

E-ED-RR - 1718-30.2015.5.09.0002

Redator Designado: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Embargante: PEDRO ANDRE HECKLER GUIDOBONO

Embargado(a)(s): IBERO CRUZEIROS LTDA

COSTA CROCIERE SPA

COSTA CRUCEROS S.A.

CRUISE SHIPS CATERING AND SERVICES INTERNATIONAL N.V.

KA/ch

VOTO CONVERGENTE

Controverte-se acerca da legislação aplicável à relação de trabalho firmada entre empresa de navios de cruzeiros, com atividades em águas territoriais brasileiras e internacionais, e trabalhador contratado no Brasil.

No caso dos autos, o acórdão embargado registrou que "É incontroverso que o Reclamante foi contratado no Brasil para trabalhar em embarcação de cruzeiro e que a bandeira da embarcação não é brasileira" e 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" e concluiu ser inaplicável a legislação brasileira, em razão da Lei do Pavilhão, do art. 178 da Constituição Federal, da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar e, por fim, do entendimento firmado pelo STF no Tema 210.

Sobre a matéria, o TST editou a Súmula nº 207 por meio da Resolução nº 13/1985, a qual perfilhava o entendimento 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".

Posteriormente, em especial em face da alteração legislativa perpetrada pela Lei nº 11.962, de 03/07/2009, que deu nova redação ao art. 1º da Lei nº 7.064, de 06/12/1982, esta Corte decidiu cancelar referida Súmula nº 207, o que se deu Resolução nº 181, de 16/04/2012.

Após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, a jurisprudência majoritária se encaminhou para a conclusão de que somente em princípio, à luz do Código de Bustamante, também conhecido como "*Lei do Pavilhão*" (Convenção de Direito Internacional Privado em vigor no Brasil desde a promulgação do Decreto nº 18.871/29), aplicar-se-ia às relações de trabalho desenvolvidas em alto mar a legislação do país de inscrição da embarcação. Isso porque, em decorrência da Teoria do Centro de Gravidade (*most significant relationship*), as normas de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a relação de trabalho apresenta uma ligação substancialmente mais forte com outro ordenamento jurídico.

Trata-se da denominada "*válvula de escape*", segundo a qual impende ao juiz, para fins de aplicação da legislação brasileira, a análise de elementos tais como o local das etapas do recrutamento e da contratação e a ocorrência ou não de labor também em águas nacionais.

Ademais, há de se ressaltar que a Lei nº 7.064/1982, que *"regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior"* (conforme elencado no seu art. 1º, redação da Lei nº 11.962/2009), estabeleceu a seguinte disposição em seu art. 3º, II:

"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." (*grifo nosso*)

Segundo o dispositivo, deve-se resolver a antinomia aparente de normas de direito privado voltadas à aplicação do direito trabalhista pelo princípio da norma mais favorável, considerando o conjunto de princípios, regras e disposições que dizem respeito a cada matéria (teoria do conglobamento mitigado).

Não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.361/2002, e da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 10.671/2021).

Contudo, na hipótese dos autos, deve-se aplicar a legislação brasileira em observância a Teoria do Centro de Gravidade e ao princípio da norma mais favorável, que norteiam a solução jurídica quanto há concorrência entre normas no Direito Internacional Privado, na área trabalhista.

Cumpra registrar que a Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo é inaplicável ao caso, uma vez que sua vigência interna é posterior ao caso dos autos. Ademais, o próprio texto do tratado esclarece que sua edição levou em conta *"o parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que determina que, de modo algum a adoção de qualquer Convenção ou Recomendação pela Conferência ou a ratificação de qualquer Convenção por qualquer Membro poderá afetar lei, decisão, costume ou acordo que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores do que as condições previstas pela Convenção ou Recomendação"*.

Sobre a matéria em exame, acrescentem-se as considerações sobre o assunto feitas por Bianca Neves Bomfim e Rodrigo de Lacerda Carelli, *in verbis* :

"O Código de Bustamante, nome dado ao Código de Direito Internacional Americano, de 1928, que entrou em vigor no Brasil no ano seguinte, foi o primeiro instrumento a regular a questão quanto a navios e aeronaves que singram os mares na "terra — ou água — de ninguém".

Por ela se dispôs, nos arts. 274 e seguintes, que a lei material que regularia as relações jurídicas em naves, no ar ou no mar internacional, seria o da nacionalidade da embarcação. É a chamada "lei do pavilhão", referente à bandeira, ou pavilhão, sinal distintivo aparente da nacionalidade da nave. Seriam as embarcações, assim, extensão fictícia do próprio território ao qual

pertence a aeronave ou navio. A solução encontrada segue uma boa lógica, a de estender a lei territorial da nacionalidade da embarcação, por se tratarem de continuação das relações jurídicas que ocorrem no território de cada país.

Desta forma, as regras de Direito do Trabalho aplicáveis no âmbito dos trabalhadores de determinado navio seriam do país de registro da embarcação, quando o trabalho for realizado em mar internacional.

Entretanto, tal solução começou a gerar problemas quando surgiram, para a fuga da legislação dos países da real nacionalidade das embarcações, as chamadas "bandeiras de conveniência, de favor ou de aluguel". Trata-se da utilização, tal qual na época da pirataria, de registro de nacionalidade, e ostentam o sinal distintivo aparente que é a bandeira — ou pavilhão —, daquele de quem de verdade explora a atividade econômica, com o fim de encontrar regras jurídicas mais frágeis, sejam elas tributárias, sejam elas trabalhistas. Ou seja, é um meio de fuga da legislação de determinado país, aproveitando-se a ficção da extensão do direito do país do pavilhão a seu favor, e prejuízo do resto, incluindo os trabalhadores.

A Convenção das Nações Unidas sobre Direitos do Mar (CNUDM), que também segue essa regra, no art. 92, parágrafo 1, afirma que, em alto mar, os navios se submetem à jurisdição exclusiva do Estado da bandeira. Entretanto, nos traz no mesmo dispositivo, que deve existir "um vínculo substancial entre o Estado e o navio", podendo ser, com base nesse artigo, desconsiderada a bandeira fictícia sempre que for utilizada somente para a fuga do Direito de determinado país relacionado com o navio. Saliente-se, também, que a regra vale para o alto-mar, abrindo a possibilidade de extensão do direito de outros países, dependendo da sua ligação com o país costeiro.

(...)

Além do dispositivo acima citado da CNUDM, a Convenção Internacional dos Marítimos (Maritime Labour Convention — MLC 2006) foi uma das respostas a esse problema, tentando regular a questão internacionalmente, no âmbito do Direito do Trabalho.

Ela foi adotada em uma Conferência Internacional do Trabalho extraordinária, em fevereiro de 2006, com o fim de prover padrões internacionais para a primeira indústria genuinamente global. Busca conceder aos trabalhadores marítimos condições decentes de trabalho em vários aspectos, como idade mínima, horas de trabalho e descanso, pagamento, férias, repatriação no fim de contrato, acomodação, alimentação e proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, inclusive quanto a prevenção de acidentes.

(...)

A MLC 2006 representa um avanço, ao estipular normas mínimas mundiais de trabalho. Porém, em determinadas atividades intrinsecamente ligadas a um determinado país, deve ser afastada a lei do pavilhão e aplicado o direito do trabalho, caso mais favorável.

A lei do pavilhão existe como uma ficção para a solução de possíveis conflitos entre legislações de países quando a embarcação está em águas internacionais, ou perpassa por águas de diversos países. Entretanto, não há justificativa para a utilização da lei do pavilhão quando a embarcação está atrelada jurídico e comercialmente a um país. Nesse caso, afasta-se a lei do pavilhão e há a aplicação da lei do país.

A revogação da Súmula n. 207 do Tribunal Superior do Trabalho significou a flexibilização das regras de aplicação do Direito do Trabalho no espaço, em favorecimento à aplicação do princípio da norma mais favorável também para a solução de conflitos entre legislação de diferentes países, interpretação com base na alteração em 2009 ocorrida na Lei n. 7.464/1982.

Os piratas modernos são aqueles que utilizam bandeiras de aluguel, ou uma legislação estrangeira fraca, para a burla aos direitos dos trabalhadores. As armas de defesa estão aí para que os Estados não deixem que o mar continue a ser um local sem lei." (grifo nosso)

(BOMFIM, Bianca Neves; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. "O trabalho realizado em navios e a aplicação da legislação material trabalhista" . In: **Revista LTr: legislação do trabalho** , v. 80, n. 6, p. 680-684, jun. 2016).

Destaca-se que não afronta o princípio da isonomia a aplicação da legislação brasileira mais favorável aos trabalhadores brasileiros e a aplicação de outra legislação aos trabalhadores estrangeiros no mesmo navio. Nesse caso há diferenciação entre trabalhadores baseada em critérios objetivos (regências legislativas distintas), e não discriminação fundada em critérios subjetivos oriundos de condições e/ou características pessoais dos trabalhadores.

Acrescenta-se ser inaplicável ao caso dos autos a tese firmada pelo STF em repercussão geral (*Tema 210: "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"*), uma vez que se discutiu questão sobre indenização por danos morais por extravio de bagagens em voos internacionais, matéria distinta da examinada no presente caso.

Constou no voto do Ministro Gilmar Mendes, relator, a delimitação concreta do caso analisado pelo STF:

Senhor Presidente, submeto ao Colegiado questão que envolve conflito entre o Código de Defesa do Consumidor e a Convenção de Varsóvia, no tocante à limitação da responsabilidade civil de companhia aérea pelo extravio de bagagem de passageiro, em voo internacional.

O cerne da discussão jurídica trazida no recurso extraordinário está em determinar se os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, notadamente a Convenção de Varsóvia e alterações posteriores, devem prevalecer sobre o Código de Defesa do Consumidor para efeito de limitar a responsabilidade das empresas de transporte aéreo internacional por extravio de bagagem.

A antinomia se estabelece, a princípio, entre o art. 14 do Código de Defesa do Consumidor, que impõe ao fornecedor do serviço o dever de reparar os danos causados, e o disposto no art. 22 da Convenção de Varsóvia, introduzida no direito pátrio pelo Decreto 20.704, de 24 de dezembro de 1931, que preestabelece limite máximo para o valor devido pelo transportador, a título de reparação.

O STF já firmou entendimento de que a legislação aplicável ao tripulante de cruzeiro **não é** matéria de índole constitucional:

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO INTERNO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. **TRIPULANTE DE CRUZEIRO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. CONTROVÉRSIA DE ÍNDOLE INFRACONSTITUCIONAL. 1.**

Dissentir das conclusões adotadas demandaria tão somente o exame da legislação infraconstitucional pertinente à hipótese, a saber, a Lei 7.064/82 e a CLT, providência vedada nesta via processual. **Incide na hipótese a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que afasta o cabimento de recurso extraordinário nos casos em que o deslinde da controvérsia depende previamente do exame de legislação infraconstitucional.** Precedentes. 2. Nos termos do art. 85, § 11, do CPC/2015, fica majorado em 25% o valor da verba honorária fixada anteriormente, observados os limites legais do art. 85, §§ 2º e 3º, do CPC/2015. 3. Agravo interno a que se nega provimento, com aplicação da multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015.

(ARE 1377979 AgR, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Primeira Turma, julgado em 30/05/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-118 DIVULG 17-06-2022 PUBLIC 20-06-2022)

Assim, não há como entender que a matéria estaria regida pelo disposto no art. 178 da Carta Magna:

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.

Parágrafo único. Na ordenação do transporte aquático, a lei estabelecerá as condições em que o transporte de mercadorias na cabotagem e a navegação interior poderão ser feitos por embarcações estrangeiras.

Conforme se observa, o art. 178 da Constituição Federal trata de transporte e de mercadorias – não de direito trabalhista. Do mesmo modo, o caso julgado pelo STF trata de extravio de bagagem, ou seja, da norma aplicável à mercadoria.

Não há como se pretender a aplicação de fundamento jurídico acerca de mercadorias ao trabalhador, pois, conforme preconiza a Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho, *"o trabalho não é uma mercadoria"* e não pode ser tratado como coisa, especialmente à luz do que preconiza o princípio *pro homine*, em relação à interpretação e à aplicação de normas internacionais de Direitos Humanos, dentre os quais se enquadra o Direito do Trabalho.

Não se pode, portanto, invocar o art. 178 da Constituição Federal, tampouco o Tema 210, para dirimir o feito.

A jurisprudência majoritária do TST (sete das oito Turmas) entende pela aplicação da legislação brasileira nestes casos:

1ª Turma:

"[...] TRABALHADORA BRASILEIRA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. LEI DO PAVILHÃO. INAPLICABILIDADE. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR. 1. A ordem jurídica brasileira agasalha, no campo trabalhista, o princípio da norma mais favorável, mas não é possível esquecer a peculiaridade das atividades em embarcações marítimas que navegam em mares internacionais e mantêm, convivendo no mesmo ambiente, trabalhadores de diversas nacionalidades e, teoricamente, sujeitos a tratamentos jurídicos diversificados. 2. A adoção de uma legislação única para disciplinar os contratos de trabalho de todos os tripulantes de um navio é providência salutar, na medida em que atende ao princípio universal da isonomia, impede que as contratações levem em consideração a nacionalidade do contratado em coordenação com a maior ou menor proteção conferida pela legislação de determinado país, bem como proporciona maior segurança jurídica

aos contratos, valor muito valorizado no âmbito das relações internacionais. 3. O art. 281 da Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 18.791/1929) prevê que "as obrigações dos oficiais e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão", mas o caráter geral dessa Convenção (e do próprio artigo que diz respeito às obrigações dos tripulantes dentro no navio e não aos direitos dos prestadores de serviço contratados) prejudicou a eficácia extensiva da regra, principalmente porque não proporciona proteção aos trabalhadores, possibilitando que armadores (proprietários dos navios) escolham o "pavilhão" do país que tenha uma legislação trabalhista menos onerosa e de menores garantias aos contratados. 4. A lei do pavilhão, referida pelo Código de Bustamante, portanto, constitui regra idealizada para disciplinar as mais variadas condutas e relações jurídicas subjacentes às atividades que ultrapassem as fronteiras de um único país (envolve navios e aeronaves), porém, não é possível estender sua eficácia normativa para além das relações jurídicas definidas na própria Convenção de Direito Internacional Privado. 5. Somente no ano de 2006 foi aprovada a Convenção sobre Trabalho Marítimo, agora sim, voltada para a proteção e garantia de direitos mínimos aos trabalhadores e prestadores de serviço em embarcações com atuação internacional, abrangendo questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho, seguridade social, idade mínima, recrutamento, jornada de trabalho e repouso, condições de alojamento, alimentação, instalações de lazer, bem-estar e proteção social. 6. Verifica-se, entretanto, que nem mesmo a Convenção sobre o Trabalho Marítimo impõe a observância da legislação do pavilhão para os prestadores de serviço, tanto que quando trata do contrato de trabalho marítimo (regra A2.1) estabelece, no inciso II, que, "Quando o contrato de trabalho marítimo é constituído total ou parcialmente por uma convenção colectiva, um exemplar dessa convenção deve ficar disponível a bordo. [...]". 7. Significa dizer que, embora seja bastante salutar um tratamento contratual uniforme para todos os prestadores de serviço de um navio, essa uniformidade não é imposta pelo Código de Bustamante, tampouco pela Convenção sobre o Trabalho Marítimo, cabendo ao armador negociar, com a entidade sindical que representa os trabalhadores, um Acordo Coletivo tendente a promover essa almejada isonomia. 8. Na ausência desse instrumento negocial coletivo, cabe ao Poder Judiciário aplicar o regramento normativo próprio e não o do país do pavilhão da embarcação, salvo quando o próprio normativo nacional preveja essa solução. 9. Logo, considerando que o normativo nacional protege o trabalhador brasileiro aqui contratado, ainda que para prestar serviços no exterior, determinando que o contratante observe "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" (art. 3º, II, da Lei n. 7.064/82), tem-se como irrefutável a pretensão que, invocando a legislação brasileira, como sendo a mais favorável, objetive a sua incidência. 10. Assim, **tendo em conta que a autora, brasileira, foi contratada no Brasil, ainda que para trabalhar em cruzeiro marítimo internacional, prevalece, no caso específico, a legislação brasileira sobre a legislação do pavilhão do navio, por ser mais favorável** (premissa firmada no acórdão regional). [...]" (RRAg-302-07.2018.5.09.0007, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 12/06/2023).

2ª Turma:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA PARTE RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixa-se de examinar a preliminar suscitada, no tocante aos temas "Justiça Gratuita" e "Legislação Aplicável", com fundamento no art. 282, § 2.º, do CPC. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA INTERPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. COMPROVAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS POR SIMPLES DECLARAÇÃO. Ante a possível violação do artigo 790, § 3º, da CLT ,

deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇO EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL . Ante a possível violação do artigo 651, § 2º, da CLT, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido . II - RECURSO DE REVISTA DA PARTE RECLAMANTE . LEI Nº 13.015/2014 . RECLAMAÇÃO TRABALHISTA INTERPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. COMPROVAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS POR SIMPLES DECLARAÇÃO. O TRT da 12ª Região deu provimento ao recurso ordinário da parte reclamada para revogar o benefício da justiça gratuita concedido à reclamante. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que a declaração do interessado, de que não dispõe de recursos suficientes para o pagamento das custas do processo, revela-se suficiente para comprovação de tal condição, mesmo após a Lei 13.467/2017. Precedentes. O Tribunal Regional, ao dar provimento ao recurso ordinário da parte reclamada e revogar o benefício da justiça gratuita concedido à reclamante, violou o artigo 790, § 3º, da CLT. Recurso de revista conhecido para restabelecer a sentença que deferiu à reclamante os benefícios da Justiça gratuita . Recurso de revista conhecido e provido. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇO EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL . O TRT deu provimento ao recurso das reclamadas para excluir a condenação imposta com base na legislação trabalhista nacional. Consignou que, independentemente do local da contratação ou do país no qual se executam os serviços, as relações de trabalho da tripulação de navios regem-se pelas leis do local da matrícula da embarcação (bandeira/pavilhão). Na hipótese, depreende-se do acórdão recorrido que a reclamante, brasileira, foi contratada no Brasil para trabalhar embarcada em navio em temporada mista, para percorrer águas nacionais e internacionais. Assim, inafastável a aplicação da jurisdição nacional, consoante artigo 651, § 2º, da CLT. Acresça-se que, com o cancelamento da Súmula nº 207 do TST (Res. 181/2012, DEJT de 19, 20 e 23/4/2012), 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 7.064/82. Recurso de revista conhecido por violação ao artigo 651, § 2º, da CLT. Restabeleça-se a sentença que aplicou a legislação brasileira à hipótese dos autos e retornem os autos ao TRT da 12ª Região a fim de que este examine o recurso ordinário apresentado pela parte reclamante, como entender de direito. Recurso de revista conhecido e provido. Sobrestado o exame dos temas remanescentes do recurso de revista interposto" (RR-41-68.2018.5.12.0036, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 03/12/2021).

3ª Turma:

"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-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).

5ª Turma:

"[...] RECURSO DE REVISTA ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. NAVIO DE CRUZEIRO SOB BANDEIRA ESTRANGEIRA. CONTRATAÇÃO NO BRASIL. SERVIÇO PRESTADO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A 5ª Turma do TST, ressaltado o entendimento do relator, adotou o entendimento de que a Justiça brasileira é competente para julgar os conflitos trabalhistas nos casos em que as obrigações relacionadas ao contrato de trabalho são constituídas no Brasil, ainda que a prestação de serviços ocorra em navios cuja navegação abarque águas brasileiras e estrangeiras, pois **o conteúdo obrigacional do pacto jurídico celebrado apenas poderia ser fixado a partir da legislação nacional, mais benéfica em relação à Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, por expressa imposição dos arts. 5º, § 2º, da Constituição, 9º da LINDB e 3º, II, da Lei 7.064/82 e 19, item 8, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Precedentes de Turmas do TST. Assim, em que pese a transcendência jurídica da matéria, deve ser desprovido o recurso. Recurso de revista não provido" (RR-0000060-07.2016.5.09.0011, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 05/05/2023).

6ª Turma:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DA TRANSCENDÊNCIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Do quadro fático delineado pelo TRT, extrai-se que o reclamante é de nacionalidade brasileira, a sua pré contratação ocorreu em território nacional, que "restou incontroverso que o reclamante brasileiro, residente em Fortaleza/CE, foi contratado nesta cidade em 17/11/2013, conforme contrato de trabalho de ID. 04a954b, ID. c21f4df onde recebeu treinamento para trabalhar em navios de cruzeiro, assim como fora selecionado e contratado nesta cidade para trabalhar para a MSC CROSIERE S.A, na embarcação MSC POESIA" e que parte da prestação de serviços ocorreu em águas territoriais brasileiras. Ademais, o Regional destacou que "conforme a prova acostada aos autos, o treinamento e a assinatura do 'Contrato de Trabalho de Embarcação' ocorreram no Brasil (ID. 04a954b), tendo o reclamante embarcado no Rio de Janeiro

com destino, inicialmente, para embarque no navio no porto de Genebra, laborando em temporada mista (águas internacionais e nacionais , segundo Calendário do MSC Poesia, ID. 8925563), sendo impossível olvidar-se que ação se originou de fato ou de ato praticado no Brasil". Ficou consignado também que "embora a reclamada tenha juntado aos autos Acordo Coletivo firmado entre Federação Italiana de Transportes - CISL e ITF (Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes), de navios com bandeira Panamenha, não há qualquer indicação de que tal norma seja mais benéfica ao reclamante de forma a se sobrepôr à legislação brasileira " e que "as disposições regulamentares mencionadas pelas próprias recorrentes, em reforço à tese de aplicação das disposições contidas no Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com a CONFITARMA ou da lei do pavilhão do navio, levam a conclusão acerca do fato de ser a legislação brasileira mais favorável ao recorrido ". Com efeito, a jurisprudência desta Corte Superior, quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que, nos termos do art. 3º, II, da Lei 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no país ou transferidos do país para trabalhar no exterior, 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 - sendo competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito. Precedentes. Nesse contexto, a tese exarada pelo Regional de que, in casu , "não se há de cogitar a aplicação da Lei do Pavilhão da embarcação, uma vez que este julgamento foi moldado com observância ao princípio da norma mais favorável, que direciona o conflito de direito internacional privado" mostra-se em plena sintonia com o entendimento majoritário desta Corte Superior acerca da matéria. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido" (Ag-AIRR-1756-04.2017.5.07.0010, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 18/02/2022).

7ª Turma:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEI DE REGÊNCIA - EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇOS EMBARCADO EM NAVIO INTERNACIONAL . 1 . Esta Corte, a partir da interpretação das Leis nºs 7.064/1982 e 11.962/2009, evoluiu o entendimento e cancelou a Súmula nº 207 do TST . 2 . O art. 3º , caput e II , da referida Lei nº 7.064/1982 determina a aplicação da legislação brasileira aos empregados contratados no Brasil para prestar serviços no exterior. 3. Na presente situação, o Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório existente nos autos, deixou claro que a autora foi contratada no Brasil , tendo celebrado pré-contrato com uma das agências locais de recrutamento (Rosa dos Ventos) e contrato efetivo com a primeira reclamada (MSC Crociere S.A .) dentro do Brasil. 4. Considerando esse cenário fático (contratação da reclamante dentro do território nacional), a relação de trabalho mantida entre as partes deve ser regida pela legislação brasileira , mais favorável ao empregado . Agravo desprovido" (Ag-AIRR-130382-63.2014.5.13.0015, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 07/02/2020).

8ª Turma:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELAS RECLAMADAS NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 . 1. ILEGITIMIDADE PASSIVA . 2. VÍNCULO EMPREGATÍCIO . 3. HORAS EXTRAS . 4. INTERVALO INTRAJORNADA . AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. No caso, não se verifica nenhum dos indicadores de transcendência previstos no art. 896-A, § 1.º, da CLT. O valor da causa não é elevado, o que revela a falta de transcendência econômica. A decisão do Tribunal Regional não contraria Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior

do Trabalho ou Súmula do Supremo Tribunal Federal, nem contraria jurisprudência pacífica e reiterada desta Corte Superior, circunstância que afasta a possibilidade de transcendência política. No mais, a controvérsia dos autos não afeta matéria nova atinente à interpretação da legislação trabalhista, pelo que não há transcendência jurídica. Por fim, não há transcendência social, porquanto não caracterizada ofensa a direito social constitucionalmente assegurado. Agravo de instrumento não provido, por ausência de transcendência. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELAS RECLAMADAS NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. TRABALHO EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL (ART. 651, §2º, DA CLT). TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A jurisprudência desta Corte ajustou-se às previsões da Lei 7.064/82, 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, o Tribunal Regional deixou registrado que " é incontroverso que a empresa estrangeira com a qual a autora 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, pelo que é tida como sua agência ou filial ". Assim, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do art. 651, § 2º, da CLT. Aplica-se o Direito do Trabalho Brasileiro, em face do princípio da norma mais favorável, que foi claramente incorporado pela Lei 7.064/82. Precedentes. Recurso de revista não conhecido" (ARR-289-77.2016.5.13.0003, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 09/08/2022).

Ante todo o exposto, **convirjo com o Redator Designado**, para conhecer do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento.

Brasília, 23 de outubro de 2023.

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

Ministra do TST