

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICÁVEL AO TRIPULANTE MARÍTIMO E A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA BRASILEIRA

INGRID ZANELLA ANDRADE CAMPOS

Presidente da OAB/PE. Presidente da Comissão Nacional de Direito Marítimo e Portuário (OAB Nacional). Doutora e Mestre em Direito pela da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Professora da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Oficial da Ordem do Mérito Naval – Marinha do Brasil. Juíza suplente do Tribunal Marítimo, na vaga de especialista em direito marítimo (2021/2024).

IGOR ZANELLA ANDRADE CAMPOS

Advogado. Presidente da Comissão de Direito Marítimo e Portuário da OAB/PE. Sócio do Queiroz Cavalcanti Advocacia, responsável pela área de Direito Marítimo, Portuário, Aduaneiro e do Petróleo. Pós-Graduado em Direito Material e Processual do Trabalho.

Resumo: Este estudo busca analisar o trabalhador marítimo, para perquirir a possibilidade de incidência da legislação brasileira a tripulantes a bordo de navios de cruzeiros, quando prestam serviço embarcados em embarcação estrangeira de turismo. Pretende-se, inicialmente e como objetivo específico, abordar questões quanto ao trabalhador marítimo, para concluir que aplicação do princípio do centro da gravidade, que afasta a aplicação da lei da bandeira da embarcação, deve ser interpretado com cautela para não representar uma afronta às normas internacionais.

Palavras-chave: Navio de cruzeiro. Trabalhador marítimo. Princípio da força da gravidade.

Abstract: The present study seeks to analyze the maritime crew in order to investigate the possibility of Brazilian legislation affecting crew members aboard cruise ships when they provide services on board a foreign tourism vessel. It is intended, initially and as a specific objective, to address initial questions regarding the maritime crew, to conclude that application of the principle of the most significant relationship, which removes the application of the law of the flag of the vessel, must be interpreted with caution so as not to represent an affront to international norms.

Keywords: Cruise ship. Maritime crew. Principle of the most significant relationship.

INTRODUÇÃO

O objetivo principal deste trabalho é a problemática subjacente à definição da legislação trabalhista que deverá incidir sobre os tripulantes, trabalhadores marítimos, brasileiros quando prestam serviço a bordo de embarcação estrangeira de turismo, se haverá incidência da legislação brasileira ou da bandeira da embarcação, que a princípio é a regra geral.

Pretende-se, inicialmente e como objetivo específico, abordar questões introdutórias relativas ao trabalhador marítimo, a fim de demonstrar que o objeto desta pesquisa se relaciona com o estudo da aplicação da lei trabalhista no espaço, que envolverá a análise do princípio da força da gravidade e da lei do pavilhão.

Nesse contexto e a partir das correntes doutrinárias acerca da hierarquia das normas do direito brasileiro e de eventuais conflitos entre normas do direito interno e internacional, identificar a justiça competente e a lei de direito material aplicável, ponderando a forma de contratação específica e o local da prestação de serviços do trabalhador brasileiro em navio de cruzeiro internacional.

Em seguida, a fim de compreender a referida problemática sob um viés histórico-normativo, desenvolve-se o conceito de tripulante, armador e comandante, considerando a relação de vínculo, documentos, relação de subordinação a bordo, através da análise da Lei nº 9537/1997, que dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional (LESTA), da Lei 7.064/82 (alterada pela Lei 11.962/2009), que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (ratificada pelo Decreto n. 99.165, de 12/03/1990), pela Resolução Normativa n. 71/2006 do Conselho Nacional de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego, pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da BR do Mar (Lei nº 14301/2022), além de outras normas.

Percorrido todo o caminho estabelecido pelos objetivos especiais, pretende-se demonstrar, como objetivo geral, que a aplicação do princípio do centro da gravidade, como forma de proteção aos direitos mínimos assegurados ao empregado e garantia dos direitos humanos, deve ser interpretada com cautela para não representar uma afronta às normas internacionais.

O artigo foi elaborado seguindo o método dedutivo, partindo-se das premissas até a conclusão. A constatação da veracidade das premissas permite

atestar, pelos encadeamentos lógicos realizados com argumentos condicionais, a verdade da conclusão.

I. APLICAÇÃO DA LEI DA BANDEIRA ÀS RELAÇÕES TRABALHISTAS MARÍTIMAS

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, através da Emenda Constitucional n. 7, de 15 de agosto de 1995 deu nova redação ao parágrafo único, do art. 178, que passou a permitir o uso de bandeiras estrangeiras na navegação de cabotagem no Brasil, desde que afretadas por empresas brasileiras.

Dessa forma o parágrafo único, do supracitado artigo, passou a ter a seguinte redação: “Na ordenação do transporte aquático, a lei estabelecerá as condições em que o transporte de mercadorias na cabotagem e a navegação interior poderão ser feitos por embarcações estrangeiras.”

A abertura constitucional à navegação interior por embarcações estrangeiras foi decorrência da afirmação do Estado democrático de direito, igualmente chamado de Estado Constitucional, com a soma das liberdades conquistadas com o Estado Liberal mais a busca pela justiça social, do Estado Social.¹

A Lei n. 9.432/1997 veio para regulamentar o art. 178 da Constituição Federal e permite a abertura do mercado a embarcações estrangeiras, desde que afretadas por embarcações de bandeira nacional (EBN), quando da inexistência ou indisponibilidade de embarcações de bandeira brasileira.

Por sua vez, a Lei nº 9.537/97, dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional (LESTA), estabelecendo que os trabalhadores marítimos constituem o conjunto de pessoas empregadas a serviço do navio e embarcadas mediante um contrato de trabalho. No Brasil de acordo com a Lei nº 9.537/97, tripulante é o aquaviário ou amador que exerce funções embarcado na operação da embarcação.

O tripulante deve ser contratado através de uma relação de emprego, conforme disciplina a LESTA, ao instituir que os aquaviários devem possuir

1. GOMES, Luiz Flávio; VIGO, Luis Rodolfo. Do Estado de direito constitucional e transconstitucional: riscos e precauções (navegando pelas ondas evolutivas do Estado e da justiça. São Paulo: Premier Máxima, 2008. p. 20.

o nível de habilitação estabelecido pela autoridade marítima para o exercício de cargos e funções a bordo das embarcações, e que o embarque e desembarque do tripulante submete-se às regras do seu contrato de trabalho (art. 7º, parágrafo único). Quanto à relação de vínculo de emprego, essa ocorre com o armador da embarcação, que é pessoa física ou jurídica que, em seu nome e sob sua responsabilidade, apresta a embarcação com fins comerciais, pondo-a ou não a navegar por sua conta.²

É sabido que o navio é um prolongamento do território nacional, que ostenta uma bandeira, uma nacionalidade. Com base nas convenções e tratados, aplicar-se-á sobre as relações de direito privado desempenhadas no navio a norma de seu pavilhão, elemento de conexão no direito internacional.

No que concerne as normas de regência do labor executado no interior de embarcações estrangeiras, é sabido que, em princípio, se aplica a lei material da bandeira do navio, ou seja, a “Lei do Pavilhão”, que sujeita os trabalhadores às leis do país em que o navio foi registrado, com base no art. 274 e seguintes, da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana (Código de Bustamante), incorporada pelo Decreto nº 18.871/29, salvo situações específicas, como restará esclarecido.

A aplicação da Lei do Pavilhão pressupõe sua identidade com a lei do domicílio do armador/proprietário da embarcação.

A Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, concluída em Montego Bay (CNUDM), Jamaica, em 10 de dezembro de 1982, assinada pelo Brasil junto com 118 países em 10 de dezembro de 1982, ratificada posteriormente e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto n. 99.165, de 12 de março de 1990, estabeleceu, em seu art. 91, o princípio da unicidade de bandeira, bem como o dever de existir um elo substancial entre Estado e a embarcação.

O princípio da unicidade de bandeira, estabelecido pela CNUDM, determina que os navios devam navegar sob a bandeira de um só Estado, salvo nos casos excepcionais previstos expressamente em tratados internacionais ou própria Convenção, e devem se submeter, em alto mar, à jurisdição exclusiva desse Estado.

2. CAMPOS, Ingrid Zanella Andrade. Direito Marítimo Sistematizado. Curitiba, Juruá, 2017. p. 281.

O critério de definição da nacionalidade de um navio (bandeira) deve considerar a existência de um vínculo entre o navio e o Estado de registro, local da matrícula da embarcação. Logo, o Estado onde se processa o registro da embarcação é detentor da competência para estabelecer os requisitos para concessão de bandeira do país.

Ainda, cabe destacar o art. 92 da CNUDM, que traz a impossibilidade do armador/proprietário de embarcação que utiliza bandeira de favor segundo as suas conveniências, de reivindicá-la perante qualquer Estado, inclusive, com consequências jurídicas de ser considerado um navio sem nacionalidade.

Como observa Arnaldo Süssekind, as embarcações constituem estabelecimentos moveis, cuja nacionalidade decorre da patente de navegação, comprovada pela respectiva certidão de registro.³

Nesse sentido, a Convenção Montego Bay – CNUDM (Decreto n. 1.530, de 22 de junho de 1995) determina que todo Estado deve estabelecer os requisitos necessários para a atribuição da sua nacionalidade a navios, para o registro de navios no seu território e para o direito de possuir a bandeira.

Por exemplo, o Brasil segue o princípio da unicidade de bandeira e adota o critério misto para concessão da nacionalidade brasileira do navio, desta forma, nas embarcações de bandeira brasileira serão necessariamente brasileiros o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação, nos termos do art. 4º da Lei n. 9.432/97, que dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário e dá outras providências.

O Código Bustamante, estabelece que “também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador” (art. 198). Neste ponto, trata-se da competência do Estado Costeiro sobre a prevenção de acidentes de trabalho, possibilitando um compartilhamento da fiscalização e a possibilidade de se garantir de forma colaborativa entre todos os Estados soberanos a manutenção de condições dignas de trabalho. Ressalta-se que no Brasil o Regulamento de Inspeção do Trabalho – RIT disciplina essa ampla competência, inclusive em embarcações estrangeiras.

Nesses casos, mesmo quando não seja aplicada à CLT, a fiscalização é no sentido de analisar se há obediência aos percentuais de contratação de trabalhadores brasileiros.

3. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Conflitos de leis do trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1979. p. 52.

Importante mencionar ainda a BR do Mar (Lei 14.301/2022) que estabeleceu no art. 12º a prevalência da norma da bandeira, garantindo direitos básicos da nossa Constituição aos trabalhadores marítimos. Assim ter-se-ia um limite mínimo inegociável de direitos trabalhistas constitucionais, garantia da manutenção da prevalência da dignidade e segurança, critério de existência do Estado Democrático de Direito.

E ainda há a Lei 7.064/1982 (alterada pela Lei 11.962/2009) que fala exatamente dos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, uma norma aplicada de forma pacífica pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), quando estamos diante de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navio de cruzeiro com bandeira internacional.

Lembrando sempre que a Constituição é o núcleo indivisível, indissociável, paradigma ainda para o princípio da autonomia da vontade dentro das relações laborais.

Entretanto, relevante ressaltar que os direitos trabalhistas, como espécie de direitos humanos fundamentais, estão vinculados ao espectro de proteção presente no *caput* do art. 7º da CF, que consagra, de modo expresso, o princípio da proibição do retrocesso. Assim, a mera incorporação de diplomas internacionais de conteúdo genérico, como a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 99.165/1990, não pode significar a supressão dos direitos assegurados na legislação nacional, que contempla conteúdo material protetivo de direitos humanos e, portanto, se sobrepõe quanto norma específica e mais benéfica.

A construção da relação dos trabalhadores nacionais contratados para laborar embarcados em cruzeiros marítimos é singular e diferenciada por todas suas características, sujeitando-se a diversos tratamentos normativos próprios e específicos, internacionais e nacionais, e buscando equacionar conflitos de leis no espaço, o art. 9º da LINDB dispõe que “Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem.”

Logo, a aplicação do princípio da territorialidade prevista no Código de Bustamante (Convenção de Havana) e a própria incorporação da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar não configuram, categoricamente, renúncia ao sistema jurídico nacional de proteção social dos trabalhadores, sendo a Lei do Pavilhão relativizada, principalmente nos casos de “bandeira de conveniência”.

Ainda, mesmo não havendo a incidência da legislação trabalhista brasileira, haverá a possibilidade de fiscalização das condições de trabalho, afetas à segurança e à saúde do trabalhador, por parte das autoridades brasileiras competentes, nas embarcações nacionais e estrangeiras que trafeguem em águas brasileiras e atraquem em portos e terminais brasileiros.

II. A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICÁVEL AO TRIPULANTE DE NAVIO DE CRUZEIRO E A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DO CENTRO DA GRAVIDADE

No que tange à relação de trabalho marítimo, destaca-se a Resolução Normativa do Ministério do Trabalho n. 71, Conselho Nacional de Imigração – CNIg, de 05 de setembro de 2006, que disciplina a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras.

De acordo com a aludida Resolução o marítimo que trabalhar a bordo de embarcação de turismo estrangeira em operação em águas jurisdicionais brasileiras, sem vínculo empregatício no Brasil, estará sujeito às normas especificadas na Resolução n. 71/2006.

Além disso só é exigido visto de entrada no país ao marítimo estrangeiro que não seja portador da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo ou documento equivalente. E se equipara ao marítimo qualquer pessoa portadora da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo que exerça atividade profissional a bordo de embarcação de turismo estrangeira.

A Resolução n. 71/2006 determina, da mesma forma, que aquele que não for portador da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo válida ou documento equivalente deverá obter o visto de trabalho previsto no art. 13, inciso V, da Lei n. 6.815, de 19 de agosto de 1980, a partir de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

A referida Resolução esclarece que depois de março de 2007, a embarcação de turismo estrangeira deverá contar com um mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) de brasileiros em funções técnicas e em atividades a serem definidas pelo armador ou pela empresa representante, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de operação em águas jurisdicionais brasileiras.

E com o intuito de sanar questões relacionadas à legislação trabalhista aplicável, o art. 8º da Resolução em comento determina que aqueles brasileiros

recrutados apenas para trabalhar durante a temporada de cruzeiros no Brasil deverão ser contratados de acordo com a legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie.

Da mesma forma determina a igualdade de remuneração ao estabelecer que os brasileiros contratados sob a égide da lei brasileira serão remunerados nos mesmos valores ofertados aos demais tripulantes que exerçam função idêntica devendo ser indicadas, no caso da existência de gorjetas, sua forma isonômica de distribuição.

Portanto, resta esclarecido que no caso do tripulante brasileiro em embarcação estrangeira poderá incidir a legislação brasileira ou da bandeira da embarcação, a depender da temporada de contratação.

Inicialmente temos a corrente doutrinária que entende que deve ser aplicada a lei brasileira, com base nos princípios do acesso à justiça, hipossuficiência do trabalhador, principalmente quando há embarcações com bandeiras de conveniência.

As bandeiras de conveniência são aquelas concedidas às embarcações, em *contrario sensu* aos arts. 91 e 92 da Convenção Montego Bay, reconhecidas como fraude contra a legislação nacional em conformidade com a lei de introdução ao ordenamento jurídico brasileiro. Nessa linha haveria até o abuso do direito de personalidade, com a possibilidade de se defender à aplicação da responsabilidade objetiva.

N'outra ponta, há a doutrina favorável à aplicação da legislação de bandeira, nacionalidade daquela embarcação. Presente neste ponto a prevalência de um elemento de conexão, pois o navio é regido pela lei que ostenta. Assim, o elemento de conexão para reger as relações jurídicas que ocorrerão dentro de uma embarcação é a nacionalidade daquela embarcação.

A autonomia da vontade que ganhou força com a reforma trabalhista (art. 611-A da CLT), sem dúvida é outro ponto relevante que deve ser considerado.

Há importante julgado do Ministro Caputo Bastos (Processo TST-RO-585-78.2018.5.08.0000), que aborda os limites dessa autonomia da vontade, o poder negocial do trabalhador. Ainda há a Repercussão Geral 210 do STF, que sem dúvida é uma quebra de paradigma para a interpretação jurisprudencial sobre convenções internacionais.

Nesta senda, o Tema 210, que trata da limitação de indenizações por danos decorrentes de extravio de bagagem com fundamento na Convenção de Varsóvia, fixou a seguinte tese:

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. O presente entendimento não se aplica às hipóteses de danos extrapatrimoniais.

A questão afeta à legislação aplicável precisa ser interpretada de acordo com os princípios da igualdade e da autonomia da vontade *versus* o da força da gravidade, considerando as peculiaridades da contratação do trabalhador nacional.

Nos termos do art. 9º da Lei de Introdução ao Direito Brasileiro, para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem. Por sua vez, art. 435 do Código Civil, considera como celebrado o contrato no lugar em que foi proposto, quando pactuadas as condições, por meio de proposta, e manifestada a concordância, por meio de aceitação.

Portanto, nas hipóteses de afastamento da Lei do Pavilhão, considerando a forma de contratação e o local da prestação dos serviços dos nacionais que trabalham embarcados em navio de cruzeiro internacional, remanesceria aplicável a regra geral do art. 2º, I e III, da Lei n. 7.064/82, isto é, para o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior ou removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro.

Ainda, sendo reconhecido o Brasil como local onde se constituiu a obrigação jurídica entre as partes, seja pelo recrutamento, entrevista, aprovação em seleção, treinamento, condições e remuneração do trabalho, por força do art. 3º, II, da Lei n. 7.064/82, aplica-se a lei brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável que a legislação territorial.

Por sua vez, art. 19, item 8, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT (norma vigente no Brasil), prevê incontestável “cláusula de barreira” à aplicação do direito internacional e ao mesmo tempo a prevalência do direito interno, quando mais favorável, no caso, o art. 3º, I e II, da Lei n. 7.064/1982, em atenção à aplicabilidade da norma mais favorável ao ser humano, diretriz materializada no Art. 4º, II, da Constituição Federal.

Neste sentido, a ratificação pelo Brasil da Convenção n. 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 n. 10.671, de 9/04/2021, não se impõe as legislações nacionais mais benéficas, pois se cho-

ca com o princípio da prevalência dos direitos humanos, previsto no art. 4º, II, da Constituição Federal, e com art. 19, item 8, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT, atraindo o direito interno.

Até setembro de 2023, o Tribunal Superior do Trabalho não era unânime em aplicar o princípio do centro da força da gravidade, o *most significant relationship*, para afastar a legislação estrangeira, ou seja, a nacionalidade da embarcação, se o trabalhador tivesse sido contratado no Brasil e tivesse prestado trabalho também envolvendo o período sazonal.

Nesta senda, menciona-se o processo julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, qual seja: TST – ARR: 10002802420175020374, Relator: Katia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 28/04/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 30/04/2021, com a seguinte ementa:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N. 13.467/2017. RECLAMADAS – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL 1 – As reclamadas insurgem-se apenas em relação ao que foi decidido quanto ao tema “COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL”, o que configura a aceitação tácita da decisão monocrática, quanto aos demais assuntos examinados. 2 – Na decisão monocrática foi reconhecida a transcendência da causa quanto à matéria objeto do recurso de revista, e negado provimento ao agravo de instrumento. 3 – Os argumentos da parte não conseguem desconstituir os fundamentos da decisão monocrática. 4 – No caso, o TRT reputou competente a Justiça do Trabalho brasileira para processar e julgar o presente feito, ao fundamento de que, desde o cancelamento da Súmula 207 do TST, passou a incidir, na hipótese, o disposto na Lei n. 7.064/82. 5 – Registrou ainda que o recrutamento, a contratação e o treinamento se deram no Brasil e parte da prestação de serviços ocorreu em águas territoriais brasileiras. 6 – Do quadro fático delineado pelo TRT, verificou-se que: **a)** a reclamante é de nacionalidade brasileira; **b)** a sua pré contratação ocorreu em território nacional; **c)** “É incontroverso que a assinatura do segundo contrato de trabalho ocorreu, em 28/11/2014,, a bordo do navio de cruzeiro MSC Lirica no porto de Santos, no qual a demandante embarcou para trabalhar como assistente de garçom”. e; **d)** parte da prestação de serviços ocorreu em águas territoriais brasileiras. 7 – O TRT destacou que “embora tal embarcação os-

tente bandeira do Panamá, o contrato foi assinado em águas brasileiras. Tanto assim o é que, no instrumento respectivo, “São Paulo” é indicado no campo ‘Local’”. 8 – E que “no período pré-contratual, a primeira demandada (MSC Cuisines S/A, atual denominação de MSC Crociere S/A) praticou atos que inequivocamente revelam a formalização da admissão em momento anterior à assinatura”. 9 – E que “É certo que a primeira demandada não tem domicílio no Brasil e que a segunda demandada (MSC Cruzeiros do Brasil Ltda.), domiciliada no Brasil, é pessoa jurídica distinta. Entretanto, elas expressamente reconhecem que pertencem ao mesmo grupo econômico”. 10 – Nesse contexto, o TRT reputou competente a Justiça do Trabalho brasileira para processar e julgar o presente feito, ao fundamento de que, desde o cancelamento da Súmula 207 do TST, passou a incidir, na hipótese, o disposto na Lei n. 7.064/82. 11 – Registrou ainda que “Não beneficia as demandadas a argumentação sobre a exigência, nos termos da Convenção Internacional do Trabalho Marítimo, de prévia exibição de certificado médico e de capacitação do candidato a tripulante. (TST – Ag: 10002802420175020374, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 28/04/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 30/04/2021)

Da mesma forma, importante julgado de relatoria do Ministro Douglas Alencar Rodrigues, o Recurso de Revista (RR-10285-19.2016.5.09.0001, julgado em 20/09/2019. No referido caso se concluiu que o contrato de trabalho mantido entre as partes – trabalhador nacional e empresa que explora cruzeiros marítimos – deveria ser regulado pela CLT, norma mais benéfica em relação à Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar e que foi incorporada ao ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto n. 99.165, de 12/03/1990, conforme trecho da ementa:

A motivação adotada pelo Regional está amparada na seguinte ordem de considerações: a) o trabalho em embarcações é regulado, em princípio, pela “lei do pavilhão” – lei do local da matrícula da embarcação (Código de Bustamante); b) entre as exceções à regra do pavilhão, construídas pela doutrina e jurisprudência, está a chamada “bandeira de favor”, aplicável quando não há vínculo entre o país em que matriculada a embarcação e o explorador da atividade (armador); c) no caso, situado o armador em Nassau, Bahamas, é inaplicável a legislação maltesa, cumprindo examinar o local da contratação e da prestação de serviços; d) a prova produzida revelou que a segunda reclamada possui sede em São Paulo e que a pré-contratação do reclamante foi feita no Brasil, tendo ele atuado, pelo menos em alguns meses do ano, em águas brasileiras; e) aplicável o art. 8º da Resolução Normativa n. 71/2006, do Conselho Nacional de

Imigração (MTE), segundo o qual “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.”; f) cancelada a Súmula 207 do TST, deve prevalecer a norma mais favorável, na forma do art. 3º, II, da Lei 7.064/82 (alterada pela Lei 11.962/2009); e g) a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (CNUDM) não contempla conteúdo material protetivo de direitos humanos e, portanto, não se sobrepõe à CLT.

O princípio do centro da gravidade, como forma de proteção aos direitos assegurados ao empregado, foi aplicado em diversas oportunidades pelo Tribunal Superior do Trabalho, *vide*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014 E DO NCPC – LEGISLAÇÃO APLICÁVEL – EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS – CRUZEIRO MARÍTIMO 1. A despeito de o art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro dispor que a regra geral de conexão se fixa pelo local em que se constitui a obrigação, em se tratando de obrigação trabalhista, a regra de conexão é fixada pelo local da prestação do serviço. Inteligência do art. 198 do Código de Bustamante. 2. Além disso, em decorrência do princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. 3. No caso em tela, é incontroverso que a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo a prestação de serviços ocorrido no Brasil e no exterior. 4. Identificado pelo acórdão regional que “a causa está intimamente conectada com o direito nacional, o que respalda a aplicação do princípio do centro de gravidade” (destaquei), impõe-se a aplicação da legislação nacional à hipótese. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO O processamento do Recurso de Revista, no ponto, somente seria possível mediante o revolvimento de fatos e provas (óbice da Súmula n. 126 do TST). DANOS MORAIS – JORNADA EXTENUANTE O único permissivo legal indicado é impertinente à controvérsia. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST – AIRR: 00001183220145020445, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 12/12/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: 14/12/2018)

RECURSO REGIDO PELO CPC/2015, PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 40/2016 DO TST E PELA LEI N. 13.467/2017. CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO FIRMADO NO BRASIL. TRABALHO A BORDO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS NO BRASIL E NO EXTERIOR. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. No caso dos autos, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT, pois a reclamante, brasileira, foi contratada no Brasil para prestar serviços a bordo de embarcação estrangeira, percorrendo tanto águas brasileiras quanto estrangeiras. Por outro lado, salienta-se que, com o cancelamento da Súmula n. 207 do TST pela Res. 181/2012, *DEJT* de 19, 20 e 23/4/2012, consolidou-se, neste Tribunal, o entendimento de que a Lei n. 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 art. 3º, inciso II, da Lei n. 7.064/82. Desse modo, não remanesce nenhum impedimento à aplicação da legislação do Brasil, naquilo que for mais favorável à reclamante. Acrescenta-se, que, embora o Direito Internacional entenda pela aplicação da “Lei do pavilhão” ao trabalho realizado preponderantemente em alto-mar, com a aplicação da legislação do país no qual está matriculada a embarcação, essa regra não é absoluta, comportando, pois, exceções. Com efeito, em decorrência do princípio do Centro de Gravidade (*most significant relationship*), é possível afastar a aplicação das regras de Direito Internacional Privado quando a relação laboral possuir vínculo consideravelmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada “válvula de escape”, que permite ao juiz decidir qual legislação deve ser aplicada ao caso concreto. Acrescenta-se que a aplicação da legislação brasileira aos empregados brasileiros, por ser mais benéfica a eles, não afronta o princípio da isonomia. A aplicação de distintos diplomas jurídicos a empregados brasileiros e outros trabalhadores estrangeiros não encerra discriminação entre nacionalidades, eis que fundada em aspectos objetivos da relação laboral – no caso, empregada contratada no Brasil para trabalhar também em águas nacionais – e não em critério subjetivo do trabalhador. Nesse contexto, diante das circunstâncias do caso concreto, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica e o princípio da norma mais favorável atraem a aplicação da legislação brasileira, tal como decidido pelo Regional. Precedentes da SBDI-1 e Turmas desta Corte Superior. Recurso de revista não conhecido. (TST – RR: 10004346820175020042, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 04/11/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: 06/11/2020).

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – LEI N. 13.467/2017 – COMPETÊNCIA – NAVIO COM BANDEIRA ITALIANA – PRINCÍPIO DO

CENTRO DA GRAVIDADE – REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS. A jurisprudência dessa Corte tem avançado no sentido de aplicar ao tema controvertido o princípio do centro de gravidade, de modo a afastar a incidência da lei do pavilhão, quando as tratativas, a contratação ou a maior parte da prestação de serviços aconteceram em território ou em águas nacionais, ainda que a prestação de serviços tenha se dado em embarcação de bandeira estrangeira, em águas internacionais. Precedentes. Tais precedentes, contudo, adotam como premissa a demonstração fática de que houve pré-contratação ou contratação dos trabalhadores no Brasil. Desse modo, é certo que, *in casu*, como a reclamante foi contratada no Brasil, inclusive com prestação de serviços em águas brasileiras, o enquadramento jurídico conferido ao tema encontra-se em consonância com os precedentes acima colacionados. Entretanto, a partir da moldura fática delineada pelo Tribunal de origem, é possível firmar essa premissa, porquanto o Tribunal, interpretando o conjunto probatório, concluiu haver evidências de que a contratação da reclamante tenha ocorrido no Brasil. Para se alcançar conclusão diversa daquela fixada pelo Tribunal Regional no tema suscitado seria necessário o revolvimento do acervo probatório dos autos, o que é inviável nos termos da Súmula n. 126 do TST. Agravo interno desprovido. (TST – Ag-AIRR: 0100541-75.2020.5.01.0264, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 25/10/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 27/10/2023)

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI N. 13.467/2017. CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO FIRMADO NO BRASIL. TRABALHO A BORDO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS NO BRASIL E NO EXTERIOR. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Trata-se o caso de saber qual a legislação aplicável ao contrato internacional de trabalho firmado no Brasil para trabalho a bordo de navio de cruzeiros marítimos no Brasil e no exterior. Consta do acórdão regional que a contratação do reclamante ocorreu no Brasil, tendo a prestação de serviços ocorrido em águas brasileiras e internacionais. A Lei n. 7.064/1982, em seu art. 3º, inciso II, determina: “II – a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria”. Ora, a aplicação da norma mais favorável é um corolário do princípio da proteção que, como princípio, por sua vez, se consubstancia em norma jurídica que deve obrigatoriamente ser aplicada. Assim, tendo em vista o dispositivo legal mencionado, entende-se que o princípio da proteção é regra legal, taxativa e imperativa. Por outro lado, é preciso dizer, desde logo, que, inicialmente, a Lei n. 7.064/1982 foi estabelecida para enfrentar questão específica de empresas de engenharia relativamente à arrematação de trabalhadores para trabalho no exterior, em local onde a legislação era bem menos fa-

vorável ao trabalhador. Posteriormente, em 2009, a Lei n. 11.962/2009, no seu art. 1º, generalizou a aplicação da Lei 7.064/1982 e das regras nela contidas, inclusive da aplicação da norma brasileira mais favorável, para todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. Sendo assim, não há dúvidas de que a Lei n. 7.064/1982 tem aplicação irrestrita aos contratos de trabalho aqui celebrados. Ressalta-se que, no caso dos autos, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT, pois a parte reclamante, brasileira, foi contratada no Brasil para prestar serviços no Brasil e no exterior. Com o cancelamento da Súmula n. 207 do TST pela Res. 181/2012, DEJT de 19, 20 e 23/4/2012, que dispunha que “a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço, e não por aquelas do local da contratação”, consolidou-se, neste Tribunal, o entendimento de que a Lei n. 7.064/1982 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 art. 3º, inciso II, da Lei n. 7.064/1982. Destaca-se que o conhecimento da legislação nacional é dever do julgador consubstanciado no brocardo “iura novit curia” e que a demonstração de que a legislação estrangeira não é menos favorável que a brasileira, o que não obstará sua aplicação, é fato impeditivo da pretensão inicial, cujo ônus é do empregador, nos exatos termos dos artigos 818 da CLT e 373, inciso II, do CPC. No caso destes autos, não se tem notícia de que o empregador tenha se desincumbido de demonstrar tal fato, o que, por si só, já é suficiente para a aplicação do direito brasileiro. Sob outro enfoque, em caso de não demonstração nos autos do cotejo entre o direito brasileiro e outra norma estrangeira, é possível também o provimento jurisdicional genérico que possibilita à liquidação, a encargo das partes, especificar os direitos e provar qual a legislação é a mais benéfica ao empregado. Assim, repita-se, não remanesce nenhum impedimento à aplicação da legislação do Brasil, naquilo que for mais favorável à parte reclamante. Sob essa mesma ótica, embora o Direito Internacional entenda pela aplicação da “Lei do Pavilhão” (Convenção de Direito Internacional em vigor no Brasil desde a promulgação do Decreto n. 18.871/29) ao trabalho realizado preponderantemente em alto-mar, com a aplicação da legislação do país no qual está matriculada a embarcação, essa regra não é absoluta, podendo ser excepcionada quando se verifica, das circunstâncias do caso concreto, que determinada relação de trabalho mais se adequa a outro ordenamento jurídico. Essa ressalva tem por fundamento a observância do princípio do “Centro de Gravidade” (*most significant relationship*), tornando possível se afastar a aplicação das regras de Direito Internacional Privado quando a relação laboral possuir vínculo consideravelmente mais forte com outro ordena-

mento jurídico. Trata-se da denominada “válvula de escape”, que permite ao juiz decidir qual legislação deve ser aplicada, consideradas as peculiaridades do caso posto a julgamento, tais como local de recrutamento da mão de obra, local da contratação, prestação ou não de serviço também em águas nacionais, entre outras. Precedentes. Acrescenta-se que a aplicação da legislação brasileira aos empregados brasileiros, por ser mais benéfica a eles, não afronta o princípio da isonomia. A aplicação de distintos diplomas jurídicos a empregados brasileiros e outros trabalhadores estrangeiros não encerra discriminação entre nacionalidades, visto que fundada em aspectos objetivos da relação laboral – no caso, empregado contratado no Brasil para trabalhar também em águas nacionais –, e não em critérios subjetivos do trabalhador. Nesse contexto, diante das circunstâncias do caso concreto, os princípios do centro de gravidade da relação jurídica e da norma mais favorável atraem a aplicação da legislação brasileira, tal como decidido pelo Regional. Matéria já absolutamente pacificada por esta Subseção I Especializada em Dissídios Individuais que, em sessão completa, pelo placar de 9 x 5, no julgamento do Processo E-ED-RR-15-72.2019.5.13.0015, assim decidiu. Embargos conhecidos e providos. (TST – E-RR: 1001843-40.2016.5.02.0034, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 22/02/2024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 01/03/2024)

Todavia, em 2022, o TST passou a ter entendimentos alterando a referida interpretação com base no princípio da igualdade, posicionando o princípio do centro da gravidade como um princípio de aplicação subsidiária. Levou-se em consideração a Convenção do Trabalho Marítimo – Maritime Labor Convention, o Tema 210 do STF, a BR do Mar, com a prevalência de convenções internacionais.

Nesta senda, menciona-se:

[...] 4. ...argumentos que justificam a aplicação da legislação estrangeira, ...:

I – a decisão do Supremo Tribunal Federal no tema 210 da Tabela de Repercussão Geral (RE – 636.331, relator Min. Gilmar Mendes, Pleno, *DEJT* 13/11/2017), interpretando antinomias de normas e tratados internacionais em face da legislação ordinária interna (Código de Defesa do Consumidor), para o caso de transporte internacional, decidiu, com apoio no art. 178 da Constituição Federal, que as convenções internacionais específicas sobre a matéria têm caráter de norma supralegal de sobre direito, conferindo-lhes predominância hierárquica;

II – o princípio da igualdade no aspecto de que as normas jurídicas não devem, de regra, conhecer distinções em relação aos destinatários. ... ;

III – o fato de que, no direito internacional, considera-se que *o navio é um bem móvel sui generis*, na medida em que a ele se aplicam alguns institutos próprios aos bens imóveis e as formalidades de registro e aquisição, assim, uma vez registrados, passa a fazer parte do território da nação da Bandeira do navio, justificando-se, ainda mais, a aplicação da legislação da Bandeira;

IV – o direito internacional do trabalho contempla o princípio da autonomia da vontade. ...

V – o princípio do centro da gravidade do contrato de trabalho (most significant relationship) é um critério subsidiário, (RR-1001602-25.2016.5.02.0080, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 24/06/2022).

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2017 . 1. EMPREGADA EM EMPRESA DE CRUZEIROS MARÍTIMOS . CONTRATAÇÃO EM TERRITÓRIO NACIONAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA COSTA BRASILEIRA E EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. EMBARCAÇÃO COM BANDEIRA ESTRANGEIRA. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos.

II . No que se refere à legislação aplicável à contratação de pessoal para trabalhar em navios de bandeira internacional, consta da decisão ora agravada que, entende-se que, independentemente do local da contratação ou do país no qual se executam os serviços, é inafastável a regra geral de que a ativação envolvendo tripulante de embarcação é regida pela lei do pavilhão ou da bandeira, e não pela legislação brasileira.

III. Com efeito, ao trabalho executado em embarcações, por não se fixar em um único local, visto que é inerente à atividade marítima a movimentação constante, deve-se aplicar a lei da bandeira, nos termos dos art. 274, 279 e 281, Código de Bustamante. IV . De fato, independentemente de ser cruzeiro marítimo ou transporte aéreo, o certo que é o art. 178 da CF/1988 expressamente remete a ordenação jurídica aos acordos internacionais. V. Entender de forma diversa é inviabilizar empreendimentos dessa espécie, pois a bordo de embarcações de cruzeiros há empregados de diversas nacionalidades. Aplicar a legislação do país de cada um deles seria inviável. Tal situação poderia resultar em clara disparidade no tratamento dos tripulantes, pois para a mesma forma de prestação de serviços teríamos a aplicação de legislações diversas, umas com mais benefícios do que outras. VI. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (TST – Ag-RR: 0010025-40.2018.5.15.0118, Relator: Alexan-

dre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 05/09/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 11/09/2023)

Por fim, em setembro de 2023, ocorreu a uniformização de jurisprudência, que entendeu que o princípio do centro da gravidade, interpretado de forma isonômica ao princípio da norma mais favorável, deveria prevalecer.

Em sua composição plena, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas do TST, julgou oito processos envolvendo o tema, que vinha sendo objeto de entendimentos divergentes entre as turmas, pacificando em 21/09/2023, que a contratação de trabalhadores nacionais em percursos mistos, em águas nacionais e internacionais, deve seguir a legislação do Brasil de proteção ao trabalho, naquilo que for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. Prevaleceu no julgamento o voto do ministro Cláudio Brandão, relator de um dos casos:

21/09/2023

Subseção I Especializada em Dissídios Individuais deste Tribunal Superior ao julgar

E-ED-RR – 15-72.2019.5.13.0015 (Relator Designado Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, pendente de publicação)

Entendimento: aplicação da legislação brasileira aos brasileiros contratados em território nacional para trabalho em cruzeiros marítimos.

Prevalência do princípio do Centro de Gravidade (*most significant relationship*)

Afastando a aplicação das regras de Direito Internacional Privado quando a relação laboral possuir vínculo consideravelmente mais forte com outro ordenamento jurídico.

Assim, entende-se que restou firmado um paradigma interpretativo⁴ acerca da norma que deve ser aplicada, considerando os princípios constitucionais afetos ao trabalhador.

Destaca-se ainda sobre a competência para julgar esses casos, de acordo com a legislação trabalhista (arts. 651, 652, CLT), os trabalhadores, munidos da sua autonomia da vontade, poderiam ainda fazer acordos coletivos, elegendo inclusive o foro arbitral. A solução de dissídios trabalhistas, se isso for escolhi-

4. SHAW. Malcolm N. International Law. 15ª ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2003, p. 107-115.

do pelo trabalhador marítimo e qualquer outro pela reforma trabalhista, pode inclusive ser no foro arbitral.

A autonomia da vontade prevista no art. 444 da CLT, deve caminhar entrelaçada aos princípios basilares do Direito do Trabalho, assegurando, entre outros, a proteção ao trabalhador e a dignidade humana. Portanto, o poder em negociar não pode comprometer direitos fundamentais e irrenunciáveis, nem resultar em situações de exploração laboral.

V. CONCLUSÃO

Considerando que o objetivo central do artigo é a problemática subjacente à definição da legislação trabalhista que deverá incidir nos tripulantes, trabalhadores marítimos brasileiros, quando prestam serviço em embarcação estrangeira de turismo, inicialmente foi apresentado o conceito de tripulação ou equipagem, como o conjunto de pessoas empregadas a serviço do navio e embarcadas mediante um contrato de trabalho.

Quanto a incidência da legislação trabalhista, destacou-se que, em regra, se aplica a lei trabalhista da bandeira do navio, ou seja, a lei do pavilhão, que sujeita os trabalhadores às leis do país em que o navio foi registrado, com base no Convenção de Direito Internacional Privado de Havana (Código de Bustamante), incorporada pelo Decreto nº 18.871/29.

Explicou-se que devido ao princípio da unicidade de bandeira, estabelecido pela Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, os navios devam navegar sob a bandeira de um só Estado, concedida através de um elo entre o Estado soberano e a embarcação. Ainda, que todo Estado deve estabelecer os requisitos necessários para a atribuição da sua nacionalidade aos navios. Desta forma, o Brasil segue o princípio da unicidade de bandeira e adota o critério misto para concessão da nacionalidade brasileira do navio, exigindo serem necessariamente brasileiros o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação.

Enfatizou-se que a utilização de bandeira de conveniência ou registros abertos é interpretada pela justiça do trabalho de maneira sólida, como sendo fraude contra à legislação brasileira, razão pela qual pode ser afastada à aplicação da lei do pavilhão quando se constata que a bandeira não reflete a realidade de seu proprietário.

Em seguida, analisou-se a aplicação do princípio do centro da gravidade, como forma de proteção aos direitos assegurados ao empregado, afastando a aplicação da lei do pavilhão à tripulante brasileiro.

Em setembro de 2023, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais deste Tribunal Superior do Trabalho uniformizou o entendimento de que deve ser aplicada a legislação brasileira aos brasileiros contratados em território nacional para trabalho em cruzeiros marítimos.

Em sua composição plena, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), pacificou o entendimento de que a contratação de trabalhadores nacionais em percursos mistos, em águas nacionais e internacionais, deve seguir a legislação do Brasil de proteção ao trabalho, naquilo que for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. Entendimento em observância ao princípio do Centro de Gravidade (*most significant relationship*), afastando a aplicação das regras de Direito Internacional Privado quando a relação laboral possuir vínculo consideravelmente mais forte com outro ordenamento jurídico.

De acordo com o entendimento do TST uniformizado em setembro de 2023, haverá tanto a competência da Justiça do Trabalho como a incidência da legislação brasileira. Então, foram dois entendimentos ratificados na uniformidade de jurisprudência, competência da Justiça do Trabalho *versus* legislação aplicável.

A presença de múltiplos dispositivos legais internacionais e nacionais reflete a complexidade e importância do tema. Desta forma, o princípio do centro da gravidade deve ser interpretado com cautela e diante das análises fáticas de cada caso, para não se estabelecer como uma regra demasiadamente aberta de conexão no âmbito do Direito Internacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAMPOS, Ingrid Zanella Andrade. *Direito Marítimo Sistematizado*. Curitiba, Juruá, 2017.
- GOMES, Luiz Flávio; VIGO, Luis Rodolfo. *Do Estado de direito constitucional e transconstitucional: riscos e precauções* (navegando pelas ondas evolutivas do Estado e da justiça. São Paulo: Premier Máxima, 2008.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Conflitos de leis do trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1979.
- SHAW, Malcolm N. *International Law*. 15. ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.