



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**TST-E-ARR-114-42.2019.5.13.0015**

Embargante **GENIELE COSTA DA SILVA**

Embargados **MSC CRUISES S.A. E OUTROS**

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**", 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:

"No caso, da análise dos elementos que compõem os autos, ficou evidenciado que os contratos de trabalho do reclamante foram firmados em solo brasileiro, ainda que por meio de empresas que intermedeiam e recrutam mão de obra de laborista brasileiro, caso do autor, para prestar serviços à reclamada, ainda que, parcialmente no exterior, funcionando tais empresas, como representantes das reclamadas, o que não exclui a



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

competência da Justiça do Trabalho brasileira, conforme já decidiu o juízo a quo.

Vale salientar que a lei material a ser aplicada no exame da questão recebe outro enfoque. Com efeito, para definir se a demanda será julgada com suporte na legislação do trabalho nacional ou estrangeira, vinha sendo aplicado o entendimento sedimentado na Súmula 207, do TST, in verbis:

Súmula nº 207 do TST

CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

O critério para a definição da lei aplicável consistia no local da prestação de serviços e não do local da contratação. O Tribunal Superior do Trabalho, entretanto, mudou paulatinamente seu entendimento, acabando por cancelar a referida Súmula.

A partir da decisão estabelecida nos Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-219000-93.2000.5.01.0019, assegurou-se direitos trabalhistas previstos na lei brasileira a um trabalhador contratado no Brasil e que prestava serviços à subsidiária da empresa nacional no exterior. Citamos:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR - CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO - EMPRESA ESTRANGEIRA SUBSIDIÁRIA DE EMPRESA ESTATAL BRASILEIRA

1. Em harmonia com o princípio da Lex loci executionis, esta Eg. Corte editou em 1985 a Súmula nº 207, pela qual adotou o princípio da territorialidade, sendo aplicável a legislação protetiva do local da prestação dos serviços aos trabalhadores contratados para laborar no estrangeiro.

2. Mesmo antes da edição do verbete, contudo, a Lei nº 7.064, de 1982, instituiu importante exceção ao princípio da territorialidade, prevendo normatização específica para os trabalhadores de empresas prestadoras de serviços de engenharia no exterior.

3. Segundo o diploma, na hipótese em que o empregado inicia a prestação dos serviços no Brasil e, posteriormente, é transferido para outro país, é aplicável a legislação mais favorável (art. 3º, II). Por outro lado, quando o empregado é contratado diretamente por empresa estrangeira para trabalhar no exterior, aplica-se o princípio da territorialidade (art. 14).



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

4. Apesar de o diploma legal ter aplicação restrita às empresas prestadoras de serviços de engenharia, a jurisprudência desta Eg. Corte Superior passou, progressivamente, a se posicionar favoravelmente à sua aplicação a outras empresas, como se pode observar em vários precedentes. Essa tendência também tem sido verificada no ordenamento jurídico de outros países.

5. Atento à jurisprudência que veio se firmando no âmbito desta Eg. Corte, o legislador, por meio da Lei nº 11.962/2009, alterou a redação do art. 1º da Lei nº 7.064/82, estendendo o diploma a todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior.

6. No caso concreto, o empregado foi contratado pela Braspetro Oil Service Company, empresa subsidiária da Petrobras constituída em outro país, para prestar serviços nas águas territoriais da Angola.

7. Por se tratar de empresa subsidiária da maior empresa estatal brasileira, que tem suas atividades estritamente vinculadas ao país, entendo aplicável a legislação mais favorável ao trabalhador - no caso, a brasileira -, em razão dos estreitos vínculos do empregador com o ordenamento jurídico nacional. Embargos conhecidos e desprovidos. (TST. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - Relatora: MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI. Data de julgamento: 22/09/2011. Publicação: 07/10/2011)

A partir do mencionado leading case, a jurisprudência do TST passou a apontar para a aplicação da legislação brasileira aos empregados contratados no Brasil e transferidos para o exterior. Em outras palavras, consolidou-se o entendimento de que a Lei nº 7.064/82 assegura ao empregado contratado no Brasil que trabalha no exterior a aplicação da legislação brasileira sempre que ficar evidenciado ser esta a mais favorável.

No presente caso, o empregado é brasileiro e foi contratada no Brasil pelas reclamadas, sendo recrutada por uma das agências locais que seleciona e treina mão de obra para trabalho em cruzeiros turísticos. Confirma-se, assim, através do e-mail de ID. 3fce078, a assertiva inicial de que a contratação ocorreu no Brasil, sendo certo que os períodos dos contratos celebrado foram: 09/12/2015 a 20/07/2016, 21/11/2017 a 21/06/2018 e 04/11/2018 a 15/01/2019.

Portanto, deve ser aplicado o disposto no artigo 3º da lei 7.064/1982, que disciplina:



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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.

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.

Portanto, independentemente do local da execução do serviço, havendo contratação de empregados no Brasil para prestação dos serviços no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando esta for mais favorável.

Em idêntico caso, o TST assim se pronunciou:

AGRAVO REGIMENTAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA INTERNACIONAL. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. TRABALHADOR CONTRATADO NO BRASIL. LEI Nº 7.064/82. I. As agravantes não apresentam argumentos novos capazes de desconstituir a juridicidade da decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento, no sentido de que o recurso de revista não demonstrou pressuposto intrínseco capitulado no art. 896 da CLT. Na hipótese, o tribunal regional, analisando a arguição de afastamento da jurisdição brasileira, confirmou a competência da justiça do trabalho para julgar a demanda, a partir das seguintes premissas: a) a policitação/proposta ter sido efetuada em território brasileiro; b) tanto a empresa rosa dos ventos como o grupo econômico msc possuem domicílio em solo nacional; c) o primeiro contrato firmado entre as partes ocorreu em outubro de 2011, sendo regido pelo tac celebrado em 2010, no qual não consta mais o item mencionado pelas reclamadas, então contido no tac assinado em 2005; d) a aplicação do protetivo do direito do trabalho não deixa desguarnecidos direitos de trabalhadores nacionais, seja em território nacional, seja no estrangeiro; e) a



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

matéria deve ser resolvida à luz da Lei nº 7.064/92, pois o reclamante fora contratado no Brasil para prestar serviços no exterior em navio pertencente à reclamada msc crociere s/a, na função de assistente de cozinha. II. Contexto no qual a corte de origem aplicou o disposto nos arts. 88, I, do CPC e 651, § 2º, da CLT, entendimento alinhado à atual jurisprudência desta corte superior quanto à definição da jurisdição brasileira para julgar conflitos dessa natureza. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo regimental a que se nega provimento. (TST; AgR-AIRR 0130321-42.2013.5.13.0015; Primeira Turma; Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa; DEJT 13/03/2015)

Acrescente-se que as empresas reclamadas demonstraram, em sua própria defesa, se tratarem de grupo econômico empresarial, deixando inequívoca a condição de responsáveis pela contratação e efetiva prestação de serviços da reclamante (ID. a49c061 - Pág. 5), ao aduzirem:

Ora, a MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA., embora integre o mesmo grupo econômico da MSC CRUISES e da MSC MALTA, matéria que será tratada em tópico específico desta defesa, não foi a contratante do reclamante, com ele nunca manteve qualquer tipo de relação e jamais se beneficiou do seu trabalho.

Este Regional, em recentes julgamentos, assim se posicionou:

MARÍTIMO. NAVIO ESTRANGEIRO. CONTRATAÇÃO EFETIVADA NO BRASIL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. LEI Nº 7064/1982. LEI MAIS FAVORÁVEL. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. SENTENÇA REFORMADA. Tratando-se de empregado contratado no Brasil para prestar serviço em navio estrangeiro, tem aplicação a Lei nº 7064/82, a qual determina a incidência da norma mais favorável ao empregado, aplicando-se, por conseguinte, a legislação brasileira ao presente caso, ante a ausência de prova em contrário. Sentença reformada para reconhecer a aplicação da legislação brasileira, analisando-se a pretensão autoral. (TRT 13ª R.; RO 0133400-31.2014.5.13.0003; Primeira Turma; Relª Juíza Margarida Alves de Araújo Silva; Julg. 10/11/2015; DEJTPB 20/11/2015; Pág. 8)

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR PRESTADO PARCIALMENTE EM ÁGUAS NACIONAIS. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

Tratando-se de empregado contratado no Brasil, como é o caso, e transferido para trabalhar no exterior, deve ser aplicada a lei mais favorável, na forma da Lei 7.064/1982, com redação dada pela Lei nº. 11.962/2009, não sendo mais aplicado o princípio da *lex loci executionis*, diante do cancelamento da Súmula nº. 207 do C. TST. Destaca-se, ainda, que, consoante o princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), as normas do Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, em casos excepcionais, como na hipótese presente, diante das peculiaridades do caso concreto. Recurso Ordinário provido parcialmente. (TRT13º Região. RO - Processo nº 0130279-56.2014.5.13.0015 - PJE. Julgado em 04/02/2015. Relator: Desembargador Leonardo Jose Videres Trajano)

Diante do quadro apresentado, deve incidir a lei brasileira, tendo em vista que a empregada foi selecionada no Brasil e contratada no Brasil, assim como aqui também prestou serviços em parte do contrato de trabalho.

Portanto, a norma mais favorável à empregada brasileira, nesse contexto, é, evidentemente, a legislação trabalhista nacional, mesmo porque o empregado é residente no Brasil e aqui foi contratado, não sendo aplicado o disposto no art. 21, do CPC (antigo art. 88 do mesmo código), nem tampouco, o conteúdo do art. 651, § 2º, da CLT.

Portanto, a competência para julgamento das pretensões é do Poder Judiciário brasileiro, bem como se aplica a legislação nacional.

Nada a modificar nesse aspecto”.

Como se observa, a Corte Regional decidiu que “deve incidir a lei brasileira, tendo em vista que a empregada foi selecionada no Brasil e contratada no Brasil, assim como aqui também prestou serviços em parte do contrato de trabalho.

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



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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)

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:



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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 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





Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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 mantêm 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.

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



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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.

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



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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 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



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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 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 aplica 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).



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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 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



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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 - 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 vênua 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**