



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

A C Ó R D Ã O

6^a Turma

KA/acj/b/an/rm

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE
REVISTA. RECLAMANTE. LEIS N°
13.015/2014 E 13.467/2017. IN N° 40
DO TST TRANSCENDÊNCIA**

**PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE
PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.**

1 - Supera-se a análise da transcendência quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional quando há possibilidade de provimento quanto à matéria de fundo.

2 - Não há utilidade no exame do mérito do agravo de instrumento, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, nos termos do art. 282, § 2º, do CPC.

3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento.

**EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR
EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL.
LEGISLAÇÃO APPLICÁVEL.**

1 - Há transcendência política quando se verifica em exame preliminar o desrespeito à jurisprudência majoritária do TST quanto ao tema decidido no acordão recorrido.

2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista quanto à provável divergência jurisprudencial.

3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento.

**II- RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE.
LEIS N° 13.015/2014 E 13.467/2017. IN
N° 40 DO TST**

**EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR
EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL.**



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

1 - A tese vinculante do STF no julgamento do RE 636.331/RJ

(Repercussão Geral - Tema 2010) não tratou de Direito do Trabalho, e sim de extravio de bagagem de passageiro: “*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*”.

2 - A jurisprudência majoritária do TST (sete das oito Turmas), quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. 3 - O Pleno do TST cancelou a Súmula

nº 207 porque a tese de que “*A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação*” não espelhava a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria. E após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, a jurisprudência majoritária se encaminhou para a conclusão de que **somente em princípio**, à luz do Código de Bustamante, também conhecido como “*Lei do Pavilhão*” (Convenção de Direito Internacional Privado em vigor no



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

Brasil desde a promulgação do Decreto n° 18.871/29), aplica-se às relações de trabalho desenvolvidas em alto mar a legislação do país de inscrição da embarcação. Isso porque, em decorrência da Teoria do Centro de Gravidade, (most significant relationship), as normas de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a relação de trabalho apresenta uma ligação substancialmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada “*válvula de escape*”, segundo a qual impende ao juiz, para fins de aplicação da legislação brasileira, a análise de elementos tais como o local das etapas do recrutamento e da contratação e a ocorrência ou não de labor também em águas nacionais. 4 - Nos termos do art. 3º da Lei n° 7.064/1982, a antinomia aparente de normas de direito privado voltadas à aplicação do direito trabalhista deve ser resolvida pelo princípio da norma mais favorável, considerando o conjunto de princípios, regras e disposições que dizem respeito a cada matéria (teoria do conglobamento mitigado).

5 - Não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n° 4.361/2002, e da Convenção n° 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil). Contudo, deve-se aplicar a legislação brasileira em observância a Teoria do Centro de Gravidade e ao princípio da norma mais favorável, que norteiam a



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

solução jurídica quanto há concorrência entre normas no Direito Internacional Privado, na área trabalhista. Doutrina.

6 - Cumpre registrar que o próprio texto da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil, esclarece que sua edição levou em conta *“o parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que determina que, de modo algum a adoção de qualquer Convenção ou Recomendação pela Conferência ou a ratificação de qualquer Convenção por qualquer Membro poderá afetar lei, decisão, costume ou acordo que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores do que as condições previstas pela Convenção ou Recomendação”*.

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

8 - Desde a petição inicial a pretensão do reclamante é de aplicação da legislação brasileira mais favorável. Desde a defesa a reclamada sustentou que deveriam ser aplicadas Lei do Pavilhão (Código de Bustamante) e a MLC (Convenção do Trabalho Marítimo) utilizada no País da bandeira da embarcação (Malta) e no País sede da empregadora (Bahamas).



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

9 - Deve ser provido o recurso de revista do reclamante para determinar a aplicação da legislação brasileira mais favorável e determinar o retorno dos autos para que o TRT prossiga no exame do feito como entender de direito.

10 - Recurso de revista a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo n° **TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028**, em que são Agravantes e Recorrentes [REDACTED] e são Agravadas e Recorridas **PULLMANTUR CRUZEIROS DO BRASIL LTDA. E OUTRAS.**

O juízo primeiro de admissibilidade negou seguimento ao recurso de revista, sob o fundamento de que não é viável o conhecimento do recurso de revista.

A parte interpôs agravo de instrumento, com base no art. 897, b, da CLT.

Não foram apresentadas contrarrazões.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho porque não se configuraram as hipóteses previstas em lei e no RITST.

É o
relatório.

VOTO

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO

CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

TRANSCENDÊNCIA

PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO

JURISDICIONAL

Supera-se a análise da transcendência quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional quando há possibilidade de provimento quanto à matéria de fundo.

MÉRITO

PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO

JURISDICIONAL

Não há utilidade no exame do mérito do agravo de instrumento, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, nos termos do art. 282, § 2º, do CPC.

Nego provimento.

TRANSCENDÊNCIA

EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Há transcendência política quando se verifica em exame preliminar o desrespeito à jurisprudência majoritária do TST quanto ao tema decidido no acordão recorrido.

MÉRITO

EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX, da CLT), denegou-lhe seguimento, sob os seguintes fundamentos:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Recurso tempestivo (decisão publicada em 11/05/2018 - Id. 4ad8a88; recurso apresentado em 23/05/2018 - Id. cb611ad).

Representação processual regular (Id. e2aad1e).

Preparo dispensado (Ids. f806a19 e 6f9e0d2).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

(...)



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

**DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Atos Processuais /
Nulidade / Negativa de prestação jurisdicional.**

Alegação(ões):

- violação do(s) artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal.

O recorrente pede que seja declarada a nulidade do acórdão por negativa de entrega da prestação jurisdicional. Afirma que o Colegiado não se manifestou sobre as alegações relativas aos artigos 182 e 198 do Código de Bustamante, e 651, § 3º, da CLT, que consagram a tese da territorialidade brasileira por ocasião da contratação; ao artigo 3º, II, da Lei 7.064/1982; ao artigo 49, I, e 84, VIII, da CF/88; à existência de Decreto do governo brasileiro sobre a Convenção do Trabalho Marítimo - CTM; ao parágrafo 2º do artigo 5º da CF/88; e ao contrato celebrado entre as partes.

Fundamentos do acórdão recorrido:

(...)

Constata-se que a matéria devolvida à apreciação no recurso ordinário foi enfrentada no julgamento. Houve pronunciamento expresso e específico do Colegiado a respeito, e foram indicados os fundamentos de fato e de direito que ampararam seu convencimento jurídico. Não se vislumbra possível negativa de entrega da prestação jurisdicional.

DIREITO INTERNACIONAL / ESTRANGEIRO.

Alegação(ões):

- violação do(s) artigo 49, inciso I; artigo 84, inciso VIII, da Constituição Federal.

- violação aos artigos 651, § § 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho; 3º, II, da Lei 7.064/1982; e 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

- divergência jurisprudencial.

- violação aos artigos 182 e 198 do Código de Bustamante.

O recorrente pede que seja aplicada a legislação nacional, à luz do princípio da norma mais favorável. Sustenta que ficou comprovada a sua contratação em solo brasileiro; que a Lei 11.962/2009 estendeu a todos os trabalhadores a aplicação da lei brasileira ou da lei mais favorável, quando estes estivessem laborando no exterior; que as réis não comprovaram que os direitos decorrentes da Convenção sobre o Trabalho Marítimo seriam mais benéficos; e que essa convenção não foi ratificada pelo Brasil.

Por brevidade, reporto-me à transcrição do acórdão realizada no item "Atos Processuais / Nulidade / Negativa de prestação jurisdicional" deste despacho.

A alegação de violação a norma veiculada em Convenções Internacionais não autoriza a admissibilidade do recurso de revista, porque tal hipótese não se encontra prevista no artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, que na alínea "c" exige que a violação se dê em relação a preceito de lei federal ou à Constituição da República. Nesse sentido é a reiterada jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

Observa-se que o entendimento manifestado pela Turma está assentado no substrato fático-probatório existente nos autos. Para se concluir de forma diversa seria necessário revolver fatos e provas, propósito insuscitável de ser alcançado nesta fase processual, à luz da Súmula 126 do Tribunal Superior do Trabalho. As assertivas recursais não encontram respaldo na moldura fática retratada na decisão recorrida, o que afasta a tese de violação a dispositivos legais e constitucionais e de divergência jurisprudencial.

Foi transcrita no recurso de revista os seguintes trechos da decisão do Regional quanto ao tema (fls. 1555/1562):

Extrai-se dos autos que o reclamante foi contratado no Brasil para trabalhar como camareiro no navio MV Sovereign, embarcando no porto de Rio de Janeiro, navegando pela costa brasileira, argentina (Buenos Aires) e uruguaia (Punta del Leste e Montevidéu), após atravessando o oceano atlântico para a temporada europeia, até desembarcar no porto de Barcelona (Espanha).

Ou seja, o reclamante foi contratado por empresa estrangeira em território nacional, para prestar serviços em embarcação que navegou predominantemente em águas internacionais, conforme se infere das cartas náuticas juntadas às fls. 676/679, que indicam navegação além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93 ("Art. 1º O mar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil").

Segundo o contrato de trabalho juntado pelo próprio reclamante (fls. 27/28), todos os seus direitos e deveres estavam claramente expostos e, de acordo com os recibos de pagamento, o reclamante recebia em dólares americanos, conforme o ajustado, por exemplo: USD 2.682,08 em janeiro/2016 e USD 3.017,30 em fevereiro/2016 (fls. 29/30).

Consta do referido contrato, ainda, a seguinte afirmação (fl. 573, com tradução à fl. 611):

"Eu, o funcionário signatário, declaro que li e entendi os termos e disposições deste contrato e que nenhuma promessa de verbas ou outro contrato, exceto conforme expressamente disposto no Contrato, foi feito para mim. Além disso, as informações fornecidas na Solicitação de Dados de Pessoal de Vínculo Empregatício são verdadeiras e corretas.

Como uma parte do meu contrato de vínculo empregatício, concordo em seguir as condições de contrato conforme estabelecidas neste Contrato de Vínculo Empregatício, Termos e Condições e nos Artigos de Navio, e aqueles incluídos nas Regulamentações e Orientações para todos os Oficiais ou as Regras e Regulamentações do Capitão o que estaria de acordo e conforme a minha classificação.

Ainda concordo que qualquer natureza a partir deste Contrato de Vínculo Empregatício ou meu vínculo empregatício a bordo da embarcação será regida pelas Leis do estado de bandeira da embarcação, exceto conforme expressamente aqui disposto, e quaisquer disputas nos termos deste instrumento serão adjudicadas em tal jurisdição apenas. (...)



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

A testemunha Alessandra Teixeira Duarte Farias, analista de RH, ouvida a convite da reclamada na RT nº 0000134-10.2015.5.02.0070 (prova emprestada), mencionou que "os tripulantes contratados abrangem mais de sessenta nacionalidades; que o idioma oficial utilizado é o inglês" (fl. 1308).

Em razão das peculiaridades inerentes ao caso concreto (contratação, local da prestação de serviços e condições de trabalho), inicialmente, trago as seguintes considerações:

1. O contrato de trabalho se desenvolve em circunstâncias singulares, que não se amoldando às regras que normalmente regem a prestação de serviço nas empresas em geral;

2. Não existe uma regulamentação específica no Brasil para o trabalho dos marítimos, tal como ocorre, por exemplo, com os aeronautas e os trabalhadores em plataformas de petróleo;

3. A coexistência de trabalhadores de diversas nacionalidades prestando serviços num mesmo navio inviabiliza que se aplique a legislação do país de origem de cada um, além de gerar tratamento desigual entre os colegas de trabalho;

4. A ré aponta, como instrumento normativo aplicável, a Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, ao qual aderiu o país do pavilhão (Malta), que estabelece princípios e normas concretas voltadas à proteção dos trabalhadores a bordo dos navios;

5. A matéria ainda não está pacificada no C. TST, pois a 8ª Turma vem julgando no sentido de aplicar a lei do pavilhão:

"[...] em decorrência do princípio do centro de gravidade (most significant relationship), as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. 3. No caso em tela, é incontrovertido que a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo a maior parte da contratualidade ocorrido no exterior. Apenas incidentalmente ocorreu prestação de serviços no Brasil. 4. Considerando-se esse contexto fático, impõe-se a aplicação da legislação internacional [...]" (RR - 287-55.2010.5.02.0446, Redatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 25/05/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016).

6. Saliento, também, que não me parece ser a hipótese de trabalhador hipossuficiente, que mereça proteção absoluta. O sistema protetivo tem por objetivo principiológico proteger o trabalhador que se encontra em estado de sujeição ou que desconhece os seus direitos, por falta de esclarecimentos;

7 - O Reclamante tinha consciência das condições jurídicas e fáticas relacionadas com a prestação serviço. O aspecto ético, sob o viés contratual, também precisa ser ponderado;

8 - De outro lado, cuida-se de trabalhador com remuneração bem acima da média, ou seja, compatível com as funções para as quais foi contratada;

9 - Portanto, não se afigura razoável desconhecer essa realidade específica, a qual não pode ser disciplinada pela legislação brasileira. Isto vale dizer, que o direito brasileiro não se apresenta adequado para a solução do litígio posto em juízo.



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

Atenta a essas questões, a E. Sétima Turma reformulou seu entendimento, passando a entender que a legislação aplicável na hipótese é a Convenção sobre o Trabalho Marítimo (CTM - OIT), conforme decisão da lavra da Exma.

Desembargadora Rosalie Michaele Bacila Batista na RT nº 0010403-59.2016.5.09.0012, a quem peço licença para transcrever e adotar como razões de decidir:

"No Direito do Trabalho, os elementos de conexão para identificar a legislação aplicável são definidos pelo local da contratação, pelo local da execução dos serviços, ou, ainda, pela lei da bandeira/pavilhão.

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 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), são normas mais específicas. Assim, nos termos do artigo 2º, § 2º, da LINDB ("§ 2º - A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior"), prevalecem frente ao disposto no artigo 9º da LINDB.

A situação dos autos não atrai a aplicação do disposto no art. 3º da Lei nº 7.064/82 (acima transcrita), porque a prestação dos serviços ocorreu substancialmente em águas internacionais. A propósito, as cartas náuticas coligidas às fls.757/760 revelam que as embarcações navegavam, preponderantemente, além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93 ("Art. 1º O mar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil"). Registre-se que tais documentos não foram objeto de impugnação, específica, por parte da Reclamante (fls.1040/segs.).

Também não é o caso de se aplicar a previsão contida no art. 8º da Resolução Normativa nº 71, de 5/9/2006, elaborada pelo Conselho Nacional de Imigração - CNIG, porque refere a brasileiros contratados para trabalhar exclusivamente pela costa brasileira, o que, evidentemente, 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



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

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

Posto isso, ainda que se considere a hipótese de contratação da Reclamante no Brasil, considerando a peculiaridade da atividade, desenvolvida a bordo de navio, preponderantemente em águas internacionais, torna-se aplicável a regra da bandeira/pavilhão, em face da previsão no art. 198 do Código de Bustamante, no sentido de que "Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador".

Interpretação que emana do princípio do "centro de gravidade" (do direito norte americano, "most significant relationship"), o qual preconiza ser aplicável a legislação do país em que ocorreu a maior irradiação de efeitos, no caso, a do país de Malta (face à matrícula dos navios). Nesse sentido:

"(...) em decorrência do princípio do centro de gravidade (most significant relationship), as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. 3. No caso em tela, é incontroverso que a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo a maior parte da contratualidade ocorrido no exterior. Apenas incidentalmente ocorreu prestação de serviços no Brasil. 4. Considerando-se esse contexto fático, impõe-se a aplicação da legislação internacional [...] (RR - 287-55.2010.5.02.0446 , Redatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 25/05/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016).

Oportuno salientar que os contratos "de vínculo de emprego" coligidos às fls.420/segs, registram que a Reclamante foi admitida por "Pullmantur Ship Management Ltd.", para trabalhar a bordo dos navios MV Monarch, MV Sovereign, MV Express; bem como fixam a legislação do Estado da bandeira da embarcação para dirimir eventuais conflitos:

"18. JURISDIÇÃO. As Partes deste contrato concordam que qualquer disputa ou reivindicações decorrentes sob este Contrato serão adjudicadas segundo as Leis do estado de bandeira da embarcação, independentemente de todos os outros remédios legais, que possam estar disponíveis" (fl.440) - grifei.

Registre-se que os navios de cruzeiro percorrem diversas regiões do globo terrestre, com tripulantes de múltiplas nacionalidades, o que torna imprescindível a adoção de uma única legislação para disciplinar as relações laborais. A utilização de um regramento uniforme propiciará, além de segurança jurídica às partes, observância dos



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

princípios da isonomia e não discriminação entre os trabalhadores. Vale ressaltar que a Convenção nº 111 da OIT, promulgada pelo Brasil mediante o Decreto nº 62.150/68, estabelece que os Estados Membros "compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria"(art. 2º) - grifei.

Pelo exposto, inviável atribuir-se tratamento diferenciado à Reclamante, mediante a aplicação da legislação nacional, pelo simples fato de ser brasileira. Nesse passo, vale destacar a seguinte fundamentação contida na sentença proferida pelo i. Magistrado deste E. Regional, Amaury Haruo Mori, nos autos 0000431-20.2015.5.09.0006 (janeiro/2017):

"(...) Como restou demonstrado nos autos, trabalhavam nos navios da primeira reclamada pessoas das mais variadas nacionalidades (27 a 28 nacionalidades, segundo o reclamante), tornando incrível a pretensão de que se aplique a legislação brasileira apenas aos brasileiros, em detrimento do princípio da isonomia que é reconhecido pelo artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim pela Constituição Federal. Para todos os trabalhadores, uma única legislação deve ser aplicada.

Os artigos 198, 279 e 281 da Convenção aprovada pelo Decreto nº 18.871/1929 determinam que a lei trabalhista vigente é a territorial, ou seja, a lei do pavilhão. No caso específico a da República de Malta.

(...)

O Juízo comprehende que a pretensão do autor afronta o princípio da segurança jurídica, que decorre do princípio do Estado Democrático de Direito. Afinal, o autor usufruiu de todo o bônus decorrente dos contratos que firmou com a 1ª ré, em especial a remuneração elevada em moeda estrangeira (dólares americanos ou euros) e agora pretende apenas desconsiderar os contratos que aceitou livremente, como agente capaz e ciente do objeto contratual, para aplicar sobre aquela remuneração recebida em moeda estrangeira (dólares e euros) outros direitos previstos apenas na legislação trabalhista" (grifos acrescidos).

Concluo, assim, que o elemento de conexão regente dos contratos de trabalho dos tripulantes marítimos é a lei do Estado de registro do navio (lei do pavilhão/bandeira), no caso, a República de Malta. Logo, considerando que Malta ratificou a Convenção do Trabalho Marítimo, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho em 2006, bem como consistir país de registro dos navios MV Empress, MV Sovereign e MV Monarch, nos quais trabalhou a Reclamante, essa a norma aplicável, face à peculiaridade do contrato havido".

Ou seja, diante das particularidades supra indicadas, este Colegiado passou a entender que o contrato de trabalho do reclamante, tripulante marítimo de embarcação que navegava, predominantemente, em águas internacionais (MV Sovereign), seria regido pela lei do estado da bandeira do navio (Lei do Pavilhão ou



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

da Bandeira - Convenção de Havana, ratificada através do Decreto nº 18.871/1929), no caso, da República de Malta.

E, considerando que Malta ratificou a Convenção sobre Trabalho Marítimo, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho em 2006, tem-se que esta seria a legislação aplicável ao caso concreto, razão pela qual os pedidos formulados com base na legislação trabalhista nacional são improcedentes.

É certo que a ausência de ratificação da Convenção sobre Trabalho Marítimo, pelo Congresso Nacional, afasta o status de emenda constitucional que tal convenção poderia ostentar se aprovada, conforme previsão contida no §3º do art. 5º da CF/88, inserido pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Todavia, não impede sua aplicação para a relação empregatícia mantida entre as partes, pois as convenções não ratificadas pelos Estados-membros da OIT possuem natureza jurídica de tratados internacionais, tornando-se fonte material do direito, conforme se extrai do § 2º do art. 5º da CF/88.

De outro lado, como não há pedido sucessivo de aplicação do direito estrangeiro, nada impede que o reclamante ajuíze nova ação com base na legislação internacional, se assim entender de direito.

Ante o exposto, reforma-se a sentença para reconhecer a incidência da lei do pavilhão/bandeira aos tripulantes de navios que trafegam preponderantemente em águas internacionais e, revendo posicionamento anteriormente adotado por este Colegiado, declarar a aplicação da legislação internacional do trabalho, no caso, a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, ratificada por Malta, país de registro do navio no qual trabalhou o reclamante.

De consequência, julgam-se IMPROCEDENTES os pedidos formulados na petição inicial com base na legislação nacional (especialmente a CLT), ficando prejudicado o exame das demais alegações recursais."

"Sem razão o embargante.

Esses dispositivos não foram aventados em suas razões recursais ou em contrarrazões, de modo que não há que se falar em omissão, contradição, obscuridade ou necessidade de prequestionamento.

De qualquer forma, registra-se que o Código de Bustamante normatiza em especial as matérias civil e comercial no que se refere ao direito internacional privado.

Na espécie, a rigor, não haveria propriamente um conflito de leis no espaço a ser dirimido pelo direito internacional privado. Tal conflito se caracterizaria pela incidência de mais de um ordenamento jurídico sobre uma mesma relação privada que extrapolasse fronteiras de determinada país, havendo necessidade de se eleger qual o Direito aplicável.

No caso concreto, tem-se, na verdade, uma relação de trabalho não regida pela legislação brasileira. A decisão embargada foi muito clara no sentido de que a alegada relação de trabalho não se rege pela legislação trabalhista brasileira.

Diante das peculiaridades encerradas na referida relação jurídica, ficou assentado que a legislação aplicável é a do local da prestação de serviços (*lex loci executionis*).

Por conseguinte, inaplicável a lei do território brasileiro.

O local da contratação, no caso, não é relevante, principalmente por não se tratar de empresa brasileira. Aliás, no mundo globalizado (aldeia global), a



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

contratação poderá se dar pelo meio digital independente do local em que se encontre o trabalhador. Ou seja, o elemento físico territorial respeitante à contratação não é o definidor da legislação aplicável. Neste sentido caminhou a decisão embargada.

Além disso, o reclamante entende que a própria decisão embargada admite que a contratação ocorreu no Rio de Janeiro e que seria aplicável, portanto, o § 3º do art. 651 da CLT. Afirma que esta Turma não se manifestou sobre o inciso II do art. 3º da Lei n. 7.064/82 e que caberia demonstrar por que a legislação brasileira não é a mais benéfica. Requer, também, manifestação expressa sobre a existência de RSR e adicional de horas extra superior a 50% na Convenção do Trabalho Marítimo.

Novamente, sem razão o embargante.

Primeiramente, o § 3º do art. 651 da CLT tem relevância para a fixação da competência da Justiça brasileira, mas não necessariamente, como já dito, para a definição da lei aplicável. Ficaram claros os motivos pelos quais a aplicação da legislação brasileira foi afastada, inclusive com menção expressa ao inciso II do art. 3º da Lei n. 7.064/82:

"Extrai-se dos autos que o reclamante foi contratado no Brasil para trabalhar como camareiro no navio MV Sovereign, embarcando no porto de Rio de Janeiro, navegando pela costa brasileira, argentina (Buenos Aires) e uruguaia (Puntadel Leste e Montevidéu),após atravessando o oceano atlântico para a temporada europeia, até desembarcar no porto de Barcelona (Espanha).

Ou seja, **o reclamante foi contratado por empresa estrangeira em território nacional, para prestar serviços em embarcação que navegou predominantemente em águas internacionais**, conforme se infere das cartas náuticas juntadas às fls. 676/679, que indicam navegação além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93 ("Art. 1º Omar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil").

Atenta a essas questões, a E. Sétima Turma reformulou seu entendimento, passando a entender que a legislação aplicável na hipótese é a Convenção sobre o Trabalho Marítimo (CTM - OIT), conforme decisão da lavra da Exma. Desembargadora Rosalie Michaele Bacila Batista na RT nº 0010403-59.2016.5.09.0012, a quem peço licença para transcrever e adotar como razões de decidir: 'No Direito do Trabalho, os elementos de conexão para identificar a legislação aplicável são definidos pelo local da contratação, pelo local da execução dos serviços, ou, ainda, pela lei da bandeira/pavilhão.'

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"*, devese atentar que tanto o artigo 3º da Lei 7.064/82 ("Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

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), são normas mais específicas. Assim, nos termos do artigo 2º, § 2º, da LINDB ("§ 2º - A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior"), prevalecem frente ao disposto no artigo 9º da LINDB.

A situação dos autos não atrai a aplicação do disposto no art. 3º da Lei nº 7.064/82(acima transcrito), porque a prestação dos serviços ocorreu substancialmente em águas internacionais. A propósito, as cartas náuticas coligidas às fls.757/760 revelam que as embarcações navegavam, preponderantemente, além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93 ("Art. 1º O mar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil"). Registre-se que tais documentos não foram objeto de impugnação, específica, por parte da Reclamante (fls.1040/segs.)' Posto isso, ainda que se considere a hipótese de contratação da Reclamante no Brasil, considerando a peculiaridade da atividade, desenvolvida a bordo de navio, preponderantemente em águas internacionais, torna-se aplicável a regra da bandeira/pavilhão, em face da previsão no art. 198 do Código de Bustamante, no sentido de que "Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador".

Interpretação que emana do princípio do "centro de gravidade" (do direito norte americano, "most significant relationship"), o qual preconiza ser aplicável a legislação do país em que ocorreu a maior irradiação de efeitos, no caso, a do país de Malta (face à matrícula dos navios).

[...].

Esclareça-se que o art. 6º da LIDB não foi objeto do recurso nem das contrarrazões do reclamante. Ademais, não se trata de aplicar a legislação mais favorável ao trabalhador, mas a lei da bandeira/pavilhão porque a prestação dos serviços ocorreu substancialmente em águas internacionais.

O embargante requer, também, manifestação expressa sobre a violação aos arts. 49, inciso I, 84, inciso VIII, § 2º, art. 5º, 49, I e 84, VIII, todos da CF. Todavia, tais dispositivos não foram objeto das contrarrazões e do recurso do reclamante. De todo modo, constou na decisão embargada:

"Ou seja, diante das particularidades supra indicadas, este Colegiado passou a entender que o contrato de trabalho do reclamante, tripulante marítimo de embarcação que navegava, predominantemente, em águas internacionais (MV Sovereign), seria regido pela lei do estado da bandeira do navio (Lei do Pavilhão ou da Bandeira -



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

Convenção de Havana, ratificada através do Decreto nº 18.871/1929), no caso, da República de Malta.

E, considerando que Malta ratificou a Convenção sobre Trabalho Marítimo, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho em 2006, tem-se que esta seria a legislação aplicável ao caso concreto, razão pela qual os pedidos formulados com base na legislação trabalhista nacional são improcedentes.

É certo que a ausência de ratificação da Convenção sobre Trabalho Marítimo, pelo Congresso Nacional, afasta o status de emenda constitucional que tal convenção poderia ostentar se aprovada, conforme previsão contida no §3º do art. 5º da CF/88, inserido pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Todavia, não impede sua aplicação para a relação empregatícia mantida entre as partes, pois as convenções não ratificadas pelos Estados-membros da OIT possuem natureza jurídica de tratados internacionais, tornando-se fonte material do direito, conforme se extrai do § 2º do art. 5º da CF/88.

De outro lado, como não há pedido sucessivo de aplicação do direito estrangeiro, nada impede que o reclamante ajuíze nova ação com base na legislação internacional, se assim entender de direito".

No tocante ao fato de que "o reclamante tinha consciência das condições jurídicas e fáticas relacionadas com a prestação serviço. O aspecto ético, sob o viés contratual, também precisa ser ponderado", o embargante requer manifestação acerca de se tratar de contrato de adesão e sobre a incidência da hipótese do art. 423 do CC, bem como se o labor em 7 dias da semana estava previsto bem como a jornada superior a 12 horas estava consignada.

Nesse ponto, não se verifica ocorrência da hipótese do art. 423 do CC (Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente), posto que não demonstrada a existência de cláusulas ambíguas ou contraditórias.

O labor extraordinário ou diverso da forma contratada deve ser examinado à luz da legislação aplicável ao caso, não cabendo manifestação expressa desta Turma sobre questão que não foi objeto de recurso.

Por todo o exposto, rejeita-se."

Nas razões do recurso de revista que foram renovadas no agravo de instrumento, o reclamante sustenta que se deve aplicar a lei trabalhista brasileira ao empregado contratado no Brasil para trabalhar embarcado em navios de cruzeiros internacionais, os quais percorrem tanto águas brasileiras quanto estrangeiras, por força do princípio da norma mais favorável. Ressalta que não é possível a aplicação da Convenção sobre Trabalho Marítimo, uma vez que não foi ratificada pelo Brasil. Alega violação dos arts. 3º, II, da Lei nº



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

7.064/82, 651, §§ 2º e 3º, da CLT, 49, I, e 84, VIII, da CF/88, e 6º da LINDB. Renova arrestos.

À análise.

Foram atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.015/2014.

O recurso de revista aparentemente deve ser conhecido por divergência jurisprudencial demonstrada pelo arresto oriundo do TRT da 7ª Região, transscrito à fl. 1628, segundo o qual, se o reclamante foi recrutado, **contratado e treinado no Brasil** para trabalhar **parcialmente em águas do território nacional e parcialmente no exterior**, aplica-se a legislação brasileira, em destaque a Lei nº 7.064/1982, em observância ao princípio da norma mais favorável.

Aconselhável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista quanto à provável divergência jurisprudencial.

Dou provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

II - RECURSO DE REVISTA

1. CONHECIMENTO

EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

Foi transscrito no recurso de revista os seguintes trechos da decisão do Regional quanto ao tema (fls. 1555/1562):

Extrai-se dos autos que o reclamante foi contratado no Brasil para trabalhar como camareiro no navio MV Sovereign, embarcando no porto de Rio de Janeiro, navegando pela costa brasileira, argentina (Buenos Aires) e uruguaia (Punta del Leste e Montevidéu), após atravessando o oceano atlântico para a temporada europeia, até desembarcar no porto de Barcelona (Espanha).

Ou seja, o reclamante foi contratado por empresa estrangeira em território nacional, para prestar serviços em embarcação que navegou predominantemente em águas internacionais, conforme se infere das cartas náuticas juntadas às fls. 676/679, que indicam navegação além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93 ("Art. 1º O mar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil").

Segundo o contrato de trabalho juntado pelo próprio reclamante (fls. 27/28), todos os seus direitos e deveres estavam claramente expostos e, de acordo com os recibos de pagamento, o reclamante recebia em dólares americanos, conforme o ajustado, por exemplo: USD 2.682,08 em janeiro/2016 e USD 3.017,30 em fevereiro/2016 (fls. 29/30).

Consta do referido contrato, ainda, a seguinte afirmação (fl. 573, com tradução à fl. 611):

"Eu, o funcionário signatário, declaro que li e entendi os termos e disposições deste contrato e que nenhuma promessa de verbas ou outro contrato, exceto conforme expressamente disposto no Contrato, foi feito para mim. Além disso, as informações fornecidas na Solicitação de Dados de Pessoal de Vínculo Empregatício são verdadeiras e corretas.

Como uma parte do meu contrato de vínculo empregatício, concordo em seguir as condições de contrato conforme estabelecidas neste Contrato de Vínculo Empregatício, Termos e Condições e nos Artigos de Navio, e aqueles incluídos nas Regulamentações e Orientações para todos os Oficiais ou as Regras e Regulamentações do Capitão o que estaria de acordo e conforme a minha classificação.

Ainda concordo que qualquer natureza a partir deste Contrato de Vínculo Empregatício ou meu vínculo empregatício a bordo da embarcação será regida pelas Leis do estado de bandeira da embarcação, exceto conforme expressamente aqui disposto, e quaisquer disputas nos termos deste instrumento serão adjudicadas em tal jurisdição apenas. (...)

A testemunha Alessandra Teixeira Duarte Farias, analista de RH, ouvida a convite da reclamada na RT nº 0000134-10.2015.5.02.0070 (prova emprestada), mencionou que "os tripulantes contratados abrangem mais de sessenta nacionalidades; que o idioma oficial utilizado é o inglês" (fl. 1308).

Em razão das peculiaridades inerentes ao caso concreto (contratação, local da prestação de serviços e condições de trabalho), inicialmente, trago as seguintes considerações:

1. O contrato de trabalho se desenvolve em circunstâncias singulares, que não se amoldando às regras que normalmente regem a prestação de serviço nas empresas em geral;

2. Não existe uma regulamentação específica no Brasil para o trabalho dos marítimos, tal como ocorre, por exemplo, com os aeronautas e os trabalhadores em plataformas de petróleo;

3. A coexistência de trabalhadores de diversas nacionalidades prestando serviços num mesmo navio inviabiliza que se aplique a legislação do país de origem de cada um, além de gerar tratamento desigual entre os colegas de trabalho;

4. A ré aponta, como instrumento normativo aplicável, a Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, ao qual aderiu o país do pavilhão (Malta), que estabelece princípios e normas concretas voltadas à proteção dos trabalhadores a bordo dos navios;

5. A matéria ainda não está pacificada no C. TST, pois a 8ª Turma vem julgando no sentido de aplicar a lei do pavilhão:

"[...] em decorrência do princípio do centro de gravidade (most significant relationship), as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito forte com outro direito. 3. No caso em tela, é incontroverso que a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo a maior parte da contratualidade ocorrido no exterior. Apenas incidentalmente ocorreu prestação de serviços no Brasil. 4. Considerando-se esse contexto fático, impõe-se a aplicação da legislação internacional [...]" (RR - 287-55.2010.5.02.0446 , Redatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 25/05/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016).

6. Saliento, também, que não me parece ser a hipótese de trabalhador hipossuficiente, que mereça proteção absoluta. O sistema protetivo tem por objetivo principiológico proteger o trabalhador que se encontra em estado de sujeição ou que desconhece os seus direitos, por falta de esclarecimentos;

7 - O Reclamante tinha consciência das condições jurídicas e fáticas relacionadas com a prestação serviço. O aspecto ético, sob o viés contratual, também precisa ser ponderado;

8 - De outro lado, cuida-se de trabalhador com remuneração bem acima da média, ou seja, compatível com as funções para as quais foi contratada;

9 - Portanto, não se afigura razoável desconhecer essa realidade específica, a qual não pode ser disciplinada pela legislação brasileira. Isto vale dizer, que o direito brasileiro não se apresenta adequado para a solução do litígio posto em juízo.

Atenta a essas questões, a E. Sétima Turma reformulou seu entendimento, passando a entender que a legislação aplicável na hipótese é a Convenção sobre o Trabalho Marítimo (CTM - OIT), conforme decisão da lavra da Exma.

Desembargadora Rosalie Michaele Bacila Batista na RT nº 001040359.2016.5.09.0012, a quem peço licença para transcrever e adotar como razões de decidir:

"No Direito do Trabalho, os elementos de conexão para identificar a legislação aplicável são definidos pelo local da contratação, pelo local da execução dos serviços, ou, ainda, pela lei da bandeira/pavilhão.

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 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), são normas mais específicas. Assim, nos termos do artigo 2º, § 2º, da LINDB ("§ 2º - A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior"), prevalecem frente ao disposto no artigo 9º da LINDB.

A situação dos autos não atrai a aplicação do disposto no art. 3º da Lei nº 7.064/82 (acima transcrito), porque a prestação dos serviços ocorreu



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

substancialmente em águas internacionais. A propósito, as cartas náuticas coligidas às fls.757/760 revelam que as embarcações navegavam, preponderantemente, além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93 ("Art. 1º O mar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil"). Registre-se que tais documentos não foram objeto de impugnação, específica, por parte da Reclamante (fls.1040/segs.).

Também não é o caso de se aplicar a previsão contida no art. 8º da Resolução Normativa nº 71, de 5/9/2006, elaborada pelo Conselho Nacional de Imigração - CNIg, porque refere a brasileiros contratados para trabalhar exclusivamente pela costa brasileira, o que, evidentemente, 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. Considerase 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, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras" - grifei).

Posto isso, ainda que se considere a hipótese de contratação da Reclamante no Brasil, considerando a peculiaridade da atividade, desenvolvida a bordo de navio, preponderantemente em águas internacionais, torna-se aplicável a regra da bandeira/pavilhão, em face da previsão no art. 198 do Código de Bustamante, no sentido de que "Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador".

Interpretação que emana do princípio do "centro de gravidade" (do direito norte americano, "most significant relationship"), o qual preconiza ser aplicável a legislação do país em que ocorreu a maior irradiação de efeitos, no caso, a do país de Malta (face à matrícula dos navios). Nesse sentido:

"(...) em decorrência do princípio do centro de gravidade (most significant relationship), as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. 3. No caso em tela, é incontroverso que a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo a maior parte da contratualidade ocorrido no exterior. Apenas incidentalmente ocorreu prestação de serviços no Brasil. 4. Considerando-se esse contexto fático, impõe-se a aplicação da legislação internacional [...]". (RR - 287-55.2010.5.02.0446, Redatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 25/05/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016).

Oportuno salientar que os contratos "de vínculo de emprego" coligidos às fls.420/segs, registram que a Reclamante foi admitida por "Pullmantur Ship Management Ltd.", para trabalhar a bordo dos navios MV Monarch, MV Sovereign, MV Express; bem como fixam a legislação do Estado da bandeira da embarcação para dirimir eventuais conflitos:

"18. JURISDIÇÃO. As Partes deste contrato concordam que qualquer disputa ou reivindicações decorrentes sob este Contrato serão adjudicadas segundo as Leis



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

do estado de bandeira da embarcação, independentemente de todos os outros remédios legais, que possam estar disponíveis" (fl.440) - grifei.

Registre-se que os navios de cruzeiro percorrem diversas regiões do globo terrestre, com tripulantes de múltiplas nacionalidades, o que torna imprescindível a adoção de uma única legislação para disciplinar as relações laborais. A utilização de um regramento uniforme propiciará, além de segurança jurídica às partes, observância dos princípios da isonomia e não discriminação entre os trabalhadores. Vale ressaltar que a Convenção nº 111 da OIT, promulgada pelo Brasil mediante o Decreto nº 62.150/68, estabelece que os Estados Membros "compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria"(art. 2º) - grifei.

Pelo exposto, inviável atribuir-se tratamento diferenciado à Reclamante, mediante a aplicação da legislação nacional, pelo simples fato de ser brasileira. Nesse passo, vale destacar a seguinte fundamentação contida na sentença proferida pelo i. Magistrado deste E. Regional, Amaury Haruo Mori, nos autos 000043120.2015.5.09.0006 (janeiro/2017):

"(...) Como restou demonstrado nos autos, trabalhavam nos navios da primeira reclamada pessoas das mais variadas nacionalidades (27 a 28 nacionalidades, segundo o reclamante), tornando incrível a pretensão de que se aplique a legislação brasileira apenas aos brasileiros, em detrimento do princípio da isonomia que é reconhecido pelo artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim pela Constituição Federal. Para todos os trabalhadores, uma única legislação deve ser aplicada.

Os artigos 198, 279 e 281 da Convenção aprovada pelo Decreto nº 18.871/1929 determinam que a lei trabalhista vigente é a territorial, ou seja, a lei do pavilhão. No caso específico a da República de Malta.

(...)

O Juízo comprehende que a pretensão do autor afronta o princípio da segurança jurídica, que decorre do princípio do Estado Democrático de Direito. Afinal, o autor usufruiu de todo o bônus decorrente dos contratos que firmou com a 1ª ré, em especial a remuneração elevada em moeda estrangeira (dólares americanos ou euros) e agora pretende apenas desconsiderar os contratos que aceitou livremente, como agente capaz e ciente do objeto contratual, para aplicar sobre aquela remuneração recebida em moeda estrangeira (dólares e euros) outros direitos previstos apenas na legislação trabalhista" (grifos acrescidos).

Concluo, assim, que o elemento de conexão regente dos contratos de trabalho dos tripulantes marítimos é a lei do Estado de registro do navio (lei do pavilhão/bandeira), no caso, a República de Malta. Logo, considerando que Malta ratificou a Convenção do Trabalho Marítimo, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho em 2006; bem como consistir país de registro dos navios MV Empress, MV Sovereign e MV Monarch, nos quais trabalhou a Reclamante, essa a norma aplicável, face à peculiaridade do contrato havido".

Ou seja, diante das particularidades supra indicadas, este Colegiado passou a entender que o contrato de trabalho do reclamante, tripulante marítimo de embarcação que navegava, predominantemente, em águas internacionais (MV Sovereign), seria regido pela lei do estado da bandeira do navio (Lei do Pavilhão ou



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

da Bandeira - Convenção de Havana, ratificada através do Decreto nº 18.871/1929), no caso, da República de Malta.

E, considerando que Malta ratificou a Convenção sobre Trabalho Marítimo, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho em 2006, tem-se que esta seria a legislação aplicável ao caso concreto, razão pela qual os pedidos formulados com base na legislação trabalhista nacional são improcedentes.

É certo que a ausência de ratificação da Convenção sobre Trabalho Marítimo, pelo Congresso Nacional, afasta o status de emenda constitucional que tal convenção poderia ostentar se aprovada, conforme previsão contida no §3º do art. 5º da CF/88, inserido pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Todavia, não impede sua aplicação para a relação empregatícia mantida entre as partes, pois as convenções não ratificadas pelos Estados-membros da OIT possuem natureza jurídica de tratados internacionais, tornando-se fonte material do direito, conforme se extrai do § 2º do art. 5º da CF/88.

De outro lado, como não há pedido sucessivo de aplicação do direito estrangeiro, nada impede que o reclamante ajuíze nova ação com base na legislação internacional, se assim entender de direito.

Ante o exposto, reforma-se a sentença para reconhecer a incidência da lei do pavilhão/bandeira aos tripulantes de navios que trafegam preponderantemente em águas internacionais e, revendo posicionamento anteriormente adotado por este Colegiado, declarar a aplicação da legislação internacional do trabalho, no caso, a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, ratificada por Malta, país de registro do navio no qual trabalhou o reclamante.

De consequência, julgam-se IMPROCEDENTES os pedidos formulados na petição inicial com base na legislação nacional (especialmente a CLT), ficando prejudicado o exame das demais alegações recursais."

"Sem razão o embargante.

Esses dispositivos não foram aventados em suas razões recursais ou em contrarrazões, de modo que não há que se falar em omissão, contradição, obscuridade ou necessidade de prequestionamento.

De qualquer forma, registra-se que o Código de Bustamante normatiza em especial as matérias civil e comercial no que se refere ao direito internacional privado.

Na espécie, a rigor, não haveria propriamente um conflito de leis no espaço a ser dirimido pelo direito internacional privado. Tal conflito se caracterizaria pela incidência de mais de um ordenamento jurídico sobre uma mesma relação privada que extrapolasse fronteiras de determinada país, havendo necessidade de se eleger qual o Direito aplicável.

No caso concreto, tem-se, na verdade, uma relação de trabalho não regida pela legislação brasileira. A decisão embargada foi muito clara no sentido de que a alegada relação de trabalho não se rege pela legislação trabalhista brasileira.

Diante das peculiaridades encerradas na referida relação jurídica, ficou assentado que a legislação aplicável é a do local da prestação de serviços (*lex loci executionis*).

Por conseguinte, inaplicável a lei do território brasileiro.

O local da contratação, no caso, não é relevante, principalmente por não se tratar de empresa brasileira. Aliás, no mundo globalizado (aldeia global), a



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

contratação poderá se dar pelo meio digital independente do local em que se encontre o trabalhador. Ou seja, o elemento físico territorial respeitante à contratação não é o definidor da legislação aplicável. Neste sentido caminhou a decisão embargada.

Além disso, o reclamante entende que a própria decisão embargada admite que a contratação ocorreu no Rio de Janeiro e que seria aplicável, portanto, o § 3º do art. 651 da CLT. Afirma que esta Turma não se manifestou sobre o inciso II do art. 3º da Lei n. 7.064/82 e que caberia demonstrar por que a legislação brasileira não é a mais benéfica. Requer, também, manifestação expressa sobre a existência de RSR e adicional de horas extra superior a 50% na Convenção do Trabalho Marítimo.

Novamente, sem razão o embargante.

Primeiramente, o § 3º do art. 651 da CLT tem relevância para a fixação da competência da Justiça brasileira, mas não necessariamente, como já dito, para a definição da lei aplicável. Ficaram claros os motivos pelos quais a aplicação da legislação brasileira foi afastada, inclusive com menção expressa ao inciso II do art. 3º da Lei n. 7.064/82:

"Extrai-se dos autos que o reclamante foi contratado no Brasil para trabalhar como camareiro no navio MV Sovereign, embarcando no porto de Rio de Janeiro, navegando pela costa brasileira, argentina (Buenos Aires) e uruguaia (Puntadel Leste e Montevidéu),após atravessando o oceano atlântico para a temporada europeia, até desembarcar no porto de Barcelona (Espanha).

Ou seja, **o reclamante foi contratado por empresa estrangeira em território nacional, para prestar serviços em embarcação que navegou predominantemente em águas internacionais**, conforme se infere das cartas náuticas juntadas às fls. 676/679, que indicam navegação além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93 ("Art. 1º Omar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil").

Atenta a essas questões, a E. Sétima Turma reformulou seu entendimento, passando a entender que a legislação aplicável na hipótese é a Convenção sobre o Trabalho Marítimo (CTM - OIT), conforme decisão da lavra da Exma.

Desembargadora Rosalie Michaele Bacila Batista na RT nº 001040359.2016.5.09.0012, a quem peço licença para transcrever e adotar como razões de decidir: 'No Direito do Trabalho, os elementos de conexão para identificar a legislação aplicável são definidos pelo local da contratação, pelo local da execução dos serviços, ou, ainda, pela lei da bandeira/pavilhão.

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 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



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

subordina-se à lei do pavilhão, isto é, do país que ostenta a bandeira do navio), são normas mais específicas. Assim, nos termos do artigo 2º, § 2º, da LINDB ("§ 2º - A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior"), prevalecem frente ao disposto no artigo 9º da LINDB.

A situação dos autos não atrai a aplicação do disposto no art. 3º da Lei nº 7.064/82(acima transcrito), porque a prestação dos serviços ocorreu substancialmente em águas internacionais. A propósito, as cartas náuticas coligidas às fls.757/760 revelam que as embarcações navegavam, preponderantemente, além das 12 milhas náuticas previstas na Lei nº 8.617/93 ("Art. 1º O mar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil"). Registre-se que tais documentos não foram objeto de impugnação, específica, por parte da Reclamante (fls.1040/segs.)' Posto isso, ainda que se considere a hipótese de contratação da Reclamante no Brasil, considerando a peculiaridade da atividade, desenvolvida a bordo de navio, preponderantemente em águas internacionais, torna-se aplicável a regra da bandeira/pavilhão, em face da previsão no art. 198 do Código de Bustamante, no sentido de que "Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador".

Interpretação que emana do princípio do "centro de gravidade" (do direito norte americano, "most significant relationship"), o qual preconiza ser aplicável a legislação do país em que ocorreu a maior irradiação de efeitos, no caso, a do país de Malta (face à matrícula dos navios).

[...]".

Esclareça-se que o art. 6º da LIDB não foi objeto do recurso nem das contrarrazões do reclamante. Ademais, não se trata de aplicar a legislação mais favorável ao trabalhador, mas a lei da bandeira/pavilhão porque a prestação dos serviços ocorreu substancialmente em águas internacionais.

O embargante requer, também, manifestação expressa sobre a violação aos arts. 49, inciso I, 84, inciso VIII, § 2º, art. 5º, 49, I e 84, VIII, todos da CF. Todavia, tais dispositivos não foram objeto das contrarrazões e do recurso do reclamante. De todo modo, constou na decisão embargada:

"Ou seja, diante das particularidades supra indicadas, este Colegiado passou a entender que o contrato de trabalho do reclamante, tripulante marítimo de embarcação que navegava, predominantemente, em águas internacionais (MV Sovereign), seria regido pela lei do estado da bandeira do navio (Lei do Pavilhão ou da Bandeira - Convenção de Havana, ratificada através do Decreto nº 18.871/1929), no caso, da República de Malta.

E, considerando que Malta ratificou a Convenção sobre Trabalho Marítimo, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho em 2006, tem-se que esta seria a legislação aplicável ao caso concreto, razão pela qual os pedidos formulados com base na legislação trabalhista nacional são improcedentes.

É certo que a ausência de ratificação da Convenção sobre Trabalho Marítimo, pelo Congresso Nacional, afasta o status de emenda constitucional que tal convenção poderia ostentar se aprovada, conforme previsão contida no §3º do art. 5º da CF/88, inserido pela Emenda Constitucional nº 45/2004.



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

Todavia, não impede sua aplicação para a relação empregatícia mantida entre as partes, pois as convenções não ratificadas pelos Estados-membros da OIT possuem natureza jurídica de tratados internacionais, tornando-se fonte material do direito, conforme se extrai do § 2º do art. 5º da CF/88.

De outro lado, como não há pedido sucessivo de aplicação do direito estrangeiro, nada impede que o reclamante ajuíze nova ação com base na legislação internacional, se assim entender de direito".

No tocante ao fato de que "o reclamante tinha consciência das condições jurídicas e fáticas relacionadas com a prestação serviço. O aspecto ético, sob o viés contratual, também precisa ser ponderado", o embargante requer manifestação acerca de se tratar de contrato de adesão e sobre a incidência da hipótese do art. 423 do CC, bem como se o labor em 7 dias da semana estava previsto bem como a jornada superior a 12 horas estava consignada.

Nesse ponto, não se verifica ocorrência da hipótese do art. 423 do CC (Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente), posto que não demonstrada a existência de cláusulas ambíguas ou contraditórias.

O labor extraordinário ou diverso da forma contratada deve ser examinado à luz da legislação aplicável ao caso, não cabendo manifestação expressa desta Turma sobre questão que não foi objeto de recurso.

Por todo o exposto, rejeita-se."

Nas razões do recurso de revista que foram renovadas no agravo de instrumento, o reclamante sustenta que se deve aplicar a lei trabalhista brasileira ao empregado contratado no Brasil para trabalhar embarcado em navios de cruzeiros internacionais, os quais percorrem tanto águas brasileiras quanto estrangeiras, por força do princípio da norma mais favorável. Ressalta que não é possível a aplicação da Convenção sobre Trabalho Marítimo, uma vez que não foi ratificada pelo Brasil. Alega violação dos arts. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, 651, §§ 2º e 3º, da CLT, 49, I, e 84, VIII, da CF/88, e 6º da LINDB. Renova arestos.

À análise.

Foram atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.015/2014.

O recurso de revista deve ser conhecido por divergência jurisprudencial demonstrada pelo aresto oriundo do TRT da 7ª Região, transscrito à fl. 1628, segundo o qual, se o reclamante foi recrutado, **contratado e treinado no Brasil** para trabalhar **parcialmente em águas do território nacional e parcialmente no exterior**, aplica-se



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

a legislação brasileira, em destaque a Lei nº 7.064/1982, em observância ao princípio da norma mais favorável.

Conheço do recurso, por divergência jurisprudencial.

2. MÉRITO

EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

A tese vinculante do STF no julgamento do RE 636.331/RJ (Repercussão Geral - Tema 2010) não trata de Direito do Trabalho, e sim de extravio de bagagem de passageiro:

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. (g.n.)

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

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

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

A antinomia se estabelece, a princípio, entre o art. 14 do Código de Defesa do Consumidor, que impõe ao fornecedor do serviço o dever de reparar os danos causados, e o disposto no art. 22 da Convenção de Varsóvia, introduzida no direito



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

pátrio pelo Decreto 20.704, de 24 de dezembro de 1931, que preestabelece limite máximo para o valor devido pelo transportador, a título de reparação.

Eis a disposição do art. 178 da Carta Magna:

Art. 178. A lei disporá sobre a ordenação dos transportes aéreo, aquático e terrestre, devendo, quanto à ordenação do transporte internacional, observar os acordos firmados pela União, atendido o princípio da reciprocidade. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 7, de 1995)

Parágrafo único. Na ordenação do transporte aquático, a lei estabelecerá as condições em que o transporte de mercadorias na cabotagem e a navegação interior poderão ser feitos por embarcações estrangeiras. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 7, de 1995)

A jurisprudência majoritária do TST (sete das oito Turmas), quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira.

Citam-se os seguintes julgados:

1ª Turma:

"AGRAVO REGIMENTAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA INTERNACIONAL. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. TRABALHADOR CONTRATADO NO BRASIL. LEI N° 7.064/82. I - As agravantes não apresentam argumentos novos capazes de desconstituir a juridicidade da decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento, no sentido de que o recurso de revista não demonstrou pressuposto intrínseco capitulado no art. 896 da CLT. Na hipótese, o Tribunal Regional, analisando a arguição de afastamento da jurisdição brasileira, confirmou a competência da Justiça do Trabalho para julgar a demanda, a partir das seguintes premissas: a) a "policitação"/proposta ter sido efetuada em território brasileiro; b) tanto a empresa Rosa dos Ventos como o grupo econômico MSC possuem domicílio em solo nacional; c) o primeiro contrato firmado entre as partes ocorreu em outubro de 2011, sendo regido pelo TAC celebrado em 2010, no qual não consta mais o item mencionado pelas reclamadas, então contido no TAC assinado em 2005; d) a aplicação do protetivo do Direito do Trabalho não deixa desguarnecidos direitos de trabalhadores nacionais, seja em território nacional, seja no estrangeiro; e) a matéria deve ser resolvida à luz da Lei nº 7.064/92, pois o



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

reclamante fora contratado no Brasil para prestar serviços no exterior em navio pertencente à reclamada MSC Crociere S/A, na função de assistente de cozinha. II - Contexto no qual a Corte de origem aplicou o disposto nos arts. 88, I, do CPC e 651, § 2º, da CLT, entendimento alinhado à atual jurisprudência desta Corte Superior quanto à definição da Jurisdição brasileira para julgar conflitos dessa natureza. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo regimental a que se nega provimento." (TST-AgR-AIRR-13032142.2013.5.13.0015, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 13.3.2015) (g.n)

AGRAVO REGIMENTAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA. 2. PRELIMINAR DE NULIDADE DE CITAÇÃO DA SEGUNDA RÉ (COSTA CROCIERE LTDA.) ARGUIDA PELA PRIMEIRA RECLAMADA (COSTA CRUZEIROS - AGÊNCIA MARÍTIMA E TURISMO). DECISÃO REGIONAL PAUTADA EM AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. DEFICIÊNCIA DE APARELHAMENTO. DISPOSITIVOS IMPERTINENTES. 3. EMPREGADA BRASILEIRA CONTRATADA NO BRASIL PARA TRABALHO EM CRUZEIRO INTERNACIONAL. NAVIO ITALIANO. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 3º DA LEI 7.064/82. 4.

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Impõe-se confirmar a decisão agravada, mediante a qual denegado seguimento ao recurso da parte, uma vez que as razões expendidas pela agravante não logram demonstrar qualquer equívoco em relação à conclusão exposta da decisão agravada, de que não preenchidos os pressupostos de admissibilidade do recurso de revista. Agravo regimental conhecido e não provido. (AgR-AIRR - 699-87.2013.5.02.0443 , Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 27/02/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/03/2019) (g.n)

Destaca-se desse julgado a seguinte fundamentação:

Quanto à legislação aplicável, o entendimento do TST tem se firmado no sentido de que, quando o empregado é contratado no Brasil para trabalhar em cruzeiro internacional, aplica-se o artigo 3º, da Lei 7.064/82, segundo a qual "a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços, 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".

2ª Turma:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA SCA FOOTWEAR NICARÁGUA S.A. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA E APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO PERÍODO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR. No caso dos autos, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do artigo 651, § 2º, da CLT, pois o reclamante, brasileiro, foi contratado no Brasil



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

para prestar serviços na Nicarágua. Por outro lado, salienta-se que, com o cancelamento da Súmula nº 207 do TST pela Res. 181/2012, DEJT de 19, 20 e 23/4/2012, consolidou-se, neste Tribunal o entendimento de que a Lei nº 7.064/82, assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho sempre que ficar evidenciado ser essa mais favorável que a legislação territorial, nos termos do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82. Desse modo, não remanesce nenhum impedimento à aplicação da legislação do Brasil, naquilo que for mais favorável ao reclamante. Agravo de instrumento desprovido. [...] (AIRR - 29-14.2013.5.04.0372, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO (ART. 651, § 2º, DA CLT). As razões recursais não desconstituem os fundamentos da decisão agravada. Agravo não provido. (Ag-AIRR - 93862.2016.5.07.0018 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 20/11/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/11/2018) (g.n) Destaca-se desse último julgado a seguinte

fundamentação:

No caso vertente, tendo o reclamante, brasileiro, sido contratado no Brasil para trabalhar embarcado 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 7.064/82.

3ª Turma:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. 2. NOTIFICAÇÃO REALIZADA NO ENDEREÇO INDICADO. VALIDADE. SÚMULA 16/TST. 3. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA. APLICAÇÃO DAS LEIS NO ESPAÇO. 4. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 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 artigo 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



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

norma mais favorável, que foi claramente incorporado pela Lei nº 7.064/1982. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 388-58.2012.5.09.0016 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/06/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017)

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. (AIRR - 114400-11.2012.5.17.0001 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/02/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017 - DESCABIMENTO. (...) COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇO EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. Diante do quadro fático delineado pela Corte de origem, no sentido de que o reclamante, brasileiro, foi contratado por empresa domiciliada no Brasil, para prestar serviços em embarcação de bandeira italiana em águas internacionais e territoriais, inafastável a jurisdição nacional (Lei nº 7.064/82 e parágrafo 2º do artigo 651 da CLT). (TST-AIRR-1900-35.2015.5.09.0028, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 14/09/2018).

5ª Turma:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. (...) COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA BRASILEIRA. EMPREGADO CONTRATATADO EM SOLO BRASILEIRO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM NAVIO DE CRUZEIRO. NÃO PROVIDO. As premissas fáticas consignadas no v. acórdão, de que o empregado foi contratado na cidade de Baía da Traição, para trabalhar embarcado em navios, participando de cruzeiros que percorriam tanto águas brasileiras quanto estrangeiras, impedem o seguimento do recurso de revista, uma vez que para se chegar a entendimento diverso, necessário o revolvimento de fatos e provas, impossível no recurso extraordinário, a teor do enunciado contido na Súmula 126 do TST. Observe-se que o único arresto colacionado pelo agravante é inespecífico, vez que trata de situação fática distinta da consignada nos presentes autos, pois enquanto neste se discute a competência da Justiça Brasileira para dirimir



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

controvérsia de contrato de trabalho firmado em solo brasileiro, naquele se discute o vínculo empregatício de contrato formalizado no exterior, para prestação de serviço também em solo estrangeiro. Não demonstrada a condição descrita no item I da Súmula 296 do TST. **Por outro lado, a decisão está em consonância com o art. 3º da Lei 7.064/82, segundo a qual, independentemente da legislação do local da prestação dos serviços, a lei brasileira, é aplicável, quando mais favorável no conjunto de normas em relação a cada matéria, aos empregados contratados no Brasil.** Assim, o recurso extraordinário encontra óbice no enunciado contido no verbete sumular 333 do TST. (...). Agravo de instrumento não provido. (AIRR - 13031705.2013.5.13.0015 , Relator Desembargador Convocado: José Rêgo Júnior, Data de Julgamento: 14/12/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015.

(g.n)

6ª Turma:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N° 13.015/2014. IN N° 40 DO TST. RECLAMADAS. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. MARÍTIMO EMBARCADO EM NAVIO ESTRANGEIRO. RECRUTAMENTO NO BRASIL. TRABALHO EM ÁGUAS NACIONAIS. 1 - Conforme registrado na decisão monocrática: "o Tribunal Regional não analisou a controvérsia à luz do disposto na RN71 e do TAC 408/2010 (...). Patente a ausência do necessário prequestionamento, emerge em óbice à admissibilidade do recurso de revista, no particular, o disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT". 2 - Também não consta nos trechos do acórdão recorrido, transcritos no recurso de revista, nenhuma tese sob o enfoque da alegação de que a agravante não seria agência, sucursal ou filial brasileira. Também nada consta sobre responsabilidade solidária. 3 - Deve ser mantida a decisão monocrática que aplicou como óbice ao não provimento do agravo de instrumento a Súmula nº. 333 do TST, **porque o TRT decidiu em consonância com a atual, notória e reiterada jurisprudência desta Corte, conforme julgados colacionados, no sentido de que em decorrência do princípio do centro de gravidade, (most significant relationship), as normas de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso verifica-se que a relação de trabalho apresenta uma ligação substancialmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada "válvula de escape", segundo a qual impende ao juiz, para fins de aplicação da legislação brasileira, a análise de elementos tais como o local das etapas do recrutamento e da contratação e a ocorrência ou não de labor também em águas nacionais.** 4 - No caso concreto, a delimitação no acórdão recorrido, trecho transcrita no recurso de revista, é de que "restou bem evidenciado que o autor foi recrutado para trabalhar para as demandadas em território nacional, tendo aqui realizado os exames admissionais e o curso preparatório" e de que "a prestação de serviços, em parte significativa do pacto laboral, ocorreu em águas territoriais nacionais". Nesse contexto, aplica-se a legislação brasileira, sendo competente a Justiça do Trabalho. 5 - Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR - 17440039.2014.5.13.0026 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 06/02/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/02/2019) (g.n)



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA E APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. Restando delimitado na v. decisão regional que o reclamante foi contratado no Brasil para labor em navios de cruzeiros, tendo laborado 85% do tempo em águas brasileiras, apesar de formalmente assinado o contrato a bordo de navio de bandeira panamenha, é inafastável a jurisdição nacional, a competência da Justiça do Trabalho e a aplicabilidade da legislação brasileira, na forma dos arts. 61, § 2º, da CLT. Quanto à inaplicabilidade da legislação brasileira o recurso foi manejado apenas por divergência jurisprudencial inespecífica o que impede o seu processamento. Recurso de revista de que não se conhece (TST-ARR-1468-97.2014.5.12.0050, 6ª Turma, Rel. Juíza Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 21/09/2018).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - TRIPULANTE MARÍTIMO DE CRUZEIRO - PRÉCONTRATAÇÃO DA EMPREGADA NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA. MULTA DO ART. 477 DA CLT. DESPROVIMENTO. Diante do descumprimento das normas do art. 896, §1º-A, III, e §8º, da CLT e da não demonstração de ofensa aos dispositivos invocados, não há como admitir o recurso de revista. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 131342-49.2015.5.13.0026, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 30/08/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/09/2017)

7ª Turma:

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. As Reclamadas alegam que a Reclamante foi contratada por MSC Crociere S.A., empresa estrangeira que não possui sede, tampouco filial no Brasil. Argumentam que a prestação de serviço ocorreu em navio de propriedade da referida empresa e em território estrangeiro e, por tais razões, alegam que o contrato de trabalho deve ser considerado contrato de trabalho internacional, não devendo, assim, incidir a legislação brasileira na presente relação de trabalho. No que diz respeito à legislação aplicável à relação de trabalho discutida nos autos, o acórdão regional assim registou: "Inicialmente deve-se analisar se os elementos constantes do processo autorizam a percepção de que as tratativas realizadas dentro da jurisdição brasileira se traduzem em contratação, a atrair a incidência das leis nacionais, cuja aplicação se pretende repelir. Resta incontroverso que a reclamante foi arregimentada pela empresa Vale Mar a fim de trabalhar em navios da MSC Crociere S.A, fazendo curso de capacitação em Recife, Pernambuco, e, apenas posteriormente, dirigindo-se a Salvador para embarque no navio "MSC Fantasia", em 15.01.2013. Neste navio, permaneceu em águas brasileiras até 05.03.2013, quando a embarcação iniciou rota transatlântica, como revela a contestação (id. fe22f85, p. 07). Disso se pode concluir que em território brasileiro se deram todas as tratativas para a contratação da reclamante e onde se iniciou a prestação dos serviços. (...) No caso em análise, inegavelmente em solo brasileiro a reclamante foi contratada, recebeu treinamento e iniciou seus trabalhos, e apenas depois daqui removida com o percurso internacional do vaso lúdico, não se podendo afastar a



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

aplicação da lei nacional. Esta compreensão dos fatos havidos permite concluir pela aplicação da legislação brasileira.". Dessa forma, para se chegar à conclusão diversa de que a contratação da prestação do serviço e o início do pacto laboral não se deram em território brasileiro, necessário seria o revolvimento de fatos e provas para afastar a aplicação da legislação trabalhista brasileira, o que esbarra no óbice da Súmula nº 126 do TST. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento. (Ag-AIRR - 13000163.2015.5.13.0001 , Relator Desembargador Convocado: Ubirajara Carlos Mendes, Data de Julgamento: 17/10/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018)

8ª Turma:

AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.015/2014 E DO NCPC - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL - EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS - CRUZEIRO MARÍTIMO 1. A despeito de o art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro dispor que a regra geral de conexão se fixa pelo local em que se constitui a obrigação, em se tratando de obrigação trabalhista, a regra de conexão é fixada pelo local da prestação do serviço. Inteligência do art. 198 do Código de Bustamante. 2. Além disso, em decorrência do princípio do centro de gravidade (most significant relationship), as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. 3. No caso em tela, é incontroverso que a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo a prestação de serviços ocorrido no Brasil e no exterior. 4. Identificado pelo acórdão regional que "a causa está intimamente conectada com o direito nacional, o que respalda a aplicação do princípio do centro de gravidade" (destaquei), impõe-se a aplicação da legislação nacional à hipótese. (AIRR - 118-32.2014.5.02.0445 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 12/12/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018)

2. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EMPREGADA CONTRATADA NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL.
LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Extrai-se do contexto fático delineado no acórdão regional, que a reclamante, brasileira, foi contratada por empresa domiciliada no Brasil para prestar serviços em águas internacionais e nacionais, realidade fática infensa a reexame em sede extraordinária (Súmula nº 126/TST). Nessas situações, em que a empregada brasileira foi contratada por empresa sediada no Brasil para trabalhar no exterior, esta Corte Superior Trabalhista tem se manifestado pela competência em razão do lugar (Lei nº 7.064/82 e parágrafo 2º do artigo 651 da CLT), em observância ao princípio da norma mais favorável ao reclamante. Precedentes. (AIRR - 1111-78.2014.5.07.0011 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 10/10/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/10/2018)

AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. **LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.** Consta da decisão recorrida que a reclamante foi recrutada, contratada e treinada no Brasil para trabalhar na função de cleaner em navios de cruzeiro. Assim, concluiu o Regional pela aplicabilidade da legislação



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

brasileira - a Lei nº 7.064/1982, a qual dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, em observância ao princípio da norma mais favorável, que direciona o conflito de direito internacional privado. Intactos os artigos indicados como violados. (AIRR - 18806.2015.5.07.0015 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento:

16/05/2018, 8^a Turma, Data de Publicação: DEJT 18/05/2018)

Na jurisprudência recente encontramos em sentido contrário o seguinte julgado da 4^a Turma:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO POR PARTE DAS RECLAMADAS. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 e 13.105/2015. (...) 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 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



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

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 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, consequentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista. (RR - 1829-57.2016.5.13.0005, Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 18/12/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/02/2019)

O Pleno do TST cancelou a Súmula nº 207 porque a tese de que *"A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de*

Firmado por assinatura digital em 10/04/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

serviço e não por aquelas do local da contratação” não espelhava a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria.

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

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

Nesse passo, há de se ressaltar que a Lei nº 7.064/1982, que “*regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior*” (conforme elencado no seu artigo 1º), estabeleceu a seguinte disposição em seu art. 3º, II:

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.

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

Não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar,



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.361/2002, e da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil). Contudo, no caso dos autos, deve-se aplicar a legislação brasileira em observância a Teoria do Centro de Gravidade e ao princípio da norma mais favorável, que norteiam a solução jurídica quanto há concorrência entre normas no Direito Internacional Privado, na área trabalhista.

Cumpre registrar que o próprio texto da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil, esclarece que sua edição levou em conta “*o parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que determina que, de modo algum a adoção de qualquer Convenção ou Recomendação pela Conferência ou a ratificação de qualquer Convenção por qualquer Membro poderá afetar lei, decisão, costume ou acordo que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores do que as condições previstas pela Convenção ou Recomendação*”.

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

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

Por ela se dispôs, nos arts. 274 e seguintes, que a lei material que regularia as relações jurídicas em naves, no ar ou no mar internacional, seria o da nacionalidade da embarcação. É a chamada “lei do pavilhão”, referente à bandeira, ou pavilhão, sinal distintivo aparente da nacionalidade da nave. Seriam as embarcações, assim, extensão fictícia do próprio território ao qual pertence a aeronave ou navio. A solução encontrada segue uma boa lógica, a de estender a lei territorial da nacionalidade da embarcação, por se tratarem de continuação das relações jurídicas que ocorrem no território de cada país.

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

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



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

determinado país, aproveitando-se a ficção da extensão do direito do país do pavilhão a seu favor, e prejuízo do resto, incluindo os trabalhadores.

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

(...)

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

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

(...)

O Brasil não é um dos países que ratificaram a MLC 2006, não sendo aplicável, assim, para as relações de trabalho em navios com registro brasileiro.

(...)

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

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

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

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



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

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

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

Desde a petição inicial a pretensão do reclamante é de aplicação da legislação brasileira mais favorável. Desde a defesa a reclamada sustentou que deveriam ser aplicadas Lei do Pavilhão (Código de Bustamante) e a MLC (Convenção do Trabalho Marítimo) utilizada no País da bandeira da embarcação (Malta) e no País sede da empregadora (Bahamas).

Deve ser provido o recurso de revista do reclamante para determinar a aplicação da legislação brasileira mais favorável e determinar o retorno dos autos para que o TRT prossiga no exame do feito como entender de direito.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso de revista para declarar aplicável a legislação nacional à hipótese e determinar o retorno dos autos ao TRT de origem para que prossiga no exame do feito, como entender de direito.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade:

I - quanto ao tema PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL, superar a análise da transcendência e negar provimento ao agravo de instrumento; II - reconhecer a transcendência do tema “EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL” e



PROCESSO N° TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista;

III - conhecer do recurso de revista quanto ao tema "EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL", por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para declarar aplicável a legislação brasileira à hipótese e determinar o retorno dos autos ao TRT de origem para que prossiga no exame do feito, como entender de direito.

Brasília, 10 de abril de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA
Ministra Relatora