



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005
i s o A C Ó R D ã O

(4ª Turma)
GMALR/lhp

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO POR PARTE DAS RECLAMADAS. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS N° 13.015/2014 e 13.105/2015.

1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ACÓRDÃO REGIONAL. ADMISSIBILIDADE. DEMONSTRAÇÃO DE PREQUESTIONAMENTO. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. NÃO CONHECIDO.

I) O pressuposto intrínseco de admissibilidade previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, consistente na exigência de demonstração do prequestionamento, no caso de preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, é atendido mediante a exposição das razões dos embargos de declaração e do acórdão proferido no julgamento dos respectivos embargos de declaração. Somente dessa forma é possível comprovar-se que, não obstante instado a pronunciar-se acerca de determinado tema, o Tribunal Regional do Trabalho quedou-se silente a respeito.

II) Entendimento majoritário prevalecente na Sessão de Dissídios Individuais do TST, em sua composição plena, no julgamento do processo n°

E-RR-1522-62.2013.5.15.0067. **III)** Se o recurso de revista ressentir-se de expor as omissões alegadas em embargos de declaração, não comporta conhecimento no tocante à preliminar de nulidade, por negativa de prestação



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005
jurisdicional. **IV. Recurso de revista**
de que não se conhece, no particular.

2. PRELIMINAR. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATO CELEBRADO E EXECUTADO NO EXTERIOR. NÃO CONHECIDO. **I)** É certo que o acórdão não enfrenta especificamente a questão da competência da Justiça do Trabalho brasileira para apreciação da questão ora posta, tangenciando a discussão, mas definindo, de qualquer forma, a matéria relativa ao mérito da demanda, especificamente a aplicabilidade da lei que rege o contrato. **II)** A competência da Justiça do Trabalho está vinculada à natureza da pretensão deduzida e a jurisdição brasileira impõe-se ainda que haja necessidade de aplicação de direito estrangeiro. **III)** A Reclamada, por sua vez, a despeito de interpor embargos de declaração, não cuidou de sanar eventuais omissões de que padeceria o v. acórdão regional. Ausente, portanto, no particular, o necessário prequestionamento da matéria, consoante entendimento consolidado na Súmula n° 297 do TST. **III) Recurso de revista de que não se conhece**, no particular.

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



PROCESSO Nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

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



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

arregimentação de trabalhadores para prestar serviço a bordo de embarcação estrangeira com trânsito pela costa brasileira e em águas internacionais, não permitem concluir que a contratação se deu em solo brasileiro, pois a efetivação do contrato somente ocorre com a convergência de vontades das partes envolvidas. Agência de recrutamento atua na aproximação das partes contratantes, sem que se torne parte nas relações de trabalho daí decorrentes (Convenção 181 da Organização

Internacional do Trabalho - OIT, Art. 1º, 1, a. **III**) Inaplicável a Lei nº 7.064/82, cujo pressuposto é a contratação de trabalhadores no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior, hipótese não revelada pelas premissas fáticas constantes no Acórdão Regional, de forma que a legislação brasileira não pode ser invocada sob o fundamento de ser mais benéfica ao trabalhador brasileiro que atua no exterior. O art. 3º da referida Lei se aplica na situação de empregado transferido para o exterior, hipótese que não se ajusta ao caso dos autos. A própria Lei nº 7.064/82 prevê a inaplicabilidade da legislação brasileira para o empregado contratado por empresa estrangeira (artigos 12 e seguintes). **IV**) Assim, a legislação brasileira não é aplicável ao trabalhador brasileiro contratado para trabalhar em navio de cruzeiro, (1) por tratar-se de trabalho marítimo, com prestação de serviços em embarcação com registro em outro país; (2) porque não se cuida de empregado contratado no Brasil e transferido para trabalhar no exterior. O fato de a seleção e atos



PROCESSO Nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

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,



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

especificamente no caso de indenização por danos materiais por extravio de bagagens em voos internacionais, caso em que devem ser aplicadas as convenções de Varsóvia e Montreal em detrimento do Código de Defesa do Consumidor. A tese firmada restou assim editada: "Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor." A *ratio* desta tese de repercussão geral deve ser aplicada ao presente caso, pois diz respeito a conflito de legislação nacional com aquelas previstas em acordos internacionais, essencialmente a discussão ora travada.

VIII) Recurso de revista provido para afastar a condenação com base na legislação trabalhista nacional e, conseqüentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso

de Revista n° **TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005**, em que é Recorrente [REDACTED] e Recorrido [REDACTED].

Irresignadas com o v. acórdão de fls. 1.823/1.834, complementado pelo v. acórdão em embargos de declaração de fls.1.843/1.845, mediante o qual o Eg. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Terceira Região deu parcial provimento aos recursos ordinários de ambas as partes, interpõem recursos de revista as Reclamadas.

Aduzem, em síntese, que o recurso de revista é



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

admissível por violação de dispositivos de lei e da Constituição Federal, e por divergência jurisprudencial.

Contrarrrazões apresentadas às fls. 1.912/1.921 da numeração eletrônica.

Não houve remessa dos autos à d. Procuradoria-Geral do Trabalho (art. 92, inciso II, do RITST).

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

1.1. PRELIMINAR. NULIDADE. ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. PRESSUPOSTO FORMAL DE ADMISSIBILIDADE. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT

Nas razões do recurso de revista, as Reclamadas suscitam preliminar de nulidade do v. acórdão regional, por negativa de prestação jurisdicional (fls. 1.852/1.853 da numeração eletrônica).

Alegam que o Eg. TRT da Décima Terceira Região, mesmo

instado a manifestar-se pela via dos embargos de declaração, deixou de pronunciar-se acerca das matérias de fato e de direito transcritas nas razões dos embargos de declaração.

Apontam violação dos arts. 5º, XXXV, e 93, IX, da Constituição Federal.

A Lei nº 13.015/2014 recrudesceu os pressupostos intrínsecos de admissibilidade do recurso de revista, como se extrai da nova redação do art. 896, § 1º-A, da CLT.

Um dos novos requisitos consiste na necessidade de demonstração do prequestionamento, conforme dispõe o art. 896, § 1º-A, I, da CLT, que, como se recorda, assim dispõe:

"§ 1º-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista;"

Precisamente no caso de preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, prevaleceu na Seção de Dissídios Individuais - SDI, em sua composição plena, por ocasião do julgamento do processo n° E-RR-1522-62.2013.5.15.0067, o entendimento segundo o qual o pressuposto de admissibilidade previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT é atendido mediante a exposição das razões dos embargos de declaração e do acórdão proferido no julgamento dos respectivos embargos de declaração.

Consoante entendeu a Eg. Seção, somente dessa forma é possível comprovar-se que, não obstante instado a pronunciar-se acerca de determinado tema, o Tribunal Regional do Trabalho ficou-se silente a respeito.

De sorte que, se o recurso de revista ressentir-se de expor as omissões alegadas em embargos de declaração e o teor da decisão proferida em embargos de declaração, não comporta conhecimento no tocante à preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional.

Anoto, ademais, que o entendimento adotado pela Eg. SDI Plena do TST reflete a jurisprudência dessa Corte Superior acerca da necessidade de demonstração do prequestionamento em caso de preliminar por negativa de prestação jurisdicional do acórdão regional.

Na espécie, examinando-se as razões do recurso de revista (fls. 1.852/1.853 da numeração eletrônica), constato que as Reclamadas, ora Recorrentes, não transcreveram a exposição das razões dos embargos de declaração.

Incide, assim, em óbice à admissibilidade do recurso de revista, no aspecto, o disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT.

Não conheço.

1.2. PRELIMINAR. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATO CELEBRADO E EXECUTADO NO EXTERIOR

As reclamadas insistem no reconhecimento da



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

incompetência material da Justiça do Trabalho para dirimir a presente demanda.

Apontam violação dos arts. 9° da LINDB, 198 do Código

de Bustamante e 21, inciso III, do CPC.

É certo que o v. acórdão não enfrenta especificamente

a questão da competência da Justiça do Trabalho brasileira para apreciação da questão ora posta, tangenciando a discussão, mas definindo, de qualquer forma, a matéria relativa ao mérito da demanda, especificamente a aplicabilidade da lei que rege o contrato.

As Reclamadas, mesmo diante da interposição de embargos de declaração, não cuidaram de sanar eventuais omissões de que padeceria o v. acórdão regional.

Ausente, portanto, no particular, o necessário prequestionamento da matéria, consoante entendimento consolidado na Súmula n° 297 do TST.

Não conheço.

1.3. 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) .

O Eg. TRT de origem negou provimento ao recurso ordinário interposto pelas Reclamadas, ora Recorrentes. Manteve, assim, a r. sentença que, reconhecendo aplicável a legislação trabalhista, condenou as reclamadas ao pagamento das verbas declinadas na petição inicial.

Conclui a Corte de origem que, na forma do art. 3°, inciso II, da Lei n° 7.064/1982, o conflito de direito internacional privado, concernente à aplicação da norma trabalhista resolve-se pelo princípio da norma mais favorável.

Para tanto, adotou os seguintes fundamentos:

“RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS [REDAZIDA].

E [REDAZIDA]



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

As reclamadas contestam a adoção da legislação brasileira para dirimir o presente litígio. Afirmam que a Justiça brasileira é incompetente, já que o contrato em questão foi celebrado bordo de navio de bandeira estrangeira e executado grande parte no exterior.

Vejamos.

Segundo a inicial, a contratação da autora foi intermediada pela agência de recrutamento [REDACTED], localizada em Fortaleza/CE, responsável pelo envio dos exames admissionais, certificados, passagens aéreas e o contrato de trabalho, que, segundo sustenta, foi enviado por e-mail.

Diz que foi submetida a uma pré-seleção pela empresa [REDACTED], responsável por seu treinamento, e que sua contratação ocorreu aqui no Brasil. Acrescenta que iniciou sua prestação laboral no dia 19.01.2015, no Rio de Janeiro, a bordo do [REDACTED], na função de assistente de garçom, com remuneração mensal de US\$ 1.300,00 (mil e trezentos dólares).

Ao contestarem (id. 70C76b9), as demandadas negaram a versão inicial.

Afirmaram que a autora foi contratada e laborou grande parte do contrato na temporada internacional.

A questão aqui discutida há de ser dirimida à luz da Lei nº 7.064/1982, que assim dispõe;

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: I - os direitos previstos nesta Lei; II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

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

Como visto, o conflito de direito internacional privado, pertinente à aplicação de norma trabalhista, resolve-se pelo princípio da norma mais favorável, consideradas em conjunto as disposições relativas de cada matéria



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005
ou instituto, consagrando-se a teoria do conglobamento mitigado. Nessa esteira, o TST cancelou sua Súmula n° 207.

Acerca da matéria traz-se o aresto do C. TST, da relatoria da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, dentre outros, in verbis :

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL 1. O princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norte-americano, most significant relationship, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito.

É o que se denomina "válvula de escape", dando maior liberdade ao juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2. Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, précontratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira. **MULTA DOS ARTIGOS 477 E 467 DA CLT - FUNDADA CONTROVÉRSIA** Não se conhece do Recurso de Revista que não logra demonstrar divergência jurisprudencial específica e não aponta violação legal ou contrariedade a súmula. Recurso de Revista não conhecido.' (TST - 8ª Turma - ED-RR - 12700-42.2006.5.02.0446 - Relatora Ministra: Maria Crsitina Irigoyen Peduzzi - Data de Julgamento: 06/05/2009).

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



PROCESSO Nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

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. (TST, 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 EM RECURSO DE REVISTA. 1. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

Consta da decisão recorrida que o reclamante foi recrutado, contratado e treinado no Brasil para trabalhar em águas do território nacional e no exterior, conforme depoimento da testemunha utilizado como prova emprestada. Assim, concluiu o Regional pela aplicabilidade da legislação 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. Nesse contexto, descabe cogitar de violação do art. 9º da LINDB. 2. HORAS EXTRAS. O recurso de revista não está adequadamente fundamentado, nos termos do art. 896 da CLT, uma vez que a reclamada não aponta violação de dispositivo legal e/ou constitucional, contrariedade a súmula/OJ desta Corte ou a súmula vinculante do STF nem divergência jurisprudencial. 3. DIFERENÇAS SALARIAIS. O Regional asseverou que os recibos de pagamentos anexados pelas reclamadas indicam o pagamento de valores superiores àquele informado na contestação. Diante de tal premissa fática, cujo teor é insuscetível de reexame nesta instância superior, nos termos da Súmula 126 do TST, descabe cogitar de violação do art. 884 do

CC. Agravo de instrumento conhecido e não provido.(AIRR 130238-89.2014.5.13.0015 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 28/09/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/09/2016).



PROCESSO Nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

Outrossim, devem ser ressaltados os efeitos do período pré contratual, quando ocorrem os entendimentos preliminares para a celebração do contrato ("reputar-se-á celebrado o contrato no lugar em que foi proposto" - artigo 435 do Código Civil).

Na presente hipótese, restou bem evidenciado que a autora foi recrutada para trabalhar para as demandadas em território nacional, mais precisamente em Fortaleza, tendo aqui realizado os exames admissionais e o curso preparatório.

Observe-se que o preposto admitiu que as reclamadas pagam a passagem do tripulante até o local de embarque (id. 7497891). Ora, não é crível que a empresa contratante arcasse com esse custo sem ter comprovação prévia de que o candidato atendia aos requisitos por ela exigidos.

Demais disso, o representante da empresa admitiu que a reclamante recebeu o contrato de trabalho de id. 204250D antes de embarcar, confirmando a tese do recrutamento e pré-contratação em território brasileiro.

A toda evidência havia um recrutamento e seleção prévios, pouco importando se realizado diretamente pelas contratantes ou por empresa interposta.

Frise-se que em parte significativa da relação a prestação de serviços ocorreu em águas territoriais nacionais, sendo aplicável também por este motivo a legislação brasileira, já que a embarcação tinha natureza civil.

A matéria aqui discutida não é desconhecida desta Corte, que em recentes julgados assim se manifestou:

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR PRESTADO PARCIALMENTE EM ÁGUAS NACIONAIS. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. Tratando-se de empregado contratado no Brasil, como é o caso, e transferido para trabalhar no exterior, deve ser aplicada a lei mais favorável, na forma da Lei 7.064/1982, com redação dada pela Lei nº 11.962/2009, não sendo mais aplicado o princípio da *lex loci executionis*, diante do cancelamento da Súmula nº. 207 do C. TST. Destaca-se, ainda, que, consoante o princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), as normas do Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, em casos excepcionais, como na hipótese presente, diante das



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005
peculiaridades do caso concreto. Recurso Ordinário provido parcialmente." (TRT13° Região. RO - Processo n° 0130279-56.2014.5.13.0015 - PJE. Julgado em 04002/2015, Rel. Desembargador Leonardo Jose Videres Trajano)

RECURSO ORDINÁRIO. [REDACTED].
EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR PRESTADO PARCIALMENTE EM ÁGUAS TERRITORIAIS NACIONAIS. NAVIO ESTRANGEIRO. LEGISLAÇÃO PÁTRIA. Considerando-se que a reclamante foi arrematada, treinada e contratada no Brasil, deve-se aplicar ao caso a Lei 7.064 de 1982, que regula a situação dos empregados contratados no Brasil para prestar serviços no exterior, ou seja, o caso dos autos, no qual o reclamante foi contratado no Brasil para prestar serviços, tanto no exterior, como em águas territoriais nacionais. A citada lei prevê em seu art. 3º, que é o Princípio da norma mais favorável que deve direcionar o conflito de direito internacional privado. **VERBAS RESCISÓRIAS. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO.** Latente a existência de um contrato de trabalho entre o postulante e a empresa reclamada, ao qual aplica-se a legislação brasileira, consoante já se demonstrou, faz jus o reclamante, ao pagamento das verbas rescisórias, diante da ausência de provas de sua quitação.

HORAS EXTRAS. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS. IMPOSSIBILIDADE. RECONHECIMENTO DA JORNADA DA INICIAL. SÚMULA 199 DO TST. APLICAÇÃO ANALÓGICA. Demonstrada a incompatibilidade, dos termos do contrato firmado entre as partes com a legislação pátria, que veda a pré-contratação de horas extras, pois o labor extraordinário constitui exceção à duração normal do trabalho, estabelecida nos arts. 58 consolidado e 7º, XIII, da Constituição Federal, deve ser considerada a jornada narrada na inicial, com o deferimento das horas extras e reflexos pleiteados, ante a ausência de outras provas em contrário. Aplicação analógica da Súmula 199 do TST. **MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. VÍNCULO RECONHECIDO EM JUÍZO. APLICABILIDADE.** A multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT é devida no caso de pagamento das verbas rescisórias fora do prazo estabelecido no § 6º do mesmo dispositivo. A única forma de ser afastada a aplicação desta multa se dá quando o atraso decorre de culpa do empregado. Assim, a circunstância de o vínculo empregatício ser reconhecido e declarado em juízo não obsta a aplicação da multa



PROCESSO Nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005
prevista no art. 477, § 8, da CLT. RESPONSABILIDADE
CIVIL. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. NÃO
CONFIGURAÇÃO. O assédio moral enseja requisitos
específicos, que devem ser bem demonstrados, como a atitude
abusiva, vexatória e prolongada do superior hierárquico durante
o contrato de trabalho, a ponto de causar ao assediado profundo
sofrimento, trazendo-lhe um dano psíquico-emocional. Por
representar conduta grave patronal contra os seus empregados,
exige prova robusta para sua configuração, cabendo à parte
autora o ônus dessa prova (art. 373, I, CPC e art. 818 da CLT).
Não tendo realizado a contento, afigura-se inviável concluir
pela sua ocorrência. Recurso ordinário provido em parte. (TRT
13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário nº 0080500-
74.2014.5.13.0002, Redatora: Juíza Convocada Herminegilda
Leite Machado, Julgamento: 08/03/2017, Publicação: DJe
20/03/2017) CONTRATO DE TRABALHO.
EMBARCAÇÃO DE CRUZEIRO MARÍTIMO.

EMPREGADO ARREGIMENTADO E
PRÉ-CONTRATADO EM TERRITÓRIO NACIONAL.
PRESTAÇÃO A ARMADOR DE BANDEIRA
INTERNACIONAL. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO
BRASILEIRA. Restando evidenciado que o autor foi
arregimentado e pré-contratado em território nacional, local das
tratativas iniciais que antecederam a assinatura do contrato,
mesmo tendo este trabalhado em águas internacionais, aplica-se
a lei brasileira ao contrato de trabalho por se figurar mais
favorável ao trabalhador, também por decorrência das alterações
normativas introduzidas pela Lei nº 11.962 de 2009, passando a
jurisprudência a admitir a aplicação da norma nacional nesta
situação, ainda que para prestação de serviços em outros países.
serviços em outros países. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso
Ordinário nº 0130001-63.2015.5.13.0001, Redator(a):
Desembargador(a) Federal do Trabalho Thiago De Oliveira
Andrade, Julgamento: 20/09/2016, Publicação: DJe 29/09/2016)
RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO DE TRABALHO
CONSTITUÍDO NO BRASIL. SERVIÇOS PRESTADOS EM
CRUZEIRO MARÍTIMO INTERNACIONAL.
PREVALÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DO CENTRO DE
GRAVIDADE DA RELAÇÃO JURÍDICA E DA NORMA
MAIS FAVORÁVEL. APLICAÇÃO E INTELIGÊNCIA DA
LEGISLAÇÃO PÁTRIA (LEI Nº 7.064/82, ART. 9º, DA
LINDB E ART. 435 DO CC). À luz dos princípios da persuasão
racional e da primazia da realidade, constata-se que o reclamante



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005
comprovou ter sido recrutado, selecionado, treinado e contratado no Brasil, para ativar-se a bordo de navios cruzeiros, tanto em navegação de cabotagem, como em águas internacionais, sendo aplicável a legislação brasileira, com esteio nos arts. 1º, caput; 2º, inciso III, e 3º, inciso II, todos da Lei nº 7.064/82, considerando que o referido diploma legal preconiza os princípios do centro de gravidade da relação jurídica, que tem como elemento de conexão ou de atração o local de constituição do contrato, e da norma mais favorável. Outrossim, o art. 9º da LINDB dispõe que as obrigações serão regidas pela lei do país em que se constituírem, bem como o art. 435 do CC dita que é considerado celebrado o contrato no lugar em que fora proposto. Além do que a lei do pavilhão ou da bandeira, em seu caráter absoluto, está ontologicamente ligada a embarcações militares oficiais, com o escopo de resguardar a soberania da nação, e não a "bandeiras mercantes de conveniência", em que a bandeira do navio é distinta da nacionalidade do empregador, como é a hipótese de navios privados estrangeiros, que somente representarão prolongamento do território do país cuja bandeira ostentem se navegarem em alto-mar, não sendo extensão do território do país de sua bandeira quando navegam em águas territoriais brasileiras. Recurso obreiro provido. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário nº 0130717-75.2015.5.13.0006, Redator(a): Desembargador(a) Federal do Trabalho Wolney De Macedo Cordeiro, Julgamento: 04/10/2016, Publicação: DJe 10/10/2016)

Por todos esses argumentos, é de se confirmar a aplicação da legislação brasileira ao presente caso. (fls. 1.826/1.832 da numeração eletrônica).

Inconformadas, as Reclamadas, ora Recorrentes, asseveram que o contrato de trabalho mantido com a Reclamante foi celebrado dentro do navio e que a empresa [REDACTED], real empregadora da recorrida, não possui domicílio no Brasil. Defendem, com isso, que a jurisdição nacional não alcança as questões debatidas nos autos e sustentam a inaplicabilidade da legislação pátria.

Afirmam que "a aplicação da legislação brasileira aos empregados brasileiros a bordo de navios estrangeiros, resultaria, portanto, em violação dos próprios instrumentos internacionais



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

ratificados pelo Brasil. Não é possível, dessa forma, tutelar uma conduta discriminatória em relação aos empregados brasileiros, ou ainda em relação aos trabalhadores das mais distintas nacionalidades. Portanto, a aplicação da legislação trabalhista brasileira ao autor representaria uma violação direta ao princípio da igualdade e não discriminação” (fl. 1.869 da numeração eletrônica).

Apontam violação dos arts. 5º, caput, da CF, 1º e 2º

da Convenção n° 111 da OIT, 198 do Código de Bustamante, 281 do Decreto n° 18.871/1929, e desrespeito à Resolução n° 71 do Conselho Nacional de Imigração.

As Reclamadas, nas razões do recurso de revista, transcrevem, ainda, arestos para comprovação da existência de conflito de teses.

O v. acórdão regional deixou assente que a Reclamante

foi recrutada em território nacional para prestar serviços em navio de cruzeiro de bandeira estrangeira, navegando em águas nacionais e internacionais.

Constato que o v. acórdão regional diverge do precedente transcrito à fl. 1.805 da numeração eletrônica, oriundo do Eg. TRT da 2ª Região, no qual se consignou que *“a prestação de serviços, por tripulante de embarcação estrangeira privada, em diversas nações e inclusive em zonas marítimas que não se encontram sob jurisdição de nenhum Estado, autoriza a incidência da legislação brasileira apenas quando verificada fraude na contratação. **As empresas que operam no ramo de cruzeiros internacionais beneficiam-se da força de trabalho de diversas nacionalidades, angariada, eventualmente, nos respectivos territórios de origem.** E, diante desse quadro, independentemente do local da contratação ou do país no qual se executam os serviços, é incogitável exigir, inexoravelmente, a observância da regra da primazia do direito mais favorável, no caso de conflito de ordenamentos jurídicos distintos, sob pena de, em um mesmo dia, se conferir e restringir específico direito ou submeter dois trabalhadores, que exercem a mesma função, a regras diametralmente opostas. Sendo assim, prevalece a regra geral, no*



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

sentido da ativação, em tais termos, ser regida pela lei do pavilhão ou da bandeira, conclusão que não vulnera o princípio da soberania, na medida em que a própria Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro versa hipóteses de aplicação de legislação alienígena.”.

Ante a demonstração de divergência jurisprudencial,
conheço do recurso de revista.

2. MÉRITO DO RECURSO DE REVISTA

2.1. PRÉ-CONTRATAÇÃO EM TERRITÓRIO NACIONAL.

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA COSTA BRASILEIRA E EM ÁGUAS DE OUTROS PAÍSES. EMBARCAÇÃO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

A questão central a ser discutida neste momento processual refere-se a perquirir qual a legislação aplicável à relação mantida entre trabalhador pré-contratado no Brasil para laborar em embarcação estrangeira, de propriedade de empresa igualmente estrangeira e sem domicílio no Brasil, com prestação de serviço em inúmeros países. Assim, a essência da controvérsia está na definição da aplicação de normas internacionais, especialmente o Código de Bustamante - devidamente incorporado à ordem jurídica brasileira -, ou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Cabe ainda destacar que o caso em exame não se limita a uma singela decisão judicial que irá afetar apenas as partes envolvidas, mas, sim, afetará diretamente as empresas que navegam por águas brasileiras e internacionais e são responsáveis para geração de inúmeros empregos, bem como reflete no desenvolvimento do ramo turístico brasileiro. Daí a oportuna incidência do art. 20 da Lei de Introdução das Normas do Direito Brasileiro - LINDB, acerca da necessidade de análise da consequência prática da decisão:

Art. 20. Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem **que sejam consideradas as consequências práticas da decisão. (grifei)**

Com efeito, o setor de cruzeiros marítimos, além de



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

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

As diferentes interpretações dos dispositivos legais

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

Como visto, entendeu o Tribunal a quo, com fundamento

no art. 3º da Lei nº 7.064/1982, que "*o conflito de direito internacional privado, pertinente à aplicação de norma trabalhista, resolve-se pelo princípio da norma mais favorável*".

Reza o referido dispositivo de lei:

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

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

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

Nesse mesmo sentido, há alguns julgados nesta Eg. Corte Trabalhista Superior entendendo, tal como a Corte de origem, pela aplicação da legislação brasileira quando mais benéfica ao



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

trabalhador brasileiro que atua no exterior, com base no princípio da proteção, cujo cerne repousa na Lei n° 7.064/82.

Em que pesem as respeitáveis opiniões em sentido contrário, penso que independentemente do local da contratação ou do país no qual se executam os serviços, é inafastável a regra geral de que a ativação envolvendo tripulante de embarcação é regida pela lei do pavilhão ou da bandeira, e não, pela legislação brasileira. Isso porque o dispositivo legal em tela trata de hipótese diversa, qual seja, de empregado brasileiro transferido para o exterior. Note-se que a Lei n° 7.064/1982 regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior (Art. 1°). São duas hipóteses distintas: (i) contratação no Brasil para trabalhar no exterior e (ii) transferência para trabalhar no exterior. Na primeira hipótese, a Lei expressamente remete a aplicação da lei do país da prestação dos serviços, como infere-se da literalidade do art.

14:

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

E as garantias da Lei no caso dizem respeito àquelas previstas nos artigos 15 e seguintes, como custeio de passagens aéreas de ida, de volta e em férias.

O art. 3° da Lei n° 7.064/1982 integra o Capítulo II

que trata "Da Transferência", assim considerada no caso de:

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

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

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



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

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

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

Registra o v. acórdão regional que "a contratação da autora foi intermediada pela agência de recrutamento ██████████, localizada em Fortaleza/CE, responsável pelo envio dos exames admissionais, certificados, passagens aéreas e o contrato de trabalho, que, segundo sustenta, foi enviado por e-mail."

Consignou, ainda, que "o representante da empresa admitiu que a reclamante recebeu o contrato de trabalho de id. 204250D antes de embarcar, confirmando a tese do recrutamento e pré-contratação em território brasileiro."

A presente hipótese, a meu juízo, data venia da corrente existente nesta Eg. Corte, não atrai a incidência do disposto no § 3º da Lei nº 7.064/82.

A uma, por tratar-se de trabalho marítimo, com prestação de serviços substancialmente em águas internacionais.

A duas, porque **não** se cuida de empregado contratado no Brasil e transferido para trabalhar no exterior. O fato de a seleção ter ocorrido no Brasil não significa, por si só, que o local da contratação ocorreu em solo brasileiro. Logo, inaplicável o disposto no art. 3º da Lei 7.064/82.

A três, em face de o princípio da norma mais favorável



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

não ter aplicação ao caso concreto, pois não há concorrência entre regras a serem aplicáveis.

Não se revela demasiado transcrever os ensinamentos de Délio Maranhão (Instituições de Direito do Trabalho, 22^a edição, p. 173/174), no tocante à incidência do direito mais favorável nos conflitos de lei no espaço, *verbis*:

'Questão interessante é a da aplicação do direito mais favorável ao trabalhador, em caso de conflito de leis. Concordamos com a opinião de Krotoschin, quando sustenta que **a primazia do direito mais favorável deve limitar-se ao mesmo ordenamento jurídico**, não sendo admissível sua extensão ao terreno internacional, porque, nessa hipótese, ver-se-ia o juiz, muitas vezes, ante a dificuldade, praticamente insuperável, de determinar qual dos ordenamentos, considerados em conjunto, o „mais favorável“, já que não seria possível submeter uma só relação jurídica a direitos distintos.'

Ademais, o fato de o contrato de trabalho marítimo ter

sido agenciado por empresa de recrutamento em nada altera a situação dos autos, nem transfere a contratação para solo brasileiro, pois a agência de empregos não integra a relação jurídica constituída entre as partes (tripulante e armador), nos exatos termos do que dispõe o art. 1º, item 1, alínea a, da Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto Presidencial n° 13, de 13 de fevereiro de 2001:

Artigo 1º.

1 — Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «agência de emprego privada» designa qualquer pessoa singular ou coletiva, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes serviços referentes ao mercado de trabalho:

a) Serviços que visam a aproximação entre ofertas e procuras de emprego, **sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer;**

b) Serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou coletiva (adiante



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005
designada «empresa utilizadora»), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução;

c) Outros serviços relacionados com a procura de empregos que sejam determinados pela autoridade competente após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, tais como o fornecimento de informações, sem que no entanto visem aproximar uma oferta e uma procura de emprego específicas. (grifei)

No mesmo sentido, o primeiro recorrente ([REDACTED])

é uma empresa suíça e o navio no qual a Recorrida trabalhou tem bandeira panamenha, país signatário da Convenção do Trabalho Marítimo e, por isso, obrigado a cumpri-la integralmente, inclusive quando às regras de recrutamento e colocação (Regra 1.4 - Recrutamento e colocação, itens 1, 2 e 3). Sendo um armador com operação internacional, apresenta-se razoável valer-se de serviço de recrutamento local para colocação dos trabalhadores marítimos, sem que disso resulte qualquer inferência de ilegalidade ou fraude.

Outro argumento que merece ser considerado diz respeito ao fato de a Recorrente ([REDACTED]) ter arcado com as despesas de passagens até o local do embarque. Registra-se que não poderia ser diferente, pois o trabalhador não pode ser onerado com tal custo, como expressamente prevê o art. 7º, item 1, da Convenção 181 da OIT. No mesmo sentido, para se ter uma visão analógica, é o art. 18 da Lei nº 6.019/1974, que igualmente proíbe qualquer oneração do trabalhador. Sendo uma agência de recrutamento para armador sem sede no Brasil, a empresa [REDACTED] tem como atribuição exatamente proceder aos atos preparatórios do contrato, sem que disso resulte ser parte do contrato ou que o contrato se tornou perfeito antes da assinatura de ambas as partes, dentro da embarcação - fato incontroverso pelas premissas fáticas registradas no Acórdão Regional.

Afastada peremptoriamente a aplicação da Lei 7.064/1982 ao caso dos autos, cumpre perquirir qual a legislação aplicável aos contratos de trabalho dos tripulantes brasileiros que prestam serviço em águas nacionais e internacionais.



PROCESSO Nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

Como se sabe, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, ao realizar a 94ª Sessão, editou a Convenção Internacional de Trabalho Marítimo ou Convenção MLC 2006, assegurando direitos a todos os tripulantes de embarcações, **independente de suas nacionalidades**.

O pressuposto inarredável da referida Convenção é, de um lado, que aos trabalhadores marítimos “se podem aplicar as disposições de outros instrumentos da OIT e de que eles devem usufruir das liberdades e direitos fundamentais reconhecidos a todas as pessoas” e, por outro, que “as atividades do setor marítimo se desenvolvem em todo o mundo e que os marítimos devem por isso beneficiar de uma proteção especial”.

Por isso, referida norma internacional, de forma meticulosa, disciplinou inúmeros direitos e garantias aos empregados tripulantes de embarcações, objetivando garantir respeito à dignidade e às melhores condições de trabalho, mas sempre considerando as peculiaridades da atividade marítima, buscando um tratamento isonômico e especial, exatamente pela impossibilidade de cada tripulante “levar consigo” a legislação de sua nacionalidade, o que levaria a contratante a observância de sistemas jurídicos distintos, submetendo os tripulantes a condições de trabalho diferentes umas das outras, algo impensável numa organização empresarial.

Muito embora a referida Convenção Internacional tenha entrado em vigor em 20 de agosto de 2013, o Brasil ainda não a ratificou. Contudo, na Exposição de Motivos assinada pelos Ministros de Estado das Relações Exteriores, do Trabalho e da Defesa, encaminhada ao Presidente da República e que acompanha a Mensagem nº 140, de 08 de maio de 2017, ao Congresso Nacional, consta o seguinte:

2. O instrumento abrange temas como segurança e saúde, idade mínima, recrutamento, jornada de trabalho e repouso, condições de alojamento, alimentação, instalações de lazer, bem-estar e proteção social, entre outros. A Convenção deverá reforçar a aplicação das normas trabalhistas em todos os níveis, por meio da inclusão de procedimentos para queixas de trabalhadores, além de favorecer a supervisão dos armadores e oficiais acerca das condições a bordo de seus navios e oferecer diretrizes



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005
sobre jurisdição e **controle dos Estados de bandeira dos navios**. Facilitará, ademais, o cumprimento por parte de operadores e proprietários de navios.

3. **A Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil, estabelece que a nacionalidade da embarcação, definida pelo país onde foi registrada, vincula a legislação social aplicada a bordo.** A OIT tem buscado promover a **uniformização das normas sobre trabalho marítimo** e o estabelecimento de patamares mínimos para este grupo de trabalhadores desde sua criação, em 1919. Aprovou, ao longo de quase um século, mais de 60 convenções sobre o assunto. No entanto, tendo sido constatada a falta de uniformidade das normas para essa categoria cuja natureza do trabalho envolve o deslocamento constante, inclusive internacional, a organização decidiu adotar convenção que pudesse atualizar e consolidar condições mínimas de trabalho que poderiam ser utilizadas por todos os Estados-membros. (grifei)

A busca por tratamento uniforme na atividade de transporte marítimo internacional tem sido a tônica da Organização Internacional do Trabalho. Ademais, o próprio direito trabalhista brasileiro prima pelo tratamento isonômico dos trabalhadores num mesmo estabelecimento, o que pode ser constatado no art. 461 (isonomia salarial) e no art. 5º (trabalho igual, salário igual) ambos da CLT. Ora, não teria sentido o sistema trabalhista brasileiro primar pela igualdade, mas os órgãos de proteção ao trabalhador agirem no sentido de gerar desigualdade em navios de cruzeiro. Ademais, a igualdade salarial já esta prevista há setenta anos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que no seu art. 23, 2, assim preceitua:

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

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



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

Nas relações de trabalho dos marítimos, cujos serviços

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

Com efeito, ao trabalho executado em embarcações, por

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

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

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

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

A locução **gente do mar** designa “toda e qualquer pessoa

empregada, contratada ou que trabalhe em qualquer função a bordo de uma embarcação, que não seja de guerra e que esteja dedicada habitualmente à navegação marítima”, conforme Art. 1º, item 1, da Convenção n° 185 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, promulgado pelo Brasil através do Decreto Presidencial n° 8.605, de 18 de dezembro de 2015. Assim, o elemento de conexão regente dos contratos de trabalho dos tripulantes marítimos é a lei do Estado de registro do navio (lei do pavilhão ou bandeira), visto que os trabalhadores em navios de cruzeiro, que navegam em águas internacionais e nacionais mantém uma relação impar, diante da prestação de serviços perante países diversos, bem como diante da coexistência de tripulantes de múltiplas nacionalidades em um mesmo navio. Por tal razão, não há incidência do **princípio do centro de**



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

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.

Cumprido igualmente destacar o disposto no art. 94 da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, Editada em 1982, ratificada pelo Brasil e vigente a partir de 16/11/1994, igualmente prescreve:

“ARTIGO 94

Deveres do Estado de Bandeira

1. Todo Estado deve exercer, de modo efetivo, a sua jurisdição e seu controle em questões administrativas, técnicas e sociais sobre navios que arvoem a sua bandeira.
2. Em particular, todo Estado deve:

[...]

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

A referida norma reforça ainda mais a obrigatoriedade de observância da lei do pavilhão ou da bandeira, ou seja, a aplicação às relações de trabalho da legislação do país no qual está matriculada a embarcação, designadas na apontada norma com **questões sociais**.

Nesse contexto, havendo ratificação por parte do país

da bandeira - Panamá - da Convenção do Trabalho Marítimo (*Maritime Labour Convention* - MLC 2006), editada pela Organização Internacional do Trabalho, tem essa norma internacional inteira aplicação aos tripulantes brasileiros que prestam serviço em embarcações internacionais, **o que afasta a incidência da legislação trabalhista nacional**.

No caso em exame, a Autora, ao firmar o contrato de



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

trabalho com as Reclamadas, usufruiu das benesses decorrentes do contrato firmado, em especial, a remuneração elevada em moeda estrangeira (no caso, US\$1.300,00 dólares mensais) e de todos os direitos e garantias reservas aos tripulantes de navios.

A referida importância auferida, muito superior ao percebido por aqueles que desempenham atividade correlata em território nacional, revela que a relação de trabalho a qual se sujeitou trouxe-lhe vantagem econômica, que não pode ser alargada pela incidência de direito previstos na legislação brasileira, mas não previstos no contrato ou na Lei do Pavilhão.

De outra parte, garantir à Autora a submissão à legislação internacional durante o contrato de trabalho e, posterior, ao término da relação de emprego, assegurar os direitos previstos na legislação trabalhista, conferiria à Autora o melhor de dois mundos, ou seja, a elevada remuneração percebida - em dólar - com repercussão nos direitos previstos na legislação trabalhista.

Ainda mais quando se evidencia que durante toda a contratualidade, a reclamante submeteu-se à legislação internacional, que disciplinava a segurança e saúde no trabalho, qual seja, a Convenção do Trabalho Marítimo, que, a despeito de não ratificada pelo Brasil, foi ratificada por inúmeros países, inclusive pelo país do pavilhão da embarcação.

Convém ressaltar que, entender de forma diversa, seria inviabilizar o empreendimento da Recorrente, uma vez que é cediço que a bordo de sua embarcação há empregados de diversas nacionalidades, sendo certo que algumas embarcações chegam a trabalhar com 30, 40 ou 60 nacionalidades.

Assim, aplicar a legislação do país de cada um deles seria completamente inviável. Tal situação poderia resultar em clara disparidade no tratamento dos tripulantes, pois para a mesma forma de prestação de serviços teríamos a aplicação de legislações diversas, umas com mais benefícios do que outras.

Por derradeiro, o Supremo Tribunal Federal firmou tese



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

em repercussão geral (Tema 210), no RE 363.331/RJ, nos seguintes termos:

"Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor", restando assim ementada:

Recurso extraordinário com repercussão geral. 2. Extravio de bagagem. Dano material. Limitação. Antinomia. Convenção de Varsóvia. Código de Defesa do Consumidor. 3. Julgamento de mérito. É aplicável o limite indenizatório estabelecido na Convenção de Varsóvia e demais acordos internacionais subscritos pelo Brasil, em relação às condenações por dano material decorrente de extravio de bagagem, em voos internacionais. 5. Repercussão geral. Tema 210. Fixação da tese: "Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor". 6. Caso concreto. Acórdão que aplicou o Código de Defesa do Consumidor. Indenização superior ao limite previsto no art. 22 da Convenção de Varsóvia, com as modificações efetuadas pelos acordos internacionais posteriores. Decisão recorrida reformada, para reduzir o valor da condenação por danos materiais, limitando-o ao patamar estabelecido na legislação internacional. 7. Recurso a que se dá provimento. (STF, RE 363.331/RJ, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 13.11.2017).

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



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005

como meio de distribuição de renda, seja pela empregabilidade, seja pelo gasto que os turistas realizam na localidade.

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

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

E nem poderia ser diferente, pois, ao ser signatário do Código de Bustamante, aprovado na sexta Conferência Internacional Americana, em Havana - Cuba, o Brasil, após sua promulgação pelo Decreto n° 18.871, de 13 de agosto de 1929, não pode desconsiderá-lo e, ao mesmo tempo, violar a prescrição do art. 178 da Constituição. Se o Estado brasileiro firmou o acordo internacional, os Poderes da República (Executivo, Legislativo e Judiciário) deve dar-lhe cumprimento.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso de revista para afastar a aplicação da legislação trabalhista nacional e, conseqüentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista interposto pelas Reclamadas quanto ao tema "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)", por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para afastar a aplicação da legislação trabalhista nacional e, conseqüentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista.



PROCESSO N° TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005
Brasília, 18 de dezembro de 2018.

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

ALEXANDRE LUIZ RAMOS
Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1001E966979BCBC7BB.