



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

TST-E-ED-RR-1877-63.2015.5.09.0651

Embargante **JACKSON BOVING**

Embargados **IBERO CRUZEIROS LTDA, CRUISE SHIPS CATERING AND SERVICES INTERNATIONAL N.V., COSTA CROCIERE SPA, COSTA CRUCEROS S.A. e IBERO CRUCEROS S.A..**

ALR/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 proferido pelo Tribunal Regional:

"Consta do acórdão recorrido:

"INCOMPETÊNCIA DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO - NÃO APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Pugna a 5ª ré pela declaração de incompetência da Justiça brasileira em apreciar o caso, tendo em vista que "*...o Recorrido celebrou contrato de trabalho "internacional" com a sua real*



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

*exempregadora, a empresa Cruise Ships Catering and Services International N.V. ("CSCS"), conforme devidamente atestado nos autos (Docs. 17/18 da contestação). Na realidade, conforme se verifica dos documentos societários da Recorrente juntados aos autos, **a CSCS não faz parte do grupo econômico da Recorrente, sendo equivocado o entendimento de que o grupo de empresas da ex-empregadora é composto por empresas brasileiras***. (negrito no original) Aduz que "...este **entendimento está respaldado no caput do artigo 651 da CLT, que fixa a competência da Justiça do Trabalho de acordo com o local da prestação de serviços**". (negrito no original) Vejamos.

Na inicial o Autor alegou que manteve dois contratos de trabalho com as reclamadas, por prazo determinado, um de 08.09.2013 a 14.11.2013 e outro de 15.04.2014 a 29.10.2014, na função de garçom (Bar Waiter), tendo prestado os serviços à bordo de embarcação.

Aduziu que "...pactuou contrato por "prazo determinado" de 8 (oito) meses com o reclamante conforme se afere por meio do contrato anexo **podendo o mesmo ser prolongado**" (negrito no original). Afirmou que sua contratação se deu em solo brasileiro por meio de agência recrutadora, e que a embarcação em que prestou serviços percorreu toda a costa brasileira. Disse que o interregno entre os contratos consistia em uma espécie de "férias", pois, antes de findo o período contratual, a obreira já sabia a data aproximada e o navio do seu próximo embarque.

Requeru o reconhecimento do vínculo de emprego com as rés e a unicidade contratual no período de 08.09.2013 até 29.10.2014.

Como bem salientou o juízo de origem, em razão da confissão ficta das rés ausentes e ante a ausência de contestação específica da 5ª ré, **consideram-se verdadeiras as alegações do autor de que sua contratação se deu em solo brasileiro por meio de agência recrutadora**.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

Ademais, 5ª ré "...admite que a navegação do navio em que o Autor prestou serviços ocorreu preponderantemente em "águas internacionais", o que demonstra que também se deu em águas brasileiras, ainda que por período inferior ao percorrido em águas internacionais, fato também comprovado pelo itinerário do navio juntado nas fls. 688-694".

Constou, ainda, na r. sentença: "...foi contratado por empresa estrangeira, a CRUISE SHIPS CATERING AND SERVICES INTERNATIONAL N.V., a qual pertence ao grupo econômico da COSTA CROCIERE SPA. e da COSTA CRUCEROS S.A., as quais por sua vez, são sócias da empresa brasileira IBERO CRUZEIROS LTDA. (alteração contratual, fls. 429-450), o que nos permite concluir que a prestação de serviços do demandante também foi dirigida por empresa brasileira, pois a prestação de serviços se realiza, inquestionavelmente, em favor de todo o grupo econômico. Além disso, ficou comprovado que a prestação de serviços do demandante também ocorreu em território nacional, quando navegava em águas territoriais brasileiras durante os roteiros realizados no Brasil".

Diante do exposto, adoto como razões de decidir os fundamentos explicitados no Acórdão proferido por esta e. Turma, em caso semelhante, nos autos de RO 42711-2015-028-09-00-2, julgado em 26 de julho de 2017, em que atuou como Relator o Des. PAULO RICARDO POZZOLO, nos seguintes termos:

"...O Reclamante foi recrutado e contratado no Brasil, consoante os documentos de fls. 30, 35, 419/420 e meio de contratação mencionado pela testemunha Jackson Boving (fl. 1263).

O contrato de trabalho do Reclamante foi executado, em parte, em águas territoriais e, em parte, em águas internacionais, conforme itinerários de fls. 1139/1143 e depoimento da testemunha Jackson Boving ("que o navio saiu da Europa, para uma viagem de Volta ao Mundo, no Hemisfério Sul, sendo que o navio do depoente e o reclamante passou por águas brasileiras; que o depoente não se recorda o tempo que o navio ficou em águas brasileiras" - fl. 1264).



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

As Recorrentes pertencem ao grupo econômico das demais Reclamadas e da CSCS. A Costa Cruceros é sócia de ambas as Recorrentes e a Costa Crociere SPA é sócia da Recorrente Ibero Cruzeiros LTDA (fls. 789/800, 806/827), e possuem domicílio em São Paulo. A empresa Cruise Ships Catering, na mesma senda, pertence ao grupo Costa, pois seus tripulantes trabalham a bordo dos navios de propriedade da Costa Crociere SPA (fl. 1068), empresa que também resolveu assuntos relacionados ao contrato de trabalho do Reclamante, como, por exemplo, fornecendo-lhe documentos para a viagem (fl. 67) e comprando passagens aéreas (fl. 418). Constata-se, ainda, no documento relativo ao pedido de desembarque do Reclamante o logotipo do grupo Costa e da Ibero Cruceros (fl. 1079) e nos contratos firmados com a CSCS o logotipo A Costa Company (fl. 31). O grupo econômico Costa, portanto, possui domicílio em São Paulo, nos termos do art. 75, § 2º, do Código Civil.

Os fatos supra narrados atraem a competência nacional, nos termos do art. 21 do CPC e do art. 651, § 2º, da CLT: CPC: Art. 21. 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; III - o fundamento seja fato ocorrido ou ato praticado no Brasil.

Parágrafo único. Para o fim do disposto no no I, considera-se domiciliada no Brasil a pessoa jurídica estrangeira que aqui tiver agência, filial ou sucursal.

CLT: Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro. (Vide Constituição Federal de 1988) (...) § 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

No presente feito, as Reclamadas possuem domicílio em território nacional, sendo competente a justiça brasileira, nos termos do art. 21, I, do CPC. Na mesma senda, considerando que o Reclamante é brasileiro, incide no caso o disposto na CLT, no art. 651, §2º, sendo competente a Justiça do Trabalho do Brasil.

No tocante à legislação aplicável, incide no caso o disposto na Lei 7.064/82, que determina a observância da legislação nacional aos empregados contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior: Art. 1º. Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias, desde que: a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade; b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.

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.

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.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

Aplica-se a lei supratranscrita, pois "a lei da bandeira do navio não é o critério definitivo em matéria de competência jurisdicional trabalhista; é que a relação do emprego se estabelece entre o tripulante e a empresa que explora o navio, e não entre aquele e o proprietário da embarcação (...) o que também é verdade em face do Direito Brasileiro, não só pelos princípios que o iluminam como pelo direito posto em geral quanto ao armador, inclusive no que se refere às embarcações pesqueiras (...) e pelas possíveis fraudes da 'bandeira de favor' (...). Por isso, mesmo os que aderem àquele critério (...) estabelecem exceções importantes; é o caso de empresa sediada no Brasil que arrenda navio estrangeiro. Russomano refere-se à nacionalidade da empresa, mas no Brasil o que pesa é o lugar onde são desenvolvidas as atividades ou onde se deu a contratação, a fim de que, sempre que possível, prevaleçam a norma e a jurisdição nacionais, evitando-se artifícios que deixem o trabalhador desprotegido quanto ao direito material específico e previdenciário, assim como quanto ao processual" (CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 35ª ed.).

A aplicação da lei do pavilhão e demais diplomas normativos mencionados nas razões recursais, portanto, é afastada, no Brasil, pela Lei 7.064/82, que se aplica a todos os brasileiros que tenham sido contratados no Brasil para trabalharem no exterior, abrangendo o caso do Reclamante, que foi contratado no Brasil para prestar serviços em águas nacionais e internacionais. Aplica-se ao Reclamante, destarte, a legislação brasileira, em respeito ao princípio da norma mais favorável ao obreiro, pois as Reclamadas não provaram que a legislação internacional seja mais benéfica ao trabalhador.

Na mesma senda, o seguinte precedente turmário: "O simples fato de ser, a empregadora, uma empresa estrangeira não acarreta a aplicação automática da legislação internacional, especialmente diante da legislação vigente em nosso país e da jurisprudência predominante do c. TST, que serão analisadas a seguir. Ainda, embora o reclamante tenha celebrado contrato de trabalho com empresas internacionais e prestado serviços em embarcações



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

internacionais, as empregadoras possuem relação com empresas sediadas no Brasil (2ª ré - Ibero Cruzeiros Ltda e 7ª ré - Costa Cruzeiros Agência Marítima e Turismo Ltda), tal como reconhecido na defesa da 2ª e 7ª rés (fl. 445), tendo a contratação ocorrido nesse país, como já dito.

A proposta de emprego, dessa forma, foi realizada no Brasil, sendo que o contrato de trabalho foi executado em águas nacionais e internacionais, como reconhece a própria parte recorrente. Nesse sentido, cite-se a declaração de fl. 30 da reclamada Ibero Cruceros (1ª ré), em que consta o desembarque do autor em 24/12/2013 no Rio de Janeiro.

Com efeito, a Súmula 207 do TST, pela qual a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação do serviço, e não por aquelas do local da contratação (princípio "lex loci executionis"), foi cancelada em 16/04/2012.

Esse cancelamento acabou por reforçar o princípio de que o direito aplicável deverá ser o brasileiro, em especial a CLT, independentemente do local da prestação de serviços, em sentido oposto ao que predominava anteriormente.

Em decorrência, ganhou destaque - devendo incidir ao caso - o previsto na Lei 7.064/82 (alterada pela Lei 11.962/2009), normativa essa que "dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior", e que determina a observância da legislação nacional, quando mais favorável, aos empregados contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior: "Art. 1º. Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias, desde que: a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade; b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial. (...) Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

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." - grifei.

Acerca da Lei do Pavilhão ou da Bandeira (Convenção de Havana ratificada por meio do Decreto nº 18.871/1929 - Código de Bustamante), constato que apenas países sul-americanos ratificaram o Código de Bustamante, no que não se inclui, portanto, o país da bandeira das embarcações em que laborou o autor (Portugal - fls. 517 e ss.), do que exsurge sua inaplicabilidade ao caso. Ainda, verifica-se que essa normativa não disciplina a questão relativa à jurisdição aplicável à solução de conflitos trabalhistas internacionais.

De todo modo, esclareço que a Lei do Pavilhão citada estabelece que as relações de trabalho da tripulação dos navios devem ser regidas pelas leis do local da matrícula da embarcação - no caso, pela legislação portuguesa.

Essa regra, todavia, admite exceções, sendo uma delas o caso da "bandeira de favor", que se verifica quando o país onde está matriculado o navio não guarda qualquer relação com aquele que explora a atividade econômica atrelada à embarcação, ou seja, com o armador. Essa a situação dos autos, posto que o navio em que trabalhou o reclamante tem bandeira portuguesa, sendo que, em defesa, a 2ª e 7ª rés reconhecem manter relação comercial com as proprietárias dos navios (em que pese façam menção a elas como sendo "armadoras", confundindo os conceitos), visando comercializar pacotes de cruzeiros marítimos, do que exsurge sua condição de armadoras/administradoras dos navios, sendo referidas



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

reclamadas sediadas no Brasil, país diverso daquele da bandeira da embarcação.

Registre-se que o armador é a empresa que realiza a equipagem e a exploração de navio comercial, independente de ser ou não a proprietária da embarcação. Nos termos do art. 2º, III e XVII da Lei 9.537/97, "Armador - pessoa física ou jurídica que, em seu nome e sob sua responsabilidade, apresta a embarcação com fins comerciais, pondo-a ou não a navegar por sua conta;" e "Proprietário - pessoa física ou jurídica, em nome de quem a propriedade da embarcação é inscrita na autoridade marítima e, quando legalmente exigido, no Tribunal Marítimo;".

Já o art. 16 da Lei nº 7.652/88 estabelece: "Art. 16. Para os efeitos desta lei, compreende-se como armador a pessoa física ou jurídica que, em seu nome e sob sua responsabilidade, apresta a embarcação para sua utilização, pondo-a ou não a navegar por sua conta.

Parágrafo único. Nesse conceito também se incluem aqueles que tenham o exclusivo controle da expedição, sob qualquer modalidade de cessão, embora recebam a embarcação devidamente aparelhada e tripulada, desde que possuam sobre ela poderes de administração." Assim, ainda que as empresas Grand Cruise Shipping Unipessoal Lda e Grand Celebration Sociedade Unipessoal Lda (empresas portuguesas) sejam as proprietárias dos navios Grand Mistral e Grand Celebration (cf. registros de fls. 517 e ss., bem como registro de fl. 503 dos autos 36628-2015-004-09-00-4, apreciado por esta Relatora), nos quais o autor prestou serviços, não se vislumbra tenham sido as armadoras, aquelas que efetivamente exploraram a atividade econômica. Nesse contexto, repise-se, a 2ª e 7ª rés (com sede no Brasil) figuram como armadoras/administradoras dos navios, sendo as responsáveis pela exploração dos cruzeiros marítimos operados nas embarcações.

Segundo o escólio de Valentim Carrion, "a lei da bandeira do navio não é o critério definitivo em matéria de competência jurisdicional trabalhista; é que a relação do emprego se estabelece entre o tripulante e a empresa que explora o navio, e não entre



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

aquele e o proprietário da embarcação (...) o que também é verdade em face do Direito Brasileiro, não só pelos princípios que o iluminam como pelo direito posto em geral quanto ao armador, inclusive no que se refere às embarcações pesqueiras (...) e pelas possíveis fraudes da 'bandeira de favor' (...). Por isso, mesmo os que aderem àquele critério (...) estabelecem exceções importantes; é o caso de empresa sediada no Brasil que arrenda navio estrangeiro. Russomano refere-se à nacionalidade da empresa, mas no Brasil o que pesa é o lugar onde são desenvolvidas as atividades ou onde se deu a contratação, a fim de que, sempre que possível, prevaleçam a norma e a jurisdição nacionais, evitando-se artifícios que deixem o trabalhador desprotegido quanto ao direito material específico e previdenciário, assim como quanto ao processual" ("Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho", 35ª ed.).

Cito precedente deste TRT sobre o tema: "TRABALHO EM NAVIO DE BANDEIRA ESTRANGEIRA - LEI DO PAVILHÃO OU DA BANDEIRA - NÃO APLICABILIDADE - A lei do Pavilhão ou da Bandeira (constante da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana ratificada através do Decreto nº 18.871/1929 - Código de Bustamante) dispõe que as relações de trabalho da tripulação de navios regem-se pelas leis do local da matrícula da embarcação, todavia, conclui-se que no presente caso tal norma não tem aplicação porque configurada a hipótese denominada pela doutrina e pela jurisprudência de "bandeira de favor". Em tais situações, o país onde está matriculado o navio não guarda qualquer relação com o 'armador', isto é, aquele que explora a atividade econômica atrelada à embarcação. Resta demonstrado nos autos que a relação jurídica se estabeleceu entre a reclamante (brasileira) e a segunda reclamada (empresa sediada no Brasil, que explora roteiros da costa brasileira), não havendo que se cogitar de aplicação da lei da bandeira da embarcação. Recurso ordinário da parte reclamada a que se nega provimento, a esse respeito." (TRT-PR 18296-2012-008-09-00-9 (RO 13870/2013) Publicado em 28-02-2014 Juiz(a) Relator(a): ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR) Dessa forma, com fulcro na Lei 7.064/82, deve ser aplicada ao caso a legislação brasileira, também em atenção ao



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

princípio da norma mais favorável ao trabalhador, ausente violação ao artigo 5º, XXXVI, da CF. Nesse sentido, cito jurisprudência do c. TST: "(...) 2. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. Nos termos do art. 651, § DO LUGAR. 3º, da CLT, "em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços." 3. CONFLITO DE LEI NO ESPAÇO. EMPREGADO BRASILEIRO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS. À luz do que dispõe a Lei nº 7.064/82, contratado o autor no Brasil, a relação de trabalho mantida entre as partes deve ser regida pela legislação brasileira, em homenagem ao princípio da norma mais favorável ao empregado (Processo: AIRR - 130333-56.2013.5.13.0015 Data de Julgamento: 13/05/2015, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015) - grifei.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL E QUE DESENVOLVEU PARTE DO CONTRATO DE TRABALHO EM ÁGUAS TERRITORIAIS BRASILEIRAS. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. INAPLICABILIDADE DA ANTIGA SÚMULA 207/TST (HOJE, INCLUSIVE, JÁ CANCELADA). A jurisprudência trabalhista, sensível ao processo de globalização da economia e de avanço das empresas brasileiras para novos mercados no exterior, passou a perceber a insuficiência e inadequação do critério normativo inserido na antiga Súmula 207 do TST (lex loci executionis) para regulação dos fatos congêneres multiplicados nas duas últimas décadas. Nesse contexto, já vinha ajustando sua dinâmica interpretativa, de modo a atenuar o rigor da velha Súmula 207/TST, restringido sua incidência, ao mesmo tempo em que passou a alargar as hipóteses de aplicação das regras da Lei n. 7.064/1982. Assim, vinha considerando que o critério da lex loci executionis (Súmula 207) - até o advento da Lei n. 11.962/2009 - somente prevalecia nos casos em que foi o trabalhador contratado no Brasil para laborar especificamente no exterior, fora do segmento empresarial referido no texto primitivo da Lei n. 7064/82. Ou seja,



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

contratado para laborar imediatamente no exterior, sem ter trabalhado no Brasil. Tratando-se, porém, de trabalhador contratado no País, que aqui tenha laborado para seu empregador, sofrendo subsequente remoção para país estrangeiro, já não estaria mais submetido ao critério normativo da Convenção de Havana (Súmula 207), por já ter incorporado em seu patrimônio jurídico a proteção normativa da ordem jurídica trabalhista brasileira. Em consequência, seu contrato no exterior seria regido pelo critério da norma jurídica mais favorável brasileira ou do país estrangeiro, respeitado o conjunto de normas em relação a cada matéria. Mais firme ainda ficou essa interpretação após o recente cancelamento da velha Súmula 207/TST. No caso concreto, ficou evidenciado que o Reclamante foi contratado no Brasil e que parte do tempo de duração do contrato de trabalho desenvolveu-se em águas territoriais brasileiras. Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui a decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR - 110800-64.2008.5.02.0445 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/08/2013) - grifei.

Embora a parte ré alegue que não houve confronto entre a legislação nacional e internacional para se averiguar qual seria mais benéfica ao autor, tem-se que à ela incumbia demonstrar que a regulamentação internacional, considerada em seu conjunto, e não a partir de cláusulas isoladas, seria efetivamente mais favorável ao reclamante se comparada à CLT, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor (art. 818 da CLT e 373, II do NCPC). Insuficiente, à tal fim, a mera juntada de leis internacionais, não havendo que se falar em indevida inversão do ônus da prova.

Tendo a ré alegado que a legislação portuguesa era mais favorável, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor, à ela incumbia demonstrar que a lei portuguesa, em comparação com a brasileira, seria mais benéfica ao reclamante. A mera apresentação



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

de leis e acordos do direito português, à evidência, não se presta a esse fim, posto que ausente qualquer indicação específica.

Não cabe a esta Turma "garimpar" direitos do autor em meio à legislação apresentada, em verdadeira atividade de advocacia, se a parte ré, maior interessada, assim deixou de agir. Atitude em sentido contrário implicaria na afronta ao dever maior de imparcialidade do Julgador.

Não há, no caso, mera presunção de que a legislação brasileira seria mais favorável ao autor, mas ausência de provas de que a lei portuguesa seria mais benéfica. Como o respectivo ônus cabia à ré, a pretensão deve ser julgada em seu desfavor.

Destaque-se, nesse contexto, o caráter protetivo de nosso Direito do Trabalho, pelo qual se busca um amparo preferencial ao trabalhador no exame da relação de emprego. Cite-se, nesse contexto, que estão assegurados direitos tais como 13º salário e férias, assim como o recolhimento de INSS e do FGTS. Ademais, tendo o autor postulado pedidos com base na legislação pátria, essa circunstância indica que é esta normativa que lhe é mais favorável. Deve prevalecer, assim, o direito fundamental do acesso à justiça.

Ainda, de forma a afastar a aplicação da legislação internacional, mencione-se, igualmente, o princípio jurídico do "centro da gravidade", outra exceção à Lei do Pavilhão, segundo o qual as regras de Direito Internacional Privado não devem ser aplicadas quando se verificar uma relação mais forte com outro ramo do Direito, como o Direito do Trabalho. Na hipótese, considerando-se que o autor é brasileiro e, como visto, foi admitido no Brasil, tendo a prestação de serviços ocorrido não só em águas internacionais, mas também em águas brasileiras, constata-se uma estrita ligação com o direito do trabalho brasileiro, que, portanto, deve ser aplicado ao caso, prevalecendo sobre a normativa internacional. Nesse sentido, as seguintes ementas, do c. TST e deste e. TRT: "TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1. O princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norte-americano, most significant



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

relationship, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. É o que se denomina "válvula de escape", dando maior liberdade ao juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2. Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira." (Processo: ED-RR - 12700-42.2006.5.02.0446 Data de Julgamento: 06/05/2009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009).

"TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. PRÉ-CONTRATAÇÃO EM TERRITÓRIO NACIONAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, AINDA QUE PARCIALMENTE, EM ÁGUAS TERRITORIAIS BRASILEIRAS. CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. APLICAÇÃO DO ARTIGO 3º DA LEI 7.064/82. Em que pese o Direito Internacional consagre, para os casos de trabalho envolvendo marítimo, realizado preponderantemente em alto-mar, a lei do pavilhão ou da bandeira, de acordo com a qual aplicar-se-ia a legislação do país no qual está matriculado o navio, essa regra não possui, como sói ocorrer com a maciça parcela dos institutos jurídicos, caráter absoluto, já que comporta exceções, que exsurgem de acordo com o caso concreto. Na presente hipótese a reclamante laborava em embarcação privada suíça, passando tanto por águas brasileiras quanto internacionais. Contudo, não há que se falar em aplicação ao caso da legislação alienígena, vez que o navio estrangeiro era privado, o que enseja a aplicação da legislação brasileira enquanto a embarcação estiver em território nacional. No que diz respeito ao período em que houve labor em águas internacionais, considerando que a pré-contratação da autora ocorreu no Brasil, que seu embarque ocorreu em Santos e que houve prestação de serviços na costa brasileira (por aproximadamente três semanas), há inevitável atração e conexão com legislação nacional. Nesse diapasão, pelo



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

princípio do centro de gravidade, a legislação do Brasil, por estar intimamente conectada à relação jurídica formada, atrai para si o campo de incidência. Assim sendo, tanto a lei aplicável como o Tribunal competente (jurisdição) são os brasileiros." (TRT-PR 06873-2012-195-09-00-4, Ac. 36491-2013, Rel. Adilson Luiz Funez, DEJT 17-09-2013).

Por oportuno, em relação ao Decreto 1.457/1995, que promulgou o Acordo de Seguridade Social ou Segurança Social entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da República Portuguesa, destaque-se que dispõe de forma específica sobre normas de seguridade social e, por si só, não altera a conclusão quanto à aplicabilidade da legislação brasileira, mormente diante do princípio do centro da gravidade, acima citado, e da ocorrência, na hipótese, da "bandeira de favor", que também afasta a incidência da Lei do Pavilhão, como visto alhures.

Outrossim, o art. 4º de referido Decreto dispõe que "Salvo o disposto em contrário no presente Acordo, os trabalhadores em atividade no território de um Estado Contratante estão exclusivamente sujeitos à legislação desse Estado, mesmo que residam no território do outro Estado ou que a entidade patronal que os ocupa tenha o seu domicílio social no território do outro Estado." Todavia, no caso, a prestação de serviços não se deu em território português, mas em águas nacionais e internacionais, pertencentes a diversos países, sendo que, repita-se, a embarcação em que laborou o autor, por ser privada, não configura extensão do país de sua bandeira em águas brasileiras, o que ocorre somente quando navega em alto mar.

Inexiste ofensa ao princípio da igualdade, uma vez que a situação do autor, por ter nacionalidade brasileira e ter sido contratado no Brasil, difere daquela dos demais empregados da ré, de outras nacionalidades e contratados em locais diversos. Ausente violação ao art. 5º, "caput" da CF/88, portanto.

Ainda, esclareço que a Resolução nº 71/2006 do MTE, juntada às fls. 675 e seguintes, trata da concessão de visto à marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras, o que não é o caso.

Por fim, para evitar embargos declaratórios desnecessários, ressalto que o art. 178 da CF/88 prevê: "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." Referido dispositivo faz alusão "à ordenação do transporte internacional", enquanto que, no caso, são discutidas verbas trabalhistas, e não o transporte internacional, do que exsurge a inaplicabilidade do dispositivo ao feito. Outrossim, mera menção em contrato de trabalho quanto à aplicação da lei portuguesa não afasta a apreciação do tema por essa Especializada e a conclusão quanto à incidência da legislação brasileira, por mais favorável.

Por todo o exposto, irretocável a r. sentença quanto à aplicação da legislação trabalhista brasileira ao contrato de trabalho do reclamante.

MANTENHO" (TRT 43839-2015-088-09-00-7, Relatora Desembargadora Sueli Gil El Rafihi, julgado em 31/5/2017).

Nesse sentido, os seguintes precedentes deste E. TRT: "TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - PRÉ-CONTRATAÇÃO EM TERRITÓRIO BRASILEIRO - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. O Direito Internacional consagrou a chamada lei do pavilhão ou da bandeira para regular a relação jurídica envolvendo o trabalho do marítimo, cuja prestação de serviço ocorre predominantemente em alto-mar. Todavia, tal regra não é absoluta, comportando exceções de acordo com as peculiaridades do caso concreto, haja vista que a relação de emprego se estabelece entre o tripulante e a empresa que explora o navio, e não com o proprietário da embarcação, assim exurgindo a prática da "bandeira de favor". O Código de Bustamante, em seu artigo 198 preceitua que "também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador".

Neste sentido consagrou-se a aplicação do critério da territorialidade no Direito do Trabalho, conforme entendimento



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

estampado na Súmula 207 do C. TST, cancelada pela Resol. 181/TST (DEJT - 19/04/2012). Entretanto, os artigos 1º e 3º da Lei n. 7.064/1982 (alterada pela Lei n. 11.962/2009, de 03/07/2009) estabelecem que, independentemente da legislação do local da prestação dos serviços, aplica-se a lei brasileira quando mais favorável no conjunto de normas em relação a cada matéria, em respeito à norma mais favorável (art. 7º, caput, da CF/88), o que culminou no cancelamento da Súmula 207 do C. TST, erigindo-se o princípio da norma mais favorável na solução dos conflitos de leis trabalhistas no espaço. No caso vertente, observa-se a utilização da "bandeira de favor", situação em que a empregadora, sediada em Bahamas, mantém o registro dos navios em Malta, localidade que não corresponde à nacionalidade do empregador, ao local de sua sede ou à prestação do serviço. Nesse contexto, a pré-contratação do empregado em solo brasileiro e parte da execução do contrato de trabalho em águas territoriais brasileiras, per se, já atrai aplicação da legislação brasileira, de vez que, consoante o princípio jurídico do Centro da Gravidade, a legislação brasileira, por estar conectada de modo mais estreito à relação jurídica formada, atrai para si o campo de incidência. Recurso que não se provê no ponto. Sentença que se mantém" (TRT 37206-2015-004-09-00-6, relatora desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, publicado em 26/5/2017).

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. PRÉ-CONTRATAÇÃO NO BRASIL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA COSTA BRASILEIRA. LEI DO PAVILHÃO OU DA BANDEIRA. INAPLICÁVEL. A Convenção Internacional de Direito Internacional Privado de Havana, conhecida como "Código de Bustamante", incorporada ao ordenamento jurídico pelo Decreto n.º 18.871, de 13 de agosto de 1929, ao regulamentar o trabalho marítimo, consagra a lei do pavilhão ou da bandeira que, adotando o critério da territorialidade, determina a aplicação da legislação do país em que se encontra matriculada a embarcação. Essa regra não tem caráter absoluto, podendo ser afastada diante das circunstâncias do caso concreto, quando verificada estreita ligação com outra ordem jurídica, sobretudo



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

porque a relação contratual não se forma necessariamente entre tripulante e proprietário do navio, mas com aquele que explora economicamente a embarcação. As tratativas para a contratação do reclamante iniciadas em território brasileiro e o trânsito do navio pela costa brasileira indicam a existência de uma forte ligação com o ordenamento jurídico pátrio, constituindo elementos de conexão a atrair a incidência das normas de direito nacional. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido (TRT 45364-2014-003-09-00-2, Relator Desembargador Altino Pedrozo dos Santos, publicado em 10/2/2017).

Não é outro o entendimento do C. TST:

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL. CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1- O princípio do centro de gravidade, ou como chamado no direito norte-americano, most significant relationship, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. É o que se denomina "válvula de escape", dando maior liberdade ao Juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2 - Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, précontratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira. MULTA DOS ARTIGOS 477 E 467 DA CLTA - AFUNDADA CONTROVÉRSIA. Não se conhece do Recurso de Revista que não logra demonstrar divergência jurisprudencial específica e não aponta violação legal ou contrariedade a súmula. Recurso de Revista não conhecido. (TST - 8ª Turma - ED-RR - 12700-42.2006.5.02.0446 - Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - data do julgamento: 06.05.2009).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO. (...). Em relação à "competência territorial brasileira" e à



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

"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 do princípio da norma mais favorável, que foi claramente incorporado pela Lei nº 7.064/1982. Agravo de instrumento desprovido (Processo: AIRR - 138700-62.2014.5.13.0006 Data de Julgamento: 26/04/2017, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/04/2017).

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. (...). 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 do princípio da norma mais favorável, que foi claramente incorporado pela Lei nº 7.064/1982. Agravo de instrumento desprovido (Processo: AIRR - 114400-11.2012.5.17.0001



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

Data de Julgamento: 15/02/2017, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. JURISDIÇÃO NACIONAL INCIDENTE E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA APLICÁVEL. SÚMULA Nº 333 DO TST 1. Ante as premissas fáticas fixadas no acórdão regional, de que o reclamante fora contratado no Brasil para prestar serviços a bordo de embarcação estrangeira (bandeira italiana), que navegou por diversos países, inclusive pela costa brasileira, atração da jurisdição nacional, bem como a aplicação da legislação brasileira está em conformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte. 2. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR - 940-32.2011.5.02.0443 , Relatora Desembargadora Convocada: Rosalie Michaele Bacila Batista, Data de Julgamento: 02/09/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/09/2015).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EMPREGADOR COM DOMICÍLIO NO TERRITÓRIO NACIONAL. FATOS PRATICADOS NO BRASIL. O Tribunal Regional, valorando a prova, delimitou que as recorrentes possuem domicílio no território nacional e que o contrato de trabalho foi proposto e assinado em território brasileiro. Nesse quadro, tem-se que o acórdão regional, ao revés de afrontar os dispositivos invocados, imprimiu efetividade ao art. 88, I e III, do CPC, remanescendo inafastável a competência da Justiça do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento (Processo: AIRR - 130313-65.2013.5.13.0015 Data de Julgamento: 09/09/2015, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).

(...) 2. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. Nos termos do art. 651, § 3º, da CLT, "em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços." 3. CONFLITO DE LEI NO ESPAÇO. EMPREGADO BRASILEIRO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS. À luz do



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

que dispõe a Lei nº 7.064/82, contratado o autor no Brasil, a relação de trabalho mantida entre as partes deve ser regida pela legislação brasileira, em homenagem ao princípio da norma mais favorável ao empregado (Processo: AIRR - 130333-56.2013.5.13.0015 Data de Julgamento: 13/05/2015, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015).

Posto isso, mantém-se a r. sentença".

Pode-se citar decisão no mesmo sentido nos autos de RO 33484-2015-028-09-00-4, que tramitou contra a 5ª reclamada, em que atuou como Relator o Des. Sergio Guimarães Sampaio.

Tal entendimento não viola, portanto, o "caput" do artigo 651 da CLT, tampouco violação do artigo 5º, XXXVI, da CF/88 (ato jurídico perfeito).

Mantenho".

Como se observa, a Corte Regional decidiu que *"a aplicação da lei do pavilhão e demais diplomas normativos mencionados nas razões recursais, portanto, é afastada, no Brasil, pela Lei 7.064/82, que se aplica a todos os brasileiros que tenham sido contratados no Brasil para trabalharem no exterior, abrangendo o caso do Reclamante."*

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 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.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

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:

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)



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

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 constante, deve-se aplicar a lei da bandeira, nos termos dos art. 274, 279 e 281, Código de Bustamante, que assim dispõem:



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

"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.

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 arvoem a sua bandeira.

2. Em particular, todo Estado deve:



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

[...]

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 assim fosse, em cada navio haveria tantas legislações de regência quanto o número de nacionalidades dos tripulantes. Num mesmo navio de cruzeiro



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

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 terem ocorrido no Brasil não significa, por si só, que o local da contratação



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

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 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).



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



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

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 - 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 vênias para dissentir da tese exposta pelo voto do Ministro Relator designado e **APRESENTO VOTO DIVERGENTE**, no sentido de não conhecer do recurso de embargos.

Brasília, 24 de novembro de 2023.

Ministro ALEXANDRE RAMOS