



ACÓRDÃO
7ª Turma
GMAAB/GP/dao

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA EMPRESA RÉ. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. IMPUGNAÇÃO GENÉRICA AOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO DENEGATÓRIA DO RECURSO DE REVISTA.

1. O princípio da dialeticidade recursal impõe à parte o ônus de demonstrar o desacerto da decisão agravada, mediante impugnação específica do fundamento adotado.

2. Impugnação genérica, ou seja, que não evidencia minimamente a incorreção do óbice processual imposto ao seguimento do recurso não atende ao aludido princípio. Exegese da Súmula 422, I, desta Corte.

3. No caso, a Presidência do Tribunal Regional negou seguimento ao recurso de revista em relação aos temas em exame com amparo nas Súmulas 126, 296, 297 e 337, I, desta Corte e, ainda, sob o fundamento de inobservância do art. 896, "a", da CLT. Na minuta de agravo de instrumento, a ré se limitou a afirmar que "*foi amplamente demonstrado o preenchimento dos requisitos legais quanto aos temas em baila quando da propositura do recurso próprio*".

4. Constatada a impugnação genérica, inviável é o processamento do recurso. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido.**

PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. EMPREGADO CONTRATADO PARA TRABALHAR NO EXTERIOR. TEORIA DO CONGLOBAMENTO MITIGADO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.

1. A causa versa sobre a prescrição aplicável em relação a trabalhador que fora contratado no Brasil para a prestação de serviços no exterior.

2. Trata-se de empregado que fora contratado em 09/05/2013 em Belo Horizonte por empresa brasileira para prestar serviços diretamente em continente africano (Guiné Equatorial) e que fora dispensado em **21/02/2015**, mas que ajuizou a ação trabalhista apenas em **07/06/2017**.

3. O col. Tribunal Regional, após registrar que o art. 89 do Ordenamento Geral do Trabalho de Guiné Equatorial, local da prestação de serviços, prevê o prazo prescricional de 3 (três) anos para a propositura da ação, rejeitou a prejudicial de prescrição, afastando a aplicação do prazo bienal descrito pelo art. 7º, XXIX, da CR.

4. Esta Corte Superior, após o cancelamento da Súmula 207/TST, e amparada na Teoria do Conglobamento Mitigado consagrado pelo art. 3º, II, da 7.064/82, tem assegurado ao empregado contratado no país para trabalhar no exterior a aplicação da legislação mais favorável, por instituto, considerando-se o conjunto de norma em relação a cada matéria.

5. Registre-se que, com a vigência da Lei 11.962/2009, a Lei 7.064/82 sofreu alteração em seu art. 1º, passando a contemplar todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos para prestar serviços no exterior, não sendo mais restrita às empresas de engenharia.

6. Nesses termos, e uma vez adotada a legislação da prestação de serviços quanto ao prazo prescricional trienal (mais benéfico ao empregado), o Tribunal Regional decidiu em conformidade com o entendimento firmado no âmbito desta Corte. Ausência de transcendência da causa sob quaisquer dos indicadores do art. 896-A, § 1º, da CLT. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido.**

CONFLITO DA LEGISLAÇÃO NO ESPAÇO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR. NORMA MAIS FAVORÁVEL. ÔNUS DA PROVA. AUSÊNCIA DE TRANSFERÊNCIA.

1. De início, esclarece-se que a tentativa da Ré em ser aplicado o art. 14 da Lei 7.064/82, dispositivo inserto no “*Capítulo III – Da Contratação por Empresa Estrangeira*”, se revela imprópria, na medida em que não guarda nenhuma correlação com a situação em debate – empregado contratado por **empresa brasileira** para prestação de serviços no exterior, circunstância que inviabiliza o reconhecimento da transcendência.

2. Quanto à distribuição do ônus da prova em relação à norma mais favorável a ser aplicada, esta Corte Superior já se manifestou no sentido de 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*” (E-RRAg-1340-27.2018.5.07.0034, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 08/03/2024).

3. A decisão regional se alinha ao entendimento firmado no âmbito desta Corte Superior. Ausência de transcendência da causa sob quaisquer dos indicadores do art. 896-A, § 1º, da CLT. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido.**

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DEDUÇÃO DO FGTS E DA INDENIZAÇÃO DE 40%. PARCELAS COM IDÊNTICA NATUREZA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.

1. A causa versa sobre a possibilidade de serem deduzidos da condenação ao pagamento do FGTS acrescido da indenização de 40% os valores já pagos pela ré no ato da rescisão contratual a título de “*antigüedad (FGTS)*” e “*indenizacion (multa 40% FGTS)*”.

2. O col. Tribunal Regional manteve a determinação de dedução, ao fundamento de que as parcelas pagas no ato da rescisão ostentam natureza semelhante ao do FGTS e da respectiva indenização.

3. Esta Corte Superior autoriza a dedução de parcelas pagas sob idênticos títulos ou natureza, sob pena de se promover o enriquecimento sem causa do empregado, nos termos do art. 884 do CC. Precedentes.

4. Decisão regional alinhada à jurisprudência da Corte. Ausência de transcendência da causa sob quaisquer dos indicadores do art. 896-A, § 1º, da CLT. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido.**

PAGAMENTO EM MOEDA ESTRANGEIRA. ART. 5º DA LEI 7.062/82. REDUÇÃO SALARIAL PELA VARIAÇÃO CAMBIAL. MATÉRIA FÁTICA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.

1. Controverte-se nos autos a possibilidade de o empregado, contratado no Brasil para trabalhar no exterior, receber o pagamento da remuneração em moeda estrangeira e, ainda, a ocorrência de redução salarial resultante de eventual falta de conversão cambial.

2. O col. Tribunal Regional, após explicitar que o art. 5º da lei 7.062/82 autoriza o pagamento da remuneração em moeda estrangeira ao trabalhador contratado para trabalhar no exterior, concluiu com base na valoração do contrato de trabalho e dos extratos bancários juntados pela inexistência de redução salarial.

3. Registrou que o autor “*foi contratado para receber parte da remuneração em moeda local e parte depositada em conta corrente no Brasil*”; que, “*à época da contratação, a remuneração correspondia a R\$4.878,13, equivalente a 1.234.439 Francos, sendo que, ao tempo da rescisão contratual o mesmo montante da moeda estrangeira equivalia a R\$5.538,30, o que também não foi objeto de insurgência*”; que o autor “*não se insurgiu contra a declaração da r. sentença, que percebeu mês a mês diferentes parcelas salariais*”, algumas dessas decorrentes de “*taxas cambiais ou parcelas adicionais pagas*”; que o autor não se desvencilhou do encargo de comprovar “*que os valores transferidos mês a mês relativamente ao salário base percebido teriam sofrido redução pela variação cambial, considerando a taxa no ato da contratação*”.

4. No contexto em que solucionada a lide e tendo em vista a alegação do autor que os extratos bancários e a prova testemunhal evidenciam a redução salarial, pretensão que denota a necessidade de revisão de fatos e provas (Súmula 126/TST), inviável é o processamento do recurso. A causa não

apresenta transcendência sob quaisquer dos indicadores descritos pelo art. 896-A, § 1º, da CLT. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-AIRR - 10787-65.2017.5.03.0008, em que são Agravante(s) e Agravado (s) S ARG S.A. e VALDINEI ROLDAO DOS SANTOS.

Trata-se de agravos de instrumentos interpostos pelo Autor e pela Ré contra a decisão da Presidência do Tribunal Regional, que negou seguimento aos recursos de revista.

Contraminuta e contrarrazões apresentadas.

Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA EMPRESA RÉ.
ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017.

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

2. MÉRITO

A Presidência do Tribunal Regional negou seguimento ao recursos de revista, nos seguintes termos:

Recurso de: A.R.G. S.A.
PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS
PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS
DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Recurso / Transcendência.
Nos termos do art. 896-A, § 6º da CLT, não compete aos Tribunais Regionais, mas exclusivamente ao TST, examinar se a causa oferece transcendência em relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.
DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Jurisdição e Competência / **Competência.**
Prescrição.
DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Processo e Procedimento / Provas / Ônus da Prova.
DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Processo Coletivo / Ação Civil Pública / Competência Territorial.
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / **Adicional / Adicional de Transferência.**
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / **Adicional / Adicional de Insalubridade.**
Examinados os fundamentos do acórdão, constato que o recurso, em seus temas e desdobramentos, não demonstra divergência jurisprudencial válida e específica, nem contrariedade com Súmula de jurisprudência uniforme do TST ou Súmula Vinculante do STF, tampouco violação literal e direta de qualquer dispositivo de lei federal e/ou da Constituição da República, como exigem as alíneas "a" e "c" do art. 896 da CLT.
Quanto à **legislação aplicável**, inviável o seguimento do recurso, diante da conclusão da Turma no sentido de que:
Desta forma, em sendo aplicável a lei brasileira, a comprovação de que a norma estrangeira do local da prestação dos serviços era mais benéfica ao Reclamante - fato modificativo do direito - era ônus da Reclamada, nos termos do artigo 818 da CLT e 373, I, do CPC, do qual não se desvencilhou.
Assim, a Lei Federal supracitada excepciona o Decreto n. 18.871/1929 (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana). E, ainda que assim não se considere, pelo princípio da norma mais favorável, o conflito entre a Lei 7.064/82 e o Decreto n. 18.871/1929 seria resolvido pela legislação local, nos termos já supracitados, à mingua de provas que a legislação alienígena é mais favorável ao

Reclamante.

Relevante, ainda, que a Súmula 207 do col. TST prevendo aplicação da lei vigente no país da prestação dos serviços foi cancelada, o que ratifica o entendimento adotado.

No que se refere à prescrição, extrai-se do acórdão recorrido:

Assim, a ampliação de direitos sociais é plenamente aceita pelo direito pátrio, não havendo óbice para acolhimento da norma mais favorável relativa ao prazo prescricional para o ajuizamento da ação. Portanto, acolhe-se a prescrição trienal para ajuizamento da ação, por mais benéfica."

Incólume, portanto, o art. 7º, XXIX, da CR, diante do teor de decidir acima registrado.

As teses adotadas pela Turma, quanto aos temas elencados, traduzem, no seu entender, a melhor aplicação que se pode dar aos dispositivos legais pertinentes, especialmente a Lei 7064/82, o que torna inviável o processamento da revista, além de impedir o seu seguimento por supostas lesões à legislação ordinária.

O acórdão recorrido está lastreado em provas. Incabível, portanto, o recurso de revista para reexame de fatos e provas, nos termos da **Súmula 126 do TST**.

A questão relacionada à **OJ 113 da SDI-1 do TST** não foi abordada na decisão recorrida, o que torna preclusa a oportunidade de se insurgir contra o tema, aplicando-se ao caso o entendimento sedimentado na Súmula 297 do TST.

E quanto ao **adicional de insalubridade**, registro que a OJ 278 da SDI-1 do TST não subscreve exegese antagônica à sufragada no acórdão revisando.

São inespecíficos os arestos válidos colacionados acerca da competência territorial, tendo em vista que as premissas fáticas neles contidas não coincidem integralmente com aquelas contempladas na fundamentação da decisão hostilizada. Também são inespecíficos os arestos válidos colacionados quanto ao adicional de insalubridade, porque não abordam as mesmas premissas aqui salientadas pela Turma julgadora, notadamente no que tange ao seguinte: a situação dos autos, em que se apura insalubridade e periculosidade em local de trabalho no exterior, constitui a mesma dos casos em que o labor é prestado no Brasil, mas o local de trabalho está desativado. (**Súmula 296 do TST**).

Não são aptos ao confronto de teses os arestos colacionados carentes de indicação de fonte oficial ou repositório autorizado em que foram publicados (**Súmula 337, I, do TST e § 8º do art. 896 da CLT**).

Os arestos trazidos à colação, provenientes de Turma do TST, deste Tribunal ou de qualquer órgão não mencionado na alínea "a" do **art. 896 da CLT** não se prestam ao confronto de teses.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista. (destaquei)

Na minuta de agravo de instrumento (págs. 1091/1100), insiste na viabilidade do recurso de revista em relação aos temas "prescrição", "legislação aplicável", "competência territorial", "adicional de transferência" e "adicional de insalubridade".

Ao exame.

2.1. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. IMPUGNAÇÃO GENÉRICA AOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO DENEGATÓRIA

O princípio da dialeticidade recursal impõe à parte o ônus de demonstrar o desacerto da decisão agravada, mediante impugnação específica do fundamento adotado.

Impugnação genérica, ou seja, que não evidencia minimamente a incorreção do óbice processual imposto ao seguimento do recurso não atende ao aludido princípio, conforme exegese da Súmula 422, I, desta Corte, verbis:

RECURSO. FUNDAMENTO AUSENTE OU DEFICIENTE. NÃO CONHECIMENTO.

I – Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida.

No caso, conforme decisão anteriormente reproduzida, a Presidência do Tribunal Regional negou seguimento ao recurso de revista em relação aos temas em exame, com amparo nas Súmulas 126, 296, 297 e 337, I, desta Corte e, ainda, sob o fundamento de inobservância do art. 896, "a", da CLT.

Na minuta de agravo de instrumento (pág. 1099), a Ré se limita a afirmar que "ocorre que foi amplamente demonstrado o preenchimento dos requisitos legais quanto aos temas em baila quando da propositura do recurso próprio".

Diante dessa impugnação genérica, inviável o processamento do recurso.

Nego provimento.

2.2. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA

Considerando que o acórdão do Tribunal Regional foi publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, o recurso de revista submete-se ao crivo da transcendência, que deve ser analisada de ofício e previamente, independentemente de alegação pela parte.

O art. 896-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, com vigência a partir de 11/11/2017, estabelece em seu § 1º, como indicadores de transcendência: I - econômica, o elevado valor da causa; II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal; III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado; IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

No tocante à **transcendência econômica**, a c. 7ª Turma desta Corte, à qual integra este Relator, estabeleceu como referência, para o recurso da empresa, os valores fixados no art. 496, § 3º, do CPC/15, considerando o âmbito de atuação.

Dessa forma, diante do valor total da condenação (R\$ 100.000,00), não se verifica a transcendência econômica.

Também não há **transcendência social**, uma vez que o recurso foi interposto pelo empregador.

Quanto à **transcendência política ou jurídica**, procedo ao exame:

2.2.1. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. EMPREGADO CONTRATADO PARA TRABALHAR NO EXTERIOR. TEORIA DO CONGLOBAMENTO MITIGADO

Assim decidiu o col. Tribunal Regional:

Pela inicial, o Reclamante declinou que o contrato de trabalho perdurou de 09/05/2013 a 21/02/2015, considerando a projeção do aviso prévio (ID. 9afe881). Considerou que a lei do local da prestação de serviços previa a prescrição no prazo de 3 anos (artigo 89 do Ordenamento Geral do Trabalho de Guiné Equatorial).

Portanto, ajuizada a ação em 07/06/2017, é incontroverso o decurso de mais de 2 anos entre o término do contrato de trabalho e o ajuizamento da ação. Considerando o teor das razões recursais, é igualmente incontroverso que a legislação vigente na República da Guiné Equatorial prevê prazo prescricional de 3 anos para a propositura da ação e deve ser observado, in verbis: "Art. 89. Prescripción. (1) Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado un plazo especial, prescribirán a los tres años de su terminación. En el caso de las acciones para reclamar la indemnización por accidente o enfermedad profesionales, los tres años se contarán desde la fecha del accidente o el inicio de la enfermedad." (destaque acrescido, Ley num. 2/1990, de 4 de enero de 1990, sobre ordenamiento general del trabajo, ID. 4733006 - Pág. 33) Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: EMILIA LIMA FACCHINI:30835182 Num. 91821ba - Pág. 6 Neste sentido, o artigo 3º, II, da Lei 7.064/82, prevê a teoria do conglobamento mitigado, adotando-se a legislação mais favorável relativamente a cada matéria, in verbis: "H - 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." Nem se diga que a norma infralegal não poderia alterar a previsão constitucional de prazo prescricional 2 anos para propositura da ação, contado da extinção do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX), eis que a matéria é objeto, inclusive, de elastecimento pelas Leis Trabalhistas Federais, como artigo 11, §3º, prevendo a possibilidade de interrupção da prescrição.

Assim, a ampliação de direitos sociais é plenamente aceita pelo direito pátrio, não havendo óbice para acolhimento da norma mais favorável relativa ao prazo prescricional para o ajuizamento da ação.

Portanto, acolhe-se a prescrição trienal para ajuizamento da ação, por mais benéfica.

Nas razões recursais, a Ré sustenta, em síntese, que ajuizada a presente demanda em 02/06/2017, mais de dois anos da extinção do contrato de trabalho, resulta prescrita a pretensão, nos termos do art. 7º, XXIX, da CR.

A causa versa sobre a prescrição aplicável em relação a trabalhador que fora contratado no Brasil para a prestação de serviços no exterior

Trata-se de empregado que fora contratado em 09/05/2013 em Belo Horizonte por empresa brasileira para prestar serviços diretamente em continente africano (Guiné Equatorial) e que fora dispensado em 21/02/2015 (considerando a projeção do aviso prévio), **mas que ajuizou a ação trabalhista apenas em 07/06/2017.**

O col. Tribunal Regional, após registrar que o art. 89 do Ordenamento Geral do Trabalho de Guiné Equatorial, local da prestação de serviços, prevê o prazo prescricional de 3 (três) anos para a propositura da ação, rejeitou a prejudicial de prescrição, afastando a aplicação do prazo biennial descrito pelo art. 7º, XXIX, da CR.

O art. 3º, II, da Lei 7.064/82 estabelece que:

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Esta Corte Superior, após o cancelamento da Súmula 207/TST, e amparada na Teoria do Conglobamento Mitigado consagrado pelo art. 3º, II, da referida lei, tem assegurado ao empregado contratado no país para trabalhar no exterior a aplicação da legislação mais favorável, por instituto, considerando-se o conjunto de norma em relação a cada matéria.

Registre-se que, com a vigência da Lei 11.962/2009, a Lei 7.064/82 sofreu alteração em seu art. 1º, passando a contemplar todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos para prestar serviços no exterior, não sendo mais restrita às empresas de engenharia.

Nesses termos, e uma vez adotada a legislação da prestação de serviços quanto ao prazo prescricional trienal (mais benéfico ao empregado), o Tribunal Regional decidiu em conformidade com o entendimento firmado no âmbito desta Corte.

Sobre a aplicação da Teoria do Conglobamento Mitigado em relação ao trabalhador que é contratado para a prestação de serviços no exterior, cito os seguintes precedentes:

"EMBARGOS DE DIVERGÊNCIA. RECURSO DE REVISTA. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA AO EMPREGADO BRASILEIRO CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇOS EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. TEORIA DO CENTRO DE GRAVIDADE. EMBARGOS PROVIDOS. I. No caso concreto, a 4ª Turma desta Corte Superior conheceu do recurso de revista interposto pelos reclamados, por violação do art. 178 da CRFB, e, no mérito, deu provimento ao apelo para, reformando o acórdão regional, afastar a aplicação da legislação trabalhista nacional ao empregado brasileiro contratado no Brasil para prestar serviços em cruzeiro marítimo em águas nacionais e internacionais e, consequentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista. No aresto carreado, por sua vez, consubstanciado no ARR-11800-08.2016.5.09.0028, oriundo da 6ª Turma do TST, adotou-se tese diametralmente oposta à fixada pela Turma Julgadora ao registrar que, na hipótese de trabalhador brasileiro contratado no País para trabalhar em navio estrangeiro em percurso em águas nacionais e internacionais "aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira". Assim, constata-se que a parte logra demonstrar divergência jurisprudencial válida em relação ao tema, pressuposto de admissibilidade inerente aos embargos de divergência previsto no art. 894, II, da CLT. II. Acerca da eficácia espacial das normas trabalhistas, entende-se, de modo geral, que a Convenção de Direito Internacional de Havana (Código de Bustamante), ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 18.871/29, deve ser a base legal para reger contrato de trabalho nas hipóteses de prestação de labor em alto mar. Esse regramento cuida de princípio fulcral do Direito Internacional Marítimo denominado lei do pavilhão ou lei da bandeira do navio (arts. 198 e 274 a 294, do Decreto 18.871/29) para solução de conflitos, ou seja, aplicar-se-á, nesses casos, a lei referente ao local em que a embarcação foi regularmente registrada. Todavia, em contraste com o Código de Bustamante, temos a Lei 11.962/2009, que alterou a o art. 1º da Lei 7.064/82 (dispõe sobre trabalhadores contratados no Brasil e transferidos para prestar serviços em outro país), ampliando sua abrangência para todos os trabalhadores, e não somente para os da área de construção civil, anteriormente previsto. A atual redação da Lei 7.064/82 faculta aos trabalhadores contratados no Brasil, que laboram aqui e passam a trabalhar no exterior, a aplicação da lei trabalhista brasileira, quando mais favorável do que a legislação estrangeira. Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho, mediante a nova previsão legal, cancelou a sua Súmula nº 207, pela Resolução 181/2012, cujo teor enaltece o proêmio *lex loc executionis*, ou seja, o critério territorial, previsto no art. 198 do Código de Bustamante, para solução de eventual embate de jurisdição no espaço. **Pela ótica da Lei 7.064/82, privilegia-se a legislação nacional, pois escora-se na teoria do centro de gravidade, most significant relationship, segundo a qual as normas de Direito Internacional Privado não se aplicam quando a relação jurídica de trabalho se conecta de forma fática e substancial ao ordenamento jurídico mais favorável da abrangência espacial em que se desenvolve a relação de trabalho, indicado pelo próprio empregado.** Formou-se, então, o conflito aparente de normas no espaço para reger a relação de trabalho descrita nos autos. III. Ao examinar o tema, esta Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, em sua composição plena, no julgamento do E-ED-RR-15-72.2019.5.13.0015, fixou o entendimento de que, na hipótese de empregado contratado no Brasil para prestar serviços a bordo de navio estrangeiro em águas nacionais e internacionais, incide a lei brasileira quando esta for mais benéfica ao trabalhador no conjunto de normas em relação a cada matéria, em consonância com o art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82. Consignou que, a despeito da "Lei do Pavilhão ou Bandeira", prevista no Código de Bustamante, esta comporta exceção à luz do princípio do centro de gravidade, segundo o qual as regras de direito internacional privado deixam de ser aplicadas em prol das normas locais de direito material nas circunstâncias em que se verificar que estas possuem "ligação mais forte com os fatos e a relação jurídica em análise", de modo que, uma vez afastada a lei do pavilhão, restaria aplicável a regra geral contida na Lei nº 7.064/1982. Acrescentou que, a prevalência da norma internacional "menos favorável" ao invés da norma brasileira "mais favorável" implicaria em subversão ao disposto no art. 19, item 8, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho - OIT, norma vigente no Brasil. Pontuou que o caso em discussão não se amolda ao art. 178 da CRFB e ao Tema nº 210 da Gestão por Temas da Repercussão Geral. IV. Assim, considerando o teor da tese jurídica acima transcrita, verifica-se que a Turma Julgadora, ao afastar a aplicação da legislação trabalhista nacional, proferiu acórdão em desconformidade com o entendimento pacificado por esta SBDI-1/TST. Nesse contexto, impõe-se o conhecimento e provimento dos embargos de divergência para: (1) **reestabelecer o acórdão regional na fração em que, à luz do princípio da norma mais favorável e do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/1982, determinou a aplicação da legislação trabalhista brasileira, com as pretensões daí decorrentes;** (2) determinar o retorno dos autos a Turma de origem, a fim de que examine a

pretensão deduzida pelo reclamante no agravo de instrumento, tido por prejudicado em razão do provimento da revista dos reclamados. V. Embargos conhecidos e providos, com ressalva pessoal de entendimento do Relator quanto à matéria de fundo" (E-RR-11577-21.2016.5.09.0007, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 07/06/2024).

TERÇO CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. TEORIA DO CONGLOBAMENTO MITIGADO. CANCELAMENTO DA SÚMULA Nº 207 DO TST. Pela Teoria do Conglobamento Mitigado assegura-se ao empregado a aplicação da norma mais favorável, por instituto, considerando-se o conjunto de normas em relação a cada matéria. A Lei nº 11.962/2009 (DOU 06.07.2009), ao alterar o texto do artigo 1º da Lei nº 7.064/82, estendeu a todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior tal aplicação. A garantia abrange não somente os dispositivos concernentes à transferência e retorno para o Brasil, mas também o próprio universo normativo que regula o contrato durante o período de permanência do empregado no exterior. Assim, assegura-se ao trabalhador brasileiro contratado para prestar serviços no exterior a possibilidade de aplicação da legislação pátria " quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria " (inciso II do artigo 3º da Lei nº 7.064/82). Esse panorama jurídico motivou, inclusive, o cancelamento da Súmula nº 207 desta Corte. Afinal, a possibilidade de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador se contrapõe à rigidez do princípio da territorialidade, antes consagrado na jurisprudência deste Tribunal. Na hipótese dos autos, foi restabelecida a sentença que concluiu ser a legislação pátria mais benéfica ao autor. Precedentes desta Corte. Decisão agravada que não merece reforma. Agravo conhecido e não provido. ... (RR-194000-45.2009.5.10.0013, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 06/12/2019).

EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR NO EXTERIOR. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. SOMENTE ESTE TEMA É ANTERIOR À LEI Nº 13.015/2014. ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. 1 - O TRT reconheceu a aplicabilidade da legislação brasileira no que for mais benéfica ao reclamante em cotejo com a estrangeira, nos termos da Lei nº 7.064/1982, sob o fundamento de que no caso concreto se trata de empregado contratado no Brasil para prestar serviços no exterior. Destacou, ainda, que a prova oral enseja conclusão no sentido de que o trabalho era desenvolvido também no Brasil, porquanto o reclamante se reportava a superiores hierárquicos, tinha subordinados, comandava processos seletivos e realizava demissões de seus subordinados no Brasil, bem como vinha regularmente ao país para participar de reuniões. 2 - 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. 3 - Não se aplica a norma geral do art. 9º da LINDB, segundo o qual "Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem", **mas, sim, as normas específicas da Lei nº 7.064/1982, a qual é expressa ao determinar a aplicação da legislação brasileira quando mais favorável ao empregado do que a legislação do país da prestação de serviços.** Julgados. 4 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. ... (AIRR-990-61.2012.5.09.0012, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 13/09/2019).

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ADICIONAL INCIDENTE. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. NORMA MAIS FAVORÁVEL. TEORIA DA INCINDIBILIDADE DOS INSTITUTOS. LEI Nº 7.064/1982. **Nos termos do artigo 3º, II, da Lei nº 7.064/82, ao empregado transferido para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.** Dessa forma, uma vez concluído ser a legislação brasileira a mais favorável no que tange às horas extraordinárias, em atenção à Teoria da Incindibilidade dos Institutos, segundo a qual a legislação favorável deve ser analisada quanto a cada matéria, é devida sua aplicação de forma integral, tanto quanto à jornada máxima diária e semanal, como no tocante ao adicional de horas extraordinárias. A aplicação de adicional diverso pela reclamada, que entendia aplicável a legislação estrangeira, não adere ao contrato de trabalho por não caracterizar condição mais favorável, na medida em que decorre de norma, não se tratando de direito espontaneamente conferido ao empregado pelo empregador. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-459-84.2012.5.04.0732, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 11/12/2015).

Em face do exposto, fica evidenciada a ausência de transcendência jurídica ou política da causa.

Nego provimento.

2.2.2. CONFLITO DA LEGISLAÇÃO NO ESPAÇO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR. NORMA MAIS FAVORÁVEL. ÔNUS DA PROVA

Assim decidiu o col. Tribunal Regional:

A Reclamada alega aplicável ao contrato de trabalho o direito do local da prestação dos serviços, nos termos do artigo 198 da Convenção de Havana (Código Bustamante) e da Súmula 207 do col. TST; que o Reclamante não comprovou que a lei do local da prestação de serviços é menos favorável, nos termos da Lei 7.064/82.

Sem razão.

Inicialmente, reitera-se, como examinado no tópico 2.1.1., que o Reclamante foi contratado em Belo Horizonte para prestar serviços na República da Guiné Equatorial.

Tratando-se de empregado contratado no Brasil **por empresa brasileira para prestação de serviços no exterior** por mais de 90 dias, aplicável a Lei 7.064/82 (arts. 1º c/c 2º, III), que assegura a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho no artigo terceiro, in verbis:

"Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I-os direitos previstos nesta Lei;

II- a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

III-Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP."

Desta forma, em sendo aplicável a lei brasileira, a comprovação de que a norma estrangeira do local da prestação dos serviços era mais benéfica ao Reclamante - fato modificativo do direito - era ônus da Reclamada, nos termos do artigo 818 da CLT e 373, I, do CPC, do qual não se desvencilhou.

Assim, a Lei Federal supracitada excepciona o Decreto n. 18.871/1929 (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana). E, ainda que assim não se considere, pelo princípio da norma mais favorável, o conflito entre a Lei 7.064/82 e o Decreto n. 18.871/1929 seria resolvido pela legislação local, nos termos já supracitados, à mingua de provas que a legislação alienígena é mais favorável ao Reclamante.

Relevante, ainda, que a Súmula 207 do col. TST prevendo aplicação da lei vigente no país da prestação dos serviços foi cancelada, o que ratifica o entendimento adotado...

Nas razões recursais, a Ré afirma que ao autor deve ser aplicado o art. 14 da Lei 7.064/82. Alega, ainda, que, ao invocar o art. 3º, II, da Lei 7.064/82 e lhe atribuir o ônus de comprovar que a legislação estrangeira era mais benéfica ao autor, o TRT teria incorrido na distribuição indevida do ônus da prova. Diz que incumbia ao empregado provar que a legislação estrangeira era menos favorável.

Pois bem.

Conforme mencionado anteriormente, a lide versa sobre empregado que fora contratado em 09/05/2013 em Belo Horizonte por empresa brasileira para prestar serviços diretamente em continente africano (Guiné Equatorial) e que fora dispensado em 21/02/2015 (considerando a projeção do aviso prévio).

Não se trata, portanto, de empregado contratado diretamente por empresa estrangeira para trabalhar no exterior, motivo pelo qual a argumentação da Ré, em relação ao art. 14 da Lei 7.064/82, inserto no "Capítulo III - Da Contratação por Empresa Estrangeira", carece de prequestionamento, circunstância que atrai a aplicação da Súmula 297/TST e prejudica a análise da transcendência.

Quanto à distribuição do ônus da prova quanto à norma mais favorável, esta Corte Superior já se manifestou no sentido de que é da parte Ré o encargo de demonstrar que a legislação estrangeira era mais favorável em seu conjunto em relação a cada matéria, por se tratar de fato impeditivo, nos termos do art. 373, II, do CPC e 818, II, da CLT.

Nesse sentido, os precedentes:

"EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.467/2017. CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO FIRMADO NO BRASIL. TRABALHO A BORDO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS NO BRASIL E NO EXTERIOR. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 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 nº 7.064/1982, em seu artigo 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 nº 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 favorável ao trabalhador. Posteriormente, em 2009, a Lei nº 11.962/2009, no seu artigo 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 nº 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 artigo 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 nº 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 nº 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 artigo 3º, inciso II, da Lei nº 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 nº 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 ordenamento 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 " (E-RRAg-1340-27.2018.5.07.0034, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 08/03/2024).

4 - APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. ÔNUS DA PROVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. O art. 3.º da Lei 7.064/82 retrata hipótese de aplicação da teoria do conglobamento mitigado, ou da incidibilidade dos institutos, por meio da qual se permite a aplicação simultânea da legislação brasileira e da legislação estrangeira, as quais incidirão em seu conjunto, mas em relação a cada matéria. Tendo sido invocada pelo reclamante a legislação trabalhista em relação à jornada de trabalho, bem como férias, aviso prévio, 13.º salário, FGTS, INSS e as multas dos arts. 467 e 477 da CLT, **caberia à ré comprovar que a legislação africana era mais favorável em seu conjunto em relação a cada instituto, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor, nos termos do art. 373, II, do CPC, e do art. 818, II, da CLT.** Afinal, a causa de pedir da reclamação está fundamentada na legislação nacional, de modo que, sendo alegada a prevalência da legislação estrangeira, deverá a parte que a arguir fazer prova de seu conteúdo, nos termos do art. 376 do Código de Processo Civil. Agravo não provido. ... (Ag-AIRR-10682-19.2016.5.03.0107, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 20/05/2024).

CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO FIRMADO NO BRASIL. TRABALHO A BORDO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS NO BRASIL E NO EXTERIOR. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. Adoto, como razões de decidir, os fundamentos do Exmo. Ministro José Roberto Freire Pimenta, ante a riqueza de detalhes e a importante evolução do quadro histórico. " 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. O Regional, adotando o princípio da norma mais favorável, concluiu pela aplicação da legislação brasileira, no caso, a Lei nº 7.064/1982, que em seu artigo 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 nº 7.064/1982 foi estabelecida para enfrentar questão específica de empresas de engenharia relativamente à arregimentação de trabalhadores para trabalho no exterior, em local onde a legislação era bem menos favorável ao trabalhador. Posteriormente, em 2009, a Lei nº 11.962/2009, no seu artigo 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 nº 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 artigo 651, § 2º, da CLT, pois o reclamante, brasileiro, foi contratado no Brasil para prestar serviços no Brasil e no exterior. Com o cancelamento da Súmula nº 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 nº 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 artigo 3º, inciso II, da Lei nº 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 desincumbiu o empregador 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 nº 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 ordenamento 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 - empregado contratado no Brasil, que prestou serviços no exterior e 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 pela 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". Agravo de instrumento desprovido " (AIRR-612-74.2017.5.07.0016, 3ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 06/06/2024).

Nesses termos, e constatado que o Tribunal Regional decidiu em conformidade com o entendimento firmado no âmbito desta Corte, não há transcendência jurídica ou política a ser reconhecida.

Nego provimento.

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017.

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

2. MÉRITO

A Presidência do Tribunal Regional negou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

O recurso é próprio, tempestivo (acórdão publicado em 07/08/2020; recurso de revista interposto em 18/08/2020), dispensado o preparo, sendo regular a representação processual.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Recurso / Transcendência.

Nos termos do art. 896-A, § 6º da CLT, não compete aos Tribunais Regionais, mas exclusivamente ao TST, examinar se a causa oferece transcendência em relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

Contrato Individual de Trabalho / FGTS.

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Salário/Diferença Salarial.

Em relação aos temas em destaque, o recurso de revista não pode ser admitido, uma vez que não atende ao disposto no inciso I do §1º-A do art. 896 da CLT, no sentido de ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento do recurso, a indicação do trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo.

A transcrição de trechos somente no início das razões recursais (fls. 1023/1024), sem renová-la no tópico em que se apresenta a argumentação respectiva, como procedeu o recorrente, não satisfaz a finalidade do dispositivo legal, eis que não permite a vinculação individual das teses impugnadas com as argumentações expostas posteriormente e a demonstração analítica das violações apontadas.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Na minuta de agravo de instrumento (págs. 1032/1049), o Autor insurge-se contra o óbice processual imposto na decisão agravada (inobservância do art. 896, § 1º-A, I, da CLT). Diz que *“cuidou de transcrever rigorosamente os trechos do Acórdão, objeto da controvérsia do Recurso de Revista, inclusive em tópico próprio e destinado a demonstrar os pressupostos de conhecimento do apelo. Em seguida, cuidou de fundamentadamente expor suas razões de insurgência, sempre se reportando aos trechos da decisão, de forma individualizada”*.

Ao exame.

Verifico que, embora efetuada a transcrição dos trechos do v. acórdão regional no início do recurso, o autor, no decorrer das razões recursais, procurou proceder ao cotejo analítico de que trata o art. 896, § 1º-A, III, da CLT, motivo pelo qual supero o óbice processual imposto na decisão

denegatória e, com fundamento na Súmula 282 desta Corte, prossigo no exame dos demais requisitos de admissibilidade do recurso de revista.

Considerando que o acórdão do Tribunal Regional foi publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, o recurso de revista submete-se ao crivo da transcendência, que deve ser analisada de ofício e previamente, independentemente de alegação pela parte.

O art. 896-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, com vigência a partir de 11/11/2017, estabelece em seu § 1º, como indicadores de transcendência: I - econômica, o elevado valor da causa; II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal; III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado; IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

No tocante à **transcendência econômica**, a c. 7ª Turma desta Corte, para o recurso do empregado o valor fixado no artigo 852-A da CLT.

No caso, não se tem notícia de que o valor dos pedidos indeferidos ultrapassa o valor de 40 salários mínimos, motivo pelo qual resta inviável o reconhecimento da transcendência econômica da causa.

Quanto à **transcendência social, política ou jurídica**, procedo ao exame:

2.1. DEDUÇÃO DO FGTS. PARCELAS COM IDÊNTICA NATUREZA

Assim decidiu o col. Tribunal Regional:

Inicialmente, registra-se que o d. Juízo a quo condenou a Reclamada ao pagamento de FGTS + 40% de todo o período contratual, autorizando a dedução dos valores constantes na rescisão ID. c7d3esa.

Com efeito, no referido documento rescisório consta o pagamento das parcelas "antigüedad (FGTS)" e "indenización (multa 40% FGTS)".

Verifica-se que a parcela está prevista no artigo 76 da Lei do local de prestação de serviço (ID. 645b30a - Pág. 2), possuindo natureza semelhante ao FGTS, como sustentado pela Reclamada em contestação (ID. a0a9c59 - Pág. 25).

Neste sentido, confira-se excerto do supracitado artigo traduzido, in verbis:

"Artigo 76 - Antigüidade. (1) Na expiração do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador receberá por conceito de antigüidade no emprego uma soma equivalente a quarenta e cinco dias de salário por anos de serviço ou montante proporcional por fração mensal. (...)

3) Ao cumprir o trabalhador um ano de serviço, o empregador registrará em seus livros, em uma conta individual em nome do trabalhador, a quantia que lhe corresponda por Tesouro Nacional à disposição do Ministro do Trabalho e Promoção Social." (destaque acrescido).

Com efeito, considerando a aplicação da legislação mais benéfica e ausência de demonstração de que as parcelas em comento possuam natureza diversa do FGTS, que é "garantia por tempo de serviço", correta a dedução determinada em sentença, sob pena de enriquecimento ilícito do Reclamante, locupletando-se de parcelas quitadas a título semelhante em duas legislações diversas.

Nego provimento.

Nas razões recursais, o Autor sustenta, em síntese, que o direito do trabalhador, mesmo no caso de prestação de serviços no exterior, não havendo que se falar em dedução face à notória incompatibilidade entre as parcelas do direito pátrio e do direito estrangeiro. Afirma que, além do recolhimento mensal integral do FGTS na conta vinculada do empregado, demonstrar a compatibilidade da parcela com relação às parcelas intituladas "antigüedad" e "indenización multa 40%" como forma de obter a autorização de dedução das mesmas. Aponta violação dos artigos 7º, III, da CR, 15 e 18, § 1º, da Lei 8.036/90, 3º, parágrafo único, da lei 7.064/82, 373, III e § 1º, e 376 do CPC, contrariedade à Súmula 461 e à OJ 232 desta Corte.

A causa versa sobre a possibilidade de serem deduzidos da condenação ao pagamento dos valores do FGTS acrescido da indenização de 40% os valores já pagos pela Ré no ato da rescisão contratual a título de "antigüedad (FGTS)" e "indenización (multa 40% FGTS)".

Extrai-se do v. acórdão regional que as referidas parcelas ostentam natureza semelhante ao do FGTS.

Não houve solução da lide sob o enfoque do ônus da prova, nem menção do TRT acerca de eventual confissão da empregadora em relação ao não pagamento do FGTS ou falta de arguição da matéria (dedução) em defesa.

Esta Corte Superior autoriza a dedução de parcelas pagas sob idênticos título ou natureza, sob pena de se promover o enriquecimento ilícito do empregado.

É o que se extrai da OJ 415 da SBDI-1 desta Corte, e, ainda, como exemplo, dos seguintes precedentes:

"RECURSO DE EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. DIFERENÇAS DE ADICIONAL NOTURNO. VALORES PAGOS SOB O MESMO TÍTULO. DEDUÇÃO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 415 DA SBDI-1 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. POSSIBILIDADE. Esta Corte Superior, por meio da Orientação

Jurisprudencial nº 415 da SBDI-1, pacificou o entendimento de que a dedução das horas extras comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo não pode ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total das horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho. Assim, o abatimento dos valores a título de horas extras deve ser efetuado pela totalidade dos créditos de mesma natureza, independentemente do mês de pagamento da parcela. O mesmo raciocínio é aplicável, por analogia, às demais verbas postuladas na ação, a fim de se impedir o enriquecimento ilícito do reclamante, nos termos do artigo 884 do Código Civil. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido " (E-ED-RR-389-66.2012.5.04.0021, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, DEJT 07/12/2017).

"EMBARGOS - EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE - COMPENSAÇÃO COM PROGRESSÕES PREVISTAS EM NORMAS COLETIVAS . As promoções por antiguidade, estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho e no Plano de Carreira, Cargos e Salários da ECT, não podem ser outorgadas conjuntamente ao empregado, pois as parcelas possuem a mesma natureza jurídica, devendo ser compensadas na hipótese de recebimento concomitante, sob pena de enriquecimento sem causa do empregado e de ocorrência de bis in idem . Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido" (E-RR-189-95.2012.5.05.0194, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 02/08/2019).

Diante do exposto, não se constata transcendência da causa.

De fato, não se detecta afronta a direito social constitucionalmente assegurado, contrariedade a jurisprudência desta Corte ou questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

Nego provimento.

2.2. REDUÇÃO SALARIAL. PAGAMENTO EM MOEDA ESTRANGEIRA. VARIAÇÃO

CAMBIAL.

Assim decidiu o col. Tribunal Regional:

Tratando-se de empregado contratado no Brasil para prestação de serviços no exterior, aplicável a Lei 7.064/82 que permite o pagamento em moeda estrangeira, situação diversa da preconizada pela CLT, *in verbis*:

"Art. 5º - O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira."

Como exposto na fundamentação da r. sentença, o Reclamante foi contratado para receber parte da remuneração em moeda local e parte depositada em conta corrente no Brasil (cláusulas 3º e 4º do contrato de trabalho ID. 83c85b1).

A fundamentação da r. sentença declarou, ainda, que, à época da contratação, a remuneração correspondia a R\$4.878,13, equivalente a 1.234.439 Francos, sendo que, ao tempo da rescisão contratual o mesmo montante da moeda estrangeira equivalia a R\$5.538,30, o que também não foi objeto de insurgência.

Além disso, o Reclamante não se insurgiu contra a declaração da r. sentença, que percebeu mês a mês diferentes parcelas salariais, *in verbis*:

"Verifico, assim, **que as variações dos valores depositados, em real, se devem às taxas cambiais ou parcelas adicionais pagas**, como "bonificação por independência" (fl. 267), "gastos de viagem" (fl. 268), "bonificação por navidad" (fl. 269) e outros, o que é perfeitamente justificável. Ademais, apesar das impugnações, presumo que o valor excedente recebido em julho/2014 se refira efetivamente a PLR." AD. 874c5a5 - Pág. 6).

Assim, não se verifica pelo mero exame dos valores transferidos para a conta bancária do Reclamante no Brasil, como exposto na planilha juntada com a exordial ID. f830952, a ocorrência de redução salarial.

Ora, competia ao Reclamante comprovar que os valores transferidos mês a mês relativamente ao salário base percebido teriam sofrido redução pela variação cambial, considerando a taxa no ato da contratação, ônus do qual não se desvencilhou, nos termos do artigo 818 da CLT e 373, 1, do CPC.

Ademais, não é em fase de liquidação que se comprova a redução, como requerido em razões recursais, *in verbis*:

Considerando então a validação dos Boletins de Pago (IDs cdd2f6e e cb43/20), requer seja determinada a conversão dos valores indicados em Euro para Real (moeda brasileira) à data do pagamento, bem como seja declarada e reconhecida a remuneração real auferida nos valores apurados no câmbio (mês a mês), requerendo também seja observada a evolução salarial do Reclamante e o correto método de aferição para cálculo das verbas trabalhistas pleiteadas na presente ação, determinando ainda, seja procedida anotação na CTPS do Obreiro, para os devidos fins.

Noutro vértice, acaso verificada a redução salarial entre um mês e outro, serão devidas as diferenças ao Recorrente, tendo em vista que a vedação de estipulação salarial em moeda estrangeira e considerando que o trabalhador não pode suportar ônus da variação cambial." AD. 21588b4 - Pág. 6-7)

Frisa-se, eventuais diferenças cambiais, deveriam ter sido apuradas durante a instrução probatória.

Nego provimento.

Nas razões recursais, o Autor sustenta, em síntese, que a estipulação de salário em moeda estrangeira é nula e que fora validada remuneração com base em moeda estrangeira, sem autorização da conversão cambial, tolerando a redução entre um mês e outro. Afirma, ainda, que os extratos bancários e a prova testemunhal evidenciam a redução salarial. Aponta violação dos artigos 463 da CLT, 1º do Decreto-Lei 857/69, 315 e 318 do CC, 3º, parágrafo único, da lei 7.064/82, 373, II e § 2º, e 376 do CPC, 7º, VI, da CR e 468 da CLT.

De início, esclareço que a alegação de afronta aos arts. 373, II e § 2º, e 376 do CPC, sem nenhuma argumentação a respeito, não atende à exigência descrita pelo art. 896, § 1º-A, II, da CLT.

Controverte-se nos autos a possibilidade de o empregado, contratado no Brasil para trabalhar no exterior, receber o pagamento da remuneração em moeda estrangeira, e, ainda, a ocorrência de redução salarial resultante de eventual falta de conversão cambial.

O col. Tribunal Regional, após explicitar que o art. 5º da lei 7.062/82 autoriza a esse tipo de trabalhador (contratado para trabalhar no exterior) o pagamento da remuneração em moeda estrangeira, concluiu com base na valoração do contrato de trabalho e dos extratos bancários juntados, pela inexistência de redução salarial.

Registrou que o autor *“foi contratado para receber parte da remuneração em moeda local e parte depositada em conta corrente no Brasil”*; que, *“à época da contratação, a remuneração correspondia a R\$4.878,13, equivalente a 1.234.439 Francos, sendo que, ao tempo da rescisão contratual o mesmo montante da moeda estrangeira equivalia a R\$5.538,30, o que também não foi objeto de insurgência”*; que o autor *“não se insurgiu contra a declaração da r. sentença, que percebeu mês a mês diferentes parcelas salariais”*, algumas dessas decorrentes de *“taxas cambiais ou parcelas adicionais pagas”*; que o autor não se desvencilhou do encargo de comprovar *“que os valores transferidos mês a mês relativamente ao salário base percebido teriam sofrido redução pela variação cambial, considerando a taxa no ato da contratação”*.

Diante desse cenário, e tendo em vista a alegação do autor que os extratos bancários e a prova testemunhal evidenciam a redução salarial, pretensão que denota a necessidade de revisão de fatos e provas (Súmula 126/TST), não se verifica a transcendência da causa.

De fato, não se detecta afronta a direito social constitucionalmente assegurado, contrariedade a jurisprudência desta Corte ou questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

Nego provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer e desprover os agravos de instrumento interpostos pelo autor e pela ré.

Brasília, 8 de outubro de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

ALEXANDRE AGRA BELMONTE

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 21/10/2025 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.