



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**TST-E-RR-10233-81.2016.5.09.0014**

Embargante **BIANCA REGINA ROSA DA COSTA**

Embargados **IBERO CRUZEIROS LTDA E OUTRA, COSTA CROCIERE SPA, IBERO CRUCEROS S.A., SPANISH CRUISE SERVICES NV, COSTA CRUCEROS S.A. e COSTA INTERNATIONAL B.V..**

MALR/vln

### **VOTO DIVERGENTE**

**Ministro Alexandre Luiz Ramos**

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

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

Passo á análise.

Consta do acórdão recorrido:

“É incontroverso, dos autos, que a Reclamante laborou em águas nacionais e internacionais, conforme se extrai da prova oral. Assim, competente a Justiça brasileira para o exame da lide, porque em território brasileiro ocorreu parte da prestação de serviços. Entendimento diverso inviabilizaria o acesso à justiça, pois neste país reside a Reclamante.

Ademais, certo que a pré-contratação ocorreu em território nacional, como se observa do depoimento das testemunhas e da documentação



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

acostada com a defesa, a atrair a norma contida no artigo 435 do Código Civil ("Art. 435. *Reputar-se-á celebrado o contrato no lugar em que foi proposto*"). [...]

b) Legislação aplicável:

Pessoalmente, e na esteira do entendimento que vinha sendo sustentado por esta 7ª Turma, a exemplo do decidido nos autos nº 0010403-59.2016.5.09.0012, de relatoria do Exmo. Desembargador Benedito Xavier da Silva, considero inaplicável ao caso a legislação brasileira.

Embora o artigo 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) preveja que "*para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem*", deve-se atentar que tanto o artigo 3º da Lei nº 7.064/82 ("Art. 3º - *A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: (...); II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria*"), quanto o artigo 198 do Decreto nº 18.871/1929 (segundo o qual a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador subordina-se à lei do pavilhão, isto é, do país que ostenta a bandeira do navio), tratam-se de normas dirigidas a especificidades que não se adequam à matéria trazida nos autos.

A presente hipótese não atrairia, a meu ver, a aplicação do disposto no art. 3º da Lei nº 7.064/82 (acima transcrito), por se tratar de trabalho marítimo, e porque a prestação dos serviços ocorreu substancialmente em águas internacionais, fato inequívoco nos autos. Sustentei que não se aplicaria a previsão contida no art. 8º da Resolução Normativa nº 71, de 5/9/2006, elaborada pelo Conselho Nacional de Imigração - CNIg, porque se refere a brasileiros contratados para trabalhar exclusivamente na costa brasileira, o que não corresponde à situação dos autos ("*Art. 8º Os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie*". *Parágrafo Único. Considera-se temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira o período compreendido entre 30 (trinta) dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até 30 (trinta) dias depois da saída do último porto brasileiro,*



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

*incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras" - grifei)*

Contudo, impõe-se acatar Tese Jurídica em Incidente de Uniformização Regional, nos autos 0001033-24.2018.5.09.0000, aprovada pelo E. Tribunal Pleno deste Regional em sessão realizada em 27.05.2019, Tema nº92, segundo o qual aplicável a legislação brasileira ao trabalhador que presta serviços em navios de cruzeiro e que navegam em águas internacionais, quando verificadas uma das seguintes hipóteses: a) trabalhador brasileiro pré selecionado por skype ou por agência de seleção de pessoal brasileiro; b) trabalhador nacional que tenha sido selecionado no Brasil; c) trabalhador nacional que tenha sido contratado no Brasil; d) trabalhador que embarque em porto nacional ou cuja parte do trajeto compreenda navegação em águas nacionais.

Na linha da tese jurídica, decidiu o Exmo. Des. Paulo Ricardo Pozzolo no acórdão proferido nos autos 0010410-17.2016.5.09.0088, publicado em 08/03/2018, o qual adoto como razões de decidir:

"No tocante à legislação aplicável, aplica-se ao 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.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP.

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 da MLC 2006, 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 da Reclamante, que foi contratada no Brasil para prestar serviços em águas nacionais e internacionais. Aplica-se à Reclamante, destarte, a legislação brasileira, em respeito ao princípio da norma mais favorável ao obreiro, como se verifica, por exemplo, nas disposições legais a respeito da jornada, não provando as Reclamadas que a legislação internacional seja mais benéfica à trabalhadora.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

A presente decisão não afronta os princípios constitucionais mencionados pelas Recorrentes, pois a Lei do Pavilhão não é hierarquicamente superior à Lei 7.064/82, porquanto a Lei do Pavilhão não foi aprovada nos termos do 5º, §3º, da CF; a decisão está fundamentada em preceitos legais e jurídicos; não há discriminação, pois a situação dos trabalhadores brasileiros é diversa daquela dos trabalhadores de outras nacionalidades e o princípio da autonomia da vontade não pode subsistir contra disposições cogentes do ordenamento pátrio, não se aplicando, ao presente feito, o decisão do STF nas decisões transcritas no recurso. O princípio da gravidade, ademais, foi recepcionado pelo TST, não afrontando os princípios mencionados nas razões recursais.

Esclarece-se, por oportuno, que a lei do pavilhão é afastada em diversas situações e não apenas naquelas em que houve fraude pela empregadora. No caso dos autos, ela é afastada pelo fato de a Reclamante ter sido contratada no Brasil para prestar serviços em águas nacionais e internacionais e a legislação brasileira lhe ser mais favorável, nos termos da Lei 7.064/82, não sendo necessário prova de eventual fraude das empregadoras para a aplicação da CLT aos contratos de trabalho da Reclamante.

O art. 5º, § 2º, da CF, ademais, não determina a aplicação da Lei do Pavilhão, mas sim que "os direitos e garantias expressas nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte". Assim, esta decisão, ao determinar a aplicação da legislação brasileira, em decorrência de preceitos legais e jurídicos, como a Lei 7.064/82 e o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, está em consonância com a Constituição Federal. Na mesma senda, o art. 178 da CF não se refere a direitos e deveres trabalhistas, não sendo possível considerar-se a Lei do Pavilhão como hierarquicamente superior à Lei 7.064/82.

No tocante aos julgados do STF, mencionados no Recurso Ordinário, eles não se aplicam ao presente feito, pois não se referem a questões trabalhistas, mas sim de consumo.

O princípio do centro da gravidade, por fim, encontra guarida no princípio pátrio da norma mais favorável ao trabalhador, entendendo o C. TST que "Trata-se de aplicação do "Princípio do Centro da Gravidade", como forma de proteção aos direitos mínimos assegurados ao empregado, conforme,



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

inclusive, já se manifestou este Tribunal Superior do Trabalho" (ARR-19300-94.2006.5.02.0441).

(...)

Na mesma esteira, o seguinte precedente 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 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,



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

relatora desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, publicado em 26/5/2017).

Não é outro o entendimento do C. TST:

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. EMPREGADO PRÉCONTRATADO 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 "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 -



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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 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 Michaelle 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



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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 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."

Cito, ainda, como precedentes as decisões proferidas nos autos RO - 13495-2015-010-09-00-0; RO-0010285-49.2016.5.09.0088; RO 04671-2016-041-09-00-1; e RO- 38050-2015-006-09-00-3.

Assim, considerado tal contexto, e por princípio de disciplina judiciária, o entendimento que prevalece é no sentido de que aplicável a legislação brasileira, pois a seleção e contratação da Reclamante ocorreu no Brasil.

Mantém-se a sentença".

Como se observa, o Tribunal Regional entendeu que *"a lei do pavilhão é afastada em diversas situações e não apenas naquelas em que houve fraude pela empregadora. No caso dos autos, ela é afastada pelo fato de a Reclamante ter sido contratada no Brasil para prestar serviços em águas nacionais e internacionais e a legislação brasileira lhe ser mais favorável, nos termos da Lei 7.064/82, não sendo necessário prova de eventual fraude das empregadoras para a aplicação da CLT aos contratos de trabalho da Reclamante"*.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

O setor de cruzeiros marítimos, além de gerar postos de trabalho de forma direta e indireta na economia brasileira, igualmente incrementa o comércio das regiões portuárias em virtude dos gastos dos turistas nas cidades de embarque e desembarque, além da geração na cadeia produtiva de apoio ao setor.

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

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

Em que pesem as respeitáveis opiniões em sentido contrário, entendo que independentemente do local da contratação ou do país no qual se executam os serviços, é inafastável a regra geral de que a ativação envolvendo tripulante de embarcação é regida pela lei do pavilhão ou da bandeira, e não pela legislação brasileira.

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

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



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

Diante da ausência de incorporação da Convenção Internacional de Trabalho Marítimo ao ordenamento jurídico brasileiro, impõe-se lançar mão do Código de Bustamante, aprovado no Brasil pelo Decreto nº 5.647/1929 e promulgado pelo Decreto nº 18.871/2009, por força do disposto no art. 178 da Constituição Federal.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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

Com efeito, ao trabalho executado em embarcações, por não se fixar em um único local, visto que é inerente à atividade marítima a movimentação constante, deve-se aplicar a lei da bandeira, nos termos dos art. 274, 279 e 281, Código de Bustamante, que assim dispõem:

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

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

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

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

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

Por tal razão, não há incidência do princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), o que levaria a situações limítrofes da prevalência do tempo de navegação em águas nacionais, internacionais ou estrangeiras,



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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 arvoreм a sua bandeira.

2. Em particular, todo Estado deve:

[...]

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

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

Entender de forma diversa é inviabilizar empreendimentos dessa espécie, pois a bordo de embarcações de cruzeiros há empregados de diversas nacionalidades. Aplicar a legislação do país de cada um deles seria inviável. Tal situação poderia resultar em clara disparidade no tratamento dos tripulantes, pois para a mesma forma de prestação de serviços teríamos a aplicação de legislações diversas, umas com mais benefícios do que outras.

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

"[...] 3. TRABALHO EM NAVIO DE CRUZEIRO SOB BANDEIRA ESTRANGEIRA. PRÉ-CONTRATAÇÃO NO BRASIL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA COSTA BRASILEIRA E EM ÁGUAS DE OUTROS PAÍSES. GENTE DO MAR. CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. LEI DO PAVILHÃO (CÓDIGO DE



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

BUSTAMANTE). I) A indústria do transporte marítimo internacional, inclusive de cruzeiros turísticos, tem caráter global, seja quanto à nacionalidade dos navios (pavilhão), seja quanto à diversidade de nacionalidades da tripulação, impondo-se que a gente do mar tenha proteção especial e uniforme numa mesma embarcação. A concepção de aplicação da legislação brasileira aos tripulantes brasileiros contratados por navios estrangeiros não se sustenta diante da realidade da atividade econômica desenvolvida pelas empresas estrangeiras de cruzeiros marítimos, pois, se assim fosse, em cada navio haveria tantas legislações de regência quanto o número de nacionalidades dos tripulantes. Num mesmo navio de cruzeiro marítimo, todos os tripulantes devem ter o mesmo tratamento contratual, seja no padrão salarial, seja no conjunto de direitos. Reconhecer ao tripulante brasileiro - contratado para receber em dólar - direitos não previstos no contrato firmado, conduziria à quebra da isonomia e subversão da ordem e da autoridade marítima, uma vez que os próprios oficiais poderiam questionar suas obrigações à luz da legislação de sua nacionalidade, em desrespeito à lei do pavilhão. Daí porque ser imperativo a aplicação, para todos os tripulantes, da lei do pavilhão, como expressamente prescreve o art. 281 da Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto 18.791/1929): "As obrigações dos oficiais e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão".

II) As tratativas preliminares para a contratação de trabalhador, iniciadas em território brasileiro por empresa de agenciamento e arregimentação de trabalhadores para prestar serviço a bordo de embarcação estrangeira com trânsito pela costa brasileira e em águas internacionais, não permitem concluir que a contratação se deu em solo brasileiro, pois a efetivação do contrato somente ocorre com a convergência de vontades das partes envolvidas. Agência de recrutamento 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



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

empregado transferido para o exterior, hipótese que não se ajusta ao caso dos autos. A própria Lei nº 7.064/82 prevê a inaplicabilidade da legislação brasileira para o empregado contratado por empresa estrangeira (artigos 12 e seguintes). IV) Assim, a legislação brasileira não é aplicável ao trabalhador brasileiro contratado para trabalhar em navio de cruzeiro, (1) por tratar-se de trabalho marítimo, com prestação de serviços em embarcação com registro em outro país; (2) porque não se cuida de empregado contratado no Brasil e transferido para trabalhar no exterior. O fato de a seleção e atos preparatórios terem ocorrido no Brasil não significa, por si só, que o local da contratação ocorreu em solo brasileiro; (3) o princípio da norma mais favorável tem aplicação quando há antinomia normativa pelo concurso de mais de uma norma jurídica validamente aplicável a mesma situação fática, o que não é a hipótese do caso concreto, pois não há concorrência entre regras a serem aplicáveis, mas sim conflito de sistemas. V) Ademais, independentemente do local da contratação ou do país no qual se executam os serviços, é inafastável a regra geral de que a ativação envolvendo tripulante de embarcação é regida pela lei do pavilhão ou da bandeira, e não pela legislação brasileira (Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto 18.791/1929). VI) Demonstrado que a prestação de trabalho ocorreu em embarcação estrangeira, independentemente de ter navegado em todo ou em parte em águas brasileiras, não há falar em aplicação da lei brasileira. Assim, não há incidência do princípio do centro de gravidade ( *most significant relationship* ), o que levaria a situações limítrofes da prevalência do tempo de navegação em águas nacionais, internacionais ou estrangeiras, com risco de tratamento diferenciado da tripulação, em flagrante violação das normas de direito internacional privado e do art. 178 da Constituição Federal. VII) O Supremo Tribunal Federal firmou tese em 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



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor." A ratio desta tese de repercussão geral deve ser aplica ao presente caso, pois diz respeito a conflito de legislação nacional com aquelas previstas em acordos internacionais, essencialmente a discussão ora travada. VIII) Recurso de revista provido para afastar a condenação com base na legislação trabalhista nacional e, conseqüentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista " (RR-1829-57.2016.5.13.0005, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/02/2019).

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).



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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

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

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

E nem poderia ser diferente, pois, ao ser signatário do Código de Bustamante, aprovado na sexta Conferência Internacional Americana, em Havana - 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 Relator designado e **APRESENTO VOTO DIVERGENTE**, no sentido de não conhecer do recurso de embargos.

Brasília, 24 de novembro de 2023.

**Ministro ALEXANDRE RAMOS**