

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

GABRIELA DE CASTRO NERI

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS TRIPULANTES BRASILEIROS NAS
EMBARCAÇÕES DE CRUZEIROS MARÍTIMOS**

SÃO PAULO
2020

GABRIELA DE CASTRO NERI

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS TRIPULANTES BRASILEIROS NAS
EMBARCAÇÕES DE CRUZEIROS MARÍTIMOS**

Trabalho de Graduação Interdisciplinar apresentado
como requisito para obtenção do título de Bacharel no
Curso de Direito da Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

Orientador: Prof. Dr. Jouberto de Quadros Pessoa
Cavalcante.

SÃO PAULO
2020

GABRIELA DE CASTRO NERI

**As Relações de Trabalho dos Tripulantes Brasileiros nas Embarcações de Cruzeiros
Marítimos**

Trabalho de Graduação Interdisciplinar apresentado
como requisito para obtenção do título de Bacharel no
Curso de Direito da Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (Orientador)

Examinador(a):

Examinador(a):

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, por terem me apoiado desde o primeiro momento em que decidi cursar Direito e por sempre fazerem o possível (e o impossível) para me ajudarem em tudo. Vocês são os melhores do mundo.

Ao meu orientador, professor Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, por ter feito uma orientação com tanta maestria e atenção, sendo extremamente solícito, disponível, acessível e paciente durante esse ano.

Ao professor Ricardo Cunha Chimenti, um profissional admirável que teve – e sempre terá – uma grande importância na minha vida acadêmica. À Mariana Corrêa, minha dupla da graduação e da vida, pela amizade tão sincera, pela companhia única, pelas risadas de escorrer lágrimas dos olhos (de forma positiva) e por todos os momentos inesquecíveis que vivemos juntas (e que ainda viveremos).

Por fim, à Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, por ter me acolhido tão bem durante esses cinco anos. Sentirei saudades.

RESUMO

Os cruzeiros marítimos representam um setor do turismo de suma importância para a economia nacional e mundial. São aplicáveis às relações de trabalho dos tripulantes brasileiros contratados para laborar nas embarcações estrangeiras, concomitantemente, dispositivos legislativos nacionais e convenções internacionais. Nas relações trabalhistas ajuizadas por esses trabalhadores, a Justiça do Trabalho ora entende que deve ser aplicada a legislação nacional, ora entende pela aplicação da lei do pavilhão ou da bandeira, causando insegurança jurídica. O objetivo do trabalho é abordar a ausência de pacificação da jurisprudência, indicando os principais fundamentos utilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho nas decisões e analisando dois acórdãos com entendimentos divergentes.

Palavras-chave: trabalho marítimo; cruzeiros marítimos; tripulantes; reclamações trabalhistas.

ABSTRACT

Cruise industry represents an extremely important tourism sector for the national and world economy. Labor national law and international conventions are concomitantly applicable to labor relationship of Brazilian crew members hired to work on foreign ships. In labor claims filed by these workers, the Brazilian Labor Court sometimes considers that national legislation must be applied, but sometimes it considers that international law must be applied, causing legal uncertainty. The objective of this project is to present the lack of pacification of the jurisprudence, indicating the main arguments used by the Superior Labor Court regarding the decisions and analyzing two court orders with divergent understandings.

Keywords: maritime labor; cruise ships; crew members; labor claims.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
-------------------------	-----------

CAPÍTULO 1: “O PREÇO DOS MARES”: A IMPORTÂNCIA ECONÔMICA DOS CRUZEIROS MARÍTIMOS EM ÂMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL.....

1.1. Contexto legal e social dos cruzeiros marítimos no Brasil.....	14
1.2. O impacto do setor dos cruzeiros marítimos na economia nacional.....	14
1.3. O impacto do setor dos cruzeiros marítimos em âmbito mundial	18
1.4. Os efeitos positivos dos cruzeiros marítimos na economia dos destinos turísticos de escala das embarcações.....	19
1.5. A repercussão favorável da temporada de 2018/2019 do setor de cruzeiros marítimos na economia nacional.....	21
1.6. Análise do perfil dos passageiros de cruzeiros marítimos: pesquisa realizada em janeiro e fevereiro de 2017	22
1.7. Resultado da pesquisa: o perfil do passageiro brasileiro de cruzeiro marítimo.....	25
1.8. A criação de postos de trabalho ocasionada pelo setor dos cruzeiros marítimos	26
1.9. Os agentes nacionais envolvidos na operação e fiscalização dos cruzeiros marítimos	27

CAPÍTULO 2: VIDA A BORDO: PROCEDIMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE TRIPULANTES, MODALIDADE CONTRATUAL E CONDIÇÕES DE TRABALHO

.....	28
2.1. O armador e o trabalhador marítimo.....	28
2.2. Procedimento para a contratação de tripulantes de cruzeiros marítimos.....	29
2.3. O contrato de trabalho do tripulante	31

2.3.1.	Modalidade Contratual	31
2.3.2.	Características formais do contrato de trabalho	32
2.3.3.	Forma de pagamento	33
2.3.4.	Os acordos coletivos de trabalho	33
2.3.5.	Transferência do tripulante em caso de necessidade operacional	33
2.3.6.	Jornada de trabalho, repatriação e indenização em caso de naufrágio do navio	34
2.3.7.	Acomodações, instalações sanitárias e atendimento médico.....	34
2.3.8.	Gravidez durante o contrato de trabalho.....	34
2.3.9.	Uniforme do tripulante	34
2.3.10.	Hipóteses de término do contrato de trabalho	35
2.4.	Em busca da verdade real: as condições de trabalho dos tripulantes de cruzeiros marítimos	35
2.4.1.	Fiscalização de Cruzeiros Marítimos do Ministério do Trabalho e Emprego....	35
2.4.2.	Precedente Jurisprudencial – Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023	37
2.4.3.	Audiência Pública da Comissão de Direitos Humanos do Senado Federal	42

CAPÍTULO 3: NORMAS APLICÁVEIS AOS TRIPULANTES BRASILEIROS E ESTRANGEIROS

3.1.	Legislação nacional aplicável	43
3.1.1.	Consolidação das Leis do Trabalho.....	43
3.1.2.	Norma Regulamentadora nº 30.....	43
3.1.3.	Resolução Normativa nº 5/2017 do Conselho Nacional de Imigração.....	44
3.1.4.	Resolução Normativa nº 6/2017 do Conselho Nacional de Imigração.....	45
3.1.5.	Termo de Ajuste de Conduta nº 308/2016.....	46
3.1.6.	Lei nº 13.445.....	49

3.2.	Convenções internacionais aplicáveis	50
3.2.1.	Convenções 92 e 133 da Organização Internacional do Trabalho relativas ao Alojamento da Tripulação a Bordo	50
3.2.2.	Convenção 134 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Prevenção de Acidentes de Trabalho dos Marítimos.....	51
3.2.3.	Convenção 145 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Continuidade do Emprego da Gente do Mar	52
3.2.4.	Convenção 146 da Organização Internacional do Trabalho sobre Férias Remuneradas Anuais da Gente do Mar.....	53
3.2.5.	Convenção 147 da Organização Internacional do Trabalho sobre Normas Mínimas da Marinha Mercante	54
3.2.6.	Convenção 163 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos no Mar e no Porto	54
3.2.7.	Convenção 164 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Proteção da Saúde e a Assistência Médica aos Trabalhadores Marítimos	55
3.2.8.	Convenção 166 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Repatriação dos Trabalhadores Marítimos.....	57
3.2.9.	Convenção nº 178 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos.....	58
3.2.10.	Convenção nº 186 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Marítimo.....	59
3.3.	Código de Bustamante	69

CAPÍTULO 4: CONFLITO DE NORMAS: ANÁLISE DA DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM RELAÇÃO À APLICAÇÃO DA LEI NACIONAL E À LEI DO PAVILHÃO OU DA BANDEIRA ... 72

4.1.	A divergência jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho em relação às reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros.....	72
------	--	----

4.2.	A aplicação da legislação nacional	74
4.2.1.	Lei 7.064, de 6 de dezembro de 1992, e o princípio da norma mais favorável..	75
4.2.2.	Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 92 do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região	77
4.2.3.	Princípio do Centro da Gravidade (<i>Most Significant Relationship</i>)	79
4.3.	A aplicação da lei do pavilhão ou da bandeira	81
4.3.1.	O Código de Bustamante	81
4.3.2.	O princípio da isonomia	82
4.3.3.	Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 da Organização Internacional do Trabalho	83
4.4.	Análise de <i>link cases</i> divergentes do Tribunal Superior do Trabalho	83
4.4.1.	<i>Link case</i> que determinou a aplicação da legislação brasileira – TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028	83
4.4.2.	<i>Link case</i> que determinou a aplicação da lei do pavilhão ou da bandeira – TST - RR-1829-57.2016.5.13.0005	86
CONCLUSÃO.....		91
BIBLIOGRAFIA		92
ANEXO 1 – Termo de Ajuste de Conduta nº 308/2016		96
ANEXO 2 – Relatório Legislativo para Aprovação do Texto da Convenção nº 186 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Marítimo		97
ANEXO 3 – Carta de Ratificação da Convenção nº 186 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Marítimo		98

INTRODUÇÃO

Os cruzeiros marítimos representam um setor significativo do turismo nacional e mundial, os quais englobam, concomitantemente, hospedagem, conforto, lazer, entretenimento, comércio e diversos tipos de alimentação dentro de um meio de transporte que permite ao passageiro a oportunidade de, por um ótimo custo-benefício, aproveitar todas essas vantagens a bordo e ainda conhecer vários destinos turísticos durante a mesma viagem.

Para aqueles que preferem aproveitar todos os serviços oferecidos dentro do navio, os cruzeiros marítimos possuem piscinas, cassinos, restaurantes, lojas, teatros, quadras de esportes, boates, academias de ginásticas, aulas de idiomas e de gastronomia, entre outras atividades que atraem turistas do Brasil e do mundo, de todas as idades.

No Brasil, os cruzeiros marítimos somente ganharam força a partir da Emenda Constitucional nº 07, de 15 de agosto de 1995 (EC nº 07/1995), que alterou a redação do parágrafo único, do artigo 178, da Constituição Federal de 1988 (CF), para autorizar o direito de navegação de cabotagem por embarcações estrangeiras nos portos nacionais.

Nos termos do artigo 39, *caput*, do Decreto nº 7.381, de 2 de dezembro de 2010 (Decreto nº 7.381/2010), cruzeiro marítimo é a prestação de serviços conjugados de transporte, hospedagem, alimentação, entretenimento, visitação de locais turísticos e serviços afins, quando realizados por embarcações de turismo.

Desde a EC nº 07/1995, o setor dos cruzeiros marítimos vem crescendo continua e significativamente. De acordo com o Estudo de Perfil e Impactos Econômicos de Cruzeiros Marítimos no Brasil da Temporada de 2018/2019, documento encomendado pela Associação Brasileira de Cruzeiros Marítimos (CLIA Brasil) à Fundação Getúlio Vargas (FGV)¹, a temporada brasileira de 2018/2019 de cruzeiros marítimos, que teve início em 13 de novembro de 2018 e terminou em 18 de abril de 2019, gerou expressivo impacto econômico ao movimentar aproximadamente 2,1 bilhões de reais na economia brasileira, conforme

¹ Estudo de perfil e impactos econômicos de cruzeiros marítimos no Brasil da temporada de 2018-2019. Disponível em: https://abremar.com.br/wp-content/uploads/2020/01/ESTUDO-DE-IMPACTO-ECON%C3%94MICO-TEMPORADA-20182019-CLIA.FGV_.pdf. Acesso em 2 de abril de 2020.

informações divulgadas pelo Ministério do Turismo (MTur)². Em comparação à temporada de 2017/2018, houve um aumento de 16,2% do impacto econômico total que, em números, tratam-se de 291 milhões de reais.

Cumprido ressaltar que, durante a temporada brasileira – de novembro a abril do ano seguinte –, o artigo 5º, *caput*, da Resolução Normativa nº 5/2017 do Conselho Nacional de Imigração (RN nº 5/2017 do CNIg), estabelece que toda embarcação de turismo estrangeira deverá contar com um mínimo de 25% de brasileiros em vários níveis técnicos e em diversas atividades a serem definidas pelo armador ou pela empresa representante do mesmo.

Nesse sentido, é nesse período em que aumenta a procura por empregos relacionados aos cruzeiros marítimos. Conforme indicado no Estudo de Perfil, 31.992 postos de trabalho foram criados durante a temporada de 2018/2019. Desse total, 2.115 vagas foram destinadas a tripulantes dos navios (5% a mais do que na temporada de 2017/2018).

A possibilidade de receber salário em dólar ou em euro – e também as boas gorjetas –, a desnecessidade de gastos com alimentação e moradia, bem como a oportunidade de conhecer diversos países do mundo sem precisar pagar passagem aérea e hospedagem e a possibilidade de aprendizagem de um novo idioma são fatores que despertam a atenção dos futuros tripulantes de cruzeiros marítimos.

Em relação à contratação e às condições de trabalho dos tripulantes de cruzeiros marítimos, dispositivos nacionais e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são aplicáveis, concomitantemente, causando conflitos de normas e insegurança jurídica para empresas (armadoras e empregadoras) e tripulantes.

Nesse sentido, nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros contratados para prestar serviços em embarcações estrangeiras de cruzeiros marítimos, surgem várias questões relacionadas à incidência da legislação nacional ou estrangeira, uma vez que as decisões judiciais ora entendem que deve ser aplicada a lei brasileira, ora entendem que deve ser aplicada a lei do pavilhão ou da bandeira.

² BRAIS, Rafael. Procura de brasileiros por cruzeiros no país tem aumento de 21% no 1º semestre. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/%C3%BAltimas-not%C3%ADcias/13042-procura-de-brasileiros-por-cruzeiros-no-pa%C3%ADs-tem-aumento-de-21-no-1%C2%BA-semester-2.html>. Acesso em 7 de setembro de 2020.

Este trabalho tem como objetivo apresentar as características das relações de trabalho dos tripulantes brasileiros que prestam serviços em cruzeiros marítimos estrangeiros, bem como expor a divergência jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto à aplicação da lei nacional ou da lei do pavilhão ou da bandeira nas reclamações trabalhistas ajuizadas por esses trabalhadores, a qual ocasiona insegurança jurídica para as empresas (armadoras e empregadoras) e para os obreiros.

CAPÍTULO 1: “O PREÇO DOS MARES”: A IMPORTÂNCIA ECONÔMICA DOS CRUZEIROS MARÍTIMOS EM ÂMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL

1.1. Contexto legal e social dos cruzeiros marítimos no Brasil

Conhecidos pela diversidade de serviços de entretenimento e lazer que oferecem dentro de um único espaço, pela oportunidade de visitar diversos destinos turísticos durante a mesma viagem, pelo conforto e pelo custo benefício, os cruzeiros marítimos representam uma expressiva parcela do turismo nacional que atrai turistas brasileiros e estrangeiros, tanto em rotas nacionais, quanto internacionais, durante o ano todo.

Contudo, os cruzeiros marítimos somente ganharam força no Brasil a partir da Emenda Constitucional nº 07, de 15 de agosto de 1995 (EC nº 07/1995), que alterou a redação do parágrafo único, do artigo 178, da Constituição Federal de 1988 (CF), para autorizar o direito de navegação de cabotagem por embarcações estrangeiras nos portos nacionais.

Nesse sentido, nos termos do artigo 39, *caput*, do Decreto nº 7.381, de 2 de dezembro de 2010 (Decreto nº 7.381/2010), cruzeiro marítimo é a prestação de serviços conjugados de transporte, hospedagem, alimentação, entretenimento, visitação de locais turísticos e serviços afins, quando realizados por embarcações de turismo.

Com fulcro no parágrafo único do dispositivo, os cruzeiros marítimos são classificados nas seguintes categorias: (i) de cabotagem (i) entre portos brasileiros; (ii) internacional (viagem tem início e término em porto estrangeiro); (iii) de longo curso (realizado entre portos brasileiros e estrangeiros); e misto (viagem tem início e término em porto nacional, com trânsito em portos nacionais e internacionais).

1.2. O impacto do setor dos cruzeiros marítimos na economia nacional

De acordo com o Estudo de Perfil e Impactos Econômicos de Cruzeiros Marítimos no Brasil da Temporada de 2018/2019, documento encomendado pela Associação Brasileira de

Cruzeiros Marítimos (CLIA Brasil) à Fundação Getúlio Vargas (FGV)³, a temporada brasileira de 2018/2019 de cruzeiros marítimos, que teve início em 13 de novembro de 2018 e terminou em 18 de abril de 2019, gerou significativo impacto econômico ao movimentar aproximadamente 2,1 bilhões de reais na economia brasileira, conforme informações divulgadas pelo Ministério do Turismo (MTur)⁴. Em comparação à temporada de 2017/2018, houve um aumento de 16,2% do impacto econômico total que, em números, tratam-se de expressivos 291 milhões de reais.

A CLIA Brasil é uma associação de âmbito nacional e sem fins lucrativos criada em 2006, que atua pela defesa de “empresas especializadas na promoção e venda de cruzeiros marítimos, fluviais e lacustres, de cabotagem e internacionais, e fornecedores de bens, instalações e serviços para essas empresas”⁵. A entidade é membro da *Cruise Lines International Association* (CLIA Global), que é a principal organização da indústria mundial de cruzeiros marítimos.

Apesar de a temporada de 2018/2019 ter representado um resultado extremamente positivo para a economia brasileira, o setor dos cruzeiros marítimos passou por um momento de baixa procura pelos turistas, “após cinco temporadas seguidas de retração”, segundo Marco Ferraz⁶.

Conforme divulgado pelo Documento, a partir da temporada de 2012/2013, o fluxo de cruzeiros na costa brasileira sofreu expressiva queda, uma vez que a quantidade de embarcações atracadas nos portos brasileiros diminuiu e, conseqüentemente, houve um encolhimento da oferta de cabines e de roteiros, impactando diretamente na quantidade de passageiros embarcados.

No entanto, depois de um longo período de constante retração, o setor dos cruzeiros marítimos começou a reagir. A partir da temporada de 2017/2018, ainda que a quantidade de navios na temporada brasileira tenha se mantido em sete embarcações, o número de turistas voltou a crescer em comparação à temporada de 2016/2017: foram 418.504 passageiros a mais.

³ Estudo de perfil e impactos econômicos de cruzeiros marítimos no Brasil da temporada de 2018-2019. Op. cit.

⁴ BRAIS, Rafael. Procura de brasileiros por cruzeiros no país tem aumento de 21% no 1º semestre. Op. cit.

⁵ CLIA BRASIL. A CLIA BRASIL. Disponível em: <https://abremar.com.br/cliabremar-brasil/>. Acesso em 7 de setembro de 2020.

⁶ Saiba tudo sobre a temporada brasileira de cruzeiros 2019/2020, que será mais longa e terá um navio a mais. Disponível em: <https://abremar.com.br/saiba-tudo-sobre-a-temporada-brasileira-de-cruzeiros-20192020-que-sera-mais-longa-e-tera-um-navio-a-mais/>. Acesso em 5 de abril de 2020.

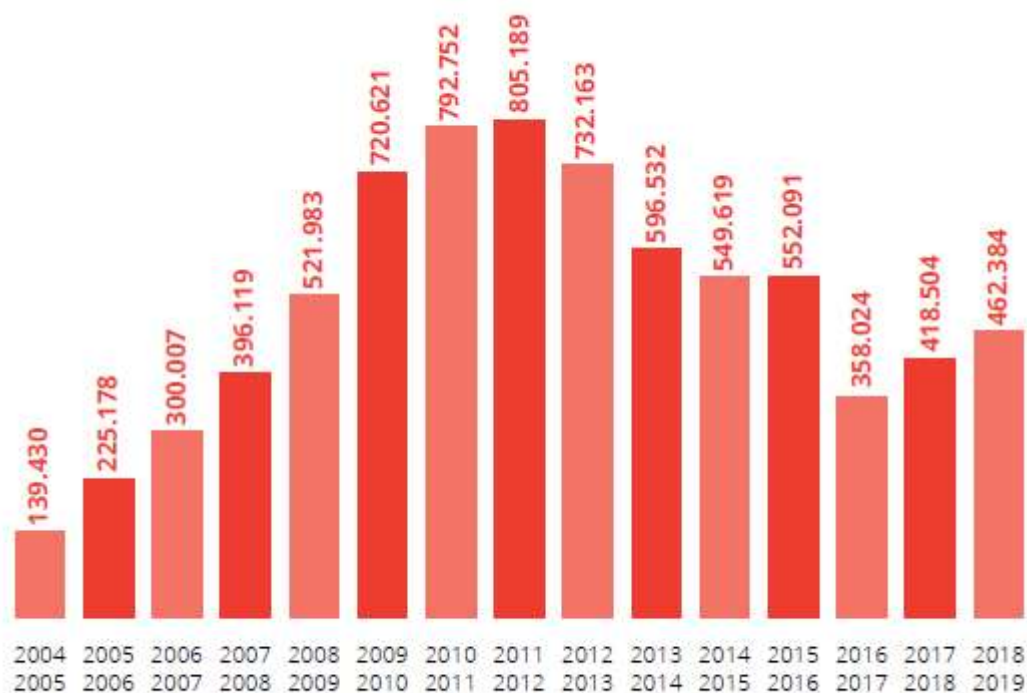
Esse salto do setor dos cruzeiros marítimos gerou um impacto de cerca de 1,8 bilhão de reais na economia brasileira, de acordo com o Estudo de Perfil.

Ato contínuo, durante a temporada de cruzeiros 2018/2019, o setor dos cruzeiros marítimos manteve a curva de crescimento, movimentando mais de 2 bilhões de reais na economia brasileira, segundo formações divulgadas pelo MTur⁷. Essa temporada, que teve início em 13 de novembro de 2018 e terminou em 18 de abril de 2019, contou com a participação de sete embarcações (MSC Seaview, MSC Poesia, MSC Fantasia, MSC Orchestra, Costa Fasciosa, Costa Favolosa e Sovereign), totalizando 462.384 passageiros e 7.948 tripulantes.

Conforme indicado no Documento, cerca de 133 cruzeiros foram realizados na temporada de 2018/2019, sendo que os navios passaram por 14 destinos no litoral do país (Santos, Rio de Janeiro, Búzios, Salvador, Ilha Grande, Ilhabela, Ilhéus, Recife, Maceió, Angra dos Reis, Porto Belo, Cabo Frio, Ubatuba e Balneário Camboriú) e por outros três na América do Sul (Buenos Aires, na Argentina, e Montevideú e Punta Del Este, no Uruguai).

No gráfico abaixo, retirado do Estudo, é possível observar o aumento do número médio de passageiros por navio em uma temporada. Nesse sentido, destaca-se que a temporada de 2018/2019 teve um aumento de 10,5% em relação à temporada de 2017/2018:

⁷ MELO, Cecília. Setor de cruzeiros registra 100% de ocupação na temporada 2018/2019. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/%C3%BAltimas-not%C3%ADcias/12615-setor-de-cruzeiros-registra-100-de-ocupa%C3%A7%C3%A3o-na-temporada-2018-2019.html>. Acesso em 10 de abril de 2020.

Gráfico 3 | NÚMERO DE CRUZEIRISTAS EMBARCADOS

Fontes: FGV / CLIA BRASIL

De acordo com a Análise, a preferência dos turistas brasileiros por cruzeiros marítimos nacionais se deve justamente pela alta cotação do Dólar e do Euro em relação ao Real. Devido aos preços atrativos dos pacotes turísticos e dos diversos roteiros pelo litoral do país, muitos turistas brasileiros optaram por viagens nacionais em vez de internacionais. Assim, o setor de cruzeiros marítimos voltou a impactar de forma expressiva na economia nacional, refletindo diretamente na criação de empregos diretos e indiretos. Além disso, grande parte dos passageiros brasileiros decidem fazer esse tipo de viagem devido à possibilidade de visitar mais de um destino durante um único roteiro.

O setor dos cruzeiros marítimos é tão importante para a economia do país que, durante o III Fórum CLIA Brasil 2019, em agosto de 2019, o Ministro do Turismo, Marcelo Álvaro Antônio, anunciou que está negociando com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) a disponibilização de uma linha de crédito, no valor de 5 bilhões de

reais, para a construção de 15 portos no litoral do Brasil, a fim de que a infraestrutura portuária brasileira seja ampliada⁸.

Conforme ressaltou Marcelo Álvaro Antônio⁹:

Serão portos modernos, com shoppings, hotéis, para que a gente possa ter muito mais condições de receber o turista com conforto e comodidade. Temos outras ações com o objetivo de desenvolver o setor de cruzeiros para, quem sabe, termos 50, 100 cruzeiros margeando e fazendo turismo na costa brasileira todos os anos.

1.3. O impacto do setor dos cruzeiros marítimos em âmbito mundial

Em dezembro de 2019, a CLIA Global publicou o *2020 State of the Cruise Industry Outlook* (Relatório)¹⁰, que apresenta uma análise das tendências para a indústria de cruzeiros marítimos em 2020. Segundo o Relatório, o *The CLIA 2018 Global Economic Impact*, um estudo independente realizado pela CLIA Global em parceria com a *Business Research and Economic Advisors* (BREA), a indústria mundial de cruzeiros marítimos alcançou a marca de 1.177.000 empregos, representando US\$50,24 bilhões em salários, no ano de 2018.

De acordo com o Relatório, o setor mundial de turismo esperava cerca de 32 milhões de passageiros em 2020, 2 milhões a mais de turistas do que em 2019 (30 milhões de turistas). Dessa forma, para atender à crescente demanda, 278 navios estariam em operação até o final de 2020, sendo que 19 são novas embarcações que fariam a primeira viagem durante esse período. Contudo, devido à pandemia de COVID-19, ainda é incerto se referido número de navios será mantido até o final de 2020.

Resta evidente, portanto, o crescimento do setor em escala mundial, uma vez que o aumento dos cruzeiros marítimos se converte em um progresso econômico positivo global. Os turistas gastam cerca de 376 dólares nas cidades portuárias (no momento que antecede o

⁸ BRAIS, Rafael. Em crescimento, setor de cruzeiros terá linha de crédito do BNDES. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/%C3%BAltimas-not%C3%ADcias/12911-em-crescimento,-setor-de-cruzeiros-ter%C3%A1-linha-de-cr%C3%A9dito-do-bndes.html>. Acesso em 7 de setembro de 2020.

⁹ Idem.

¹⁰ *2020 State of the Cruise Industry Outlook*. Disponível em: <https://cruising.org/-/media/research-updates/research/state-of-the-cruise-industry.ashx>. Acesso em 7 de setembro de 2020.

embarque no cruzeiro marítimo), bem como gastam por volta de 101 dólares em cada destino nos quais os navios atracam durante a viagem, conforme se extrai do Relatório. Cerca de 82% dos turistas escolheriam um cruzeiro como a próxima viagem de férias.

O Relatório também apresenta um ranking mundial dos 11 locais que possuem as maiores taxas de passageiros em embarcações de cruzeiros marítimos. Quem ocupa a primeira posição é a América do Norte, com cerca de 14,2 milhões de turistas em 2018. Já a América do Sul está em quinto lugar, com cerca de 883 mil turistas.

Contudo, o setor mundial de cruzeiros não está preocupado apenas com o crescimento do número de passageiros, mas também com a sustentabilidade e práticas de turismo responsável. De acordo com o Relatório, serão investidos cerca de 22 bilhões de dólares para a criação de novas tecnologias energéticas, bem como serão feitas parcerias com os governos dos principais destinos, com o objetivo de reduzir a taxa de emissão de carbono em até 40% até 2030.

Sobre o setor dos cruzeiros em âmbito mundial, de acordo com o Estudo de Perfil, o número total de turistas em cruzeiros marítimos no mundo foi de 28,5 milhões em 2018. Em 2009, o número total era de cerca de 17,8 milhões de passageiros. Nesse sentido, a procura por viagens em embarcações aumentou cerca de 60% nos últimos 10 anos.

Em 2018, cerca de 206.939 turistas brasileiros viajaram em rotas internacionais, número este que representou um aumento de 32,8% em relação à temporada de 2017, resultando em uma receita de 570,1 milhões de reais (aproximadamente 39% superior à temporada de 2017). Os destinos preferidos dos brasileiros que realizaram cruzeiros marítimos fora do país são o Caribe e o Mediterrâneo. É o que se extrai do Estudo.

1.4. Os efeitos positivos dos cruzeiros marítimos na economia dos destinos turísticos de escala das embarcações

Além de contribuir para a promoção do turismo em diversos destinos nacionais e internacionais, os cruzeiros marítimos também originam o aumento do fluxo de turistas nas cidades de ancoragem dos navios, impactando diretamente na economia local e, conseqüentemente, na criação de diversos postos de trabalho, especialmente durante a

temporada das embarcações. Contudo, esses fatores dependem de algumas variáveis, como o tempo de permanência do navio no porto de escala, a quantidade de paradas previstas no roteiro e a infraestrutura dos destinos de embarque e desembarque.

Dessa forma, fica evidente que o setor de cruzeiros marítimos tem efeitos diretos na economia dos destinos turísticos, uma vez que as armadoras (proprietárias dos navios), os tripulantes e os turistas realizam diversos gastos durante as viagens e as escalas. Conforme se extrai do Estudo de Perfil, é possível dividir os impactos econômicos em três tipos: diretos, indiretos e induzidos.

De acordo com o Documento, os gastos das armadoras, tripulantes e turistas com os bens e serviços essenciais são os impactos diretos. Já os impactos indiretos representam as compras realizadas com fornecedores de diversos setores da economia local, como o de alimentos e o de bebidas. Por fim, os impactos induzidos refletem a soma dos impactos direto e indireto, uma vez que representam a receita que é revertida para os destinos turísticos, sob a forma de salários e diárias de hotéis, por exemplo.

Quanto às armadoras, essas empresas movimentam diversos setores da economia, uma vez que gastam com impostos, salários, suprimentos para os navios (alimentos, bebidas e combustível), lixo, comissão para agentes e agências de turismo, tarifas portuárias, marketing e muito mais. Os passageiros e tripulantes gastam bastante com diárias de hotel, passeios turísticos, presentes, alimentos e transporte durante as escalas e/ou no embarque e desembarque. Segundo informações divulgadas pelo Estudo, considerando as armadoras que possuem embarcações no Brasil, o tíquete médio dos turistas foi de R\$ 2.929,00, já o tempo médio de permanência nas embarcações marítimas durante a temporada 2018/2019 foi de 5,5 dias.

Um exemplo de destino turístico que foi expressivamente impactado pelos cruzeiros marítimos é a cidade do Rio de Janeiro, capital do Rio de Janeiro. De acordo com o MTur, em fevereiro de 2020, o Píer Mauá recebeu 12 navios com aproximadamente 100 mil turistas que vieram aproveitar o Carnaval no país¹¹.

As informações, divulgadas pela concessionária responsável pela gestão do Terminal Internacional de Cruzeiros do Rio de Janeiro, apontam que, dos 12 navios, oito são embarcações

¹¹ BRAIS, Rafael. No mês do Carnaval, Rio recebe 100 mil turistas em cruzeiros marítimos. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/%C3%BAltimas-not%C3%ADcias/13319-no-m%C3%AAs-do-carnaval,-rio-recebe-100-mil-turistas-em-cruzeiros-mar%C3%ADtimos.html>. Acesso em 7 de setembro de 2020.

internacionais, indicando “o maior número dos últimos 20 anos” e “uma injeção quase R\$ 120 milhões na economia da cidade” em fevereiro de 2020¹².

Segundo o MTur, de outubro de 2019 até abril de 2020 estavam estimadas cerca de 112 atracções e 37 navios – 27 internacionais e 10 nacionais – no Píer Mauá. Na temporada de 2018/2019, o Pier Mauá havia recebido cerca de 100 atracções, apresentando uma média de 380 mil turistas, sendo eles passageiros ou tripulantes. Para a temporada de 2019/2020 houve um aumento geral significativo no Píer Mauá: foram 12 atracções e 10 embarcações a mais, bem como “o número de turistas no embarque, desembarque e trânsito passou de 380 mil para 425 mil, o que representa um aumento de 12% em relação à temporada anterior”¹³. Até mesmo a quantidade de barcos estrangeiros aumentou no Píer Mauá: de 19 para 27 durante a temporada de 2019/2020.

Outro exemplo de destino turístico impactado pelo setor dos cruzeiros marítimos é Manaus, capital do Amazonas¹⁴. Em 31 de janeiro de 2020, aproximadamente três mil turistas desembarcaram no Porto de Manaus, sendo a maior embarcação da temporada de 2019/2020 a navegar pelos rios amazonenses, impactando diretamente em diversos setores da economia amazonense.

Roselene Medeiros, presidente da Empresa Estadual de Turismo do Amazonas (Amazonastur), declarou:

É importante dizer que toda a cadeia de operadores de turismo é impactada. A nossa economia é movimentada, com a área de receptivo, dos operadores, da gastronomia, comércio e cultura. Enfim, a vinda de quase três mil turistas em um único cruzeiro reflete diretamente na economia do estado e em toda a cadeia do turismo.

1.5. A repercussão favorável da temporada de 2018/2019 do setor de cruzeiros marítimos na economia nacional

¹² Idem.

¹³ Idem.

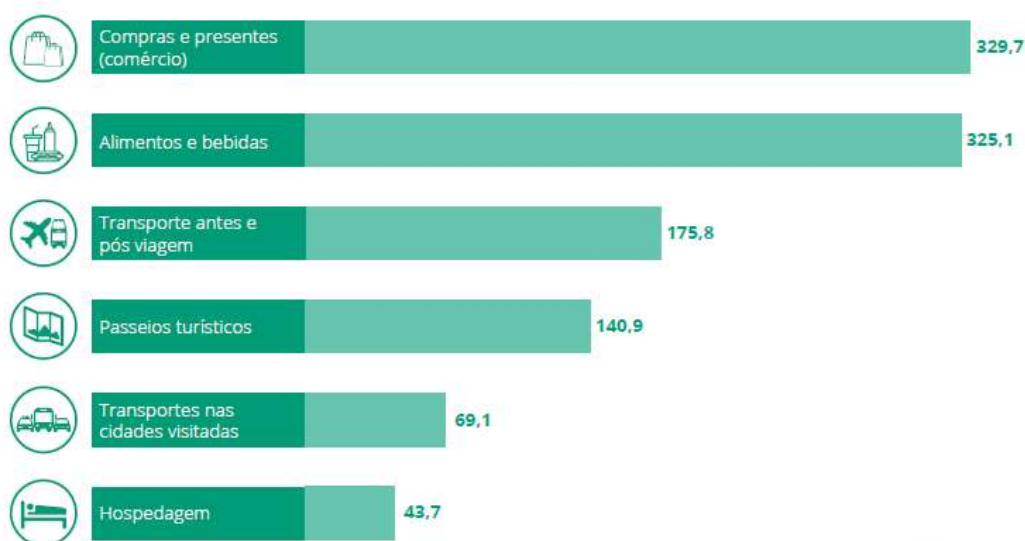
¹⁴ Idem.

Conforme informações obtidas no Estudo de Perfil, a temporada brasileira de 2018/2019 resultou em um surpreendente impacto econômico total (diretos, indiretos e induzidos): cerca de 2,083 bilhões de reais. E, em comparação à temporada 2017/2018, o impacto econômico total aumentou cerca de 16,2% que, em números, equivalem a 291 de milhões de reais.

Desse valor total, cerca de 998,5 milhões de reais foram gastos realizados pelas armadoras com impostos, taxas portuárias, combustíveis, suprimentos, comissão de agentes e de agências de turismo, salários, entre outros. Já os gastos dos passageiros e tripulantes nas cidades de ancoragem foram de aproximadamente 1,084 bilhão de reais, valor 12,4% em comparação à temporada anterior. Cada tripulante ou passageiro gasta em torno de 581,35 reais em cada destino de escala. É o que consta no Documento.

O gráfico abaixo, extraído do Estudo, sintetiza os impactos, em milhões de reais, diretos e indiretos dos passageiros e tripulantes na economia brasileira, durante a temporada 2018/2019:

Gráfico 6 | IMPACTOS DIRETO E INDIRETO DOS PASSAGEIROS E TRIPULANTES NA ECONOMIA BRASILEIRA, por tipo de gasto - Temporada 2018/2019 (em milhões R\$)



Fonte: FGV / CLIA BRASIL

1.6. Análise do perfil dos passageiros de cruzeiros marítimos: pesquisa realizada em janeiro e fevereiro de 2017

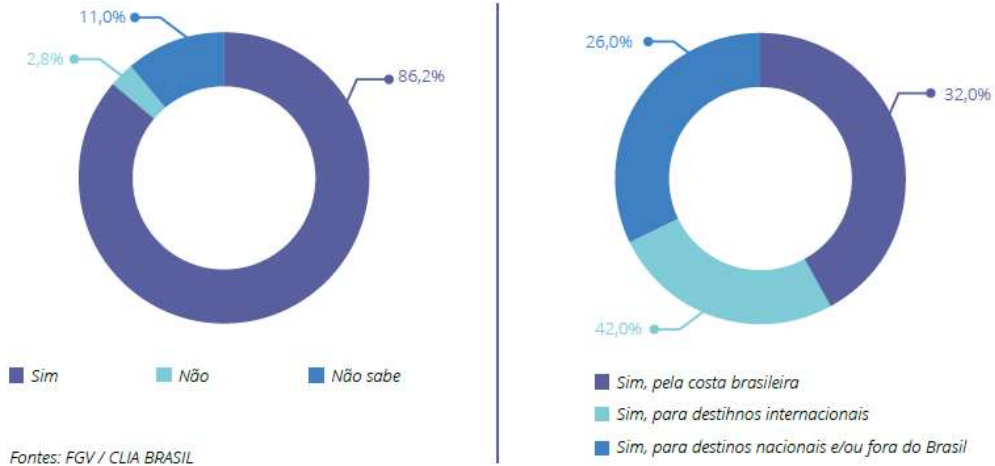
O Documento traz uma pesquisa realizada pelas armadoras com os passageiros, durante o período de janeiro e fevereiro de 2017, sobre o perfil dos turistas que viajam em cruzeiros marítimos. Os turistas foram entrevistados nos principais portos de movimentação turística brasileiros (Porto de Santos, em São Paulo, e no Porto do Rio Janeiro, no Rio de Janeiro), nos seguintes momentos: no desembarque do passageiro (término da viagem) e durante as escalas nas referidas cidades.

De acordo com a pesquisa indicada no Estudo de Perfil, os principais fatores atrativos que fizeram com que os turistas escolhessem viajar em cruzeiros marítimos foram: a indicação de amigos e parentes (28,8%) e os preços baixos (12,1%). Em relação à frequência dos turistas, enquanto 51,7% estavam em sua primeira viagem a bordo de uma embarcação, 48,3% já haviam viajado anteriormente de navio (em média, três vezes). No que tange ao perfil, 59,8% dos passageiros eram mulheres e 40,2% eram homens.

Quanto ao local de residência dos turistas, a pesquisa mostrou que 90,9% residem em território nacional, sendo que a maior parte dos entrevistados residia no estado de São Paulo (54,9%), seguido do Rio de Janeiro (16%), de Minas Gerais (6,3%) e do Rio Grande do Sul (4,8%). Quanto aos estrangeiros (9,1%), a maioria (55%) residia na Argentina.

Em se tratando do desejo de realizar nova viagem de cruzeiro, 86,2% dos entrevistados afirmaram que viajariam novamente, 11% não souberam opinar e apenas 2,8% não gostariam de viajar em outra oportunidade. No que tange aos turistas que desejam viajar novamente, 42% escolheriam destinos internacionais, 32% optariam por destinos nacionais e/ou internacionais e 26% decidiriam pela costa brasileira. É o que se extrai da pesquisa apresentada no Estudo de Perfil:

Gráfico 7 | Desejo de realizar nova viagem de cruzeiro



O sucesso dos roteiros dos cruzeiros marítimos é tão grande, que cerca de 94,4% dos entrevistados pela pesquisa desceram em, pelo menos, um dos destinos onde foram realizadas escalas. Entre os destinos nacionais preferidos dos turistas estão: a costa Nordeste (58,1%), a costa Sul (16%), a costa do Rio de Janeiro/São Paulo (10,2%) e o Norte brasileiro (8,7%). Já os destinos internacionais preferidos dos hóspedes são: Caribe (37,7%), Europa (36,4%) e Buenos Aires (18,1%):

Gráfico 9 | Destino nacional de preferência

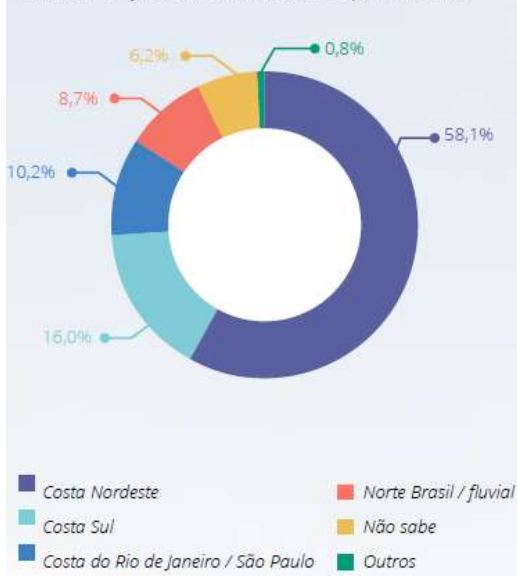
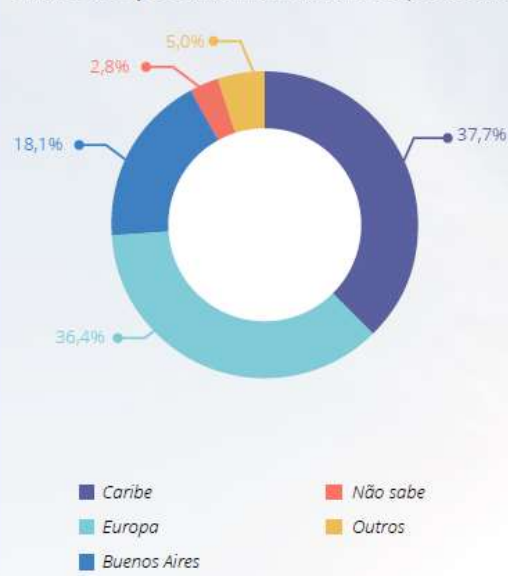


Gráfico 10 | Destino internacional de preferência



Em relação à disponibilidade de realizar uma viagem de cruzeiro durante a baixa temporada, aproximadamente 64,9% dos entrevistados indicaram positivamente.

1.7. Resultado da pesquisa: o perfil do passageiro brasileiro de cruzeiro marítimo

Cerca de 90,9% dos entrevistados pela pesquisa indicada no Estudo de Perfil residem em território nacional, sendo que 62,4% são do sexo feminino e 37,6% pertencem ao masculino. Sobre o estado civil, 54,2% dos hóspedes brasileiros são casados, 29% são solteiros, 10,6% são divorciados e 6,2% são viúvos.

No que tange à faixa etária dos entrevistados, a divisão é bem equilibrada: 21,2% possuem de 45 a 54 anos, 20,4% possuem de 35 a 44 anos, 19,3% possuem de 25 a 34 anos, 12,8% possuem 65 anos ou mais e 7% possuem de 18 a 24 anos.

Em relação ao grau de instrução, a maioria (51,4%) possui ensino superior completo, 31,8% possuem apenas ensino médio completo, 9% são pós-graduados, 5,7% concluíram apenas o ensino fundamental, 1,5% já fizeram mestrado e 0,6% fizeram doutorado.

Quanto à ocupação principal, cerca de 44,5% são empregados do setor público ou privado, 30,9% trabalham por conta própria, 18,8% são aposentados e 5,8% se encaixam em outras atividades.

Na pesquisa indicada pelo Documento, a renda familiar dos entrevistados foi dividida da seguinte forma: acima de R\$ 10.000,00 (19,8%); de R\$ 5.001,00 a R\$ 10.000,00 (35,4%); de R\$ 2.501,00 a R\$ 5.000,00 (30,7%); até R\$ 2.500,00 (10,7%); não responderam (2,7%) e sem renda (0,7%).

Observando os dados extraídos da pesquisa que consta no Estudo de Perfil, a maioria dos turistas viajou acompanhado, sendo que cerca de 36,7% viajaram com o cônjuge/companheiro(a)/namorado(a); 36,1% estavam os parentes/filhos; 24,1% viajaram com amigos; 1,9% estavam sozinhos; 1,1% viajaram com algum grupo e 0,1% foram com outras pessoas.

Do total de entrevistados brasileiros, cerca de 53,4% estavam realizando a primeira viagem de navio, enquanto 46,6% já haviam feito um cruzeiro marítimo anteriormente.

Quanto à frequência dos turistas, enquanto 51,7% estavam em sua primeira viagem a bordo de uma embarcação, 48,3% já haviam viajado anteriormente de navio (em média, três vezes). Ademais, aproximadamente 94% dos entrevistados pela pesquisa desceram em, pelo menos, um dos destinos nos quais foram realizadas escalas.

Em relação à pretensão de realizar nova viagem de cruzeiro, 87,2% dos entrevistados afirmaram que viajariam novamente, 10,3% não souberam opinar e apenas 2,5% não gostariam de viajar em outra oportunidade. No que tange aos brasileiros que viajariam novamente, 35,5% gostariam de conhecer destinos internacionais, 28,4% pretendem viajar pela costa brasileira e 23,3% escolheriam destinos nacionais e/ou internacionais.

Entre aqueles que fariam um cruzeiro novamente, 65,7% viajariam pela costa brasileira durante a baixa temporada, 30,1% não viajariam e 4,2% não opinaram. Ademais, 61% dos entrevistados afirmaram que não substituiriam a viagem de cruzeiro por um resort ou hotel de luxo.

1.8. A criação de postos de trabalho ocasionada pelo setor dos cruzeiros marítimos

O setor de cruzeiros marítimos proporciona a criação de grande quantidade de empregos diretos ou indiretos. Ou seja, são criados postos de trabalho dentro dos navios e também nos diversos segmentos da cadeia produtiva movimentada pelos passageiros nos destinos de escala em diferentes lugares do litoral brasileiro.

Conforme indicado no Documento, 31.992 postos de trabalho foram criados durante a temporada de 2018/2019, número que representa 15,3% a mais dos empregos criados na temporada de 2017/2019 (27.748). Desse total de postos de trabalho gerados pelo segmento dos cruzeiros marítimos, 2.115 foram de tripulantes dos navios (5% a mais do que na temporada anterior) e 29.877 são de empregos diversos (aumento de 16,1% em relação à temporada anterior), motivados pelos gastos das armadoras (proprietárias dos navios), dos turistas e dos tripulantes nos locais de ancoragem das embarcações.



Considerando os empregos diretos e indiretos, a temporada de 2018/2019 pagou aproximadamente 29,9 milhões de reais em salários. É possível observar um crescimento de 7,2% em comparação à temporada de 2017/2018, que pagou cerca de 27,9 milhões de reais, conforme se extrai do Estudo de Perfil.

1.9. Os agentes nacionais envolvidos na operação e fiscalização dos cruzeiros marítimos

De acordo com o Documento, para que a operação dos cruzeiros marítimos funcione corretamente no Brasil, diversos agentes nacionais participam da logística: Ministério do Turismo, Ministério da Infraestrutura, Polícia Federal, Receita Federal, Sindicatos, Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento (especialmente, a Secretaria de Trabalho), Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), Conselho Nacional de Imigração (CNIg), Capitania dos Portos, Guarda Portuária, Secretaria Nacional de Portos e Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ).

Em relação à fiscalização das questões de contratação e de jornada, o Ministério Público do Trabalho (MPT) é o responsável por atuar nesses campos.

CAPÍTULO 2: VIDA A BORDO: PROCEDIMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE TRIPULANTES, MODALIDADE CONTRATUAL E CONDIÇÕES DE TRABALHO

2.1. O armador e o trabalhador marítimo

De acordo com o artigo 1º, inciso I, do Decreto nº 2.596, de 18 de maio de 1998 (Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário – LESTA), marítimos são os tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação em mar aberto, apoio marítimo, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas.

O Decreto nº 6.968, de 29 de setembro de 2009 (Decreto nº 6.968/2009), traz no §1º, do artigo 1º, a definição de armador e de marítimo. O primeiro corresponde à pessoa física ou jurídica responsável pelos contratos de trabalho dos trabalhadores marítimos. Já o segundo abrange todo trabalhador certificado pela Autoridade Marítima para operar embarcações em caráter profissional ou todas as pessoas empregadas, com qualquer cargo, a bordo de navio dedicado à navegação marítima comercial.

É possível extrair de referido dispositivo que também são trabalhadores marítimos aqueles que executam tarefas que não estão diretamente ligadas às operações de navegação dos navios, como é o caso dos tripulantes que prestam serviços em cruzeiros marítimos, como camareiros, garçons, etc.

Cumpra esclarecer que o armador pode ou não ser o empregador do marítimo. Em verdade, na maioria das vezes, as armadoras terceirizam as empregadoras dos tripulantes.

Em seu artigo, Alexandre Agra Belmonte sintetiza a relação entre o marítimo e a armadora ou a empresa terceirizada¹⁵:

Trabalhador marítimo é o que, subordinado ao armador ou proprietário da embarcação, presta, a bordo, qualquer tipo de serviço rotineiro afeto à navegação e à manutenção de embarcação de marinha mercante.
Os empregados do armador ou os empregados das empresas contratadas pelo

¹⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. As relações de trabalho nos cruzeiros marítimos = *Working relations on the maritime cruises*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 19-44, out./dez. 2018.

armador de forma terceirizada para os serviços rotineiros a bordo são considerados tripulantes do navio. Fazem parte do rol de equipagem ou lista da tripulação (*crew list*). Eles, bem como os demais embarcados não tripulantes, ficam subordinados ao Comandante do navio, como autoridade máxima, com poder de polícia.

Ainda, nos termos do artigo 7º da Lei nº 9.537 de 11 de novembro de 1997 (Lei nº 9.537/1997), que dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional, os marítimos devem ter o nível de habilitação estabelecido pela autoridade marítima para o exercício de cargos e funções a bordo das embarcações.

2.2. Procedimento para a contratação de tripulantes de cruzeiros marítimos

A possibilidade de receber salário em Dólar ou em Euro – e também boas gorjetas –, a desnecessidade de gastos com comida e alimentação, bem como a oportunidade de conhecer diversos países do mundo sem precisar pagar passagem aérea e hospedagem e a possibilidade de aprendizagem de um novo idioma são fatores que despertam a atenção dos futuros tripulantes de cruzeiros marítimos.

Muitos são atraídos por perfis nas redes sociais, como Facebook e Instagram, que apresentam conteúdo dedicado exclusivamente ao trabalho em embarcações. Essas páginas ensinam o passo a passo para o candidato se inscrever no processo seletivo das armadoras e ainda esclarecem todos os tipos de dúvidas. Geralmente, as vagas disponíveis são para as funções de: garçom, camareiro, auxiliar de serviços gerais, cozinheiro, bartender, assistente de buffet, recreador, recepcionista, entre outras.

Atualmente, todo o processo de contratação dos tripulantes para trabalharem a bordo de navios ocorre de forma *online* e está concentrado em três empresas: (i) as armadoras (proprietárias das embarcações), (ii) as agências de recrutamento e as empregadoras.

Seguindo a forma mais usual, primeiramente, o candidato acessa o site de uma das diversas empresas recrutadoras que existem no Brasil e preenche um cadastro com informações

e experiências pessoais, indicando a vaga de interesse, bem como observando os pré-requisitos determinados pelas companhias armadoras¹⁶.

Caso o candidato seja aprovado para a próxima fase, será agendada, por e-mail, entrevista via Skype com um funcionário da agência recrutadora, a qual será realizada em inglês e tem como objetivo avaliar o candidato para todas as vagas disponíveis naquele momento, independentemente da armadora¹⁷.

Após a aprovação, a ficha cadastral e a documentação do candidato serão encaminhadas para a armadora, que agendará nova entrevista, por Skype ou presencial. Ato contínuo, o futuro tripulante deverá seguir todos os procedimentos da companhia, bem como seguir os prazos por ela estipulados¹⁸.

Em seguida, existe a fase de pré-embarque, a qual assegura a verificação de toda a documentação necessária pelo tripulante para embarcar. Caso o candidato desista do processo seletivo nesse momento, mas decida, posteriormente, trabalhar em navio, deverá fazer todo o procedimento de contratação desde o início¹⁹.

Quando todas as exigências estabelecidas pela armadora de estiverem preenchidas, o futuro tripulante será encaminhado para o departamento de embarque, para aguardar a data de início do contrato de trabalho e revisar os procedimentos específicos da companhia²⁰.

Entre os documentos necessários para a aprovação no processo seletivo das armadoras estão os certificados *Standards of Training, Certification & Watchkeeping* (STCW) e Curso de Familiarização de Proteção de Navio (CFPN)²¹. Essas capacitações são exigidas por lei para o trabalho a bordo de qualquer navio de passageiros. Nesse sentido, o futuro tripulante poderá utilizar referidas habilitações para prestar serviço em quaisquer das armadoras.

Ainda, é exigida a apresentação de exames médicos²², uma vez que os tripulantes de embarcações ficam dias em alto mar, sem a possibilidade de tratamento de emergência em hospitais. Então, a exigência de exames é feita para assegurar que o marítimo não necessitará

¹⁶ SEJA BEM VINDO AO PROCESSO INFINITY BRAZIL. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zXKsE3cgKZ4&t=22s>. Acesso em 10 de junho de 2010.

¹⁷ Idem.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

²¹ Idem.

²² Idem.

de nenhuma assistência médica específica durante uma longa travessia entre continentes, visando garantir o seu bem-estar e para evitar epidemias a bordo.

Em relação ao embarque, na maioria das vezes, os tripulantes viajam para outra cidade ou país para entrar a bordo do navio. A passagem aérea é custeada pela armadora ou pela empregadora do marítimo²³. Quanto ao uniforme, algumas companhias realizam o desconto em folha de pagamento²⁴.

Ressalte-se que as empregadoras não participam de nenhuma etapa do processo seletivo, restringindo-se, apenas, a assinarem o contrato de trabalho, o qual é enviado por e-mail para os futuros tripulantes, que costumam assinar o documento em sua própria residência. Ainda, na maioria das vezes, as empregadoras são empresas que não possuem sede no Brasil.

Dessa forma, após a assinatura do contrato e o envio dos documentos necessários, os tripulantes recebem um e-mail com a indicação da data de embarque, do cargo que será exercido e da embarcação na qual prestará serviço²⁵.

2.3. O contrato de trabalho do tripulante

O embarque e desembarque do tripulante submete-se às regras do seu contrato de trabalho, conforme previsto no parágrafo único, do artigo 7º, da Lei nº 9.537/1997.

2.3.1. Modalidade Contratual

Em relação à modalidade contratual do tripulante, nos termos da Convenção 166 da Organização Internacional do Trabalho Sobre a Repatriação dos Trabalhadores Marítimos (Convenção 166 da OIT), consolidada pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019 (Decreto nº 10.088/2019), os contratos de trabalho dos tripulantes devem ter prazo inferior a 12 meses (artigo 2º, §2º). De acordo com referida norma, os termos “trabalhadores marítimos” ou

²³ Idem.

²⁴ Idem.

²⁵ Idem.

“marinheiros” englobam todas as pessoas empregadas, com qualquer cargo, a bordo de um navio dedicado à navegação marítima (artigo 1º, parágrafo 4º).

Dessa forma, tendo em vista as temporadas dos cruzeiros marítimos, os contratos de trabalho são estabelecidos por prazo determinado que, geralmente, possuem duração de oito ou nove meses, que podem ser prorrogados ou reduzidos em um mês de acordo com a necessidade operacional do navio. Findo o período de embarque, a Convenção 166 da OIT determina que os marítimos têm direito ao repatriamento, que será pago e organizado pelo armador da embarcação, a empresa proprietária do navio (artigo 4º, §§1º e 2º).

Ademais, a transitoriedade das atividades dos tripulantes de navios permite que o contrato de trabalho seja firmado por prazo determinado, conforme o artigo 443, §2º, alínea “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ou seja, mesmo que os cruzeiros sejam realizados de forma contínua durante o ano todo, não é possível que um tripulante mantenha um contrato por prazo indeterminado, passando anos de sua vida trabalhando em um navio, sem direito à desconexão do trabalho, sem contato com a família e acesso à serviços específicos, como a realização de exames mais complexos.

2.3.2. Características formais do contrato de trabalho

As características formais dos contratos de trabalho podem variar entre as empregadoras. Contudo, todas fazem referência à Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 da Organização Internacional do Trabalho (MLC). Dessa forma, o objetivo desse trabalho é abranger apenas as principais particularidades. Geralmente, o documento está escrito em dois ou três idiomas, sendo português, inglês e o idioma do país onde está registrada a embarcação, além de indicar os documentos indispensáveis ao tripulante.

Ademais, na primeira página, é possível encontrar as seguintes informações: logotipo da empresa empregadora; nome, nacionalidade e número de identificação do tripulante; data e local de nascimento; agência de recrutamento; data e local de embarque; período de aviso prévio (na maioria das vezes, 15 dias); função, nome do navio; lugar de repatriação; condição do contrato (prazo determinado) e data de término do contrato (expira automaticamente).

O contrato é assinado pela empregadora e pelo tripulante por e-mail, conforme previamente mencionado.

2.3.3. Forma de pagamento

Em relação ao pagamento, há cláusula contratual indicando a moeda estrangeira – normalmente, Dólar. Ele será realizado por meio de um cartão de crédito que os tripulantes recebem a bordo do navio.

No que se refere aos valores, o contrato discrimina as seguintes verbas – lembrando que pode variar dependendo da empregadora e que os tripulantes ainda recebem significativas gorjetas dos passageiros –: salário básico mensal (com indicação da quantidade horas trabalhadas por mês e por semana); horas extras mensais garantidas (empregadoras realizam pré-contratação de um montante mensal); licença remunerada mensal, (equivalente a uma quantidade de horas); benefício social mensal, adiantamento de administração mensal e incentivo mensal individual. A soma de todas essas verbas compõe o salário mensal total. Também há previsão de que o valor das gorjetas deverá constar nos recibos de pagamento que o tripulante recebe mensalmente.

2.3.4. Os acordos coletivos de trabalho

O contrato de trabalho do tripulante também indica os acordos coletivos firmados entre a empregadora e entidades sindicais internacionais (isto é, aquelas sediadas no país onde está registrado o navio) para regular as relações de trabalho de todos os trabalhadores marítimos, embarcados em navios de propriedade da companhia armadora, independentemente do local de destino da embarcação.

2.3.5. Transferência do tripulante em caso de necessidade operacional

Em caso de necessidade operacional em outra embarcação, o contrato prevê que a empregadora poderá transferir o tripulante, contanto que arque com todos os custos da transferência. Também é possível o adiantamento salarial (desde que não seja superior a 80% do valor líquido), bem como a transferência de parte do salário do tripulante para os seus familiares ou dependentes.

2.3.6. Jornada de trabalho, repatriação e indenização em caso de naufrágio do navio

Quanto à jornada de trabalho, à repatriação e à indenização em caso de naufrágio do navio, as regras previstas no contrato de trabalho do tripulante são aquelas estipuladas MLC.

2.3.7. Acomodações, instalações sanitárias e atendimento médico

Acomodações e instalações sanitárias; alimentação, água potável, equipamentos de proteção individual e atendimento médico deverão ser fornecidos e oferecidos aos tripulantes, conforme previsão expressa no contrato de trabalho. Em caso de óbito do marinheiro, a empregadora pagará uma indenização à família dele, além de arcar com os custos do transporte do corpo do tripulante.

2.3.8. Gravidez durante o contrato de trabalho

O contrato ainda prevê que, em caso de gravidez, a tripulante deverá avisar o capitão do navio, a fim de que seja desembarcada assim que possível, uma vez que o navio não possui o tratamento médico necessário a uma gestante.

2.3.9. Uniforme do tripulante

A empregadora deverá fornecer os uniformes a serem utilizados, conforme previsto no contrato. Já o tripulante é responsável pela limpeza dos uniformes e de sua cabine, ainda que compartilhada.

2.3.10. Hipóteses de término do contrato de trabalho

Também estão previstas as hipóteses de término do contrato de trabalho (como vencimento do período pactuado entre as partes, necessidade de desembarque para tratamento médico, naufrágio do navio, entre outras), bem como normas de conduta estabelecidas aos marinheiros.

2.4. Em busca da verdade real: as condições de trabalho dos tripulantes de cruzeiros marítimos

O objetivo desse tópico do trabalho é fazer um levantamento de dados sobre as condições de trabalho dos tripulantes que prestam serviços em embarcações de cruzeiros marítimos. Dessa forma, a fim de agregar dados e informações diversas, selecionamos três casos bem diferentes que ocorreram no Brasil: uma fiscalização, uma ação civil coletiva e uma audiência pública.

2.4.1. Fiscalização de Cruzeiros Marítimos do Ministério do Trabalho e Emprego

Em outubro de 2013, o Auditor-Fiscal do Trabalho Raul Vital Brasil, da Divisão de Fiscalização do Trabalho Portuário e Aquaviário da Secretária de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente, Ministério da Economia), apresentou relatório

sobre fiscalização em embarcações de cruzeiros marítimos na Audiência Pública da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal²⁶.

O objetivo dessa fiscalização é verificar se os brasileiros contratados para laborar na temporada de cruzeiros marítimos em embarcações estrangeiras estão prestando serviços de forma segura e saudável, bem como se as armadoras estão obedecendo os percentuais de contratação de trabalhadores brasileiros.

De acordo com o documento, durante a temporada de 2012/2013, foram fiscalizadas quase todas as embarcações em operação na costa brasileira, em observância ao planejamento de ações da Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário.

Durante a fiscalização, foram identificados os seguintes problemas quanto à jornada de trabalho: (i) carga horária abusiva, principalmente nos bares e restaurantes, passando de 16 horas diárias, incluindo atividades fora do horário normal da jornada, como reuniões para informe de procedimentos e para organização de tarefas; (ii) não concessão de intervalos suficientes para alimentação e repouso; e (iii) falta de controle efetivo de jornada, com situações em que os trabalhadores assinalam o ponto registrando o fim da jornada, mas continuam trabalhando, por exigência dos superiores.

Foram identificadas também (i) humilhações por parte dos superiores estrangeiros; (ii) assédio moral em face dos tripulantes que reclamam das situações abusivas; (iii) não fornecimento de água potável e de boa qualidade para os tripulantes; e (iv) má qualidade da alimentação fornecida.

A fiscalização constatou, até mesmo, problemas em relação à assistência médica que é oferecida aos marítimos dentro das embarcações, tais como: (i) atendimento feito com descaso pelos médicos estrangeiros; (ii) ausência de fornecimento de tratamentos e medicamentos adequados; e (iii) situações nas quais os tripulantes são obrigados a trabalhar, contrariando orientação médica para permanecerem em repouso.

Outro problema detectado pela Divisão de Fiscalização do Trabalho Portuário e Aquaviário é que, na maioria das vezes, os tripulantes arcam com os custos de uniformes, luvas

²⁶ BRASIL, Raul Vital. Fiscalização de Cruzeiros Marítimos. Audiência pública da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/5b8e4e7d-e92d-4a84-8099-028da186f299>. Acesso em 28 de abril de 2020.

e outros equipamentos de trabalho, além de ser retida parte de seu salário para garantir ao empregador efetuar, posteriormente, o desconto que entender cabível, ainda que abusivo.

2.4.2. Precedente Jurisprudencial – Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023

Em abril de 2014, uma força-tarefa, composta pelo Ministério Público do Trabalho da Bahia (MPT), pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pela Defensoria Pública da União (DPU) e pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, resgatou 11 tripulantes brasileiros do navio MSC Magnifica, sob suspeita de estarem em condições análogas à escravidão²⁷. A operação contou com o apoio da Polícia Federal (PF) e foi o primeiro resgate realizado em um cruzeiro marítimo.

As denúncias feitas por tripulantes do navio MSC Magnifica começaram em janeiro. Contudo, o resgate somente foi feito em abril, após apuração feita pela força-tarefa, quando a embarcação estava ancorada no Porto de Salvador, na Bahia.

De acordo com as informações obtidas pela fiscalização, os tripulantes trabalhavam de 14 a 16 horas por dia, sendo que os contratos de trabalhos previam jornada de 11 horas diárias, com intervalos. Um dos marítimos, inclusive, estava trabalhando de forma ininterrupta há 200 dias, sem ter um descanso de 24 horas.

A MSC declarou que os tripulantes prestavam serviços “em total conformidade com as normas de trabalho nacionais e internacionais”²⁸. Contudo, para o extinto MTE, “o fato de haver um contrato, mesmo que seja internacional, não permite o descumprimento de direitos humanos básicos”²⁹.

A fiscalização constatou que os tripulantes resgatados também eram submetidos a cobranças demasiadas, a frequentes humilhações e até mesmo a assédio sexual.

Ato contínuo, em maio de 2014, o MPT – Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região – e a DPU ajuizaram a Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023 em face das

²⁷ ROLLI, Cláudia. Fiscais flagram trabalho degradante em cruzeiro; 11 tripulantes deixam navio. Disponível em: <https://m.folha.uol.com.br/mercado/2014/04/1435814-fiscais-resgatam-tripulantes-de-cruzeiro-sob-condicao-de-trabalho-escravo.shtml>. Acesso em 10 de junho de 2020.

²⁸ Idem.

²⁹ Idem.

empresas MSC Crociere S.A. (MSC Crociere), MSC Cruzeiros do Brasil Ltda. (MSC Cruzeiros) e MSC Mediterranean Shipping do Brasil Ltda. (MSC Mediterranean).

Nos autos do processo foram apresentados os seguintes documentos obtidos durante a ação fiscal: (i) controles de jornada, de escalas de trabalho, de reuniões e de treinamentos; (ii) contratos, rescisões e recibos de pagamento dos tripulantes; (iii) relatórios médicos de atendimento a bordo; (iv) advertências disciplinares; (v) termos de depoimento; e (vi) outros registros pertinentes à fiscalização, como lista de trabalhadores brasileiros, com indicação de data de embarque, setor em que prestam serviços, etc.

O MPT e a DPU afirmaram que as provas demonstram que empregados laboravam em jornadas exaustivas, em desrespeito aos direitos humanos fundamentais assegurados pelo sistema constitucional brasileiro e por tratados, acordos e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário. Além disso, declararam que houve fraude na relação de emprego de aproximadamente 300 brasileiros, uma vez que estes não receberam o pagamento de direitos previstos pela Constituição Federal (CF) e pela legislação trabalhista brasileira.

Ademais, na petição inicial, foi feito um panorama sobre diversos aspectos do trabalho realizado a bordo. Em relação à jornada de trabalho, os registros de ponto – que eram manipulados pelo empregador –, as inspeções *in loco*, as entrevistas e depoimentos de tripulantes mostraram que os brasileiros trabalhavam de 11 a 16 horas diárias, com períodos de descanso fragmentados, os quais eram, frequentemente, interrompidos por reuniões, treinamentos de segurança, atividades paralelas e sistema de prontidão. Em algumas datas, como Natal, Ano Novo e Carnaval, os trabalhadores laboravam sem nenhuma folga.

A fiscalização também identificou que os tripulantes eram submetidos a forte pressão psicológica por parte dos oficiais – a maioria, de nacionalidade europeia –, os quais assediavam moral e sexualmente os trabalhadores, tratando-os por nomes pejorativos de natureza racista, xenofóbica, homofóbica e sexista, bem como os ameaçando de tratamento ainda pior quando a embarcação sair das águas brasileiras.

No que se refere ao atendimento médico a bordo, MPT e a DPU também encontraram problemas. De acordo com informações obtidas na fiscalização, o centro médico para atendimento dos tripulantes a bordo ocorre apenas em horários pré-estabelecidos. Ademais, os trabalhadores relataram que o tempo máximo de atestado médico é de três dias, uma vez que, caso fosse superior, estes seriam desembarcados. Em caso de diagnóstico ou suspeita de doença

infectocontagiosa, os marítimos eram mantidos em suas cabines, isolados dos demais tripulantes e passageiros.

A ocorrência de diversos acidentes de trabalho, especialmente queimaduras e outros devido à utilização de materiais e objetos cortantes, foram relatados, segundo informações obtidas na fiscalização. Os tripulantes também delataram que estavam constantemente expostos às mudanças de temperatura e de ambientes, ocasionando, assim, doenças respiratórias, reclamações pelo esforço físico intenso e sobrecarga muscular, decorrentes problemas posturais, dores nas costas, pulsos, ombros, pés, lombar, joelho e articulações.

A fiscalização ainda identificou um evento que ocasionou a morte da tripulante brasileira Fabiana Pasquarelli em 2012. A investigação concluiu que vários fatores contribuíram para o óbito, como: (i) a diminuição de sua imunidade, por fadiga, após ter trabalhado, sem nenhum dia de folga, por 193 dias seguidos, com jornada diária superior a 11 horas; (ii) a quantidade de casos de gripe a bordo no mesmo período de internação da trabalhadora; (iii) os medicamentos inadequados fornecidos à marítima; (iv) a demora no atendimento hospitalar; e (v) segundo relatos de outros tripulantes, embora já estivesse doente, a vítima trabalhou debaixo de chuva durante vários dias no período que antecedeu a internação.

Os tripulantes também relataram sobre a má qualidade da alimentação e da água fornecida a bordo. Grande número de trabalhadores informou que comprava água mineral nas lojas do navio para consumo, uma vez que o líquido oferecido na embarcação tinha gosto e odor estranhos. Além disso, eles informaram que os locais de instalação dos bebedouros eram longe dos postos de trabalho, impossibilitando, assim, o consumo de água. Em relação à alimentação, a fiscalização apurou que muitos marítimos traziam comida dos locais de ancoragem do navio ou retiravam da cozinha/restaurantes dos passageiros, devido à má qualidade da que era servida para os obreiros.

Nesse sentido, o MPT e a DPU pleiteiam o reconhecimento de vínculo empregatício nos termos da legislação brasileira entre os trabalhadores e a primeira reclamada (MSC Crociere), com a consequente condenação ao pagamento de verbas rescisórias, verbas decorrentes ao descumprimento da jornada de trabalho, saldo de salário, reembolso de descontos, e indenização por dano moral coletivo devido à jornada exaustiva.

A sentença, proferida em fevereiro de 2016, julgou a ação parcialmente procedente para concluir que (i) a alimentação fornecida a bordo era suficientemente satisfatória; (ii) a água

permanecia disponível aos tripulantes, havendo ainda padrões de qualidade e segurança no seu fornecimento dentro da embarcação; (iii) não houve abuso do poder disciplinar; (iv) não foi constatada qualquer prática abusiva em relação ao fornecimento de tratamento médico aos tripulantes; e (v) não foram observados desvios no armazenamento dos documentos de tripulantes no navio em exame.

No que se refere à alimentação fornecida a bordo, em inspeção judicial realizada, foi observada a existência de diversos refeitórios para a tripulação, tendo sido constatado ainda que a comida era praticamente a mesma para todos eles e tinha bom aspecto. Ademais, os ambientes eram amplos, limpos e ordenados, de modo que os tripulantes se serviam pessoalmente da comida na quantidade que desejavam, respeitando os horários fixados para as diferentes refeições.

Em relação à água mineral fornecida a bordo, a inspeção judicial constatou a existência de bar onde eram vendidas bebidas, bem como de pontos de água para consumo dos tripulantes. Ao longo da instrução processual, as rés comprovaram que, por conta de sua atividade, são submetidas a rígido controle de condições sanitárias da água, a fim de que seja mantida a segurança e saúde de todos a bordo.

Quanto ao abuso do poder disciplinar, este pedido foi julgado improcedente, pois não foi comprovadamente exercido com excesso pelos réus. De acordo com a sentença, uma embarcação com centenas de pessoas confinadas tem de ser ordenada de modo a ser segura para todos que estão embarcados. Nesse sentido, a hierarquia a bordo é não só um reflexo do poder disciplinar inerente ao contrato de trabalho, mas principalmente, no caso particular, um poder dever do empregador para a manutenção da segurança dos tripulantes e passageiros.

No que tange ao oferecimento de tratamento médico aos tripulantes, a sentença reconheceu que os navios das rés tinham estrutura e pessoal adequados para manter a saúde a bordo, efetuando registros de todos os procedimentos realizados, não havendo, portanto, comprovação de que o atendimento de saúde na embarcação é insuficiente.

Em relação ao armazenamento dos documentos de tripulantes, de fato, os trabalhadores entregam o passaporte para um tripulante do navio que fica responsável por guardá-lo. Entretanto, a sentença verificou que este armazenamento não impede o desembarque dos tripulantes durante as ancoragens dos navios, não havendo, portanto, prova de retenção irregular de documento pelo grupo réu. Assim, o pedido foi julgado improcedente.

Cumpraressaltar que todos os pedidos julgados improcedentes expostos acima não se valeram da aplicação da legislação brasileira aos contratos de trabalho dos tripulantes resgatados. Em relação a esses tópicos, a sentença entendeu não ter havido argumentação jurídica suficiente para tanto, pois aplicáveis aos contratos as normas internacionais.

Contudo, valendo-se do acordo coletivo de trabalho celebrados pelas rés e da MLC (consagrados no Termo de Ajuste de Conduta nº 408/2010 – TAC nº 408/2010), a sentença reconheceu que a jornada dos tripulantes era de, no mínimo, 11 horas diárias, julgando procedente o pedido de horas extras e reflexos e adicional noturno. Conforme informações obtidas na instrução processual e na análise dos controles de ponto, ficou comprovado que os trabalhadores brasileiros em referência, desde o dia do embarque até o desembarque laboraram todos os dias, continuamente, gozando de pausas durante a jornada somente para descanso e alimentação, de modo que alguns dos resgatados chegaram a laborar mais de 100 dias em tal cenário.

A sentença considerou que as rés praticaram falta grave, ao exigir labor em jornadas acima daquelas permitidas pelas normas internacionais aplicáveis aos contratos de trabalho dos tripulantes, levando-se em conta também que o trabalho realizado era intenso. Nesse sentido, com fundamento no TAC nº 408/2010, a decisão entendeu que a falta grave cometida pelo empregador, a qual justifica a rescisão indireta pelo empregado (art. 483, alínea “d”, da CLT), é o caso dos autos, importando, assim, na aplicação da legislação trabalhista brasileira aos contratos de trabalho dos tripulantes e na procedência dos pleitos de reconhecimento de vínculo empregatício e pagamento de verbas rescisórias.

Por fim, a sentença condenou as rés ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no importe de R\$ 330.000,00, uma vez que os tripulantes resgatados laboravam, continuamente, em sobrejornada, prejudicando, assim, o lazer, a recuperação física e o convívio social dos trabalhadores, em evidente violação à dignidade da pessoa humana.

As partes interpuseram recurso ordinário. Contudo, o acórdão proferido em agosto de 2018 negou provimento aos recursos. Ato contínuo, as partes interpuseram recurso de revista. O processo foi distribuído para o Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes e, atualmente, aguarda julgamento no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

2.4.3. Audiência Pública da Comissão de Direitos Humanos do Senado Federal

Em 25 de novembro de 2019, a Comissão de Direitos Humanos (CDH) do Senado Federal, realizou audiência pública para debater sobre a dificuldade de aplicação da legislação nacional a infrações trabalhistas em embarcações de cruzeiros marítimos, impossibilitando a instituição de penalidade quando os empregadores são empresas estrangeiras ou o trabalho se dá em águas internacionais³⁰. A realização da audiência foi requerida pelo senador Paulo Paim, que é o atual presidente da CDH.

De acordo com pesquisa sobre as condições de trabalho em cruzeiros marítimos, apresentada por Angela Teberga de Paula, 93% dos tripulantes prestam serviços de segunda-feira a domingo, em jornadas que ultrapassam 80 horas semanais. Ademais, 74% dos marítimos sentem ameaças à sua saúde e à sua segurança enquanto estão a bordo dos navios.

³⁰ Condições de trabalho em cruzeiros marítimos preocupam debatedores. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/11/25/condicoes-de-trabalho-em-cruzeiros-maritimos-preocupam-debatedores/>. Acesso em 6 de junho de 2020.

CAPÍTULO 3: NORMAS APLICÁVEIS AOS TRIPULANTES BRASILEIROS E ESTRANGEIROS

Em relação à contratação e às condições de trabalho dos tripulantes de cruzeiros marítimos, dispositivos nacionais e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são aplicáveis, concomitantemente, causando conflitos de normas e insegurança jurídica para empresas (armadoras e empregadoras) e tripulantes.

Nesse sentido, nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros contratados para prestar serviços em embarcações estrangeiras de cruzeiros marítimos, as decisões judiciais ora entendem que deve ser aplicada a legislação nacional, ora entendem que deve ser aplicada a lei do pavilhão ou da bandeira. O problema da divergência jurisprudencial é um dos temas a serem abordados nesse trabalho.

3.1. Legislação nacional aplicável

3.1.1. Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não possui regras específicas sobre os direitos dos tripulantes de cruzeiros marítimos. Nesse sentido, em caso de aplicação da legislação brasileira, em detrimento da lei do pavilhão, os tripulantes fazem jus aos direitos decorrentes do reconhecimento de vínculo empregatício com a empregadora ou, dependendo do caso, com a armadora da embarcação.

3.1.2. Norma Regulamentadora nº 30

A Norma Regulamentadora nº 30 (NR-30) tem como objetivo a proteção e a regulamentação das condições de segurança e saúde dos trabalhadores aquaviários, sendo aplicável às embarcações de bandeira nacional ou estrangeira, utilizadas no transporte de mercadorias ou de passageiros.

Referida norma traz disposições específicas sobre (i) alimentação e água que deverá ser fornecida aos tripulantes; (ii) higiene e conforto a bordo; (iii) locais de refeições e de lazer; (iv) cozinhas; (v) instalações sanitárias; (vi) locais para lavagem e secagem de roupas e armazenamento de roupas de trabalho; (vii) enfermaria a bordo; e (viii) limpeza e manutenção das embarcações.

3.1.3. Resolução Normativa nº 5/2017 do Conselho Nacional de Imigração

A Resolução Normativa nº 5 do Conselho Nacional de Imigração (RN nº 5/2017 do CNIg) disciplina a concessão de autorização de residência para fins de trabalho sem vínculo empregatício no Brasil a marítimo que trabalhe a bordo de embarcação de cruzeiros marítimos pela costa brasileira³¹.

A Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia poderá conceder autorização de residência para fins de trabalho ao imigrante sem vínculo empregatício no Brasil, para trabalhar a bordo de embarcação de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, com prazo de estada superior a 90 dias (artigo 1º, *caput*).

O artigo 2º indica uma lista de documentos que deverão ser apresentados juntamente com o pedido de autorização de residência prévia para fins de concessão do visto temporário. O prazo de residência será de até dois anos (artigo 2º, parágrafo único).

Ao imigrante, portador da carteira internacional de marítimo emitida nos termos de Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que venha trabalhar a bordo de embarcação de turismo estrangeira, não será exigida autorização de residência prévia, para fins de concessão de visto (artigo 4º, *caput*). Equipara-se ao marítimo qualquer pessoa portadora da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo que exerça atividade profissional a bordo de embarcação de turismo estrangeira (artigo 4º, parágrafo único).

O artigo 5º, *caput*, reforça a obrigatoriedade de que toda embarcação de turismo estrangeira deverá contar com um mínimo de 25% de brasileiros em vários níveis técnicos e em

³¹ Revogou a Resolução Normativa nº 71/2006 do Conselho Nacional de Imigração (RN nº 71/2006 do CNIg).

diversas atividades a serem definidas pelo armador ou pela empresa representante deste, regra anteriormente prevista na RN nº 71/2016 do CNIg.

Contudo, o §1º do dispositivo estabelece que, excepcionalmente, nas temporadas de 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021, o percentual de que trata o *caput* será de 15%, com a perspectiva do aumento do número de embarcações de cruzeiro marítimo. A regra prevista no *caput* não se aplica às embarcações de turismo estrangeiras que realizem viagens entre portos internacionais e portos nacionais por até 45 dias e que transportem majoritariamente turistas cujo embarque ou desembarque ocorra em portos estrangeiros (artigo 5º, §2º).

Por fim, os brasileiros recrutados em território nacional e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados por 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 (artigo 7º, *caput*).

Considera-se temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira o período compreendido entre 30 dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até 30 dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras (artigo 7º, parágrafo único).

3.1.4. Resolução Normativa nº 6/2017 do Conselho Nacional de Imigração

A Resolução Normativa nº 6 do Conselho Nacional de Imigração (RN nº 6/2017 do CNIg)³² disciplina a concessão de autorização de residência para fins de trabalho sem vínculo empregatício no Brasil para atuação como marítimo a bordo de embarcação ou plataforma de bandeira estrangeira.

O artigo 4º, inciso III, determina que:

III – para embarcações utilizadas na navegação de cabotagem, definida como aquela realizada entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores:

³² Revogou a Resolução Normativa nº 72/2006 do Conselho Nacional de Imigração (RN nº 72/2006 do CNIg).

- a) a partir de noventa dias de operação, deverá contar com um quinto de marítimos brasileiros, arredondando-se para o inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos, em cada nível técnico (oficiais, graduados e não graduados) e em cada ramo de atividade (convés e máquinas) de caráter contínuo; e
- b) a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um terço de marítimos brasileiros, arredondando-se para o inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos, em cada nível técnico (oficiais, graduados e não graduados) e em cada ramo de atividade (convés e máquinas) de caráter contínuo.

3.1.5. Termo de Ajuste de Conduta nº 308/2016

Em 28 de novembro de 2016, o Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região/RJ, firmou o Termo de Ajuste de Conduta nº 308/2016 (TAC nº 308/2016)³³, com as seguintes empresas de cruzeiros marítimos: Costa Crociere SpA., MSC Cruzeiros, Royal Caribbean e Pullmantur Cruzeiros. De abrangência nacional, esse é o terceiro compromisso firmado entre as partes e será reavaliado no período de 5 anos, ou seja, em 2021.

Nos termos do artigo 1º, *caput*, as empresas devem respeitar e cumprir as normas estabelecidas pela Convenção nº 186 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Marítimo (MLC) e da RN nº 71/2006 do CNIg, atualmente disciplinada pela RN nº 5/2017 do CNIg.

A legislação trabalhista brasileira não será aplicada aos tripulantes brasileiros contratados por intermédio de contratos internacionais de trabalho, firmados para laborarem em embarcações que realizem exclusivamente as temporadas internacionais de cruzeiros e não atraquem/fundeiem portos nacionais (artigo 2º, *caput*). As obrigações previstas no TAC nº 308/2016 não se aplicam aos tripulantes que se enquadrem nessa hipótese (artigo 2º, parágrafo único).

A legislação trabalhista brasileira também não será aplicada aos tripulantes brasileiros, cujo contrato internacional de trabalho seja firmado por prazo superior a 31 dias, como temporada nacional (artigo 3º, *caput*).

³³ Termo de Ajuste de Conduta nº 308/2016.

Incluem-se na regra exposta acima os contratos internacionais rescindidos por iniciativa do empregado antes do termo previsto para o seu término ou por falta grave por ele cometida, que autorize a rescisão por justa causa pelo empregador (artigo 3º, §1º). Contudo, não se enquadram nessa hipótese os contratos internacionais que forem rescindidos antecipadamente pelo tripulante, por falta grave cometida pelo empregador, que autorize a rescisão indireta (artigo 3º, §2º).

Dessa forma, nos termos do artigo 4º, aplica-se nas situações supramencionadas a legislação estrangeira específica e os acordos e convenções coletivas de trabalho firmados com os sindicatos estrangeiros.

Deverá ser garantida aos tripulantes, que trabalhem no mesmo navio, idêntica remuneração por trabalho de igual valor, sem discriminação baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, devendo ser indicada, no caso da existência de gorjetas, sua forma isonômica de distribuição (artigo 5º).

Aos brasileiros será garantida a possibilidade de receber mensalmente um percentual fixo de sua remuneração, definido a seu critério, sem qualquer limitação de valor, no momento da contratação, por meio de depósito em conta corrente indicada pelo tripulante, para fins de manutenção de sua família ou dependentes em terra (artigo 6º). Esse dispositivo está diretamente alinhado com a MLC.

É proibida a realização de descontos sobre a remuneração dos tripulantes brasileiros a título de materiais fornecidos, como utensílios de trabalho, uniformes e o custo de deslocamento do aeroporto definido pelo empregador para o embarque nacional com destino aos portos de embarque no exterior (artigo 7º, *caput*). Os utensílios deverão ser fornecidos ou emprestados gratuitamente pelo empregador ou por entidade indicada pelo empregador (artigo 7º, §1º).

Contudo, caso sejam contratados para trabalharem exclusivamente em águas internacionais, poderão ser feitos descontos sobre a remuneração dos tripulantes a título de materiais fornecidos como utensílios de trabalho, uniformes e custo com deslocamento (artigo 7º, §2º).

É permitido deduzir do salário do tripulante brasileiro (i) eventuais despesas suportadas pela compromitente com a emissão de carteira de trabalho marítimo quando por ela

providenciada e (ii) verbas estabelecidas na MLC e no acordo/convenção coletiva de trabalho (artigo 8º).

Quanto ao repatriamento, o tripulante arcará com as despesas nas hipóteses em que causar a rescisão do contrato, seja em decorrência de pedido de demissão antes do termo fixado ou do prazo da experiência, seja por cometimento de falta grave, que autorize o término por justa causa pela companhia (artigo 9º).

Em relação ao descanso, deverá ser concedido intervalo intrajornada de, no mínimo, uma hora que não será computado na jornada para os fins do limite previsto (artigo 10, §1º). Não serão consideradas descumprimento da jornada máxima prevista as variações de horário não excedentes a 5 minutos a cada registro de jornada, limitado a 20 minutos diários (artigo 10, §4º).

Os registros das jornadas de trabalho deverão permitir o controle por parte das autoridades do cumprimento das normas legais previstas e não poderão permitir marcação automática de horário pré-definido, restrições à marcação da jornada e modificações da marcação (artigo 10, §5º)³⁴. Ademais, é permitida a pré-contratação de horas extraordinárias, desde que respeitados os parâmetros de compensação no intervalo de sete dias (artigo 10, §9º).

A fim de garantir a higidez física e mental dos tripulantes brasileiros contratados, a empresa se obriga a não os recontratar pelo prazo de dois meses, contados de seu desembarque, bem como exigirá declaração do candidato no sentido de que não estava embarcado em outra empresa de navegação há pelo menos dois meses (artigo 11, §2º). Nesse sentido, os contratos devem ter prazo de vigência não superior a sete meses (artigo 11, §3º).

As agências de recrutamento contratadas pelas comprometentes não poderão efetuar cobranças de quaisquer taxas dos candidatos para participação no processo de seleção e recrutamento (artigo 12, *caput*). Referidas empresas poderão cobrar dos futuros tripulantes palestras e/ou cursos de certificação sobre segurança pessoal a bordo de navios (artigo 12, §2º).

Os custos com exames admissionais que exigir dos tripulantes brasileiros que contratar são de responsabilidade das comprometentes (artigo 13). Contudo, o candidato à vaga de

³⁴ Não poderá ser exigida qualquer autorização para registro da sobrejornada (artigo 10, §6º).

trabalho a bordo assumirá integralmente os gastos com documentos e demais exigências indispensáveis ao seu embarque (artigo 14).

O tripulante assinará o contrato de trabalho a bordo da embarcação e perante o comandante, quando terá ciência inequívoca de todas as condições da relação de emprego (artigo 15, *caput*). Considerando a natureza da atividade econômica desenvolvida pelas comprometentes, o processo seletivo realizado pelas agências recrutadoras não altera o local da contratação (artigo 15, parágrafo único).

As comprometentes deverão manter a bordo, na equipe médica, médico ou enfermeiro que seja brasileiro para facilitar o atendimento de tripulantes nacionais (artigo 16).

As empresas se comprometem a não permitirem qualquer tipo de discriminação ou assédio, moral ou sexual, com relação com os tripulantes brasileiros (artigo 17).

As comprometentes disponibilizarão água potável aos tripulantes brasileiros, que, em nenhuma hipótese, devem ser compelidos a comprarem água potável a bordo (artigo 19).

Quanto à rescisão contratual, os tripulantes brasileiros deverão ter ciência inequívoca e formal dos motivos de sua dispensa (artigo 20).

As empresas ainda se comprometem a não utilizarem listas sujas que comprometam a admissão de tripulantes brasileiros e também a não fornecerem dados para a criação destas (artigo 21, *caput*).

3.1.6. Lei nº 13.445

A Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, que instituiu a Lei da Migração, determinou que não será exigido do marítimo que ingressar no Brasil em viagem de longo curso ou em cruzeiros marítimos pela costa brasileira o visto temporário – que tenha como finalidade o trabalho –, bastando a apresentação da carteira internacional de marítimo (artigo 14, §7º), que é considerado um documento de viagem por referida norma (artigo 5º, inciso V).

De acordo com o Ministério do Turismo (MTur), o fim da exigência de visto para os marítimos favorece o turismo e ainda ajuda o país a atrair mais cruzeiros marítimos, uma vez

que a medida reduz o custo em até 500 mil reais por navio³⁵. Marx Beltrão, Ministro do Turismo à época, declarou que “essa lei permitirá a desburocratização do setor, atraindo mais cruzeiros para o nosso país e gerando, conseqüentemente, mais emprego e renda no Brasil”³⁶.

Antes da criação da Lei da Migração e durante a vigência do Estatuto do Imigrante, de 19 de agosto de 1980, todos os marítimos internacionais que trabalhavam em navios eram obrigados a pagarem taxas consulares e ao antigo Ministério do Trabalho – substituído pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia.

3.2. Convenções internacionais aplicáveis

O Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019 (Decreto nº 10.088/2019), consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil, sendo que alguns deles versam sobre as condições de trabalho dos tripulantes de cruzeiros marítimos. As convenções citadas abaixo estão, atualmente, em vigor no Brasil.

3.2.1. Convenções 92 e 133 da Organização Internacional do Trabalho relativas ao Alojamento da Tripulação a Bordo

As Convenções 92 e 133 da Organização Internacional do Trabalho relativas ao Alojamento da Tripulação a Bordo (Convenções 92 e 133 da OIT), ratificadas pelo Brasil em 3 de maio de 1954 e promulgadas em 22 de outubro do mesmo ano, são aplicáveis aos navios, de propriedade pública ou privada, utilizados para fins comerciais de transporte de mercadorias ou de passageiros ou, ainda, para qualquer fim comercial diverso.

Elas têm como objetivo garantir que as cabines dos tripulantes tenham uma localização segura e protegida em relação ao mar, bem como sejam isoladas contra o calor, frio, ruído excessivo, odores ou emanções provenientes de outras partes do navio. Ainda, dispõem sobre

³⁵ JÚNIOR, Darse; GURGEL, Geraldo. Disponível em: Brasil facilita operação de cruzeiros marítimos. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/ultimas-noticias/7820-brasil-facilita-opera%C3%A7%C3%A3o-de-cruzeiros-mar%C3%ADtimos.html>. Acesso em 5 de abril de 2020.

³⁶ Idem.

a área mínima, por metro quadrado, das cabines destinadas aos tripulantes, bem como dos beliches das acomodações.

Trazem também regras para garantir que as cabines sejam iluminadas por luz natural e luz artificial adequada, além de diretrizes para criação de locais para os tripulantes realizarem as refeições e enfermarias.

Quanto aos refeitórios, estabelecem que todos estarão equipados com mesas e cadeiras aprovadas, fixas ou móveis, em número suficiente para acomodar o maior número possível de tripulantes, que as utilizarem concomitantemente.

Sobre as áreas de lazer, estas deverão ser equipadas com, no mínimo, uma biblioteca, um local para jogos, uma área para fumantes, uma sala para projeção de filmes e um bar destinado exclusivamente aos tripulantes.

3.2.2. Convenção 134 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Prevenção de Acidentes de Trabalho dos Marítimos

De acordo com a Convenção 134 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Prevenção de Acidentes de Trabalho dos Marítimos (Convenção 134 da OIT), em cada Estado Membro, a autoridade competente deverá tomar as medidas necessárias para que sejam feitos inquéritos e relatórios apropriados dos acidentes de trabalho e, ainda, deverão ser elaboradas estatísticas sobre esses acontecimentos (artigo 2º, §1º).

Nesse sentido, referida convenção reforça a ideia de que todos os acidentes de trabalho ocorridos a bordo têm que ser registrados (artigo 2º, §2º). Dessa forma, as estatísticas devem abranger o número, a natureza, as causas e as consequências dos acidentes de trabalho, bem como especificar em qual parte do navio - por exemplo, convés – ocorreu o incidente (artigo 2º, §3º).

Com o objetivo de que os acidentes sejam investigados, a autoridade competente deverá proceder a um inquérito sobre as causas e as circunstâncias dos acidentes de trabalho que resultem em morte ou em lesões corporais graves, assim como de todos os outros acidentes (artigo 2º, §4º).

A fim de que seja obtido material para a prevenção de acidentes a bordo, deverão ser realizadas pesquisas sobre a evolução geral em matéria de acidentes desse caráter, bem como sobre os riscos revelados pelas estatísticas (artigo 3º).

As disposições sobre prevenção de acidentes de trabalho a bordo deverão ser previstas por meio de legislação, instruções práticas ou de outros instrumentos apropriados (artigo 4º, §1º).

No que tange à prevenção de acidentes, toda obrigação que couber ao armador de fornecer material de proteção e de outros dispositivos de prevenção de acidentes deverá vir acompanhada das instruções para a sua utilização, sendo que o uso é obrigatório para os tripulantes (artigo 5º, §2º).

A autoridade competente, com a colaboração das organizações das companhias armadoras e dos tripulantes, deverá adotar programas de prevenção de acidentes de trabalho a bordo (artigo 8º, §1º).

3.2.3. Convenção 145 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Continuidade do Emprego da Gente do Mar

A Convenção 145 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Continuidade do Emprego da Gente do Mar (Convenção 145 da OIT)³⁷ explica o significado de “gente do mar”: pessoas definidas como tais pela legislação ou prática nacionais ou por convenções coletivas e que estão habitualmente empregadas como membros da equipe de bordo de um navio marítimo que não seja (i) navio de guerra ou (i) navio de pesca ou para operações que se vinculam diretamente à pesca, à caça da baleia ou a operações similares (artigo 1º, §2º).

Cada Estado Membro deverá adotar uma política nacional para assegurar à gente do mar qualificada, na medida do possível, um emprego contínuo e regular e, desta forma, fornecer as companhias armadoras mão de obra estável e competente (artigo 2º, §1º).

Entre as medidas a serem adotadas para atingir os objetivos da política nacional mencionada acima estão: (i) contratos ou acordos que preveem emprego contínuo ou regular a

³⁷ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 66, de 31 de outubro de 1989. Entrou em vigor, no Brasil, em 18 de maio de 1991.

serviço de uma empresa de navegação ou de uma associação de armadores; ou (ii) disposições que visem a regularização do emprego graças ao estabelecimento e à manutenção de registros por categoria de gente do mar qualificada (artigo 3º).

Cada Estado Membro fará com que as regras apropriadas sobre segurança, higiene, bem-estar e formação profissional dos trabalhadores sejam aplicadas à gente do mar (artigo 6º).

3.2.4. Convenção 146 da Organização Internacional do Trabalho sobre Férias Remuneradas Anuais da Gente do Mar

A Convenção 146 da Organização Internacional do Trabalho sobre Férias Remuneradas Anuais da Gente do Mar (Convenção 146 da OIT)³⁸ garante férias remuneradas anuais aos marítimos (artigo 3º, §1º).

Cada Estado Membro deverá especificar a duração das férias anuais em declaração anexa à sua ratificação. No Brasil, a duração é de 30 dias³⁹. Caso o marítimo não complete o período concessivo, este terá direito às férias proporcionais (artigo 4º).

O cálculo do período de serviço, para fins de férias, será fixado pela autoridade competente de cada Estado Membro (artigo 5º, §1º). Contudo, as faltas no trabalho para participação em curso de formação profissional marítima ou por motivos independentes da vontade do marítimo, tais como doença, acidente ou maternidade, serão computadas como período de serviço (artigo 5º, §3º).

Não serão computados nas férias: (i) os feriados oficiais do país da bandeira, situando-se ou não no período de férias do tripulante; (ii) os períodos de impossibilidade de trabalho em consequência de doenças, acidentes ou maternidade, nas condições a serem determinadas pela autoridade competente de cada país; (iii) as autorizações temporárias para permanência em terra concedidas ao marítimo durante o contrato; e (iv) as autorizações de qualquer outra natureza (artigo 6º).

³⁸ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 48, de 27 de novembro de 1990, e promulgada em 14 de setembro de 1999.

³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 12 de maio de 2020.

Durante as férias, o marítimo deverá receber sua remuneração normal, calculada segundo método determinado pela autoridade competente ou organismo apropriado de cada país (artigo 7º, §1º), sendo que referido montante deverá ser pago antes do tripulante gozar das férias, a menos que esteja disposto de forma diferente na legislação nacional ou em acordo com o empregador e a gente do mar (artigo 7º, §2º).

O fracionamento e acúmulo de férias poderão ser autorizados pela autoridade competente de cada Estado (artigo 8º, §1º). Ademais, o tripulante poderá substituir as férias por indenização equivalente à sua remuneração (artigo 9º).

3.2.5. Convenção 147 da Organização Internacional do Trabalho sobre Normas Mínimas da Marinha Mercante

A Convenção 147 da Organização Internacional do Trabalho sobre Normas Mínimas da Marinha Mercante (Convenção 147 da OIT)⁴⁰ dispõe sobre normas de segurança, a fim de resguardar a vida humana a bordo dos navios. Os Estados Membros poderão realizar inspeções em embarcações matriculadas ou não em seu território, para garantir a proteção à saúde do marítimo.

3.2.6. Convenção 163 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos no Mar e no Porto

A Convenção 163 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos no Mar e no Porto (Convenção 163 da OIT)⁴¹ disciplina que cada Estado Membro deve se comprometer a zelar e financiar para que sejam providenciados os meios e serviços de bem-estar adequados aos trabalhadores marítimos, tanto nos portos como a bordo de navios (artigo 2º, §§1º e 2º).

A Convenção 163 da OIT se preocupa com a isonomia entre os marítimos, uma vez que determina que todo Estado Membro deve se comprometer a cuidar para que sejam

⁴⁰ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 33, de 25 de outubro de 1990, e promulgada em 7 de fevereiro de 1992.

⁴¹ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 74, de 16 de agosto de 1996, promulgada em 15 de julho de 1998.

providenciados meios e serviços de bem-estar nos portos, sem distinção de nacionalidade, raça, cor, sexo, religião, opinião pública ou origem social, e independentemente do país em que estiver registrado o navio no qual estejam prestando serviço (artigo 3º, §1º).

Os meios e serviços de bem-estar, instalados nas embarcações, serão revistos frequentemente, com intuito de assegurar que sejam adequados e satisfatórios, levando-se em conta a evolução das necessidades dos trabalhadores marítimos, decorrente de progressos técnicos, funcionais ou de outra natureza que se verifiquem na indústria do transporte marítimo (artigo 5º).

3.2.7. Convenção 164 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Proteção da Saúde e a Assistência Médica aos Trabalhadores Marítimos

A Convenção 164 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Proteção da Saúde e a Assistência Médica aos Trabalhadores Marítimos (Convenção 164 da OIT)⁴² dispõe que todo Estado Membro deverá zelar por medidas que garantam a proteção da saúde e a assistência médica aos trabalhadores marítimos a bordo (artigo 4º).

Tais medidas deverão: (i) garantir a aplicação aos trabalhadores marítimos de todas as disposições gerais sobre a proteção da saúde no trabalho e a assistência médica que interessem à profissão de marinheiro; (ii) proporcionar aos trabalhadores marítimos proteção da saúde e assistência médica similar à desfrutada pelos trabalhadores de terra; (iii) garantir o direito à consulta médica nos portos de escala, quando possível; (iv) garantir a gratuidade da assistência médica e da proteção sanitária; e (v) não se limitar ao tratamento dos marinheiros doentes ou acidentados, incluindo, assim, medidas de caráter preventivo, bem como dar particular atenção à elaboração de programas de promoção da saúde e de educação sanitária.

Ademais, todo navio deverá ter uma farmácia a bordo (artigo 5º, §1). Todos os medicamentos e equipamentos médicos transportados na embarcação serão determinados pela autoridade competente, levando em conta fatores como o tipo de navio, o número de pessoas a bordo e a natureza, o destino e a duração das viagens (artigo 5º, §2).

⁴² Idem.

Além disso, a fim de que seja permitido que os marítimos que não sejam médicos atendam aos doentes ou aos feridos a bordo, todo navio deverá conter um guia médico, aprovado pela autoridade competente, que deverá explicar como deve ser utilizado o conteúdo da farmácia (artigo 6º, §§1º e 2º).

Visando melhor cuidado dos marítimos, as consultas médicas também estão previstas na Convenção 164 da OIT. A autoridade competente deverá assegurar, por meio de um sistema preestabelecido que, a qualquer hora do dia ou da noite, os navios em alto-mar possam efetuar consultas médicas por rádio ou satélite, inclusive com assessoramento de especialistas. Frise-se que as consultas médicas deverão ser gratuitas para todas as embarcações, independente do território em que estejam registrados (artigo 7º, §§1º e 2º).

Todos os navios que tenham 100 ou mais marinheiros a bordo e que, normalmente, façam travessias internacionais de mais de três dias de duração, deverão contar, entre os membros da tripulação, com um médico encarregado de prestar assistência médica (artigo 8º, §§1º e 2º).

Caso não tenha um médico a bordo, os navios deverão levar entre sua tripulação uma ou várias pessoas especialmente encarregadas de prestar assistência médica e administrar medicamentos como parte de suas obrigações normais (artigo 9º, §1º). Além disso, todos os trabalhadores marítimos deverão receber, no decorrer de sua formação profissional marítima, uma preparação sobre as medidas que devem ser tomadas em caso de acidentes ou outra emergência médica (artigo 9º, §5º).

A autoridade competente deverá adotar um modelo de relatório médico para os trabalhadores marítimos, para o uso de médicos de bordo, capitães de navios ou pessoas encarregadas da assistência médica a bordo e de hospitais ou médicos em terra (artigo 12, §1º). Esse modelo de relatório deve ser especialmente concebido para facilitar a troca, entre navio e terra, de informação pessoal médica e informação conexa sobre marinheiros em caso de doença ou acidente (artigo 12, §2º). A informação contida nos relatórios médicos deverá ter caráter confidencial e ser utilizada apenas para o tratamento dos trabalhadores marítimos (artigo 12, §3º).

3.2.8. Convenção 166 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Repatriação dos Trabalhadores Marítimos

Além de determinar que os contratos de trabalho dos marítimos devem ser fixados por prazo determinado inferior a 12 meses, a Convenção 166 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Repatriação dos Trabalhadores Marítimos (Convenção 166 da OIT)⁴³ traz regras específicas sobre o direito ao repatriamento.

Todo marinheiro terá direito de ser repatriado nas seguintes situações (artigo 2º): (i) término do contrato por prazo determinado; (ii) doença, acidente ou qualquer outro motivo médico que exija sua repatriação; (iii) naufrágio; (iv) quando o armador não puder continuar cumprindo suas obrigações legais ou contratuais como empregador do marinheiro devido a falência, venda do navio, mudança do registro do navio ou qualquer outro motivo análogo; (v) quando um navio se dirigir a uma zona de guerra, e o marinheiro não concordar em ir; e (vi) em caso de término ou interrupção do emprego do marinheiro como consequência de um laudo arbitral ou de um acordo coletivo, ou em caso de término do emprego por qualquer outro motivo similar.

Em todas as hipóteses caberá ao armador, o proprietário do navio, organizar a repatriação por meios apropriados e rápidos, bem como arcar com todas as despesas do processo (artigo 4º, §§1º e 2º). Nos casos em que o trabalhador marítimo tiver sido desembarcado em razão de ter cometido uma infração grave, o armador terá direito ao ressarcimento total ou parcial pelo tripulante do custo de sua repatriação, em conformidade com a legislação nacional ou os acordos coletivos (artigo 4º, §3º).

As despesas com as quais o armador deverá arcar incluirão (artigo 4º, §4º): (i) a passagem até o ponto de destino escolhido para a repatriação; (ii) o alojamento e a alimentação do momento em que o marinheiro desembarcar do navio até sua chegada ao ponto de destino escolhido; (iii) a remuneração e os benefícios do marinheiro do momento em que o marinheiro desembarcar do navio até sua chegada ao ponto de destino escolhido para a repatriação se estiverem previstos na legislação nacional ou nos acordos coletivos; (iv) o transporte de 30kg de bagagem pessoal do marinheiro; e (v) o tratamento médico, caso necessário.

⁴³ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 74, de 16 de agosto de 1996, e promulgada em 15 de julho de 1998.

Ademais, o armador não poderá exigir do marinheiro, no início do contrato de trabalho, nenhum adiantamento com vistas a arcar com as despesas de sua repatriação, como tampouco poderá deduzi-las da remuneração ou de outros benefícios a que o marinheiro tiver direito, salvo nos casos de infração grave cometida pelo trabalhador marítimo (artigo 4º, §5º).

Se o armador não tomar as providências necessárias para a repatriação de um marinheiro ou não arcar com os custos desta, a autoridade competente do Estado Membro onde o navio estiver registrado organizará a repatriação do tripulante e assumirá todos os custos (artigo 5º). Caso assim não, o País Membro no qual o tripulante tiver de ser repatriado ou o Estado do qual o marinheiro for nacional poderão organizar sua repatriação e obter do Estado Membro - onde o navio estiver registrado - o ressarcimento das despesas. Além disso, o País Membro onde a embarcação estiver registrada poderá obter do armador a devolução dos gastos despendidos na repatriação do marinheiro.

3.2.9. Convenção nº 178 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos

A Convenção nº 178 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos (Convenção nº 178 da OIT)⁴⁴ determina que todo Estado Membro deverá ter em funcionamento um sistema de inspeção das condições de vida e de trabalho dos marítimos (artigo 2º, §1º).

A autoridade de coordenação central se encarregará de organizar as inspeções pertinentes sobre as condições de vida e de trabalho dos marítimos, assim como de fixar os princípios que devem ser observados (artigo 2º, §2º). Além disso, a autoridade central poderá autorizar instituições públicas ou outras organizações para que efetuem referidas inspeções, a fim de otimizar os procedimentos (artigo 2º, §3º).

Todo Estado Membro deverá garantir que todos os navios registrados em seu território sejam inspecionados em intervalos que não excedam o prazo máximo de três anos, ou anualmente, se possível for, para verificar que as condições de trabalho e de vida dos

⁴⁴ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 267, de 4 de outubro de 2007, e promulgada em 10 de fevereiro de 2009.

trabalhadores marítimos a bordo estejam em conformidade com a legislação nacional (artigo 3º, §1º).

Se um Estado Membro receber uma denúncia ou obtiver provas de que um navio registrado em seu território não esteja em conformidade com a legislação nacional em relação às condições de trabalho e de vida dos trabalhadores marítimos, deverá tomar as medidas cabíveis para inspecionar a embarcação dentro do menor prazo possível (artigo 3º, §2º).

3.2.10. Convenção nº 186 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Marítimo

A Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 da Organização Internacional do Trabalho (MLC) é o tratado internacional, que tem como a finalidade regulamentar condições de trabalho dos tripulantes de cruzeiros marítimos, visando a proteção do bem-estar dos marítimos, uma vez que a natureza do serviço prestado é transitória e não pode ser prolongada por muito tempo. Cerca de 96 países já ratificaram a MLC, aprovada durante a 94ª Conferência Internacional do Trabalho, em 7 de fevereiro de 2006, em Genebra, na Suíça.

Em dezembro de 2019, o Senado Federal aprovou o texto da MLC, por meio do Decreto Legislativo nº 65 de 2019, publicado no Diário Oficial em 19 de dezembro 2019, que consolida e delibera sobre a recomendação e aplicação das disposições previstas na MLC ao ordenamento jurídico brasileiro⁴⁵.

De acordo com o Senador Flávio Bolsonaro, autor de relatório favorável ao texto na Comissão de Relação Exteriores (CRE), “o Senado abre mais uma janela de oportunidades, de geração de empregos com empresas estrangeiras que terão mais segurança jurídica para fazer cruzeiros pela costa brasileira”⁴⁶.

No Relatório Legislativo⁴⁷, o Senador Flávio Bolsonaro declarou que a Coordenação-Geral de Políticas Públicas e Modernização Trabalhista sugeriu a aprovação do Projeto de

⁴⁵ Senado aprova adesão do Brasil à convenção da OIT sobre trabalho marítimo. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/12/17/senado-aprova-adesao-do-brasil-a-convencao-da-oit-sobre-trabalho-maritimo>. Acesso em 4 de agosto de 2020.

⁴⁶ Senado aprova adesão do Brasil à convenção da OIT sobre trabalho marítimo. Op. cit.

⁴⁷ Relatório Legislativo para aprovação do texto da Convenção nº 186 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Marítimo.

Decreto Legislativo da MLC, pois “a proposta vai ao encontro das políticas públicas de proteção ao trabalho marítimo, bem como ao desenvolvimento das normas de relação de trabalho de toda gente do mar”:

A atividade comercial objeto da convenção, qual seja, atividade desenvolvida por navios de propriedade privada ou pública ocupados em atividade comercial (à exceção de pesca e embarcações tradicionais) é atividade globalizada por natureza, o que, por conveniência, demanda regras aplicáveis a várias nações.

A convenção visa unificar diversos tratados já existentes sobre trabalho marítimo, estabelecendo, ainda, critérios rígidos de fiscalização, em que cada Estado Membro será competente para fiscalizar, no seu território, embarcação de país signatário.

Ela procura também atacar o problema existente no mundo a respeito da utilização de bandeira de países em que a legislação é mais permissiva, visando afastar as normas trabalhistas mais rigorosas.

Com efeito, estabelece que Artigo V, 7, que navios de países que não sejam membros não recebam tratamento mais favorável do que os navios que arvoram bandeira de estado membro.

Busca, ainda, vincular fortemente a bandeira do navio ao efetivo exercício da atividade pelo país membro, punindo com ausência de certificação o navio que trocar de bandeira irregularmente.

Visa criar uma comunidade internacional, harmônica, na atividade comercial marítima. Prevê diversos direitos compatíveis com a legislação brasileira, em que se aplica, ainda, o direito mais favorável trabalhista, o que garante à gente do mar brasileira os direitos trabalhistas nacionais.

Cabe, ainda, observar que o extinto Ministério do Trabalho (pasta atualmente integrante do Ministério da Economia), já se manifestou sobre a convenção em mais de uma ocasião (...).

Ato contínuo, em 6 de março de 2020, o Presidente da República Jair Messias Bolsonaro assinou a Carta de Ratificação da MLC⁴⁸, sendo referendada pelo Ministro de Estado das Relações Exteriores. No dia seguinte, a OIT recebeu o documento e, assim, o Brasil se tornou o 97º país do mundo e o 7º da América Latina a ratificar a MLC.

Em notícia divulgada em seu site, a OIT afirmou que o Brasil é um significativo ator marítimo, com uma frota mercante de mais de 3 milhões de toneladas brutas e um litoral que mede aproximadamente 7.500 quilômetros, incluindo vários portos muito importantes⁴⁹. Além

⁴⁸ Carta de Ratificação da Convenção nº 186 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Marítimo.

⁴⁹ *Brazil ratifies the Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006)*. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_744604/lang--en/index.htm. Acesso em 4 de agosto de 2020.

disso, a ratificação da MLC é importante, uma vez que ela revisa as demais convenções sobre marítimos que já estão em vigor no Brasil.

A MLC entrará em vigor no plano internacional em 7 de maio de 2021. Contudo, não há previsão de quando ela terá eficácia no ordenamento jurídico nacional, uma vez que ainda depende de promulgação por decreto presidencial.

Cumprе ressaltar que a MLC é dividida em duas: Parte A, composta por disposições obrigatórias, e Parte B, composta por disposições optativas. Abaixo, seguem algumas das principais regras compulsórias previstas na MLC, exceto o item a seguir.

A) Direitos no emprego e direitos sociais dos marítimos

De acordo com o artigo IV, do Preâmbulo – não é compulsório –, todo marítimo tem direito a um local de trabalho seguro e protegido, com a aplicação de normas de segurança, bem como com condições justas de emprego e decentes de trabalho e de vida a bordo. Além disso, o tripulante tem direito à proteção da saúde, assistência médica, medidas de bem-estar e outras formas de proteção social.

Nesse sentido, em consonância com o mesmo dispositivo, todo Estado Membro assegurará, nos limites de sua jurisdição, que os direitos de emprego e direitos sociais do marítimo sejam plenamente respeitados. Salvo disposição em contrário na MLC, essa implementação poderá ser assegurada por meio de leis ou regulamentos nacionais, acordos e convenções coletivas, ou outras medidas aplicáveis.

B) Salário

Todas as regras sobre o salário dos marítimos estão previstas na Norma A2.2. Os salários devem ser pagos mensalmente (item 1), com entrega de demonstrativo de pagamento (item 2). Ademais, o armador deverá tomar medidas para que os tripulantes tenham a possibilidade de fazer chegar uma parte, ou a totalidade, da sua remuneração à sua família ou beneficiário legal (item 3).

C) Jornada de trabalho

A Norma A2.3 disciplina sobre a duração do trabalho ou do descanso do marítimo. A duração do trabalho do tripulante deverá ser de oito horas diárias, tal como para outros trabalhadores, com um dia de descanso por semana e o descanso correspondente aos feriados (item 3). No entanto, um Estado Membro poderá adotar disposições diversas desta fixada, garantindo, contudo, uma jornada favorável ao marítimo, a fim de que seja evitada a fadiga excessiva.

O tempo limite máximo de trabalho do tripulante não deverá ultrapassar 14 horas, em cada período de 24 horas, e 72 horas, em cada período de sete dias (item 5, alínea “a”). Cumpre ressaltar que, no caso dos tripulantes de cruzeiros marítimos, o cômputo da jornada de trabalho é feito por hora. Para Bianca Neves Bomfim Carelli e Rodrigo de Lacerda Carelli⁵⁰:

Apesar de limitar em 14 horas de trabalho, não poderão os navios de cruzeiro exigir de seus trabalhadores essa jornada, excessiva por si só, em todos os dias da semana. Isso porque há também o limite de 72 horas de trabalho a cada sete dias, e 14 horas em seis dias de trabalho dariam 84 horas. Da mesma forma que no cálculo da jornada não se computa por dia, o limite máximo semanal não se calcula de segunda a segunda, ou domingo a domingo, e sim deve ser verificado a cada sete dias, dia a dia, que o limite não é ultrapassado.

Quanto ao descanso, o número mínimo é de 10 horas, em cada período de 24 horas, e de 77 horas, em cada período de sete dias (item 5, alínea “b”). Estes repousos poderão ser subdivididos para cada período de 24 horas em até dois intervalos, sendo que um deles deverá ter, no mínimo, 6 horas (item 6). Além disso, o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não deverá ultrapassar 14 horas. Todos os horários dos marítimos deverão ser registrados em um sistema e uma cópia do registro deverá ser entregue a eles (item 12).

Contudo, apesar de os limites da jornada do marítimo estarem fixados, a MLC ainda dispõe que os Estados Membros poderão adotar regras da legislação nacional ou de convenções

⁵⁰ BOMFIM E CARELLI, Bianca Neves e Rodrigo de Lacerda. A jornada de trabalho em navios de cruzeiros. Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2017/02/04/a-jornada-de-trabalho-em-navios-de-cruzeiro/>. Acesso em 2 de setembro de 2020.

coletivas de trabalho que estabeleçam derrogações aos limites estabelecidos. Estas supressões devem, na medida do possível, estar em conformidade com as disposições mencionadas acima (item 13).

As reuniões, os treinamentos de incêndio e de evacuação do navio e os exercícios previstos na legislação nacional e nos instrumentos internacionais devem ocorrer, preferencialmente, em períodos que não coincidam com as horas de descanso do marítimo (item 7).

O comandante da embarcação possui o direito de suspender as horas de descanso do marítimo para garantir a segurança imediata do navio, das pessoas a bordo ou da carga, ou para socorrer outros navios ou pessoas em dificuldade no mar (item 14). Após a normalização da situação, os tripulantes terão direito a um período de descanso adequado.

D) Direito a férias

Em sequência, a Norma A2.4 disciplina sobre o direito a férias do marítimo. Todo Estado Membro, que possui navio registrado em seu território, deve adotar regra que estabeleça tempo mínimo de férias anuais aplicáveis aos tripulantes (item 1). Esse direito é imprescindível, uma vez que referidos trabalhadores não podem permanecer o ano todo trabalhando em uma embarcação, longe do convívio de sua família e amigos.

Sem prejuízo de disposições previstas em convenções coletivas ou em legislação que estabeleçam cálculo específico, as férias anuais pagas devem ser calculadas com base no mínimo de 2,5 dias de calendário por mês trabalhado (item 2). Por exemplo: se um tripulante firma um contrato de trabalho de 8 meses, ele terá direito a 20 dias de férias.

O cálculo do período de trabalho deve ser fixado pela autoridade competente ou pelos mecanismos próprios de cada país. As ausências ao trabalho justificadas não devem ser consideradas como dias de férias. É proibido qualquer acordo que implique a renúncia ao direito a férias anuais pagas, exceto nos casos previstos por autoridade competente (item 3).

E) Direito à repatriação

A MLC também traz disposições acerca do direito à repatriação do marítimo na Norma A2.5. Todo País Membro deve garantir que os tripulantes embarcados em navios registrados em seu território tenham direito à repatriação nas seguintes circunstâncias (item 1): (i) término do contrato de trabalho, seja quando se deu de forma regular, quando foi encerrado pelo armador ou pelo marítimo, por motivos justificados e (ii) quando o marítimo não está mais em condições de desempenhar as suas funções.

Assim como a Convenção 166 da OIT, a MLC também proíbe que os armadores realizem antecipações e/ou descontos salariais dos marítimos para fins de repatriação após o término do contrato de trabalho (item 3). Nesse sentido, os dois protocolos possuem disposições idênticas em relação ao direito à repatriação dos tripulantes.

F) Indenização pela perda do navio ou naufrágio

Nos termos da Norma A2.6, em caso de perda do navio ou naufrágio, todo Estado Membro estabelecerá regras para assegurar que o armador efetue o pagamento de indenização para cada marítimo a bordo por desemprego resultante do incidente (item 1).

Além disso, nos termos do princípio orientador B2.6.1, a MLC recomenda-se - ou seja, não é obrigatório - que essa indenização por desemprego seja paga proporcionalmente aos dias nos quais o marítimo ficou, de fato, desempregado, utilizando como base o salário previsto no contrato de emprego. No entanto, o montante total a ser pago a cada tripulante poderá ser limitado a dois meses de salário.

G) Carreira e desenvolvimento de habilidades e oportunidades de emprego de gente do mar

Para garantir o desenvolvimento da carreira de tripulante, todo Estado Membro adotará políticas nacionais destinadas a promover o emprego de tripulante de navio, a fim de que o setor marítimo tenha uma força de trabalho estável e competente (item 1 da Norma A2.8). Nesse

sentido, o objetivo das políticas mencionadas é ajudar o tripulante de embarcação a reforçar sua competência, qualificação e oportunidade de emprego (item 2).

H) Alojamento e instalações de lazer

A Norma A3.1 disciplina sobre o alojamento e lazer dos marítimos. Todo Estado Membro deverá assegurar que os navios registrados em seu território mantenham alojamentos e instalações de lazer adequadas para os tripulantes que trabalham a bordo, promovendo, assim, a saúde e o bem-estar destes trabalhadores (item 1).

No que tange aos refeitórios, estes deverão (item 10): (i) estar localizados - a uma distância considerável - dos dormitórios e próximos - o máximo possível - da cozinha; (ii) ter tamanho adequado que garanta conforto aos marítimos; (iii) ser devidamente mobiliados e equipados (inclusive com máquinas de vender bebidas e alimentos), considerando o número de marítimos que os usarão simultaneamente; e (iv) caso seja necessário, projetar refeitórios separados de acordo com determinados grupos de tripulantes.

Quanto às instalações sanitárias (item 11): (i) os marítimos deverão ter acesso adequado a instalações sanitárias que satisfaçam padrões mínimos de saúde e higiene e níveis razoáveis de conforto, devendo haver a separação entre homens e mulheres; (ii) todos os navios deverão dispor de, no mínimo, em local adequado, um vaso sanitário, um lavabo e uma banheira e/ou chuveiro para cada grupo de até seis tripulantes que não tiverem instalações pessoais; e (iii) as embarcações deverão fornecer água doce - quente e fria - em todas as instalações pessoais.

Com relação ao ambulatório, todos os navios com 15 ou mais marítimos que efetuem viagens de mais de três dias deverão ter enfermaria independente, que será utilizada exclusivamente para fins médicos. Frise-se que o local deverá ser de fácil acesso, confortável e apropriado para pronto atendimento (item 12).

Durante as folgas, os marítimos poderão usufruir dos locais destinados para o lazer e diversão. Nesse sentido, a MLC estabelece que todos os navios deverão espaços abertos e instalações de lazer, como bares e piscinas, de uso exclusivo dos tripulantes. Essas áreas deverão respeitar o número de marítimos a bordo, a fim de que todos sejam contemplados (item 17).

A autoridade competente deverá exigir a realização frequente de inspeções dos navios, para assegurar que os alojamentos dos tripulantes sejam limpos, habitáveis, adequados e mantidos em boas condições (item 18).

Ademais, durante as folgas do trabalho, os marítimos podem desembarcar do navio para conhecer diversos destinos, garantindo um dia de lazer e descanso.

I) Alimentação

Com fundamento na Norma A3.2, todo Estado Membro deverá assegurar padrões mínimos de quantidade e qualidade de alimentação – variada e nutritiva – e água potável, bem como de serviço de mesa, aplicáveis às refeições servidas aos tripulantes de navios estejam registrados em seu território.

J) Assistência médica a bordo e em terra

A MLC também disciplina sobre a assistência médica a bordo e em terra dos tripulantes (Norma 4.1), trazendo dispositivos idênticos aos da Convenção 164 da OIT, que versa sobre proteção da saúde e a assistência médica aos marítimos.

K) Responsabilidade do armador

A Norma A4.2 trata sobre a responsabilidade dos armadores. Os armadores deverão arcar com as despesas médicas – de doença ou lesão – dos marítimos que trabalharem em seus navios durante o período que compreende a data de início da prestação de serviços e até a data de repatriação (item 1, alínea “a”).

Em caso de morte ou de incapacidade laboral do marítimo, decorrente de lesão, doença ou acidente de trabalho, os armadores deverão constituir uma garantia financeira, a fim de assegurar o pagamento de uma indenização, na forma estabelecida na legislação nacional, no contrato de trabalho do tripulante ou em negociação coletiva (item 1, alínea “b”).

Ainda, os armadores serão responsáveis pelas despesas de assistência médica – tratamento e remédios necessários –, bem como de aparelhos terapêuticos, além de hospedagem e alimentação, até que o marítimo doente ou lesionado se recupere ou até que a doença ou incapacidade seja declarada de natureza permanente (item 1, alínea “c”). Em caso de morte do tripulante a bordo ou em terra durante o período de contratação, os armadores são responsáveis pelas despesas do enterro e funeral, nos termos da (item 1, alínea “d”).

Com fundamento no item 3, caso a doença ou lesão resulte em incapacidade para o trabalho, o armador será responsável: (i) pelo pagamento do salário integral enquanto o marítimo doente ou lesionado estiver a bordo ou até sua repatriação; e (ii) pelo pagamento integral ou parcial do salário, nos termos da legislação nacional ou dos acordos coletivos, a partir da repatriação ou do desembarque do marítimo até a sua recuperação.

Contudo, a legislação ou regulamentos nacionais poderão eximir o armador de responsabilidade nos casos de (item 5): (i) lesão que não ocorreu durante a prestação de serviços no navio; (ii) lesão ou doença devido à conduta indevida do marítimo doente, lesionado ou morto; e (iii) doença ou enfermidade intencionalmente ocultada no momento da contratação.

A legislação nacional poderá eximir o armador de responsabilidade pelas despesas médicas, de hospedagem e de alimentação, bem como de enterro e funeral, quando esses gastos forem assumidos pelo Poder Público (item 6).

L) Proteção da segurança e da saúde e prevenção de acidentes

De acordo com a Norma A4.3, a legislação nacional e outras medidas a serem adotadas deverão incluir (item 1): (i) a adoção e a efetiva implementação de políticas e programas que visem a segurança e a saúde dos marítimos em navios registrados Estados Membros; (ii) medidas para a prevenção de acidentes de trabalho, lesões e doenças ocupacionais a bordo de navios, com inclusão de providências para a redução e prevenção do risco de exposição a níveis nocivos de produtos químicos, além do risco de lesão ou doença suscetível de ocorrer com o uso de equipamentos e máquinas a bordo de navios; (iii) programas a bordo para a prevenção de acidentes de trabalho, lesões e doenças ocupacionais e (v) requisitos relativos à inspeção, notificação e investigação de acidentes de trabalho a bordo.

Nesse sentido, a autoridade competente deverá assegurar (item 5): (i) que os acidentes de trabalho, lesões e doenças ocupacionais sejam notificados de maneira adequada; (ii) que as estatísticas desses acidentes e doenças sejam mantidas, analisadas e publicadas e, se for apropriado, seguidas de pesquisa sobre as tendências gerais e os perigos identificados; e (iii) que os acidentes de trabalho sejam investigados.

M) Acesso a instalações terrestres de bem-estar

Quanto ao acesso a instalações de bem-estar em terra, a Norma A4.4 prevê que todo País Membro exigirá que, quando existirem instalações de bem-estar em seu território, seja garantido acesso a todos os tripulantes, independentemente de nacionalidade, raça, cor, sexo, religião, opinião política ou origem social e independentemente do Estado onde o navio estiver registrado (item 1).

Ademais, todos os Estados Membros devem promover a criação de instalações de bem-estar em portos, bem como devem criação de comissões de bem-estar responsáveis se estão adaptadas às alterações das necessidades dos marítimos (item 2).

N) Seguridade Social

A Norma A4.5 dispõe sobre as medidas que visam garantir os direitos à seguridade social dos tripulantes. Nesse sentido, o item 1 apresenta rol que contém nove benefícios, sendo que cada Estado Membro deverá adotar, no mínimo, três deles quando da ratificação da MLC (item 2).

Na Carta de Ratificação assinada em 6 de março de 2020⁵¹, o Brasil adotou os seguintes benefícios: auxílio doença (subsídio doença); aposentadoria por idade (pensão de reforma por velhice); auxílio-acidente (indenização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional); salário-família (prestações familiares); salário-maternidade (subsídio de maternidade); aposentadoria por invalidez (pensão de invalidez) e pensão por morte (pensão de

⁵¹ Carta de Ratificação da Convenção nº 186 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Marítimo.

sobrevivência). As expressões que se encontram dentro dos parênteses são aquelas encontradas *ipsis litteris* na MLC.

3.3. Código de Bustamante

A Convenção de Direito Internacional Privado de Havana (Código de Bustamante)⁵² trata sobre regras específicas acerca da “gente do mar”, termo utilizado para designar trabalhador marítimo à época. Esse foi o primeiro instrumento a regulamentar o tema das embarcações e também das aeronaves.

Os artigos 274, 279 e 281 do Código de Bustamante dispõem que, nas relações de trabalho dos marítimos que, na maior parte do tempo, prestam serviços em alto-mar – além do fato de que as embarcações não se ficam em um único local, uma vez que navegam constantemente –, deve ser aplicada a lei do pavilhão, também conhecida como a lei da bandeira do navio, ou seja, a lei do local da matrícula do navio:

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

Art. 279. Sujeitam-se também á lei do pavilhão os poderes e obrigações do capitão e a responsabilidade dos proprietarios e armadores pelos seus actos.

Art. 281. As obrigações dos officiaes e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se á lei do pavilhão.

Isto é, as embarcações são consideradas extensões territoriais fictícias de seu país de origem. Nesse sentido, ao prever que o contrato de trabalho do marítimo será regido pela lei do local da prestação do serviço – lei da bandeira do navio –, o Código de Bustamante consagra o princípio da territorialidade (*lex loci executionis*), que significa que serão aplicadas às obrigações as regras do país em cujo território foram executadas. Esse conceito também estava previsto na Súmula 207 do C. TST⁵³, que foi, posteriormente, cancelada.

⁵² Ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871, de 13 de agosto 1929.

⁵³ Súmula 207 do TST. Conflitos de Leis Trabalhistas no Espaço. Princípio da "Lex Loci Executionis" (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

O artigo 198 do Código de Bustamante⁵⁴ estabelece que a legislação territorial também será aplicada em casos de acidente do trabalho e proteção social do trabalhador. Para Igor Zanella Andrade Campos e Ingrid Zanella Andrade Campos, essa previsão reforça a importância de fiscalização das embarcações nacionais e estrangeiras pelas autoridades brasileiras, mesmo quando não é aplicada a lei nacional⁵⁵:

O Código Bustamante, estabelece que “também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador” (artigo 198). Não há como se interpretar que isso implique em afirmar que deve haver a incidência da legislação a brasileira, mas sim, que os Estados devem assegurar condições dignas aos tripulantes, mesmo que não haja a incidência da lei brasileira. Nesses casos, mesmo quando não seja aplicada à CLT, a fiscalização é no sentido de analisar se há obediência aos percentuais de contratação de trabalhadores brasileiros.

Portanto, mesmo não havendo a incidência da legislação trabalhista brasileira, haverá a possibilidade de fiscalização das condições de trabalho, afetas à segurança e à saúde do trabalhador, por parte das autoridades brasileiras competentes, nas embarcações nacionais e estrangeiras que trafeguem em águas brasileiras e atraquem em portos e terminais brasileiros.

Cumprido ressaltar que, nos termos do Código de Bustamante, o país de registro do navio deve ser o mesmo em que está sediada a companhia armadora, que é a responsável pela exploração da atividade econômica daquela embarcação, a fim de que seja evitada qualquer tipo de fraude.

Ocorre que surgiu um problema chamado de bandeira de conveniência ou bandeira de favor: o país de registro do navio não possui qualquer relação com a companhia armadora exploradora da atividade econômica da embarcação. Isto é, em vez de estarem situados no mesmo país, a sede da armadora e a matrícula do navio estão em territórios diferentes.

Os países, aproveitando-se de que as embarcações são consideradas territórios fictícios, começaram a adotar esse tipo de prática para fugirem de legislações mais rígidas e, assim, encontrarem leis mais brandas para economizarem, causando prejuízo, assim, aos tripulantes.

⁵⁴ Artigo 198. Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.

⁵⁵ CAMPOS, Igor Zanella Andrade e Ingrid Zanella Andrade. A legislação aplicável ao tripulante de navio de cruzeiro: uma análise do princípio da força da gravidade. Revista Jurídica - UNICURITIBA, Curitiba, PR, v. 04, n. 4, nº 53, p. 554-574, out./dez. 2018.

A Convenção das Nações Unidas sobre Direitos do Mar (CNUDM), ratificada pelo Brasil em 22 de dezembro de 1988, reitera no artigo 91, §1º, que “deve existir um vínculo substancial entre o Estado e o navio”:

ARTIGO 91

Nacionalidade dos navios

1. Todo estado deve estabelecer os requisitos necessários para a atribuição da sua nacionalidade a navios, para o registro de navios no seu território e para o direito de arvorar a sua bandeira. Os navios possuem a nacionalidade do Estado cuja bandeira estejam autorizados a arvorar. Deve existir um vínculo substancial entre o Estado e o navio.

Em seu artigo, Alexandre Agra Belmonte⁵⁶ entende que:

Com efeito, a convenção parte do pressuposto de que a bandeira da embarcação corresponde ao país do armador que explora o navio. Pelo que, nos casos de escolha de bandeira “de favor” ou de “conveniência”, que não guarda qualquer relação com a nacionalidade da empresa que explora a atividade econômica atrelada à embarcação e assim destinada apenas a evitar a incidência legislativa fiscal, trabalhista ou ambiental do país condizente com a origem operacional do armador, ficará caracterizada a fraude que anula a legislação da bandeira do navio, para incidência da nacionalidade da empresa exploradora da embarcação.

Para Igor Zanella Andrade Campos e Ingrid Zanella Andrade Campos, a bandeira de conveniência é vista, pela Justiça do Trabalho, como uma fraude à legislação nacional⁵⁷:

A utilização de bandeira de conveniência ou registros abertos vem sendo interpretada pela justiça do trabalho de maneira inovadora, como sendo fraude contra à legislação brasileira, razão pela qual poder-se-ia afastar à aplicação da lei do pavilhão quando se constatar que a bandeira não reflete a realidade de seu proprietário. Tal interpretação busca proteger o empregado determinando a norma mais próxima de sua realidade, posto que há uma pluralidade de Estados envolvidos.

⁵⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. As relações de trabalho nos cruzeiros marítimos = Working relations on the maritime cruises. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 19-44, out./dez. 2018.

⁵⁷ CAMPOS, Igor Zanella Andrade e Ingrid Zanella Andrade. A legislação aplicável ao tripulante de navio de cruzeiro: uma análise do princípio da força da gravidade. Revista Jurídica - UNICURITIBA, Curitiba, PR, v. 04, n. 4, nº 53, p. 554-574, out./dez. 2018.

CAPÍTULO 4: CONFLITO DE NORMAS: ANÁLISE DA DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM RELAÇÃO À APLICAÇÃO DA LEI NACIONAL E À LEI DO PAVILHÃO OU DA BANDEIRA

4.1. A divergência jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho em relação às reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros

Em se tratando dos serviços prestados pelos tripulantes de embarcações de cruzeiros marítimos, realizados predominantemente em alto-mar, o Direito Internacional reconheceu a aplicação da lei da bandeira ou do pavilhão nas reclamações trabalhistas ajuizadas por esses marítimos. Nesse sentido, deverão ser aplicadas as disposições estabelecidas na Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 da Organização Internacional do Trabalho (MLC).

Todavia, cumpre ressaltar que apenas os países signatários da MLC possuem competência para julgar as reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes de cruzeiros marítimos, com base em sua legislação nacional, em relação às embarcações que arvoem sua bandeira.

Ocorre que apenas recentemente - em março de 2020 -, o Brasil se tornou o 97º país do mundo a ratificar a MLC, inexistindo previsão de quando ela terá eficácia no ordenamento jurídico nacional, uma vez que ainda depende de promulgação por decreto presidencial.

Dessa forma, verifica-se, então, a existência de evidente conflito entre normas nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros que prestam serviços em embarcações de cruzeiros marítimos que divide a jurisprudência nacional, uma vez a MLC já está vigente na maioria dos navios que realizam cruzeiros em águas nacionais.

Para Eliane M. Octaviano Martins, referido conflito decorre de dois critérios adotados pelos países⁵⁸:

Tal conflito jurisdicional não ocorre apenas no Brasil. Trata-se de dilema que decorre da própria estrutura do Direito Internacional Privado, que pressupõe a existência de inúmeras regras de conexão para estruturar as relações entre o direito interno e as normas de direito internacional. Em regra, a maior parte

⁵⁸ MARTINS, Eliane M. Octaviano. Curso de Direito Marítimo. Op. cit.

dos países adota um de dois critérios, (i) a primazia da bandeira do navio (lei do pavilhão), que consolida princípio de extraterritorialidade para fixar como competente a autoridade nacional a que se vincula a embarcação por seu registro; e (ii) o princípio da territorialidade (*lex loci executionis*)⁵⁹.

Paulo Henrique Gonçalves Portela, por outro lado, nos ensina que o conflito de leis advém de três princípios⁵⁹:

Na doutrina, são três os parâmetros principais que guiam a solução dos conflitos de leis no espaço às relações laborais em que os contratos de trabalho são firmados em um país e executados em outro: os princípios *lex loci executionis* e *locus regit actum* e o princípio da primazia da norma mais favorável ao trabalhador.

Pelo princípio da *lex loci executionis*, aplicam-se às obrigações as normas do Estado em cujo território foram executadas. Por outro lado, pelo princípio *locus regit actum*, também conhecido como *lex loci contractus*, as obrigações devem obedecer à lei do Estado onde foram constituídas. Por fim, pelo princípio da primeira da norma mais favorável ao trabalhador, aplica-se a norma que melhor resguarde os direitos do empregado.

Atualmente, a jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho (TST) – seis das oito Turmas, com exceção apenas da Quarta e da Oitava -, em relação ao trabalhador brasileiro contratado para prestar serviço em embarcações estrangeiras de cruzeiros marítimos, que navegam águas nacionais e internacionais, é de que, com fundamento no art. 3º, II, da Lei nº 7.064/1982⁶⁰, aos trabalhadores nacionais contratados no Brasil 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.

Em contraposição, a Quarta e a Oitava Turmas do TST entendem que, nessa mesma hipótese, deve ser aplicada a lei do pavilhão ou da bandeira, nos termos do Código de Bustamante ou da MLC, uma vez que o tripulante de cruzeiro marítimo não se enquadra no art.

⁵⁹ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. Direito Internacional Público e Privado. 5ª Edição revista, ampliada e atualizada. Salvador: Editora Juspodivum, 2013, p. 500.

⁶⁰ 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.

3º da Lei nº 7.064/1982, por não se tratar de transferência de empregado, não havendo que se falar na aplicação do princípio do centro do centro da gravidade (*most significant relationship*).

Nesse sentido, é como entendem Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante⁶¹:

A Lei 7.064/82, a qual regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior, prevê expressamente que 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 a lei específica, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria (art. 3º, II).

Considerando o conflito entre normas e as diferentes nacionalidades dos atores envolvidos, é evidente a importância da análise da legislação aplicável em relação às reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros, pré-contratados em território nacional, para prestar serviços em embarcações estrangeiras de cruzeiros marítimos, em águas nacionais e internacionais. Nesse sentido, referida divergência jurisprudencial insegurança jurídica para empresas (armadoras e empregadoras) e tripulantes.

Desse modo, verifica-se que a síntese da controvérsia está na definição da aplicação de normas internacionais, especialmente do Código de Bustamante (lei do pavilhão ou da bandeira), ou da Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do princípio da norma mais favorável, com fundamento na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1992 (Lei 7.064 /1982).

O objeto desse capítulo é identificar os principais argumentos utilizados pelo TST para a aplicação da legislação nacional ou da bandeira nesses litígios trabalhistas, bem como a analisar dois *link cases* que versam sobre referido conflito entre normas.

4.2. A aplicação da legislação nacional

⁶¹ NETO E CAVALCANTE, Francisco Pereira Jorge e Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 9ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 31 de outubro de 2020.

Em se tratando dos critérios utilizados pelo TST para a aplicação da legislação nacional nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros que prestam serviços em embarcações de cruzeiros marítimos, em águas nacionais e internacionais, os principais são: (i) a Lei nº 7.064 /1982; (ii) e o princípio do centro da gravidade (*most significant relationship*).

4.2.1. Lei 7.064, de 6 de dezembro de 1992, e o princípio da norma mais favorável

A Súmula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelecia que a relação jurídica trabalhista deveria ser regida pelas leis vigentes no país da prestação do serviço (geralmente, legislação estrangeira) – *lex loci executionis* – também conhecido como princípio da territorialidade, consagrado no Código de Bustamante –, e não por aquelas do local da contratação⁶² (usualmente, legislação nacional).

Contudo, o TST mudou referido entendimento, uma vez que a Súmula nº 207 foi cancelada em abril de 2012, a partir do precedente estabelecido nos autos do processo nº 219000-93.2000.5.01.0019, nos embargos em recurso de revista, os quais garantiram direitos trabalhistas previstos na legislação nacional a um trabalhador contratado em território pátrio para prestar serviços à subsidiária da empresa brasileira no exterior.

Nesse sentido, considerando o cancelamento da Súmula nº 207 por meio de referido precedente, o TST consolidou o entendimento de que a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982⁶³ (Lei nº 7.064/1982), assegura ao trabalhador brasileiro contratado em território nacional, para prestar serviço no exterior, a aplicação da legislação brasileira sempre que ficar evidenciado ser esta a mais favorável. Em outras palavras, o cancelamento da súmula reforçou o princípio de que o direito aplicável deverá ser o nacional, independentemente do local da prestação dos serviços.

A Lei 11.962, de 3 de julho de 2009 (Lei nº 11.962/2009) alterou o *caput*⁶⁴, do art. 1º, da Lei nº 7.064/1982, estendendo as regras desse diploma legal a todas as empresas que venham

⁶² Súmula 207 do TST. CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

⁶³ Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

⁶⁴ Art. 1º. Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. (Redação da pela Lei nº 11.962, de 2009)

a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior, não somente aquelas do ramo da construção civil, como originariamente previsto.

Conforme mencionado acima, em relação ao trabalhador brasileiro contratado para prestar serviço em embarcações estrangeiras de cruzeiros marítimos, que navegam águas nacionais e internacionais, a jurisprudência majoritária e atual do TST (sete das oito Turmas, com exceção apenas da Quarta) é de que, em consonância com o art. 3º, II, da Lei nº 7.064/1982⁶⁵, aos trabalhadores nacionais contratados no Brasil 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.

É possível perceber, portanto, que o princípio da norma mais favorável foi claramente incorporado pela Lei nº 7.064/1982, uma vez que o art. 3º, II, estabelece que o conflito de direito internacional privado no tocante à escolha da norma trabalhista a ser aplicada deve ser resolvido por referido princípio, tendo em vista o caráter protetivo do direito trabalhista brasileiro.

Maurício Godinho Delgado nos ensina⁶⁶:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

(...)

Como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, observados certos procedimentos objetivos orientadores, evidentemente. Nesse sentido, a partir de 1988, o princípio da norma mais favorável adquiriu até mesmo respaldo constitucional, por meio do caput do art. 7º da Constituição da República (“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:...” – grifos acrescentados).

⁶⁵ 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.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª Edição. São Paulo: Editora LTr, março de 2019.

O *caput*, do art. 9º, do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (LINDB), fica evidente nesse contexto, ao determinar que as obrigações são regidas pela lei do país em que se constituírem. No caso dos cruzeiros marítimos, a pré-contratação dos tripulantes ocorre, de forma majoritária, em território nacional, logo, há o entendimento de que a relação de emprego se constituiu no Brasil e, por isso, a legislação aplicável é a nacional.

Em sua obra, Américo Plá Rodriguez explica que⁶⁷:

Não se aplicará a norma correspondente dentro de uma ordem hierárquica predeterminada, mas se aplicará, em cada caso, a norma mais favorável ao trabalhador¹⁷⁴. Como disse Cessari, a aplicação deste princípio provoca uma espécie de quebra lógica no problema da hierarquia das fontes, que altera a ordem resultante do modelo, no qual as fontes se harmonizam em razão da importância do órgão de que provêm¹⁷⁵. O eminente autor brasileiro Amauri Mascaro Nascimento¹⁷⁶ assinala a respeito: "Ao contrário do direito comum, em nosso direito, entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes normas em vigor.

Entende-se por pré-contratação não somente a fase de recrutamento, o processo seletivo e os cursos preparatórios realizados pelo candidato. O envio do contrato de trabalho por e-mail para que o futuro tripulante o assine em sua residência, bem como o local de repatriamento que consta no documento também são elementos de suma importância para a atração do art. 3º, II, Lei nº 7.064/1982 e, conseqüentemente, para aplicação da legislação brasileira em demandas ajuizadas por marítimos de cruzeiros marítimos.

4.2.2. Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 92 do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

⁶⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª Edição Atualizada. São Paulo: Editora LTr, 2000.

Esse trabalho de conclusão tem como escopo analisar apenas a jurisprudência do TST. Contudo, é imprescindível fazer menção ao Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 92 do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Incidente nº 92 do TRT da 9ª Região)⁶⁸, julgado nos autos do processo nº 0001033-24.2018.5.09.0000.

A Primeira Turma do TRT da 9ª Região suscitou o incidente, devido à grande quantidade de reclamações trabalhistas que tratavam sobre a legislação aplicável ao trabalhador que presta serviços em embarcações de cruzeiros marítimos que navegam águas nacionais e internacionais, bem como a existência duas correntes jurisprudenciais: seis das sete Turmas entendiam pela aplicação da lei brasileira, enquanto apenas uma adotava a lei do pavilhão.

Em sessão realizada em maio de 2019, o Tribunal Pleno do TRT da 9ª Região fixou o seguinte entendimento:

Aplicável a legislação brasileira ao trabalhador que presta serviços em navio de cruzeiros que navega em águas internacionais, quando verificada uma das seguintes condições, alternativamente: a) trabalhador brasileiro pré-selecionado por Skype ou por agência de seleção de pessoal brasileiro; b) trabalhador nacional que tenha sido selecionado no Brasil; ou, c) trabalhador nacional que tenha sido contratado no Brasil; ou, d) trabalhador que embarque em porto nacional ou cuja parte do trajeto compreenda navegação em águas nacionais.

Assim como na jurisprudência do TST, prevaleceu o entendimento de que deve ser aplicada a legislação brasileira nas reclamações trabalhistas que versam sobre tripulantes de embarcações de cruzeiros marítimos que prestaram serviços em águas nacionais e internacionais, considerando as hipóteses mencionadas de pré-contratação em território nacional⁶⁹, em consonância com o disposto no art. 3º, II, da Lei nº 7.064/1982.

⁶⁸ TRT9; Processo nº 0001033-24.2018.5.09.0000; Tribunal Pleno do TRT da 9ª Região; Relator Desembargador Eliazer Antonio Medeiros; 14/06/2019.

⁶⁹ “Em suma, para a primeira corrente é aplicável a legislação brasileira aos trabalhadores brasileiros em navios de cruzeiro que tenham sido pré-selecionados por agências brasileiras ou no Brasil, sendo irrelevante a circunstância de o trajeto compreender navegação majoritária ou exclusivamente em águas internacionais. Ainda, independentemente do local de contratação, também é aplicável a legislação brasileira caso o navio de cruzeiro ataque em porto nacional e neste se opere o embarque a bordo do trabalhador brasileiro de navio de cruzeiro”.

O Desembargador Benedito Xavier da Silva foi o único vencido⁷⁰. Os autos foram arquivados definitivamente em outubro de 2019.

4.2.3. Princípio do Centro da Gravidade (*Most Significant Relationship*)

O princípio do centro da gravidade, também conhecido no direito norte-americano como *most significant relationship*, é um dos principais argumentos utilizados na jurisprudência do TST para a aplicação da legislação nacional em reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros de cruzeiros marítimos que prestam serviços em águas nacionais e internacionais.

É uma forma de solução de conflitos de leis no espaço, quanto à concorrência de normas aplicáveis, segundo a qual as regras de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. Nesse sentido, nas ações trabalhistas ajuizadas por tripulantes de cruzeiros marítimos, a lei do pavilhão é relativizada, sendo aplicável, portanto, a legislação nacional.

O princípio *most significant relationship* foi aplicado pela Suprema Corte dos Estados Unidos no julgamento do caso *Spector versus Norwegian Cruise Line*, no qual cinco passageiros (entre eles Douglas Spector) ajuizaram ação em face da empresa de cruzeiros, pois o navio não estava devidamente preparado para receber pessoas com deficiência.

Tendo em vista a falta de acessibilidade na embarcação, os autores da ação não conseguiram acessar as piscinas, restaurantes e elevadores. Durante o processo, discutiu-se a aplicação do *Americans with Disabilities Act of 1990* (em tradução livre, lei de proteção aos norte-americanos com deficiência) à embarcação, que portava bandeira das Bahamas.

Contudo, ao analisar que a armadora do navio possuía relações significativas com os Estados Unidos – a maioria dos passageiros é norte-americana e o principal escritório da

⁷⁰ “APLICÁVEL A LEI DO PAVILHÃO AO EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇOS EM NAVIO DE CRUZEIRO PREPONDERANTEMENTE EM ÁGUAS INTERNACIONAIS”.

empresa estava sediado em Miami –, a Suprema Corte entendeu pela aplicação da lei interna ao caso⁷¹.

Em consonância com o Código de Bustamante, nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes de embarcações de cruzeiros marítimos, deve ser aplicada a lei do pavilhão, também conhecida como a lei da bandeira do navio. Contudo, em decorrência do princípio do centro de gravidade, 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.

Nesse sentido, ocorre a chamada "válvula de escape", momento que oportuniza maior liberdade ao magistrado para analisar determinados elementos do caso, tais como o local de pré-contratação e a ocorrência ou não de prestação de serviços em também em águas nacionais.

Dessa forma, considerando que a fase de recrutamento, majoritariamente, ocorre em território brasileiro, bem como as embarcações costumam navegar em águas nacionais e internacionais, nos termos do princípio do centro da gravidade, é atraída a aplicação da legislação brasileira nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes de cruzeiros marítimos.

Bandeira de favor

Ademais, o TST também aplica o princípio do centro da gravidade nos casos em que verificam a existência da chamada bandeira de conveniência ou bandeira de favor: situação na qual o país de registro do navio não possui qualquer relação com a companhia armadora exploradora da atividade econômica da embarcação. Isto é, em vez de estarem situados no mesmo país, a sede da armadora e a matrícula do navio estão em territórios diferentes.

⁷¹ RYNGAERT, Cedric. *The application of US law to foreign-flag vessels: the clear statement rule after Spector v Norwegian Cruise Line* (US Supreme Court, 2005). *Journal of International Maritime Law*, vol. 11(5), 2005. p. 331.

Dessa forma, apenas excepcionalmente a legislação internacional afasta a aplicação da lei do pavilhão, quando se verifica a sua utilização com a finalidade de burlar os princípios da ordem econômica, em especial, a legislação trabalhista e tributária⁷².

A jurisprudência do TST entende que a bandeira de favor é utilizada como uma fraude trabalhista, ou seja, ela é usada para frustrar proteções legais conferidas aos tripulantes brasileiros de cruzeiros marítimos que prestam serviços em águas nacionais e internacionais. Nesse sentido, deverá ser aplicada a legislação pátria em vez da lei da bandeira, por ser mais favorável ao marítimo.

4.3. A aplicação da lei do pavilhão ou da bandeira

Em relação à aplicação da lei do pavilhão nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros que prestam serviços em embarcações de cruzeiros marítimos, em águas nacionais e internacionais, os principais argumentos utilizados pelo TST são: (i) o Código de Bustamante; (ii) o princípio da isonomia; e a (iii) MLC.

4.3.1. O Código de Bustamante

Conforme indicado no capítulo anterior, os artigos 274, 279 e 281 da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana (“Código de Bustamante”), dispõem que, nas relações de trabalho dos marítimos que, na maior parte do tempo, prestam serviços em alto-mar, deve ser aplicada a lei do pavilhão, também conhecida como a lei da bandeira do navio⁷³. Referido tratado foi ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871 de 13 de agosto 1929.

⁷² CAMPOS, Ingrid Andrade Zanella e Campos, Igor Zanella Andrade. A Legislação Aplicável ao Tripulante de Navio de Cruzeiro: uma Análise do Princípio da Força da Gravidade. In: Revista Jurídica. Volume 03, nº 52, Curitiba, 2018, pp. 554-574.

⁷³ Art. 274. A nacionalidade dos navios prova-se pela patente de navegação e a certidão do registro, e tem a bandeira como signal distinctivo apparente.

Art. 279. Sujeitam-se tambem á lei do pavilhão os poderes e obrigações do capitão e a responsabilidade dos proprietarios e armadores pelos seus actos.

Art. 281. As obrigações dos officiaes e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se á lei do pavilhão.

Nesse sentido, o TST destaca que, apesar de o tripulante ter sido contratado para prestar serviço bordo de embarcação de bandeira estrangeira, em águas nacionais e internacionais, a realização de treinamento e de curso preparatórios pré-embarque no Brasil não alteram a condição de sua contratação, pois se tratam de capacitação e requisito essencial para o labor em navio de cruzeiro, não importando a bandeira ou armadora. Sendo aplicável, portanto, a regra *lex loci executionis*.

Nesse sentido, é válida a aplicação das disposições previstas no Código de Bustamante, uma vez que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (art. 5º, §2º, da CF).

Por sua vez, o art. 178, *caput*, da CF determina que “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”.

Dessa forma, considerando as disposições do Código de Bustamante, é aplicável a lei do pavilhão ou da bandeira nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros que prestam serviços em embarcações de cruzeiros marítimos, em águas nacionais e internacionais (aplicação da regra *lex loci executionis*).

4.3.2. O princípio da isonomia

Com fundamento nos arts. 5º, *caput*, da CF⁷⁴, e 461, *caput*, da CLT⁷⁵, deve ser aplicada a lei do pavilhão ou da bandeira nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros de cruzeiros marítimos para assegurar a igualdade de direitos a todos aqueles que prestam o mesmo serviço em determinado navio, a fim de não ocorra discriminação por nacionalidade.

⁷⁴ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

⁷⁵ Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Ademais, considerando que, em uma única embarcação, existem tripulantes de diversos países, há o entendimento de que seria inviável a aplicação da lei do país de origem de cada marítimo, devendo ser aplicada, portanto, a legislação da bandeira, em observância ao princípio da isonomia.

4.3.3. Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 da Organização Internacional do Trabalho

A Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 da Organização Internacional do Trabalho (MLC) é o tratado internacional, que tem como a finalidade regulamentar condições de trabalho dos tripulantes de cruzeiros marítimos, visando a proteção do bem-estar dos marítimos, uma vez que a natureza do serviço prestado é transitória e não pode ser prolongada por muito tempo.

Referido tratado, que reforça o argumento da aplicação da lei bandeira da embarcação a todos os tripulantes, independentemente de suas nacionalidades (consagrado pelo Código de Bustamante), possui disposições bastante específicas com o objetivo de garantir ao agente do mar condições de trabalho condizentes com a dignidade humana, como previsões sobre (i) condições mínimas a observar para o trabalho dos marítimos a bordo de um navio; (ii) condições de trabalho; (iii) alojamento, lazer, alimentação, e serviço de mesa; e (iv) proteção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e proteção em matéria de segurança social.

4.4. Análise de *link cases* divergentes do Tribunal Superior do Trabalho

4.4.1. *Link case* que determinou a aplicação da legislação brasileira – TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028

Em abril de 2019, nos autos do processo TST-ARR-11800-08.2016.5.09.0028⁷⁶, a Sexta Turma, por unanimidade, conheceu do recurso de revista interposto pelo reclamante quanto ao tema “EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO

⁷⁶ TST. ARR 11800-08.2016.5.09.0028; Sexta Turma; Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda; 12/04/2019.

INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL”, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento para declarar aplicável a legislação brasileira à hipótese e determinar o retorno dos autos ao TRT de origem. O acórdão é de relatoria da Ministra Kátia Magalhães Arruda.

No caso, o reclamante foi contratado por empresa estrangeira em território nacional, para prestar serviços, na função de camareiro, em embarcação que navegou predominantemente em águas internacionais. De acordo com o contrato de trabalho juntado pelo próprio reclamante, o salário era pago em dólares americanos e havia cláusula que determinava que o “vínculo empregatício a bordo da embarcação será regido pelas Leis do estado de bandeira da embarcação”. Na audiência de instrução, a testemunha da tripulante declarou que “os tripulantes contratados abrangem mais de sessenta nacionalidades; que o idioma oficial utilizado é o inglês”.

No acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT da 9ª Região), o relator fez as seguintes considerações: (i) o contrato de trabalho possui características singulares; (ii) não existe, no Brasil, regulamentação específica que verse sobre o trabalho dos tripulantes; (iii) a coexistência de trabalhadores de diversas nacionalidades dentro da mesma embarcação; (iv) a matéria ainda não está pacificada no TST; (v) não é hipótese de trabalhador hipossuficiente (reclamante conhece os seus direitos); (vi) o Reclamante tinha consciência das condições jurídicas e fáticas relacionadas à prestação serviço; e (vii) a remuneração é bem acima da média, considerando a função de camareiro.

Nesse sentido, o relator entendeu que é aplicável ao caso a lei do pavilhão ou da bandeira, nos termos do Código de Bustamante⁷⁷ e da MLC⁷⁸, uma vez que o caso dos autos não atrai a aplicação do disposto no art. 3º da Lei nº 7.064/1982, porque a prestação dos serviços

⁷⁷ “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”.

⁷⁸ “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”.

ocorreu majoritariamente em águas internacionais, bem como deve ser observado o princípio da isonomia entre os tripulantes do navio⁷⁹.

No acórdão anexo, a Ministra Kátia Magalhães Arruda inicia o tópico da legislação aplicável indicando a jurisprudência majoritária do TST, em relação à hipótese de tripulante brasileiro contratado para prestar serviços em navios estrangeiros, em águas nacionais e internacionais: 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 (art. 3º, II, da Lei nº 7.064/1982). Nesse sentido, são citados julgados de todas as Turmas do TST, e até mesmo da Quarta que, atualmente, é uma das poucas que possuem entendimento divergente.

Em seguida, o acórdão faz menção ao cancelamento da Súmula nº 207 do TST⁸⁰, uma vez que referida tese “não espelhava a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial da matéria”.

Nesse sentido, considerando que o Pleno do TST cancelou mencionado entendimento, o acórdão entendeu que, “somente em princípio”, nos termos do Código de Bustamante (que consagrou a lei do pavilhão ou da bandeira), aplicar-se-á às relações de trabalho desenvolvidas por tripulantes de cruzeiros marítimos a legislação do país de inscrição da embarcação, em decorrência do princípio do centro da gravidade (*most significant relationship*):

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

⁷⁹ “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”.

⁸⁰ “Súmula 207 do TST. CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”.

não de labor também em águas nacionais.

Dessa forma, nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros que prestam serviços em embarcações estrangeiras de cruzeiros marítimos, em águas nacionais e internacionais, deve ser aplicada a legislação nacional, com fulcro no art. 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/1982⁸¹, em observância ao princípio da norma mais favorável e da teoria do conglobamento mitigado⁸², por mais que as normas de Direito Internacional também sejam importantes para o ordenamento jurídico pátrio⁸³.

Por fim, o acórdão explicita que a aplicação da legislação nacional nas ações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros não viola o princípio da isonomia em relação aos demais trabalhadores da embarcação:

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).

4.4.2. *Link case* que determinou a aplicação da lei do pavilhão ou da bandeira – TST - RR-1829-57.2016.5.13.0005

⁸¹ “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”.

⁸² “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)”.

⁸³ “Não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.361/2002, e da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, 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”.

Por outro lado, em dezembro de 2018, nos autos do processo TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005⁸⁴, a Quarta Turma, por unanimidade, conheceu do recurso de revista interposto pelas reclamadas (MSC Crociere S.A. e MSC Cruzeiros do Brasil Ltda.) 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, deu-lhe provimento para afastar a aplicação da legislação nacional e, conseqüentemente, julgar improcedentes todos os pedidos formulados na presente reclamação trabalhista. O acórdão é de relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos.

No caso em tela, a reclamante, por intermédio de agência de recrutamento brasileira, foi contratada por empresa estrangeira em território nacional, para prestar serviços, na função de assistente de garçom, em embarcação que navegou predominantemente em águas internacionais, recebendo remuneração mensal em dólares americanos.

Dessa forma, o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT da 13ª Região) negou provimento ao recurso ordinário interposto pelas reclamadas, mantendo, assim, a sentença que entendeu pela aplicação da legislação nacional ao caso em epígrafe, na forma do art. 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/1982, com base no princípio da norma mais favorável.

Em relação à legislação aplicável, o Ministro Alexandre Luiz Ramos inicia o tópico contextualizando o cenário atual, demonstrando a importância do setor de cruzeiros marítimos para a economia brasileira, bem como indicando a urgente necessidade de uniformização da jurisprudência por parte do TST devido ao conflito de normas existente nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes que prestam serviços nessas embarcações⁸⁵.

Em seguida, o voto faz menção ao acórdão TRT da 13ª Região que aplicou o art. 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/1982, ao caso em epígrafe. Contudo, apesar de respeitar as decisões

⁸⁴ TST; RR 1829-57.2016.5.13.0005; Quarta Turma; Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos; 01/02/2019.

⁸⁵ “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”.

que possuem entendimento semelhante, o Ministro Alexandre Luiz Ramos afirma que, na verdade, deve ser aplicada a lei do pavilhão ou da bandeira, e não a legislação nacional, uma vez que o “o dispositivo legal em tela trata de hipótese diversa, qual seja, de empregado brasileiro transferido para o exterior”.

Nesse sentido, considerando que o caso em epígrafe trata da hipótese de empregada brasileira contratada para trabalhar a bordo de embarcação de cruzeiro marítimo de propriedade estrangeira, que navega em águas nacionais e internacionais, não há que se falar em transferência para trabalhar no exterior⁸⁶, afastando, dessa forma, a incidência do disposto no art. 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/1982, nos termos do acórdão da Quarta Turma do TST:

A presente hipótese, a meu juízo, *data venia* da corrente existente nesta Eg. Corte, não atrai a incidência do disposto no art. 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 não ter aplicação ao caso concreto, pois não há concorrência entre regras a serem aplicáveis.

Ademais, o voto do Ministro Alexandre Luiz Ramos também afirma que o fato de o contrato de trabalho da reclamante ter sido intermediado por empresa de recrutamento não transfere a contratação para solo brasileiro, uma vez a agência de empregos não integra a relação jurídica constituída entre as partes (tripulante e armador).

Ato contínuo, após afastar a aplicação da Lei nº 7.064/1982 ao caso dos autos, o acórdão da Quarta Turma faz menção à MLC, que “assegurou direitos a todos os tripulantes de embarcações, independente de suas nacionalidades”⁸⁷. Contudo, à época, o Brasil ainda não

⁸⁶ “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 (MSC Magnifica) que navega em águas nacionais e internacionais, de propriedade estrangeira, de armador suíço (MSC CROCIERE), com bandeira panamenha”.

⁸⁷ “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,

havia ratificado referida convenção.

Dessa forma, diante da ausência de incorporação da MLC ao ordenamento jurídico brasileiro, o voto anexo entendeu pela aplicação do disposto no Código de Bustamante, aprovado no Brasil pelo Decreto nº 5.647/1929 e promulgado pelo Decreto nº 18.871/2009, por força do disposto no art. 178 da CF. Isto é, referido acórdão reconheceu a aplicação da lei do pavilhão ou da bandeira ao caso dos autos⁸⁸, não havendo que se falar na incidência do princípio do centro da gravidade (*most significant relationship*)⁸⁹.

Por fim, o acórdão do Ministro Alexandre Luiz Ramos faz algumas ponderações sobre as peculiaridades do contrato de trabalho firmado pela reclamante, bem como sobre a inviabilidade de aplicação da lei de regência do país de cada tripulante da embarcação:

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

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”.

⁸⁸ “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”.

⁸⁹ “Por tal razão, não há incidência do princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), o que levaria a situações limítrofes da prevalência do tempo de navegação em águas nacionais, internacionais ou estrangeiras, com risco de tratamento diferenciado da tripulação, em flagrante violação das normas de direito internacional privado e do art. 178 da Constituição Federal”.

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.

CONCLUSÃO

Atualmente, às relações de trabalho dos tripulantes brasileiros nas embarcações de cruzeiros marítimos são aplicáveis, concomitantemente, dispositivos nacionais e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), causando evidente conflito de normas nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes brasileiros que prestam serviços em embarcações de cruzeiros marítimos.

Após a análise dos dois acórdãos selecionados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), foi possível comprovar que a jurisprudência nacional não possui entendimento pacificado sobre a matéria, uma vez que ora as Turmas entendem pela aplicação lei nacional, com fundamento no art. 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/1982, ora decidem pela aplicação da lei do pavilhão ou da bandeira, em razão da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana (Código de Bustamante), vigente no Brasil.

Considerando a importância do setor dos cruzeiros marítimos para a economia nacional, é de suma importância e urgência a necessidade de uniformização da jurisprudência por parte do TST devido ao conflito de normas existente nas reclamações trabalhistas ajuizadas por tripulantes que prestam serviços nessas embarcações, devido à insegurança jurídica que afeta as empresas nacionais e estrangeiras (armadoras e empregadoras) e para os trabalhadores.

Ocorre que, para sanar referida questão, é preciso considerar que o Brasil ratificou a Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 da Organização Internacional do Trabalho (MLC) em 6 de março de 2020, atentando-se ao fato de que ainda não há previsão de quando ela terá eficácia no ordenamento jurídico nacional, uma vez que depende de promulgação por decreto presidencial.

Nesse sentido, é de suma importância a pacificação da jurisprudência pelo TST, a fim de que haja um entendimento uniforme sobre o tema, uma vez que, a partir da solução desse conflito de normas, mais armadoras estrangeiras decidirão investir em cruzeiros marítimos pela costa brasileira, bem como tripulantes brasileiros saberão ao certo sobre os direitos trabalhistas aplicáveis a este tipo de relação de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

2020 State of the Cruise Industry Outlook. Disponível em: <https://cruising.org/-/media/research-updates/research/state-of-the-cruise-industry.ashx>. Acesso em 7 de setembro de 2020.

ABREMAR. **Estudo de perfil e impactos econômicos de cruzeiros marítimos no Brasil da temporada de 2018-2019**. Disponível em: https://abremar.com.br/wp-content/uploads/2020/01/ESTUDO-DE-IMPACTO-ECON%3%94MICO-TEMPORADA-20182019-CLIA.FGV_.pdf. Acesso em 2 de abril de 2020.

ABREMAR. **Saiba tudo sobre a temporada brasileira de cruzeiros 2019/2020, que será mais longa e terá um navio a mais**. Disponível em: <https://abremar.com.br/saiba-tudo-sobre-a-temporada-brasileira-de-cruzeiros-20192020-que-sera-mais-longa-e-tera-um-navio-a-mais/>. Acesso em 5 de abril de 2020.

BELMONTE, Alexandre Agra. **As relações de trabalho nos cruzeiros marítimos = *Working relations on the maritime cruises***. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 19-44, out./dez. 2018.

BRAIS, Rafael. **Em crescimento, setor de cruzeiros terá linha de crédito do BNDES**. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/%C3%BAltimas-not%C3%ADcias/12911-em-crescimento,-setor-de-cruzeiros-ter%C3%A1-linha-de-cr%C3%A9dito-do-bndes.html>. Acesso em 7 de setembro de 2020.

BRAIS, Rafael. **No mês do Carnaval, Rio recebe 100 mil turistas em cruzeiros marítimos**. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/%C3%BAltimas-not%C3%ADcias/13319-no-m%C3%AAs-do-carnaval,-rio-recebe-100-mil-turistas-em-cruzeiros-mar%C3%ADtimos.html>. Acesso em 7 de setembro de 2020.

BRAIS, Rafael. **Procura de brasileiros por cruzeiros no país tem aumento de 21% no 1º semestre**. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/%C3%BAltimas->

not%C3%ADcias/13042-procura-de-brasileiros-por-cruzeiros-no-pa%C3%ADs-tem-aumento-de-21-no-1%C2%BA-semester-2.html. Acesso em 7 de setembro de 2020.

BRASIL, Raul Vital. **Fiscalização de Cruzeiros Marítimos. Audiência pública da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal.** Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/5b8e4e7d-e92d-4a84-8099-028da186f299>. Acesso em 28 de abril de 2020.

Brazil ratifies the Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006). Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_744604/lang-en/index.htm. Acesso em 4 de agosto de 2020.

CAMPOS, Igor Zanella Andrade; ANDRADE, Ingrid Zanella. **A legislação aplicável ao tripulante de navio de cruzeiro: uma análise do princípio da força da gravidade.** Revista Jurídica - UNICURITIBA, Curitiba, PR, v. 04, n. 4, nº 53, p. 554-574, out./dez. 2018.

CLIA BRASIL. **A Clia Brasil.** Disponível em: <https://abremar.com.br/clia-abremar-brasil/>. Acesso em 7 de setembro de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª Edição. São Paulo: Editora LTr, março de 2019.

JÚNIOR, Darse; GURGEL, Geraldo. **Brasil facilita operação de cruzeiros marítimos.** Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/ultimas-noticias/7820-brasil-facilita-opera%C3%A7%C3%A3o-de-cruzeiros-mar%C3%ADtimos.html>. Acesso em 5 de abril de 2020.

MARTINS, Eliane M. Octaviano. **Curso de Direito Marítimo.** Vol. 1. Barueri: Manole, 2013.

MELO, Cecília. **Setor de cruzeiros registra 100% de ocupação na temporada 2018/2019.** Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/%C3%BAultimas-not%C3%ADcias/12615-setor-de-cruzeiros-registra-100-de-ocupa%C3%A7%C3%A3o-na-temporada-2018-2019.html>. Acesso em 10 de abril de 2020.

NETO E CAVALCANTE, Francisco Pereira Jorge e Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 31 de outubro de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 12 de maio de 2020.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 5ª Edição revista, ampliada e atualizada. Salvador: Editora Juspodivum, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª Edição Atualizada. São Paulo: Editora LTr, 2000.

ROLLI, Claudia. **Fiscais flagram trabalho degradante em cruzeiro; 11 tripulantes deixam navio**. Disponível em: <https://m.folha.uol.com.br/mercado/2014/04/1435814-fiscais-resgatam-tripulantes-de-cruzeiro-sob-condicao-de-trabalho-escravo.shtml>. Acesso em 10 de junho de 2020.

RYNGAERT, Cedric. *The application of US law to foreign-flag vessels: the clear statement rule after Spector v Norwegian Cruise Line* (US Supreme Court, 2005). *Journal of International Maritime Law*, vol. 11(5), 2005. p. 331.

SEJA BEM VINDO AO PROCESSO INFINITY BRAZIL. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zXKsE3cgKZ4&t=22s>. Acesso em 10 de junho de 2020.

SENADO. **Condições de trabalho em cruzeiros marítimos preocupam debatedores**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/11/25/condicoes-de-trabalho-em-cruzeiros-maritimos-preocupam-debatedores/>. Acesso em 6 de junho de 2020.

SENADO. Senado aprova adesão do Brasil à convenção da OIT sobre trabalho marítimo.

Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/12/17/senado-aprova-adesao-do-brasil-a-convencao-da-oit-sobre-trabalho-maritimo>. Acesso em 4 de agosto de 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Processo nº 0001033-24.2018.5.09.0000. Tribunal Pleno do TRT da 9ª Região. Relator Desembargador Eliazer Antonio Medeiros; 14/06/2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Agravo de instrumento em recurso de revista 11800-08.2016.5.09.0028. Sexta Turma; Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda; 12/04/2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de revista 1829-57.2016.5.13.0005. Quarta Turma; Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos; 01/02/2019.

ANEXO 1 – Termo de Ajuste de Conduta nº 308/2016



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 308/2016

Perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, pelos Procuradores, a empresa

_____ ora denominada **COMPROMITENTE** resolve celebrar o presente **TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA**, para cumprir as obrigações abaixo descritas, com fundamento no artigo 5º § 6º da Lei 7.347/85, na redação que lhe deu o artigo 113 da Lei 8.078/90, para fins de cumprimento da Resolução Normativa nº 71/2006 do Ministério do Trabalho e Emprego e demais normas que regem a atividade econômica, da seguinte forma:

Artigo 1º - Respeitar e cumprir as normas estabelecidas pela MLC, Resolução Normativa nº 71/2006 e eventuais alterações ou substituições do Conselho Nacional de Imigração – CNIg, Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente:

§ 1º - Manter, a partir do 31º dia de operação em águas jurisdicionais brasileiras, nas embarcações de turismo estrangeiras pelas quais responder, o mínimo, por temporada brasileira, de 25% (vinte e cinco por cento) de brasileiros ou outro percentual definido pelo Conselho Nacional da Imigração, (nos) vários níveis técnicos e em diversas atividades a serem definidas pelo armador ou pela sua empresa representante (arts. 7º e 9º, RN 71/06);

§ 2º - Os brasileiros recrutados no Brasil, embarcados para laborar exclusivamente durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, deverão ser formalmente contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou, na ausência



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho escrito, no idioma português, e vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie; (art. 8º RN 71/06);

§3º - Para os fins do §2º, será considerada temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, aquela realizada no 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 na forma definida pela RN 71;

§4º - Para os efeitos dos parágrafos 1º e 3º, não será considerada ausência das águas jurisdicionais brasileiras a saída e o retorno da embarcação por período inferior a quinze dias consecutivos (art. 9º RN 71/06).

Artigo 2º - A legislação trabalhista brasileira não se aplicará aos tripulantes brasileiros contratados por intermédio de contratos internacionais de trabalho, firmados para laborarem em embarcações que realizem exclusivamente as temporadas internacionais de cruzeiros e não atraquem/fundeiem portos nacionais.

Parágrafo único - As obrigações previstas no presente compromisso não se aplicam à modalidade de contrato prevista neste artigo 2º.

Artigo 3º - A legislação trabalhista brasileira também não se aplicará aos tripulantes brasileiros, cujo contrato internacional de trabalho seja firmado por prazo superior daquele definido no parágrafo 3º, do artigo 1º, como temporada nacional.

§ 1º - Incluem-se na regra prevista neste artigo, os contratos internacionais rescindidos por iniciativa do empregado antes do termo previsto para o seu término ou por falta grave por ele cometida, que autorize a rescisão por justa causa pelo empregador.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

§2º - Excluem-se da regra prevista neste artigo, os contratos internacionais que forem rescindidos antecipadamente pelo tripulante, por falta grave cometida pelo empregador, que autorize a rescisão indireta.

Artigo 4º - Aplica-se, nas situações previstas nos artigos 2º e 3º, a legislação estrangeira específica e os Acordos/Convenções Coletivas de Trabalho firmados com os Sindicatos estrangeiros.

Artigo 5º - Garantir aos tripulantes contratados na forma do § 1º do artigo 1º, que trabalhem no mesmo navio, idêntica remuneração por trabalho de igual valor, sem discriminação baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, devendo ser indicada, no caso da existência de gorjetas, sua forma isonômica de distribuição.

Artigo 6º - Garantir aos tripulantes brasileiros a possibilidade de receber mensalmente um percentual fixo de sua remuneração, definido a seu critério, sem qualquer limitação de valor, no momento da contratação, por meio de depósito em conta corrente indicada pelo trabalhador, para fins de manutenção de sua família ou dependentes em terra (itens A2.2.3, A2.2.4 e A2.2.5 da MLC).

Artigo 7º - Não realizar descontos sobre a remuneração dos tripulantes brasileiros a título de materiais fornecidos como utensílios de trabalho, uniformes e o custo do seu deslocamento do aeroporto definido pelo empregador para o embarque nacional com destino aos portos de embarque no exterior.

§ 1º - Os utensílios deverão ser fornecidos ou emprestados gratuitamente pelo empregador ou por quem ele indicar.

§2º - O disposto neste artigo não se aplica aos tripulantes brasileiros contratados na forma do artigo 2º.

Artigo 8º - É autorizado deduzir do salário do tripulante brasileiro:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

- I - Eventuais despesas suportadas pela Compromitente com a emissão da carteira de trabalho marítimo quando por ela providenciada;
- II - As verbas estabelecidas na MLC 2006 e no Acordo/Convenção Coletiva de Trabalho.

Artigo 9º - O tripulante brasileiro arcará com as despesas de repatriamento, nas hipóteses em que causar a rescisão do contrato, seja em decorrência de pedido de demissão antes do termo fixado ou do prazo da experiência, seja por cometimento de falta grave, que autorize o término por justa causa pela Compromitente.

Artigo 10 – Respeitar os limites de jornada semanais fixados na fórmula de cálculo escolhida na MLC (item 5, (a) ou (b) da Norma A2.3), cumprindo e fazendo cumprir jornada de trabalho máxima de 14 (quatorze) horas prevista na MLC, computados os intervalos intrajornada que totalizem 1 (uma) hora, sendo que o tempo de trabalho efetivo não superará 13 (treze) horas diárias, devendo o empregador observar o acordo coletivo quanto às pausas computadas.

§1º - A empresa concederá um intervalo intrajornada de, no mínimo, 1:00 (uma) hora, que não será computado na jornada para os fins do limite previsto no *caput*.

§2º - A empresa concederá ao menos duas pausas/intervalos iguais a 30 (trinta) minutos durante a jornada de trabalho que não serão consideradas como descanso, sendo computadas na jornada prevista na MLC, para fins de observância do limite previsto no *caput* deste artigo.

§ 3º – O excesso de horas em determinado dia, observados os limites acima, poderá ser compensado no intervalo de 7 (sete) dias.

§ 4º – Não serão consideradas descumprimento da jornada máxima prevista no presente artigo as variações de horário não excedentes de 05 (cinco) minutos a cada registro de jornada, limitado a vinte minutos diários.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

§ 5º - Os registros das jornadas de trabalho/descanso deverão permitir o controle por parte das autoridades do cumprimento das normas legais previstas e não poderão permitir marcação automática de horário pré-definido, restrições à marcação da jornada e modificações da marcação.

§ 6º - Não poderá ser exigida qualquer autorização para registro da sobrejornada.

§ 7º - Cada trabalhador receberá uma cópia mensal dos seus registros que deverá ser rubricada pelo tripulante e pela pessoa designada pelo Capitão.

§ 8º - Os intervalos mínimos para descanso (10 horas) não poderão ser divididos em mais de dois períodos, um dos quais será de pelo menos seis horas ininterruptas, ressalvada a hipótese de negociação coletiva nos termos da Norma A2.3, item 13 da MLC.

§ 9º - Fica autorizada a pré-contratação de horas extraordinárias, desde que respeitados os parâmetros de compensação previstos neste artigo.

§ 10 - A compromitente poderá desenvolver, juntamente com as demais empresas que firmaram o presente compromisso, proposta futura e progressiva de jornada média de 12 (doze) horas de trabalho efetivo, a ser apresentada no curso da temporada 2018/2019, para implementação futura.

Artigo 11 - Dadas as peculiaridades da atividade, do local de trabalho e das instalações de alojamento/lazer dos tripulantes, o descanso de um dia por semana poderá ser, a critério da Compromitente, convertido em pecúnia ou posteriormente compensado (item B2.2.2.3 MLC).

§1º - O pagamento ou a compensação previstos neste artigo também estão autorizados em relação aos feriados trabalhados pelo tripulante, conforme previsto no acordo coletivo.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

§2º - A fim de garantir a higidez física e mental dos tripulantes brasileiros contratados na forma do artigo 3º, a Compromitente se obriga a não recontratá-los pelo prazo de 2 (dois) meses contados do seu desembarque, bem como exigirá declaração do candidato no sentido de que não estava embarcado em outra empresa de navegação há pelo menos 2 meses.

§3º - Adicionalmente à garantia estabelecida no §2º, a Compromitente se obriga a firmar contratos com prazo de vigência não superior a 7 (sete) meses, com os tripulantes brasileiros que contratar na forma do artigo 3º.

Artigo 12 - Ao contratar empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores de pessoal, a Compromitente se obriga a prever cláusula que as impeçam de efetuar cobranças de quaisquer taxas dos candidatos para participação no processo de seleção e recrutamento ou, ainda, de cobrar qualquer participação em salários dos contratados.

§1º - A Compromitente se obriga, ainda, a assegurar que os candidatos sejam devidamente informados pelas empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores de pessoal, dos direitos e obrigações decorrentes do contrato e dos documentos necessários para a contratação (itens 1.4 e A1.4.5 MLC).

§2º - As empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores poderão cobrar os Cursos e/ou palestras de qualificação profissional e de formação e certificação sobre segurança pessoal a bordo de navios (STCW – CBSN e CFPN), indispensáveis ao exercício do cargo/função ao qual o candidato está concorrendo.

§3º - A Compromitente apresentará, sempre que demandado, ao Ministério Público do Trabalho os contratos que firmar com empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores, solicitando o sigilo quando julgar necessário;

§4º - A Compromitente informará ao Ministério Público do Trabalho os contratos que porventura rescindir por descumprimento deste artigo.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

Artigo 13 – A Compromitente arcará integralmente com os custos dos exames admissionais que exigir dos tripulantes brasileiros que contratar.

Artigo 14 - O brasileiro, candidato à vaga de trabalho a bordo, assumirá integralmente os gastos para a expedição de documentos e cumprimento de exigências indispensáveis ao seu embarque, incluindo passaporte, documento de identificação de marítimo, vacinas e certificados exigidos para o cargo (MLC, A1.4, 5 "b" e B1.4, 2 "a").

Artigo 15 - O tripulante assinará o contrato de trabalho a bordo da embarcação e perante o Comandante ou pessoa por ele indicada, efetivando sua contratação, quando terá ciência inequívoca de todas as condições da relação de emprego.

Parágrafo único - Dada a natureza e particularidade da atividade econômica desenvolvida pela comprometente, o recrutamento e seleção de tripulantes brasileiros, realizado em território nacional por empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores de pessoal, não altera o local da contratação.

Artigo 16 - Manter a bordo, na equipe médica, médico ou enfermeiro que seja brasileiro ou fluente no idioma português, com vistas a facilitar o atendimento de trabalhadores brasileiros.

Artigo 17 - A Compromitente se obriga a respeitar as regras estabelecidas em seus códigos de ética relativos às condutas explicitadas como assédio sexual e moral, com vistas a preveni-las e evitá-las nas relações dos superiores com a tripulação e ainda se compromete a não discriminar ou assediar nem permitir qualquer forma de discriminação ou assédio, moral ou sexual, com relação aos trabalhadores.

Artigo 18 - Os camarotes e as instalações sanitárias a serem utilizadas pela tripulação deverão estar dimensionados de acordo com o previsto nas Convenções nº 92 e 133 da OIT, e na MLC 2006, e separadas por gênero, podendo o



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

empregador oferecer, mediante comprovação de união estável registrada em cartório ou de certidão de casamento, a critério da empresa e conforme sua disponibilidade, camarote de casal.

Parágrafo único – Fica proibido o fumo em cabines compartilhadas e permitido nas áreas expressamente autorizadas pela compromitente, devidamente sinalizadas.

Artigo 19 - As empresas disponibilizarão água potável aos seus tripulantes, em locais predeterminados e em pontos suficientes para atendimento da embarcação. Em nenhuma hipótese, os tripulantes devem ser obrigados a comprar água potável a bordo.

Parágrafo único. Define-se como água potável aquela devidamente certificada como tal pelas autoridades sanitárias, podendo ser aquela que circula em filtros e/ou tomeiras instaladas em áreas comuns da embarcação ou na própria cabine do tripulante.

Artigo 20 - Os tripulantes deverão ter ciência inequívoca e formal dos motivos de sua dispensa.

Artigo 21 - As empresas se comprometem a não se utilizar de listas sujas que comprometam a admissão de tripulantes e não fornecer dados para a criação das mesmas.

Parágrafo único. Não será considerada lista suja a declaração prevista no §2º, do artigo 11.

Artigo 22 - É garantido o desembarque dos tripulantes em período de folga, desde que as condições climáticas, operacionais e o efetivo mínimo a bordo para fins de segurança o permitam (MLC A2.7.1).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

Artigo 23 - O descumprimento do presente compromisso de ajuste de conduta implicará aplicação de multa no importe de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por item deste TAC descumprido, reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador ou outra entidade eleita pelas partes de comum acordo.

§1º - O valor da multa passará, automaticamente, a R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) por item, caso haja a verificação de repetição de idêntica conduta violadora do presente instrumento, na mesma embarcação e durante a mesma temporada.

§2º - Havendo a terceira verificação de idêntica conduta violadora do presente instrumento, durante a mesma temporada, a multa passará, automaticamente, para R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) por item descumprido, na mesma embarcação.

§3º - A reiteração de conduta lesiva, para os fins dos parágrafos 1º e 2º, será observada caso ocorra a repetição de idêntico ato violador na mesma temporada e na mesma embarcação.

§4º - O valor da multa será reajustável de acordo com os índices utilizados pela Justiça do Trabalho para correção monetária dos débitos trabalhistas.

Artigo 24 - O presente Termo de Compromisso, **de abrangência nacional**, substitui o Termo Anterior firmado com o mesmo objeto no ICP 113/2010 perante a PRT da 1ª Região, tem natureza de título executivo extrajudicial, na forma do § 6º, do artigo 5º, da Lei 7.347/85, foi confeccionado em 4 vias de igual teor, sendo que uma das vias será encaminhada ao Ministério do Trabalho e Emprego para posterior fiscalização de seu cumprimento.

Artigo 25- O Ministério Público do Trabalho fará o acompanhamento do cumprimento do Compromisso através da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, por sua representação da CONATPA – Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário, com auxílio das demais PRT's.

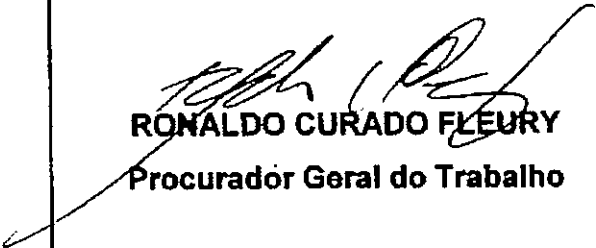

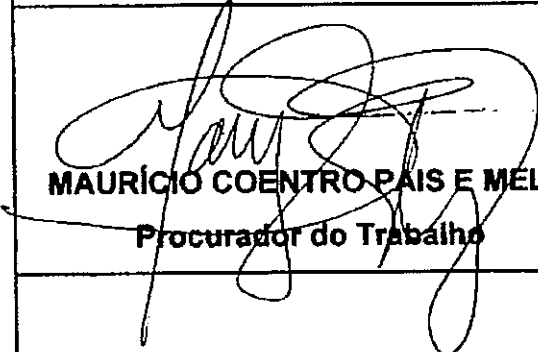
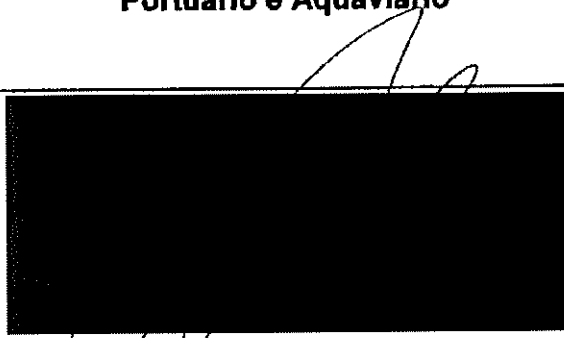
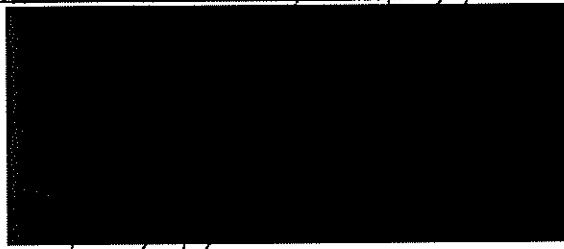
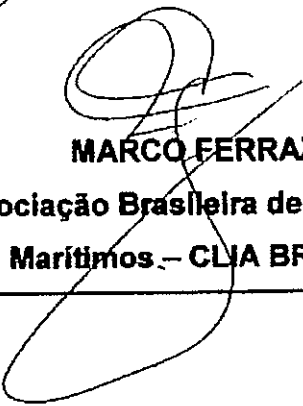


MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

Artigo 26- O presente compromisso será reavaliado no período de cinco anos.

Artigo 27 - O presente Termo de Compromisso deverá ser divulgado aos navios, antes da primeira atracação ou fundeio em águas brasileiras, a cada temporada, e, aos tripulantes brasileiros que vierem a trabalhar em águas jurisdicionais brasileiras, no momento de sua contratação, devendo ser-lhes fornecida uma cópia deste documento em português.

Brasília, 28 de novembro de 2016.

 RONALDO CURADO FLEURY Procurador Geral do Trabalho	 AUGUSTO GRIECO SANT'ANNA MEIRINHO Coordenador Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário
 MAURÍCIO COENTRO PAIS E MELO Procurador do Trabalho	 
	 MARCO FERRAZ Associação Brasileira de Cruzeiros Marítimos – CLIA BRASIL

**ANEXO 2 – Relatório Legislativo para Aprovação do Texto da Convenção nº 186 da
Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Marítimo**

Minuta

PARECER N° , DE 2019

Da COMISSÃO DE RELAÇÕES EXTERIORES E DEFESA NACIONAL, sobre o Projeto de Decreto Legislativo nº 651, de 2019 (PDC nº 1101/2018), da Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional (CD), que *aprova o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo – CTM, 2006, aprovado durante a 94ª Conferência Internacional do Trabalho, assinado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006, conforme as Emendas à Convenção sobre Trabalho Marítimo aprovadas durante a 103ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 11 de junho de 2014.*

Relator: Senador **FLÁVIO BOLSONARO**

I – RELATÓRIO

Vem para análise desta Comissão o Projeto de Decreto Legislativo nº 651, de 2019, o qual tem por objetivo aprovar *o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo – CTM, 2006, aprovado durante a 94ª Conferência Internacional do Trabalho, assinado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006, conforme as Emendas à Convenção sobre Trabalho Marítimo aprovadas durante a 103ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 11 de junho de 2014.*

O texto emendado da citada Convenção foi remetido ao crivo do Congresso Nacional por meio da Mensagem Presidencial nº 499, de 11 de setembro de 2018. Acompanha a mensagem a Exposição de Motivos Interministerial nº 238, de 28 de agosto de 2018, dos Ministros de Estado das Relações Exteriores, do Trabalho e da Defesa, na qual se destaca que:

(...) A Convenção estabelece direitos a condições decentes de trabalho em diversas áreas e busca ser aplicável internacionalmente de modo uniforme, bem como facilmente compreensível e atualizável. Foi criada para se tornar o quarto pilar do regime



SF/19498.86117-99

regulatório internacional para navegação de qualidade, complementando as Convenções-chave da Organização Marítima Internacional (OMI).

...

3. (...) 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.

4. A Convenção sobre Trabalho Marítimo é inovadora em seu formato e estrutura, ao dispor de normas de aplicação obrigatória acompanhadas de orientações para sua implementação. Diferencia-se de outras convenções da OIT nos procedimentos de emenda e no estabelecimento de um sistema de certificação das condições de trabalho dos trabalhadores marítimos.

Segundo nota explanatória, que não integra o texto da Convenção, esta consiste em três partes: Artigos, Regras e Códigos.

Artigos e Regras se destinam a fixar direitos e princípios fundamentais e as obrigações básicas dos Membros da Convenção. O Código traz os detalhes da implementação das Regras, dividindo-se em Parte A, que contém normas obrigatórias, e Parte B, com diretrizes não obrigatórias.

As Regras e o Código estão dispostos em cinco Títulos, a saber: Título 1: Requisitos mínimos para trabalhar a bordo de navios; Título 2: Condições de emprego; Título 3: Alojamento, instalações de lazer, alimentação e serviço de mesa a bordo; Título 4: Proteção da saúde, assistência médica, bem-estar e proteção social; e Título 5: Cumprimento e controle da aplicação.

Por derradeiro, as citadas notas explicitam as três finalidades principais da Convenção: i) estabelecer, nos Artigos e nas Regras, um conjunto sólido de direitos e princípios; ii) permitir, por meio do Código, um grau considerável de flexibilidade na forma como os Membros implementam esses direitos e princípios; e iii) assegurar que o cumprimento e o controle da aplicação dos direitos e princípios ocorram de maneira apropriada.



A matéria foi recebida em 7 de outubro por esta Casa. Na mesma data, foi despachada para ser apreciada nesta Comissão, onde me coube a relatoria.

Até o momento, não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Compete a esta Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional opinar sobre proposições referentes aos atos e relações internacionais, conforme o art. 103, I, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF).

Inexistem vícios de juridicidade na proposição. No que diz respeito a sua constitucionalidade, ela atende o disposto no art. 49, I, e no art. 84, VIII, da Constituição Federal (CF).

Ademais, as finalidades da Convenção dão concretude ao disposto no art. 4º, IX, da CF, que estabelece que o Brasil rege suas relações internacionais pelo princípio da cooperação entre os povos para o progresso da humanidade.

A Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, concluída em Montego Bay, Jamaica, em 10 de dezembro de 1982, incorporada ao direito interno brasileiro por meio da edição do Decreto nº 1.530, de 22 de junho de 1995, ao tratar dos deveres do Estado de bandeira, determina que “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” (Artigo 94).

Porém, o disposto na Convenção de Montego Bay evidentemente não afasta a possibilidade de uso de subterfúgios a fim de escapar da aplicação de normas trabalhistas mais rigorosas. Em outras palavras, nada impede que se busque o registro da embarcação perante Estados em que essas normas sejam mais brandas, com o estabelecimento de vínculos artificiais entre a embarcação, o armador e o Estado de registro.

Desse modo, é salutar o esforço da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em regulamentar as questões atinentes às normas trabalhistas para o trabalhador marítimo, visando à proteção de um mínimo de direitos para essa categoria.



No entanto, como destacado na justificação, são mais de 60 convenções aprovadas com esse intuito, o que dificulta sua aplicação e requer maior sistematização das normas a fim de garantir-lhes efetividade.

A presente Convenção surge nessa esteira, como ressaltado na Nota Técnica SEI nº 438/2019/STRAB/SEPRT-ME, do Ministério da Economia em anexo, revestindo-se, assim, de extrema importância nesse mundo cada vez mais globalizado, razão pela qual merece aprovação parlamentar.

III – VOTO

Pelo exposto, o voto é pela **aprovação** do Projeto de Decreto Legislativo nº 651, de 2019.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator



**Projeto de Decreto Legislativo
nº 1101/2018.**

Aprova o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo – CTM, 2006, aprovado durante a 94ª Conferência Internacional do Trabalho, assinado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006, conforme as Emendas à Convenção sobre Trabalho Marítimo aprovadas durante a 103ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 11 de junho de 2014.

Processo SEI nº
12100.104167/2019-18



SF/19498.86117-99

I - Introdução

1. Trata-se do Projeto de Decreto Legislativo nº 1101/2018, com vistas a aprovar o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, de 2006, aprovado durante a 94ª Conferência Internacional do Trabalho, assinado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006, conforme Emendas à Convenção sobre Trabalho Marítimo aprovadas durante a 103ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 11 de junho de 2014.
2. O Projeto foi aprovado pelo Plenário da Câmara dos Deputados em 3/10/2019 e encaminhado ao Senado Federal, onde passou a tramitar como Projeto de Decreto Legislativo nº 651/2019. Atualmente, encontra-se na Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional daquela Casa Legislativa.
3. Instada a se manifestar, a Coordenação-Geral de Normas emitiu a Nota Técnica nº 900/2019 (SEI nº 3910485).
4. Cumpre informar que esta Assessoria havia emitido a Nota nº 355/2019 (3920487) a respeito do tema. No entanto, em função da manifestação

da Coordenação-Geral de Políticas Públicas e Modernização Trabalhista por meio da Nota Técnica nº 1008/2019 (3924062), entendeu-se pertinente a emissão do presente parecer.

II - Análise

5. Em sua manifestação, a Coordenação-Geral de Normas consignou o que segue:

De início, faz-se mister assentar que o convênio internacional que ora se debruça apresenta rol extenso de direitos dos trabalhadores do mar. Nesse sentido, não se pode negar que o Estado deve buscar conferir equilíbrio à relação capital-trabalho a alcançar, na perspectiva material, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, que são os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Nessa perspectiva, tem-se que o recebimento da convenção em epígrafe no âmbito do ordenamento jurídico viabilizará a inserção do Brasil no segmento marítimo com maior contundência, é dizer: além de abraçar regras nacionais de direito do trabalho, dialogará com normas de direito internacional sobre a mesma disciplina.

De mais a mais, consigna-se que o diploma internacional buscou organizar em um único texto, uma diversidade de situações voltadas aos trabalhadores do mar. Tal medida, por representar uma consolidação de dispositivos em um único diploma, facilita sobremaneira a aplicação do ordenamento jurídico nas diversas situações ocorridas no cotidiano da atividade.

Noutro prisma, reconhece-se que a conjuntura protetiva estampada na Convenção do Marítimo entrega para o segmento alto grau de respeito e guarda plena sintonia com os cânones mais relevantes do ordenamento jurídico brasileiro, em especial o respeito ao disposto no art. 7º da Constituição Federal de 1988.

De se consignar, também, que o art. 2º da convenção, tendo o escopo principal de não deixar dúvidas quanto à leitura que se deve fazer sobre as diversas definições necessárias que o segmento ostenta, apresenta uma série de conceitos vinculados à gente do mar, tudo a conferir o mais elevado grau de segurança jurídica ao país aderente da retromencionada convenção.

Especificamente, verifica-se que a Convenção Internacional sobre Trabalho Marítimo apresentou um texto capaz de repetir muitos



direitos já consagrados no âmbito do ordenamento jurídico. Exemplo disso, é o exposto na letra *a* do art. III do referido convênio, que faz clara menção ao respeito à liberdade sindical, adicionando, inclusive, uma das principais competências das entidades sindicais, qual seja, a realização de negociação coletiva, grandes baluartes do ordenamento jurídico brasileiro que, inclusive, têm recebido os influxos necessários para fins de se entregar maior densidade aos referidos postulados constitucionais.

Já o art. IV aborda tanto os direitos a serem usufruídos durante a relação empregatícia quanto os direitos sociais voltados a todo o segmento. Nessa seara, é possível observar regras tangentes ao local de trabalho, que deve ser seguro e protegido, no qual se cumpram as normas de segurança, entre outras salvaguardas da mesma estirpe.

Noutra oportunidade, o texto reforça a necessidade de se zelar pela eliminação de todas as formas de trabalho forçado. Enfatiza, ainda, a necessidade de se materializar a efetiva abolição do trabalho infantil e, de maneira contundente, registra o compromisso de se eliminar qualquer discriminação em matéria de emprego e profissão.

Em outra frente de abordagem, notadamente à relacionada aos títulos da convenção, o texto apresenta de maneira bastante detalhada regramentos relacionados à idade mínima do trabalhador em navios, apresentação de atestado médico para certificar a aptidão do trabalhador para a realização de tarefas a bordo de embarcação, formação e qualificações necessárias para o trabalhador desempenhar suas tarefas, formas de contratação dos trabalhadores, entre outras singularidades ligadas ao segmento. (Título 1)

O convênio também traz à lume um título específico (Título 2) voltado às regras sobre condições de emprego. Nele, são abordadas regras contratuais, registro do trabalhador, salário, jornada de trabalho, períodos de descanso, férias, indenização no caso de perda do navio ou naufrágio, níveis de tripulação, entre outras situações.

Não menos importante, há outros títulos voltados à observância das condições de trabalho no âmbito do segmento em destaque. Nesse sentido, o Título 3 é o grande destaque, tendo em vista que aborda normas relacionadas ao alojamento, instalações de lazer, alimentação e serviço de mesa a bordo. Demais disso, a convenção não deixou de registrar as tão necessárias normas aptas a garantir a



proteção da saúde, atendimento médico, bem-estar e proteção social. (Título 4)

O Título 5, por sua vez, notabilizou-se por emprestar ao diploma internacional maior robustez no que diz respeito ao cumprimento e controle de seus termos. Em suma, assentou as regras relacionadas à responsabilidade dos Membros de implementar e aplicar integralmente e, mais ainda, de controlar a aplicação dos princípios e direitos estabelecidos nos artigos da Convenção e as obrigações particulares definidas nos Títulos 1, 2, 3 e 4.

No campo da implementação, o texto demonstra uma forma de proceder que gera um determinado nível de conforto para o Estado que pretenda inserir o conjunto normativo no âmbito da lei interna. É nesse contexto, inclusive, a abordagem apresentada no âmbito do parecer dado pela Deputada Bruna Furlan, quando do exame do Projeto de Decreto Legislativo nº 1.101, de 2018, senão vejamos:

Os principais pontos da Convenção que garantem uma implementação flexível do instrumento são: a) a possibilidade de um Membro, caso necessário, efetivar as exigências dispostas na Parte A do Código por meio de medidas nacionais de equivalência substancial ao disposto na Convenção (exceto para o Título 5) e b) a formulação mais geral dos requisitos obrigatórios de muitas disposições da Parte A, conferindo maior margem de escolha quanto às ações específicas a serem empreendidas em nível nacional, as quais devem, sem embargo, atender ao nível de efetividade e cumprir o propósito delas esperado, na maneira exposta nas diretrizes da Parte B.

Ante o exposto, compreende-se ser salutar o apoio à continuidade do trâmite necessário à incorporação da Convenção sobre Trabalho Marítimo no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro.

6. No mesmo sentido, a Coordenação-Geral de Políticas Públicas e Modernização Trabalhista sugeriu a aprovação do Projeto de Decreto Legislativo, de forma a possibilitar futura ratificação. Na ocasião, entendeu que a proposta vai ao encontro das políticas públicas de proteção ao trabalho marítimo, bem como ao desenvolvimento das normas de relações de trabalho de toda gente do mar. Da manifestação da CGPPMT, destaca-se:



Em relação aos 16 artigos iniciais, apenas os artigos III e IV, estão relacionados à direitos e princípios fundamentais, sendo que o restante define alguns conceitos necessários à compreensão do texto e outros dizem respeito à implementação, entrada em vigor, denúncia e outros aspectos operacionais da convenção.

O texto dos artigos que se reputa relevantes para a presente análise, são os seguintes, *in verbis*:

DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Artigo III

Todo Membro certificar-se-á que os dispositivos de sua legislação respeitam, no contexto desta Convenção, os direitos fundamentais referentes à

- a) liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;*
- b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado;*
- c) efetiva abolição do trabalho infantil; e*
- d) eliminação de discriminação em matéria de emprego e profissão.*

DIREITOS NO EMPREGO E DIREITOS SOCIAIS DA GENTE DO MAR

Artigo IV

- 1. Toda gente do mar tem direito a um local de trabalho seguro e protegido no qual se cumpram as normas de segurança.*
- 2. Toda gente do mar tem direito a condições justas de emprego.*
- 3. Toda gente do mar tem direito a condições decentes de trabalho e de vida a bordo.*
- 4. Toda gente do mar tem direito a proteção da saúde, assistência médica, medidas de bem-estar e outras formas de proteção social.*
- 5. Todo Membro assegurará, nos limites de sua jurisdição, que os direitos de emprego e direitos sociais da gente do mar, a que se referem os parágrafos precedentes deste Artigo serão plenamente implementados conforme requer esta Convenção. Salvo disposição em contrário nesta Convenção, essa implementação poderá ser assegurada por meio de leis ou regulamentos nacionais, acordos e convenções coletivas, pela prática ou outras medidas aplicáveis.*

Em relação aos princípios expostos, vê-se claramente que são princípios já adotados no Brasil.

A exceção fica por conta da liberdade de associação e liberdade sindical constante do Art. III,

a. Com efeito, no preâmbulo da convenção de n. 186, que ora se analisa, há a afirmação de que o texto é inspirado em várias outras



convenções, entre elas a de n. 87, que cuida da "Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização", não ratificada pelo Brasil.

Nesse ponto, apesar da nossa Constituição Federal estabelecer o princípio da liberdade sindical no *caput* do artigo 8º e inciso I, no inciso II do mesmo artigo estabelece o princípio da unicidade sindical, que contém norma impossibilitando a criação de dois sindicatos, representando uma mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, a qual não poderá ser inferior a de um município. Trata-se de razoável limitação ao poder de se sindicalizar. Assim, referido dispositivo, pode ser considerado como contrário ao princípio previsto no art. III, *a* da Convenção Sobre Trabalho Marítimo, na dimensão esperada pela Organização Internacional do Trabalho para a liberdade sindical.

A aprovação do presente decreto pelo poder legislativo deve levar em conta essa possível incompatibilidade entre o texto da convenção e o princípio da unicidade sindical, bem como os esforços que serão necessários para a adequação do texto constitucional à Convenção 186 a fim de dirimir essa incompatibilidade.

Entretanto, essa questão não impede a princípio a aprovação do Decreto, que se apresenta como uma autorização à ratificação da Convenção, não causando, *a priori*, incompatibilidade de normas antes da publicação do Decreto Presidencial após o ato de ratificação.

7. Quanto ao mérito da aprovação da convenção, a CGPPMT registrou o que segue:

A atividade comercial objeto da convenção, qual seja, atividade desenvolvida por navios de propriedade privada ou pública ocupados em atividade comercial (à exceção de pesca e embarcações tradicionais) é atividade globalizada por natureza, o que, por conveniência, demanda regras aplicáveis a várias nações. A convenção visa unificar diversos tratados já existentes sobre trabalho marítimo, estabelecendo, ainda, critérios rígidos de fiscalização, em que cada Estado Membro será competente para fiscalizar, no seu território, embarcação de país signatário.

Ela procura também atacar o problema existente no mundo a respeito da utilização de bandeira de países em que a legislação é mais permissiva, visado afastar as normas trabalhistas mais rigorosas.

Com efeito, estabelece que Artigo V, 7, que navios de países que não sejam membros não recebam tratamento mais favorável do que os navios que arvoram bandeira de estado membro.



Busca, ainda, vincular fortemente a bandeira do navio ao efetivo exercício da atividade pelo país membro, punindo com ausência de certificação o navio que trocar de bandeira irregularmente.

Visa criar uma comunidade internacional, harmônica, na atividade comercial marítima. Prevê diversos direitos compatíveis com a legislação brasileira, em que se aplica, ainda, o direito mais favorável trabalhista, o que garante à gente do mar brasileira os direitos trabalhistas nacionais.

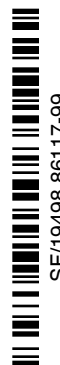
Cabe, ainda, observar que o extinto Ministério do Trabalho (pasta atualmente integrante do Ministério da Economia), já se manifestou sobre a convenção em mais de uma ocasião. Cite-se, por exemplo, a Nota Técnica nº 224/2016/DFTPA/CGFIT/DEFIT/SIT/MTE, de 30 de agosto de 2016, que ao opinar favoravelmente à aprovação do texto da Convenção, apresentou a seguinte fundamentação, *in verbis*:

“A Convenção sobre Trabalho Marítimo foi adotada na 94ª reunião (marítima) da Conferência Internacional do Trabalho – CIT da OIT, realizada em 2006, mas só entrou em vigor em 20 de agosto de 2013. Até a presente data, a Convenção foi ratificada por 79 países, que representam 91% da tonelagem bruta da frota mundial.

A Convenção consolida e atualiza mais de 60 Convenções, Recomendações e Protocolos adotados na OIT desde 1920 sobre o trabalho marítimo, preservando todos os direitos já conquistados e facilitando a forma de implementação desses direitos. Apresenta um texto em linguagem acessível e de fácil entendimento, visando assegurar a mais ampla aceitação e, ao mesmo tempo, facilitar o monitoramento e a efetiva fiscalização.

Em seu texto são estabelecidos requisitos e condições mínimas de trabalho para a gente do mar, além de disposições sobre idade mínima para o trabalho, férias remuneradas, horas bandeira brasileira em portos estrangeiros, bem como estreitar as relações do Brasil com outros países da comunidade marítima.

Ressalte-se ainda que após a aprovação e incorporação da Convenção ao ordenamento jurídico brasileiro, não haverá grandes dificuldades para a sua aplicação, visto que a legislação brasileira já possui normas que conferem proteção aos trabalhadores marítimos, dentre elas: a Consolidação das Leis do Trabalho, Lei nº 9.537/97 – Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário (LESTA), Normas de Autoridade Marítima (NORMAM), Normas Regulamentadoras, em especial a NR-30 e Resoluções Normativas do Conselho Nacional de Imigração.”



III - Conclusão

8. Pelo exposto, tendo em vista as informações registradas pela Coordenação-Geral de Normas na Nota Técnica nº 900/2019 e pela Coordenação-Geral de Políticas Públicas e Modernização Trabalhista na Nota Técnica nº 1008/2019, sugere-se à Secretaria de Trabalho manifestação favorável ao Projeto de Decreto Legislativo nº 1101/2018, que no Senado Federal tramita sob o nº 651/2019.
9. À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

FÁBIO VALOTTO

Analista Técnico de Políticas Sociais

De acordo.

Documento assinado eletronicamente

MARIANA BANDEIRA DE MELLO PARENTE SADE

Chefe de Gabinete

De acordo. Encaminhe-se à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Documento assinado eletronicamente

BRUNO SILVA DALCOLMO

Secretário de Trabalho

De acordo. Encaminhe-se à Assessoria Parlamentar.

Documento assinado eletronicamente

BENEDITO ADALBERTO BRUNCA

Secretário Especial Adjunto de Previdência e Trabalho Substituto



SF/19498.86117-99

Documento assinado eletronicamente por **Fabio Valo o, Analista Técnico(a) de Políticas Sociais**, em 27/11/2019, às 17:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mariana Bandeira de Mello Parente Sade, Chefe de Gabinete**, em 27/11/2019, às 17:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Bruno Silva Dalcolmo, Secretário(a)**, em 27/11/2019, às 17:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [h p://sei.fazendagov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_documento=5222969](http://p://sei.fazendagov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_documento=5222969), informando o código verificador **5222969** e o código CRC **4A5B2535**.

ANEXO 3 – Carta de Ratificação da Convenção nº 186 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Marítimo



JAIR BOLSONARO
PRESIDENTE DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Faço saber, aos que esta Carta de Ratificação virem, que o Congresso Nacional aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 65, de 17 de dezembro de 2019, o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, aprovado durante a 94ª Conferência Internacional do Trabalho, assinado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006, conforme as Emendas à Convenção sobre Trabalho Marítimo aprovadas durante a 103ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 11 de junho de 2014.

Como consequência, aceito o mencionado ato e o dou por firme e valioso, a fim de que seja cumprido inviolavelmente.

Nos termos do § 2 da Norma A4.5 – Seguridade social, informo que, dentre os benefícios relacionados no parágrafo 1º da Norma A4.5, o Brasil incluirá os seguintes: auxílio doença (subsídio de doença); aposentadoria por idade (pensão de reforma por velhice); auxílio-acidente (indenização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional); salário-família (prestações familiares); salário-maternidade (subsídio de maternidade); aposentadoria por invalidez (pensão de invalidez); pensão por morte (pensão de sobrevivência).

Em fé do que, mandei passar esta Carta de Ratificação, que vai por mim assinada e contém o Selo das Armas da República, referendada pelo Ministro de Estado das Relações Exteriores.

Dada no Palácio do Planalto, em Brasília, em 6 de março de 2020; 199o da Independência e 132o da República.



[Handwritten signature]

[Handwritten initials]



TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Gabriela de Castro Neri, regularmente matriculada, no Curso de Direito, na disciplina do TCC da 10ª etapa, matrícula nº 3163581-4, Período Noturno, Turma R, tendo realizado o TCC com o título: As Relações de Trabalho dos Tripulantes Brasileiros nas Embarcações de Cruzeiros Marítimos; sob a orientação do professor: Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 10 de novembro de 2020.

Gabriela C. Neri

Assinatura do discente