



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**TST-E-ED-RR-15-72.2019.5.13.0015**

Embargante **JOSENILDO NASCIMENTO PEREIRA**  
Embargados **MSC CRUISES S.A. E OUTRO.**  
MALR/vln

**VOTO DIVERGENTE**  
**Ministro Alexandre Luiz Ramos**

Trata-se de recurso de embargos contra decisão exarada pela 4ª Turma desta Corte, que deu provimento ao recurso de revista da Reclamada, quanto ao tema "**CONTRATAÇÃO EM TERRITÓRIO NACIONAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM NAVEGAÇÃO NA COSTA BRASILEIRA E EM ÁGUAS INTERNACIONAIS. EMBARCAÇÃO ESTRANGEIRA. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL**", provimento para afastar a aplicação da legislação trabalhista nacional e, conseqüentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista.

Por unanimidade, esta Subseção Especializada em Dissídios Individuais 1 conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer o acórdão regional, no particular, fixar a incidência da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto na Lei nº 7.064/82, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria, nos termos do artigo 3º da citada norma.

Passo á análise.

Consta do acórdão recorrido:

**"Da legislação aplicável**

As reclamadas aduzem, em extenso arrazoado, não ser aplicável a legislação brasileira para julgar o presente feito.

Analiso.

Esclareço, inicialmente, por amor à boa técnica, que a questão será tratada sob o aspecto da existência de jurisdição do Poder Judiciário brasileiro para apreciar a presente demanda. Não se trata, efetivamente, de um problema de competência.

A competência jurisdicional brasileira e a legislação material aplicável, embora sejam questões interligadas, não se confundem, até porque a Justiça



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

brasileira pode ser competente para processar e julgar a causa e, no entanto, ser aplicada ao caso a legislação estrangeira.

Oportuno registrar também que, para tratar de questões relacionadas a competência (em razão da matéria, de função, de pessoa, de território ou do valor da causa), primeiro pressupõe-se a possibilidade de exercício regular da jurisdição, já que a competência nada mais é do que a racionalização e fracionamento do poder estatal de solucionar e pacificar conflitos intersubjetivos.

E nem se diga que o caso retrata uma análise de competência territorial, pois esta mostra apenas a divisão interna do território nacional para fins de definição do juízo que deve processar e julgar determinada lide.

Ademais, a análise da matéria levará em consideração os Princípios Fundamentais que regem a República Federativa do Brasil, inclusive nas relações internacionais, insertos nos artigos 1º e 4º, da CF, tais como a soberania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a independência nacional, sem os quais, quaisquer considerações estriam dissociadas dos fundamentos constitucionais

Feito estes esclarecimentos, passo a análise dos demais aspectos da demanda.

Indiscutível, nos autos, que o empregado foi arregimentado no Brasil e que, no contrato celebrado entre as partes, há expressa indicação de que foi assinado no domicílio do reclamante, ou seja, Baía da Traição-PB.

Convém transcrever trecho dos fundamentos da sentença a qual me acosto:

Os elementos dos autos, notadamente depoimentos tomados, inclusive aqueles outros inseridos nas atas de audiência e decisões acostadas de outros processos similares, mostram que as tratativas para a formalização dos contratos de trabalho em questão se realizaram dentro da jurisdição brasileira, inclusive aqui assinados os documentos burocráticos, quer através das empresas que comercializam os pacotes de cruzeiros marítimos, típicas subsidiárias da organização internacional que detém as embarcações e explora o negócio, quer através das empresas de intermediação e recrutamento, obnubiladas pela roupagem de empresas de formação e treinamento, mas que se conduzem, dentro da dinâmica do setor produtivo, como prepostas dos empregadores, a permitir a incidência das leis nacionais.

Essa etapa que antecedeu o embarque ficava sob a responsabilidade das citadas empresas tipicamente intermediadoras, onde também recebiam treinamento mediante a participação em cursos e/ou treinamentos específicos para o embarque em navios de cruzeiro, sendo certo que, no caso dos autos, os atos foram praticados pela empresa VALEMAR BRASIL, através da disponibilização de todos os elementos necessários para a contratação, mediante orientação, facilitação, capacitação e treinamento, tudo ainda em solo brasileiro. Esse recrutamento se dava a partir de interesse comercial comum entre as empresas de navegação de cruzeiro e as empresas de treinamento e capacitação, as quais, na prática, funcionavam como facilitadoras para a obtenção dos empregos por parte daquelas que se submetiam aos cursos ofertados. (grifei).



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

Portanto, como bem analisado pela magistrada de primeira instância, está claro que a contratação do trabalhador ocorreu efetivamente no Brasil.

Ademais, a documentação juntada pela reclamada na defesa, atinente a contratos sociais e posteriores alterações (ID. 67bcf18), deixa assente que a empresa estrangeira com a qual o autor firmou o contrato de trabalho (MSC Crociere S.A.) é sócia-proprietária da primeira reclamada, a MSC Cruzeiros do Brasil Ltda, esta estabelecida em território nacional.

Portanto, a argumentação de que quem contratou o autor foram as empresas MSC CRUISES e a MSC MALTA, empresas estrangeiras, na tentativa de afastar a responsabilidade da MSC Cruzeiros do Brasil Ltda, ou mesmo o vínculo com empresa brasileira, não procede. Além do que, importante mencionar que o Termo de Ajuste de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho foi celebrado com o MSC Cruzeiros do Brasil Ltda.

Os argumentos das reclamadas apenas demonstram ser mais cômodo firmar contrato com a empresa estrangeira, apesar da existência de filial no Brasil, na tentativa de se eximir da incidência das normas brasileiras.

Diante dos argumentos supra, verifica-se que a autoridade jurisdicional brasileira abrange a relação jurídica travada entre as partes, consoante disposto no art. 12 da LINDB e no art. 21, I e II, do CPC:

Art. 12. (LINDB) É competente a autoridade judiciária brasileira, quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação.

Art. 21. (CPC) Compete à autoridade judiciária brasileira processar e julgar as ações em que:

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

II - no Brasil tiver de ser cumprida a obrigação;

Inegável que o Poder Judiciário trabalhista deve solucionar o caso *sub judice* e que a possibilidade de aplicação de direito estrangeiro não é circunstância capaz de rechaçar a jurisdição brasileira.

Nesse sentido, inúmeros os julgados deste Regional:

RECURSO DAS RECLAMADAS. TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. EMPREGADO BRASILEIRO CONTRATADO NO BRASIL. TRABALHO PARCIALMENTE PRESTADO EM TERRITÓRIO NACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Em sendo a contratação da empregada brasileira realizada no Brasil e o serviço desenvolvido parcialmente em território nacional, é de se aplicar a Lei nº 7.064/82, uma vez que possibilita condição mais favorável à trabalhadora. Aplicável, portanto, a legislação trabalhista brasileira. (Processo nº **0000655-73.2017.5.13.0006**, 2ª Turma Publicação DEJT 04/04/2019 Relator: Ubiratan Delgado)

RECURSO DAS RECLAMADAS: MARÍTIMO. TRABALHO EM CRUZEIRO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Tratando-se de vínculo de emprego com execução em águas nacionais e internacionais, e tendo a contratação e o início do labor ocorrido em águas brasileiras, considera-se aplicável ao caso a legislação nacional, por observância ao disposto no art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, da qual se extrai o princípio do centro de gravidade da relação jurídica, considerando aplicável a norma mais favorável ao empregado, e não a Lei do Pavilhão. Recurso não provido. RECURSO DO RECLAMANTE: INTERVALO INTERJORNADA.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

CONCESSÃO IRREGULAR. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Evidenciada a concessão irregular do intervalo entre duas jornadas, devido é o pagamento das horas extras a ele correspondentes. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário nº 0000102-62.2018.5.13.0015, Redator(a): Desembargador(a) Edvaldo De Andrade, Julgamento: 19/03/2019, Publicação: Dje 24/03/2019).

CONTRATO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM ÁGUAS NACIONAIS. NAVIO ESTRANGEIRO. LEGISLAÇÃO PÁTRIA. Quando a contratação e a prestação de serviços ocorrem em terras brasileiras, o contrato há de ser regido pela lei brasileira, independentemente de a empregadora pertencer à bandeira estrangeira, nos termos do Decreto-Lei 4.657/1942, bem como, art. 651, § 2º, da CLT. Vínculo empregatício reconhecido enquanto a prestação de serviços ocorreu em águas brasileiras. Manutenção da sentença. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário nº 0000197-92.2018.5.13.0015, Redator(a): Desembargador(a) Paulo Maia Filho, Julgamento: 26/02/2019, Publicação: Dje 05/03/2019)

Além disso, o TST já se pronunciou a respeito do tema, julgando questão essencialmente idêntica e relacionada às mesmas reclamadas, conforme se lê do aresto transcrito a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 17. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO. 2. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. 3. JORNADA DE TRABALHO. SÚMULAS 126 E 338, I/TST. 4. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO (REMUNERAÇÃO) E PRÉ-CONTRATAÇÃO (COMPENSAÇÃO). APELO DESFUNDAMENTADO. 5. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SURTO DE ESCABIOSE. DOENÇA CONTAGIOSA ADQUIRIDA NO AMBIENTE LABORAL. ATUAÇÃO TARDIA PARA RESGUARDAR A SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INCIDÊNCIA, ADEMAIS, DA SÚMULA 126/TST, RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. 6. VALOR DA INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. Em relação à "competência territorial brasileira" e à "aplicação das leis no espaço", a jurisprudência desta Corte ajustou-se às previsões da Lei n. 7064/82, cujo art. 3º determina a aplicação, aos trabalhadores nacionais contratados ou transferidos para trabalhar no exterior, da lei brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. **No caso vertente, tendo a Reclamante, brasileira, sido contratada no Brasil para trabalhar embarcada em navios, participando de cruzeiros, que percorriam tanto águas brasileiras quanto estrangeiras, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT. Aplica-se, outrossim, o Direito do Trabalho brasileiro, em face**



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**do princípio da norma mais favorável, que foi claramente incorporado pela Lei nº 7.064/1982.** Agravo de instrumento desprovido." (Processo AIRR 1144001120125170001Orgão Julgador3ª Turma PublicaçãoDEJT 24/02/2017Julgamento15 de Fevereiro de 2017Relator Mauricio Godinho Delgado). **Grifei.**

Quanto à Convenção Internacional sobre Trabalho Marítimo da OIT, n. 186, aventada, rechaça-se de pronto a sua aplicação ao caso dos autos, pois não foi ratificada pelo Brasil.

Ademais, no direito internacional aplica-se o princípio da *lex loci executionis* (art. 198 do Código de Bustamante) e o princípio da norma mais favorável ao trabalhador (art. 19, § 8º, Constituição da OIT).

No Brasil, a principal norma a respeito da matéria é a Lei 7.064/82, que trata da situação dos trabalhadores contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior e adota como critério principal o da norma mais favorável ao trabalhador por institutos. O art. 3º, II, da referida norma legal impôs a cancelamento da Súmula 207 do TST que determinava a aplicação da *lex loci executionis*.

*In casu*, o autor, como assim exposto, foi contratado por empresa domiciliada no Brasil para trabalhar em embarcação em águas nacionais e internacionais, a seu serviço, configurando a hipótese prevista no art. 2º, III, da Lei 7.064/1982, alterada pela Lei 11.962/2009.

Ora, enquanto o Código Bustamante determina a aplicação da lei do pavilhão ou da bandeira, a legislação nacional supracitada e a própria convenção da OIT apontam para que seja aplicada a norma mais benéfica, mantendo-se a possibilidade de incidência da legislação do local de prestação de serviços, como quer o Código Bustamante.

Ambas disposições permitem a aplicação da lei do local de prestação de serviços - lei do pavilhão, contudo, barrados pela norma mais favorável, sendo esta a melhor leitura das disposições que tratam da matéria.

Portanto, necessário analisar qual legislação seria mais favorável ao autor, a da bandeira do navio (lei do pavilhão), no caso em questão, a panamenha, ou a brasileira.

Esse é o método adequado de leitura sistemática das disposições que tratam da matéria e forma de manter a unidade e harmonia das normas de regência.

Embora as reclamadas pretendam aplicar ao reclamante a lei da bandeira sequer trouxeram aos autos a legislação panamenha supostamente aplicável, impossibilitando a comparação entre as normas, ausência que também resulta na incidência da legislação da lei brasileira, presumindo-se esta a mais benéfica.

Por outro aspecto, no concernente ao acordo celebrado através dos TACs, não há como conceder a estes força vinculante para a atuação jurisdicional, como querem as recorrentes, pois são instrumentos que determinam conduta das empresas subscritoras daquele documento, sob pena de aplicação de penalidade ali imposta.

Diante do exposto, sendo o reclamante brasileiro, contratado no Brasil para prestar serviços em navios de bandeira diversa da do nosso país, não



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

existindo sequer prova de legislação exterior aplicável, impõe-se a aplicação da legislação brasileira à relação jurídica objeto da demanda.

A respeito do tema, transcrevo trecho do acórdão da lavra do Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro, no processo 0130289-03.2014.5.13.0015, no qual ele aborda a matéria de forma bastante esclarecedora, *verbis*:

De acordo com o art. 3º, da Lei nº 7.064/82, aplica-se, independentemente da legislação do local da prestação de serviços, a lei brasileira quando mais favorável no conjunto de normas em relação a cada matéria. Assim sendo, com base no princípio da norma mais favorável (art. 7º, caput, da CF), o Juiz do Trabalho, como forma de decidir o conflito, aplicará a legislação do país que for mais benéfica ao trabalhador. Portanto, serão garantidos aos empregados contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior, os direitos da legislação trabalhista brasileira, desde que mais favorável.

Desse modo, na forma do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82 (1), o conflito de direito internacional privado, concernente à aplicação da norma trabalhista, resolve-se pelo princípio da norma mais favorável, consideradas, em conjunto, as disposições regulativas de cada matéria ou instituto, consagrando-se a teoria do conglobamento mitigado ou por institutos, ainda que a prestação de serviços ocorra no exterior, nessa trilha, o TST cancelou a sua súmula nº 207.

Hodiernamente, a referida lei é estendida a todos os empregados (brasileiros e estrangeiros) contratados no Brasil para prestar serviços no exterior.

Com essa alteração da lei, abrangendo todos os empregados, a Súmula nº 207 do TST foi cancelada, pois atualmente há lei específica que trata sobre todos os empregados contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior. Hoje vigora, portanto, o princípio da norma mais favorável. **Se a lei estrangeira for mais favorável, será ela aplicada, o que não restou provado nos autos.**

Cabe frisar que será respeitada a Teoria do Conglobamento Mitigado ou Conglobamento por Institutos, pois o intérprete aplicará, no conjunto, cada um dos institutos jurídicos mais benéficos previstos na legislação.

Ante essas considerações, não há o que se discutir neste ponto, sendo aplicado ao caso concreto, a lei brasileira.

Nada a reformar”.

Como se observa, a Corte Regional decidiu que *“atualmente há lei específica que trata sobre todos os empregados contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior. Hoje vigora, portanto, o princípio da norma mais favorável. Se a lei estrangeira for mais favorável, será ela aplicada, o que não restou provado nos autos.”*

O setor de cruzeiros marítimos, além de gerar postos de trabalho de forma direta e indireta na economia brasileira, igualmente incrementa o comércio



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

das regiões portuárias em virtude dos gastos dos turistas nas cidades de embarque e desembarque, além da geração na cadeia produtiva de apoio ao setor.

As diferentes interpretações dos dispositivos legais que regulamentam as relações de trabalho do turismo marítimo têm gerado controvérsias que não cessam de florescer em nossos Tribunais Regionais, a exemplo da 2ª, 5ª, 6ª, 7ª, 9ª, 12ª, 13ª e 20ª, 21ª regiões da Justiça do Trabalho, ora entendendo pela aplicação das normas internacionais para reger essas situações, ora admitindo a incidência da legislação brasileira. Tal controvérsia clama, portanto, por uma uniformização urgente da jurisprudência por parte desta mais alta Corte Trabalhista.

Há alguns julgados desta Corte Superior entendendo, tal como a Corte de origem, pela aplicação da legislação brasileira quando mais benéfica ao trabalhador brasileiro que atua no exterior, com base no princípio da proteção, cujo cerne repousa na Lei nº 7.064/82.

Em que pesem as respeitáveis opiniões em sentido contrário, entendo 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.

Isso porque a Lei nº 7.064/1982 regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior (Art. 1º). São duas hipóteses distintas: (i) contratação no Brasil para trabalhar no exterior e (ii) transferência para trabalhar no exterior. Na primeira hipótese, a Lei expressamente remete a aplicação da lei do país da prestação dos serviços, como infere-se da literalidade do art. 14:

Art. 14 - Sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo. (grifei)



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

As garantias da Lei dizem respeito àquelas previstas nos artigos 15 e seguintes, como custeio de passagens aéreas de ida, de volta e em férias.

O art. 3º da Lei nº 7.064/1982 integra o Capítulo II que trata "Da Transferência", assim considerada no caso de:

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:

I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;

II - o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;

III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior. (grifei)

Cabe notar que nenhuma das hipóteses previstas no artigo acima transcrito contempla o caso do tripulante brasileiro contratado diretamente por embarcação estrangeira, de forma que não se pode aplicar a regra do art. 3º, cujo pressuposto inarredável é a existência de **transferência** para trabalhar no exterior. Ressalte-se que é incontroverso nos autos que a relação jurídica se refere à contratação de empregado brasileiro para trabalhar a bordo de navio de cruzeiro que navega em águas nacionais e internacionais, de bandeira estrangeira.

A busca por tratamento uniforme na atividade de transporte marítimo internacional tem sido a tônica da Organização Internacional do Trabalho. Ademais, o próprio direito trabalhista brasileiro prima pelo tratamento isonômico dos trabalhadores num mesmo estabelecimento, o que pode ser constatado no art. 461 (isonomia salarial) e no art. 5º (trabalho igual, salário igual) ambos da CLT. Ora, não teria sentido o sistema trabalhista brasileiro primar pela igualdade, mas os órgãos de proteção ao trabalhador agirem no sentido de gerar desigualdade em navios de cruzeiro.

Diante da ausência de incorporação da Convenção Internacional de Trabalho Marítimo ao ordenamento jurídico brasileiro, impõe-se lançar mão do **Código de Bustamante**, aprovado no Brasil pelo Decreto nº 5.647/1929 e





Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

promulgado pelo Decreto nº 18.871/2009, por força do disposto no art. 178 da Constituição Federal.

Nas relações de trabalho dos marítimos, cujos serviços são executados, na maior parte, em alto-mar, o Direito Internacional reconheceu como elemento de conexão a lei do pavilhão ou da bandeira do navio, estabelecendo a observância da normatização existente no país em que se encontra matriculada a embarcação.

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, que assim dispõem:

"Art. 274. A nacionalidade dos navios prova-se pela patente de navegação e a certidão do registro, e tem a bandeira como sinal distintivo aparente.

Art. 279. Sujeitam-se também à lei do pavilhão os poderes e obrigações do capitão e a responsabilidade dos proprietários e armadores pelos seus atos.

Art. 281. As obrigações dos oficiais e **gente do mar** e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão."

A referida locução "*gente do mar*" designa "*toda e qualquer pessoa empregada, contratada ou que trabalhe em qualquer função a bordo de uma embarcação, que não seja de guerra e que esteja dedicada habitualmente à navegação marítima*", conforme art. 1º, item 1, da Convenção nº 185 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, promulgado pelo Brasil através do Decreto Presidencial nº 8.605/2015.

Assim, o elemento de conexão regente dos contratos de trabalho dos tripulantes marítimos é a lei do Estado de registro do navio (lei do pavilhão ou bandeira), visto que os trabalhadores em navios de cruzeiro, que navegam em águas internacionais e nacionais mantém uma relação impar, diante da prestação de serviços perante países diversos, bem como diante da coexistência de tripulantes de múltiplas nacionalidades em um mesmo navio.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

Por tal razão, não há incidência do princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), o que levaria a situações limítrofes da prevalência do tempo de navegação em águas nacionais, internacionais ou estrangeiras, com risco de tratamento diferenciado da tripulação, em flagrante violação das normas de direito internacional privado e do art. 178 da Constituição Federal.

Cumprе igualmente destacar o disposto no art. 94 da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, Editada em 1982, ratificada pelo Brasil e vigente a partir de 16/11/1994, igualmente prescreve:

"ARTIGO 94

Deveres do Estado de Bandeira

1. Todo Estado deve exercer, de modo efetivo, a sua jurisdição e seu controle em questões administrativas, técnicas e sociais sobre navios que arvorem a sua bandeira.

2. Em particular, todo Estado deve:

[...]

b) exercer a sua jurisdição **de conformidade com o seu direito interno sobre todo o navio que arvore a sua bandeira** e sobre o capitão, os oficiais e a **tripulação**, em questões administrativas, técnicas e sociais que se relacionem com o navio." (grifei)

A referida norma reforça a obrigatoriedade de observância da lei do pavilhão ou da bandeira, ou seja, a aplicação às relações de trabalho da legislação do país no qual está matriculada a embarcação.

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.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

A Quarta Turma, que represento na SbDI-1, já teve oportunidade de julgar caso semelhante, conforme se observa do seguinte julgado:

"[...] 3. TRABALHO EM NAVIO DE CRUZEIRO SOB BANDEIRA ESTRANGEIRA. PRÉ-CONTRATAÇÃO NO BRASIL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA COSTA BRASILEIRA E EM ÁGUAS DE OUTROS PAÍSES. GENTE DO MAR. CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. LEI DO PAVILHÃO (CÓDIGO DE BUSTAMANTE). I) A indústria do transporte marítimo internacional, inclusive de cruzeiros turísticos, tem caráter global, seja quanto à nacionalidade dos navios (pavilhão), seja quanto à diversidade de nacionalidades da tripulação, impondo-se que a gente do mar tenha proteção especial e uniforme numa mesma embarcação. A concepção de aplicação da legislação brasileira aos tripulantes brasileiros contratados por navios estrangeiros não se sustenta diante da realidade da atividade econômica desenvolvida pelas empresas estrangeiras de cruzeiros marítimos, pois, se assim fosse, em cada navio haveria tantas legislações de regência quanto o número de nacionalidades dos tripulantes. Num mesmo navio de cruzeiro marítimo, todos os tripulantes devem ter o mesmo tratamento contratual, seja no padrão salarial, seja no conjunto de direitos. Reconhecer ao tripulante brasileiro - contratado para receber em dólar - direitos não previstos no contrato firmado, conduziria à quebra da isonomia e subversão da ordem e da autoridade marítima, uma vez que os próprios oficiais poderiam questionar suas obrigações à luz da legislação de sua nacionalidade, em desrespeito à lei do pavilhão. Daí porque ser imperativo a aplicação, para todos os tripulantes, da lei do pavilhão, como expressamente prescreve o art. 281 da Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto 18.791/1929): " As obrigações dos oficiais e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão ". II) As tratativas preliminares para a contratação de trabalhador, iniciadas em território brasileiro por empresa de agenciamento e arregimentação de trabalhadores para prestar serviço a bordo de embarcação estrangeira com trânsito pela costa brasileira e em águas internacionais, não permitem concluir que a contratação se deu em solo brasileiro, pois a efetivação do contrato somente ocorre com a convergência de vontades das partes envolvidas. Agência de recrutamento



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

atua na aproximação das partes contratantes, sem que se torne parte nas relações de trabalho daí decorrentes (Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, Art. 1º, 1, a. III) Inaplicável a Lei nº 7.064/82, cujo pressuposto é a contratação de trabalhadores no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior, hipótese não revelada pelas premissas fáticas constantes no Acórdão Regional, de forma que a legislação brasileira não pode ser invocada sob o fundamento de ser mais benéfica ao trabalhador brasileiro que atua no exterior. O art. 3º da referida Lei se aplica na situação de empregado transferido para o exterior, hipótese que não se ajusta ao caso dos autos. A própria Lei nº 7.064/82 prevê a inaplicabilidade da legislação brasileira para o empregado contratado por empresa estrangeira (artigos 12 e seguintes). IV) Assim, a legislação brasileira não é aplicável ao trabalhador brasileiro contratado para trabalhar em navio de cruzeiro, (1) por tratar-se de trabalho marítimo, com prestação de serviços em embarcação com registro em outro país; (2) porque não se cuida de empregado contratado no Brasil e transferido para trabalhar no exterior. O fato de a seleção e atos preparatórios terem ocorrido no Brasil não significa, por si só, que o local da contratação ocorreu em solo brasileiro; (3) o princípio da norma mais favorável tem aplicação quando há antinomia normativa pelo concurso de mais de uma norma jurídica validamente aplicável a mesma situação fática, o que não é a hipótese do caso concreto, pois não há concorrência entre regras a serem aplicáveis, mas sim conflito de sistemas. V) Ademais, 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 (Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto 18.791/1929). VI) Demonstrado que a prestação de trabalho ocorreu em embarcação estrangeira, independentemente de ter navegado em todo ou em parte em águas brasileiras, não há falar em aplicação da lei brasileira. Assim, não há incidência do princípio do centro de gravidade ( most significant relationship ), o que levaria a situações limítrofes da prevalência do tempo de navegação em águas nacionais, internacionais ou estrangeiras, com risco de tratamento diferenciado da tripulação, em flagrante violação das normas de direito internacional privado e do art. 178 da Constituição Federal. VII) O Supremo Tribunal Federal firmou tese em



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

repercussão geral (Tema 210) no sentido de prevalência, com arrimo no art. 178 da Constituição Federal, de tratados internacionais sobre a legislação brasileira, especificamente no caso de indenização por danos materiais por extravio de bagagens em voos internacionais, caso em que devem ser aplicadas as convenções de Varsóvia e Montreal em detrimento do Código de Defesa do Consumidor. A tese firmada restou assim editada: "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." A ratio desta tese de repercussão geral deve ser aplicada ao presente caso, pois diz respeito a conflito de legislação nacional com aquelas previstas em acordos internacionais, essencialmente a discussão ora travada. VIII) Recurso de revista provido para afastar a condenação com base na legislação trabalhista nacional e, conseqüentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista " (RR-1829-57.2016.5.13.0005, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/02/2019).

Relevante observar que o Supremo Tribunal Federal firmou tese em repercussão geral (Tema 210), no RE 363.331/RJ, nos seguintes termos: "*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*", resultando assim ementada:

Recurso extraordinário com repercussão geral. 2. Extravio de bagagem. Dano material. Limitação. Antinomia. Convenção de Varsóvia. Código de Defesa do Consumidor. 3. Julgamento de mérito. É aplicável o limite indenizatório estabelecido na Convenção de Varsóvia e demais acordos internacionais subscritos pelo Brasil, em relação às condenações por dano material decorrente de extravio de bagagem, em voos internacionais. 5. Repercussão geral. Tema 210. Fixação da tese: "Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor". 6. Caso concreto. Acórdão que aplicou o Código de Defesa do Consumidor. Indenização superior ao limite previsto no art. 22 da Convenção de Varsóvia, com as modificações efetuadas pelos acordos internacionais posteriores. Decisão recorrida reformada, para reduzir o valor da condenação por danos materiais, limitando-o ao patamar estabelecido na legislação internacional. 7. Recurso a que se dá provimento. (STF, RE 363.331/RJ, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 13.11.2017).

Apesar de tratar sobre questão de Direito do Consumidor, a *ratio* deve ser adotada, uma vez que o tema de fundo é exatamente o mesmo: saber da definição de qual fonte normativa deve prevalecer, se a legislação brasileira ou os acordos internacionais, conforme regra do art. 178 da Constituição. Assim como no caso da repercussão geral, aqui a questão pode ser enfrentada sobre vários aspectos, cabendo referir que a ordem econômica constitucional não é orientada unicamente pela defesa do trabalhador, mas também pela livre iniciativa e desenvolvimento nacional e regional (CF, art. 170, IV e VII). Neste sentido, oportuno enfatizar que a atividade de cruzeiros marítimos incrementa várias regiões nacionais em que o turismo atua como meio de distribuição de renda, seja pela empregabilidade, seja pelo gasto que os turistas realizam na localidade.

De fato, independentemente de ser cruzeiro marítimo ou transporte aéreo, o certo que é o art. 178 da Constituição expressamente remete a ordenação jurídica aos acordos internacionais:

Art. 178. A lei disporá sobre a ordenação dos transportes aéreo, aquático e terrestre, **devendo, quanto à ordenação do transporte internacional, observar os acordos firmados pela União**, atendido o princípio da reciprocidade. (grifei)

E nem poderia ser diferente, pois, ao ser signatário do Código de Bustamante, aprovado na sexta Conferência Internacional Americana, em Havana -



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

Cuba, o Brasil, após sua promulgação pelo Decreto nº 18.871/29, não pode desconsiderá-lo e, ao mesmo tempo, violar a prescrição do art. 178 da Constituição.

Diante do exposto, peço vênia para dissentir da tese exposta pelo voto do Relator designado e **APRESENTO VOTO DIVERGENTE**, no sentido de não conhecer do recurso de embargos.

Brasília, 24 de novembro de 2023.

**MINISTRO ALEXANDRE RAMOS**