito em julgado para que a decisão proferida no julgamento do mérito em ADI seja cumprida. Ao ser julgada improcedente a ação direta de inconstitucionalidade ADI no. 2.335 a Corte, tacitamente, revogou a decisão contrária, proferida em sede de medida cautelar...' Está presente, portanto, a plausibilidade jurídica da tese de que, proferida decisão em ADI, seu efeito vinculante produz-se antes da publicação, o que conduz à conclusão, em exame preambular, de que a decisão atacada afronta a autoridade decisória da Corte." (STF, Rcl 16031 MC / SP, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, j. 21/08/2013, pub. DJE nº 167, divulgado em 26/08 /2013, g.n.)

Por tais motivos, dou provimento ao recurso para excluir a condenação da trabalhadora em honorários advocatícios.

Correção monetária e juros de mora

Por fim, nada a reformar em relação à aplicação dos índices de correção monetária fixados pelo E. STF no julgamento da ADC 58, na medida em que a referida decisão tem efeito vinculante e alcance "erga omnes", porque proferida em controle concentrado de

constitucionalidade. Não é ocioso registrar que tais efeitos foram no referido julgamento expressamente mencionados.

A jurisprudência do E. Supremo Tribunal Federal é pacífica no sentido de que a existência de precedente firmado pelo Plenário da Corte autoriza o julgamento imediato de causas que versem sobre o mesmo tema, independentemente da publicação ou do trânsito em julgado do acórdão paradigma, não havendo falar em sobrestamento do feito.

No que se refere, de forma específica, à aplicação dos juros de mora, a decisão proferida pelo E.STF no julgamento das ADC's nº 58 e 59 definiu parâmetros gerais a serem observados para fins de atualização do crédito trabalhista, englobando correção monetária e juros de mora, ou seja, a taxa SELIC (a ser aplicada na fase judicial) contempla os juros de mora e a correção monetária.

Não há que se falar em indenização suplementar prevista no parágrafo único do art. 404 do Código Civil, pois configuraria, por via oblíqua, o descumprimento do julgamento das ADC-58 do STF.

Realmente, deferir a indenização ou a aplicação dos juros na fase judicial implicaria afronta à decisão do Pretório Excelso, violando o caráter erga omnes e o efeito vinculante que sobre ela recai. Na verdade, existindo regramento próprio para a incidência de juros sobre os débitos trabalhistas, não é possível sequer a aplicação dos juros compensatórios previstos no art. 404 do Código Civil. Aliás, em julgamento recente (Reclamação 46550/SP) a mesma E. Corte, em voto da Ministra Cármen Lúcia, assim decidiu:

"(...)

6. Na espécie, a Quinta Vara do Trabalho de São José dos Campos concluiu que, "sempre que demonstrado em liquidação que a SELIC rendeu atualização inferior à inflação medida pelo IPCA-E mais 12% de juros, entre distribuição da reclamatória trabalhista e a data da liquidação do julgado, cabível uma indenização suplementar com esteio no art. 404, parágrafo único, Código Civil, c/c art. 8, § 1º, CLT, inclusive de ofício, para restabelecer o prejuízo do credor".

Embora afirme estar cumprindo integralmente as decisões emanadas deste Supremo Tribunal, verifica-se que a autoridade reclamada não observou o que decidido pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade ns. 58 e 59 e nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade ns. 5.867 e 6.021. A aplicação da nova norma de atualização dos créditos trabalhistas, que tem por base a incidência do IPCA-E na fase pré-processual e da taxa Selic após a citação, não contemplou indenizações complementares na forma estabelecida na decisão reclamada.

Como enfatizado pela reclamante, a autoridade reclamada "inov [ou] ao fixar uma fórmula de (...) determinar o pagamento (...) da diferença entre a forma de cálculo atual [Selic] e a antiga sob a forma de indenização [IPCA-E mais 12% de juros], burlando assim [o que decidido nas decisões apontadas como paradigmas]"

(fl. 8).

A decisão proferida por este Supremo Tribunal, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 58, é taxativa no sentido de que "A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem", e "os processos em curso (...) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF".

A forma de atualização estipulada na decisão reclamada, se admitida, conduziria à inefetividade do que decidido por este Supremo Tribunal no julgamento das Ações Declaratórias de Constitucionalidade ns. 58 e 59 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade ns. 5.867 e 6.021, pois restabeleceria, de modo oblíquo, a forma de cálculo antes empregada pela Justiça do Trabalho na atualização dos débitos trabalhistas (TR ou IPCA-E e juros de 12% ao ano).

Constata-se, portanto, o descumprimento das decisões invocadas como paradigmas de controle, em desrespeito à autoridade deste Supremo Tribunal.

7. Pelo exposto, julgo procedente a presente reclamação para cassar a decisão proferida pela Quinta Vara do Trabalho de São José dos Campos na Reclamação Trabalhista n. 0010561-14.2015.5.15.0132 e determinar outra seja proferida como de direito, observando-se os limites do que definido nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade ns. 58 e 59 e nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade ns. 5.867 e 6.021."

De tal modo, nego provimento ao recurso da autora.

Prequestionamento

Para fins de prequestionamento, fica expressamente consignado que a presente decisão não afronta qualquer dispositivo legal, inclusive de âmbito constitucional, especialmente os referidos pelos litigantes, nem contraria Súmulas e Orientações das Cortes Superiores, sendo desnecessário, portanto, a interposição de Embargos de Declaração para tal finalidade.

Diante do exposto, decido conhecer do recurso de -----; conhecer do recurso de -----e o PROVER EM PARTE para o seguintes fins: a) determinar que a conversão de dólar americano em reais, ocorra mês a mês, durante a vigência do contrato, considerando-se o do 5º dia útil posterior ao mês vencido, salvo para a condenação já fixada em moeda nacional; b) condenar as reclamadas ao pagamento de indenização por dano existencial no importe de R\$5.000,00; c) afastar a limitação da condenação aos valores da inicial e d) excluir a condenação da trabalhadora ao pagamento dos honorários advocatícios, tudo nos termos da fundamentação.

Para fins recursais, rearbitra-se a condenação em R\$60.000,00 e as custas em R\$1.200,00, ainda a cargo das reclamadas.

Em sessão realizada em 22 de março de 2022, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho José Carlos Ábile.

Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados:

Desembargador do Trabalho José Carlos Ábile (relator)

Desembargador do Trabalho Fábio Bueno de Aguiar

Juiz do Trabalho Evandro Eduardo Maglio

Compareceu para sustentar oralmente, pela recorrente -----, o Dr. Anderson Preres da Silva; e para ouvir o voto, pela recorrente ----- a Dra. Isabella Lígia Souza de Oliveira.

Julgamento realizado em Sessão Telepresencial por videoconferência, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR nº 004 /2020 deste E. Regional.

RESULTADO:

ACORDAM os Magistrados da 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo (a) Exmo (a). Sr (a). Relator (a).

Votação unânime, com ressalva de entendimento pessoal do Exmo. Desembargador do Trabalho Fábio Bueno de Aguiar, quanto à fundamentação.

Procurador ciente.

JOSÉ CARLOS ABILE

Desembargador Relator

6

CAMPINAS/SP, 25 de março de 2022.

HENRIQUE ALVES DE SOUSA
Diretor de Secretaria



Assinado eletronicamente por: HENRIQUE ALVES DE SOUSA - Juntado em: 25/03/2022 15:18:32 - 069a627
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/22032515181647400000080470887?instancia=2>
Número do processo: 0010173-74.2020.5.15.0023
Número do documento: 22032515181647400000080470887