

RELATOR: MINISTRO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA
REDATOR DESIGNADO: MINISTRO CLAUDIO MASCARENHAS BRANDÃO
EMBARGANTE: CARLOS VICTOR MOURA MESQUITA
EMBARGADOS: MSC CRUISES S.A. E OUTRO

(SDI-1)
GMABB/pv

VOTO CONVERGENTE

EMBARGOS. TRABALHO A BORDO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS INTERNACIONAIS. CONTRATAÇÃO NO BRASIL. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICÁVEL

Discute-se a jurisdição aplicável a tripulante de embarcações de bandeira internacional, contratado no Brasil, para trabalho em cruzeiros marítimos domésticos e internacionais.

Não há dúvida de que, à luz do direito marítimo internacional, navios são parte do território da nação cuja bandeira neles esteja hasteada. Compondo seu território, atraem sua jurisdição e sua respectiva legislação trabalhista. É a denominada "*lei do pavilhão*", positivada no art. 274 do Código de Bustamante (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871/1929).

Contudo, o quase centenário normativo vem sendo modernamente interpretado de modo a autorizar exceções, notadamente em razão do crescente fenômeno de bandeiras de conveniência - registro de embarcações sob determinadas bandeiras apenas, ou primordialmente, para fruição de benefícios fiscais, comerciais ou, em última análise, trabalhistas.

Nesse contexto, a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (CNUDM III), celebrada em 1982, em seu art. 91, exige que haja um vínculo substancial entre a nação do pavilhão (a bandeira hasteada) e o navio, a fim de evitar precisamente a adoção de bandeiras de mera conveniência, considerando a multiplicidade e variabilidade das legislações pátrias. Assim, os Estados signatários deverão estabelecer os requisitos necessários para a atribuição da sua nacionalidade a navios, sob pena de não prevalência da denominada "*lei do pavilhão*". Necessário, portanto, que a bandeira hasteada guarde relevante ligação com o navio, demonstrando ser a nação mais relacionada com as atividades ou a tripulação, sob

PROCESSO Nº TST- E-RR - 1045-98.2014.5.07.0011

pena de mitigação da lei do pavilhão. Tais exigências informam a chamada "*teoria do centro de gravidade*", que permite ao juiz aplicar a legislação para reger o contrato de trabalho em navios ou embarcações do país em que esse contrato de trabalho mais tenha gerado efeitos.

No caso concreto, embora a embarcação carregue bandeira estrangeira, revela-se afirmado e incontroverso que o recrutamento da equipe se deu no Brasil, que o navio parte corriqueiramente da costa brasileira, realizando cruzeiros marítimos dirigidos, em grande parte, a clientela brasileira.

Afigura-se plenamente consentâneo com a aplicação moderna do direito marítimo internacional, portanto, superar a regra geral da lei do pavilhão em benefício da teoria do centro de gravidade, uma vez que se torna evidente que o contrato de trabalho irradiou muito mais efeitos no Brasil que em sua bandeira de origem.

No âmbito do ordenamento jurídico trabalhista pátrio, a regra geral para a legislação trabalhista aplicável a brasileiro contratado no Brasil para labor no exterior encontra-se materializada na Lei nº 7.064/82, que dispõe "*sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior*". Seu art. 3º, II, preconiza:

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:

(...)

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.

Ademais, relevante rememorar que esta Corte Superior, em 2012, cancelou a Súmula nº 207, que orientava no sentido 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*".

No caso concreto, a Quarta Turma aplicou a lei do pavilhão, com fundamento no art. 178 da Constituição, que remete a ordenação jurídica aos acordos internacionais de que o Brasil é signatário.

Nada obstante, como se observou, a adoção da legislação brasileira não importa em inobservância de acordo internacional - no caso, o Código de Bustamante, firmado em 1929 -, mas, em realidade, na interpretação conjunta desse com os demais normativos internacionais que regem a matéria, e celebrados

PROCESSO Nº TST- E-RR - 1045-98.2014.5.07.0011

posteriormente, notadamente a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (CNUDM III), de 1982.

Nesse contexto, esta Corte Superior, por meio de seis de suas oito Turmas, vem consistentemente aplicando aos brasileiros contratados em território nacional para trabalho em cruzeiros marítimos a legislação brasileira, independentemente da bandeira da embarcação, em clara - e muitas vezes explícita - adoção da teoria do centro de gravidade e mitigação da lei do pavilhão e da regra geral do *lex loci executionis*. Confira-se:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. NAVIO DE CRUZEIRO ESTRANGEIRO. SELEÇÃO E ADMISSÃO NO BRASIL. TRABALHO PRESTADO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. A jurisprudência desta Corte tem sido firmada no sentido de que o recrutamento de mão de obra realizado no território nacional - e com o suporte de empresa brasileira (para trabalho em embarcações de bandeira estrangeira) - é circunstância que atrai a aplicação da Lei nº 7.064.82 e a competência da territorial brasileira para o julgamento da causa. Registrado pelo Tribunal a quo que a reclamante foi selecionada e admitida nos termos supramencionados, a manutenção da decisão agravada é medida que se impõe. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-1000085-51.2016.5.02.0446, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 24/03/2023).

"RECURSO REGIDO PELO CPC/2015, PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST E 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. 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 a bordo de embarcação estrangeira, percorrendo tanto águas brasileiras quanto estrangeiras. Por outro lado, salienta-se que, com o cancelamento da Súmula nº 207 do TST pela Res. 181/2012, DEJT de 19, 20 e 23/4/2012, consolidou-se, neste Tribunal, o entendimento de que a Lei nº 7.064/82 assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho sempre que ficar evidenciado ser essa mais favorável que a legislação territorial, nos termos do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82. Desse modo, não remanesce nenhum impedimento à aplicação da legislação do Brasil, naquilo que for mais favorável ao reclamante. Acrescenta-se, que, embora o Direito Internacional entenda pela aplicação da "Lei do pavilhão" ao trabalho realizado preponderantemente em alto-mar, com a aplicação da legislação do país no qual está matriculada a embarcação, essa regra não é absoluta, comportando, pois, exceções. Com efeito, em decorrência do princípio do Centro de Gravidade (*most significant relationship*), é possível afastar a aplicação das regras de Direito Internacional Privado quando a relação laboral possuir vínculo consideravelmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-

PROCESSO Nº TST- E-RR - 1045-98.2014.5.07.0011

se da denominada "válvula de escape", que permite ao juiz decidir qual legislação deve ser aplicada ao caso concreto. Acrescenta-se que a aplicação da legislação brasileira aos empregados brasileiros, por ser mais benéfica a eles, não afronta o princípio da isonomia. A aplicação de distintos diplomas jurídicos a empregados brasileiros e outros trabalhadores estrangeiros não encerra discriminação entre nacionalidades, visto que fundada em aspectos objetivos da relação laboral - no caso, empregada contratada no Brasil para trabalhar também em águas nacionais - e não em critério subjetivo do trabalhador. Nesse contexto, diante das circunstâncias do caso concreto, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica e o princípio da norma mais favorável atraem a aplicação da legislação brasileira, tal como decidido pelo Regional. Precedentes da SbDI-1 e Turmas desta Corte Superior. Recurso de revista não conhecido" (RR-1001480-84.2016.5.02.0444, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 10/02/2023).

No mesmo sentido: RRAg-302-07.2018.5.09.0007, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 12/06/2023; RR-41-68.2018.5.12.0036, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 03/12/2021; Ag-AIRR-863-03.2018.5.06.0011, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 30/09/2022; AIRR-445-63.2015.5.09.0245, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 24/03/2023.

Nesse cenário, seja por se tratar da melhor interpretação do direito internacional marítimo aplicável, seja porque não redundaria em inobservância de acordos internacionais firmados pelo Brasil, seja para a manutenção da jurisprudência estável da maioria das Turmas desta Corte Superior, filio-me à corrente que afirma a aplicabilidade da legislação brasileira ao contrato de trabalho sob exame.

Conheço, assim, dos embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, **dou-lhes provimento** para fixar a incidência da legislação trabalhista nacional e determinar o retorno dos autos à 4ª Turma, para que, a partir de tal premissa, prossiga no julgamento do recurso, como entender de direito.

É como voto.

Brasília, 21 de setembro de 2023.

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Ministro do TST