

**MARINHA DO BRASIL  
CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA  
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE**

**LETÍCIA SILVA SIQUEIRA**

**DIREITO DO TRABALHO MARÍTIMO**

**RIO DE JANEIRO**

**2014**

**LETÍCIA SILVA SIQUEIRA**

**DIREITO DO TRABALHO MARÍTIMO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Orientador (a): Prof. Advogado OAB 170113, OSM Ricardo de Lima Barreto.

**RIO DE JANEIRO**

**2014**

**LETÍCIA SILVA SIQUEIRA**

**DIREITO DO TRABALHO MARÍTIMO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Data da Aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Orientador: Prof. Advogado OAB 170113, OSM Ricardo de Lima Barreto.

---

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: \_\_\_\_\_

Dedico este trabalho ao meu tio e padrinho Jeferson da Silva, que foi extremamente dedicado à sua família e exemplo de profissional.

## **AGRADECIMENTOS**

Sou eternamente grata aos meus pais Vilma e José Américo por serem meu norte, meu exemplo, pela educação dada, corretivos quando necessário, por sempre acreditarem e confiarem em mim e pela liberdade para fazer minhas escolhas.

Ao meu namorado Vinícius, meu incentivador, que sempre acreditou na minha capacidade de conquistar meus objetivos, me apoiou nos momentos de dificuldade nunca me deixando desistir. Obrigada Binho, sou uma mulher melhor por sua causa.

Às minhas amigas Ágatha, Bruna e Reika pelos enriquecedores debates e gargalhadas em véspera de prova (pena que nem sempre as provas abordavam estes assuntos tão interessantes).

Por fim, agradeço ao meu orientador Ricardo de Lima Barreto, pela paciência com as perguntas e pelas dicas valiosas que me permitiram concluí-lo.

*“É muito melhor lançar-se em busca de conquistas grandiosas, mesmo expondo-se ao fracasso, do que alinhar-se com os pobres de espírito, que nem gozam muito nem sofrem muito, porque vivem numa penumbra cinzenta, onde não conhecem nem vitória, nem derrota.” (Theodore Roosevelt)*

## **RESUMO**

Esse trabalho trata dos conceitos básicos do Direito do Trabalho Marítimo, buscando concepções desde a origem da Organização Mundial do Trabalho (OIT) e discorrendo sobre os diversos aspectos das relações trabalhistas do marítimo, e as Convenções que regem seu trabalho. O resultado pretendido é dar uma noção do assunto tratado pelo Direito do Trabalho Marítimo, bem como a importância de se dar continuidade aos estudos nessa área.

Palavras-chave: trabalho. marítimo. direito.

## **ABSTRACT**

This work deals with the basic concepts of Maritime Labor Law, seeking views since the origin of the International Labor Organization (ILO) and discussing the various aspects of the labor relations of the seamen, and the Conventions that rules their job. The desired result is to give an idea of the subject discussed by the Maritime Labor Law, as well as the need to continue with the studies in this area.

Key words: labor. maritime. law.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RLesta – Regulamento da Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário

Lesta – Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário

IMO – Organização Marítima Internacional (do inglês, *International Maritime Organization*)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

STCW – Convenção Internacional sobre Padrões de Instrução, Certificação e Serviço de Quarto para os Marítimos (do inglês, *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers*)

SOLAS – Convenção Internacional para Salvaguarda da Vida Humana no Mar (do inglês, *International Convention for the Safety of Life at Sea*)

MARPOL – Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição Marinha Oriunda de Navios (do inglês, *International Convention for the Prevention of Pollution from Ships*)

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

CCom – Código comercial

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	12
1.1	Motivação.....	12
1.2	Objetivos .....	13
1.3	Estrutura do Texto.....	13
2	DIREITO DO TRABALHO MARÍTIMO .....	14
2.1	Direito do Trabalho.....	14
2.1.1	Os direitos trabalhistas no Brasil.....	14
2.1.2	Os direitos trabalhistas nas constituições .....	15
2.3	A Regulamentação Internacional do Trabalho Marítimo .....	16
2.3.1	Organização internacional do trabalho.....	17
2.3.2	International maritime organization (IMO) .....	18
2.4	A Regulamentação do Trabalho Marítimo no Brasil .....	20
2.4.1	Consolidação das leis trabalhistas .....	20
2.4.2	Convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho .....	20
3	CONVENÇÕES E REGULAMENTAÇÕES DO TRABALHO MARÍTIMO....	22
3.1	Convenções da OIT Relativas ao Setor Marítimo das Quais o Brasil é Signatário .....	22
3.1.1	Convenção OIT n. 147/76 sobre as normas mínimas para a Marinha Mercante .....	24
3.2	Maritime Labor Convention, 2006 (MLC, 2006) .....	24
3.3	Convenções da IMO.....	26
3.3.1	Convenção SOLAS .....	27
3.3.2	Convenção STCW.....	28
3.4	A NORMAM 13 .....	31
4	AS RELAÇÕES DE TRABALHO MEDIANTE LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.	32

4.1	Os Direitos Trabalhistas da Tripulação .....	32
4.2	Regime de Escala do Trabalhador Marítimo .....	33
4.3	Disposições sobre Férias Anuais .....	35
4.4	A Nacionalização do Trabalho .....	36
4.4.1	A resolução normativa 72.....	37
4.5	Os Contratos de Trabalho .....	38
4.5.1	Lex loci executionis ou lex loci laboris e a teoria da primazia da lei da bandeira .....	38
4.6	Remuneração.....	39
4.6.1	Remuneração dos contratos internacionais de trabalho marítimo .....	40
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	41
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	42

## **1 INTRODUÇÃO**

O transporte de mercadorias pelo mar, em embarcações de variados tipos, faz parte da própria história da humanidade. As tripulações dos navios mercantes, após longos e cansativos dias de mar, atracavam em algum porto, repassavam o carregamento ou descarregamento das mercadorias a outros trabalhadores, para só então desfrutarem de um merecido descanso e, assim, recompor suas energias para novamente encarar longos e cansativos dias a bordo ao retornar aos oceanos. Diversas vezes, nem mesmo após cumprirem seus contratos e concluírem as operações nos portos podiam desembarcar, por não haver tripulantes para recebê-los. Essas eram as oportunidades para trabalhadores que faziam das embarcações mercantes seu meio de vida.

O trabalho exercido pelos marítimos sempre teve grande importância no mundo, e, devido ao atual crescimento econômico do país e especialmente o crescimento das atividades relativas ao setor marítimo, tal trabalho vem se destacando. Porém, é grande a insegurança jurídica em relação às normas que regem o setor, em parte devida a pouca produção científica discorrendo sobre o assunto. Assim, torna-se necessário o desenvolvimento de estudos das áreas do Direito do Trabalhador Marítimo, a fim de contribuir para o aumento da segurança jurídica do trabalhador brasileiro.

A Marinha Mercante, no mundo, atualmente integra mais de 50 mil navios mercantes, registrados em mais de 150 Estados e é tripulada por mais de um milhão de marítimos de praticamente todas as nacionalidades. [1]

### **1.1 Motivação**

Devido à quase inexistência de estudos realizados e artigos publicados na área de Direito do Trabalho Marítimo, a importância das atividades desenvolvidas pelos marítimos à economia do país e ao grande potencial do litoral brasileiro, foi observada a necessidade de conscientizar os atuais e futuros profissionais aquaviários, em especial os marítimos, sobre a relevância de se aprofundar e dar continuidade nas pesquisas nesta área.

## 1.2 Objetivos

Este trabalho tem como objetivo contribuir para a disseminação do Direito do Trabalho Marítimo no ambiente da Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante sendo, entretanto, um estudo não aprofundado acerca das legislações que regem o trabalhador marítimo.

Além disso, busca salientar a importância de se dar continuidade aos estudos do Direito do Trabalho Marítimo, aprofundando em questões de fundamental importância como os contratos de trabalho, as condições de trabalho nas embarcações, as condições de segurança que norteiam a atividade trabalhista do marítimo, entre outras.

## 1.3 Estrutura do Texto

Este trabalho foi dividido em 4 capítulos.

O capítulo 2 é uma introdução aos conceitos de: Direito do Trabalho, O Trabalhador Marítimo, Os Direitos Trabalhistas no Brasil, Os Direitos Trabalhistas nas Constituições, A Regulamentação Internacional do Trabalho Marítimo, A Organização Internacional do Trabalho (OIT), a *International Maritime Organization* (IMO), e a relevância desses órgãos na construção de uma base sólida para a segurança jurídica do trabalhador marítimo.

O capítulo 3 apresenta as Convenções e normas que tratam sobre o trabalho marítimo, definindo aspectos como as condições mínimas para o marítimo em seus locais de trabalho, exibindo um panorama geral da *Maritime Labour Convention, 2006* (MLC, 2006), discorrendo sobre a certificação do marítimo e sua validade internacional, entre outros pontos.

O capítulo 4 fala sobre as relações trabalhistas do marítimo, as leis brasileiras que versam sobre o direito do trabalho, remuneração, formação e a jornada de trabalho do marítimo como fator importante na discussão sobre a fadiga.

## **2 DIREITO DO TRABALHO MARÍTIMO**

Objeto de poucos estudos no Brasil, o Direito do Trabalho Marítimo envolve diversos aspectos do Direito do Trabalho, como as leis que constam na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de uma série de convenções internacionais, adotadas pelo país, que amparam o marítimo e definem padrões mínimos de condições de trabalho, segurança, formação, treinamento, e demais.

### **2.1 Direito do Trabalho**

Direito do Trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

As normas do Direito do Trabalho, por sua natureza, pertencem ao direito privado, no que concerne aos contratos de trabalho, e, ao direito público, pertencem as normas referentes ao processo trabalhista.

Em seu conceito de ordenamento jurídico, o Direito do Trabalho, abrange além das normas jurídicas, as instituições, as relações entre as normas consideradas como um conjunto, e que não são unicamente estatais, mas também elaboradas pelos grupos sociais, especialmente as organizações sindicais, os princípios e outros aspectos. O direito do trabalho situa-se como um ordenamento abaixo do Estado, reconhecido pelo Estado, com características próprias, pondo-se como ordenamento, relacionado com o Estado com o qual se coordena ou ao qual se subordina, específico das normas, instituições e relações jurídicas individuais e coletivas de natureza trabalhista. [2]

#### **2.1.1 Os direitos trabalhistas no Brasil**

Com o fim da escravidão em 1888, iniciou-se no Brasil uma série de discussões acerca dos direitos dos trabalhadores e as formas de solução de conflitos entre patrões e empregados. Tais debates já eram assuntos em voga na Europa, que vivia os efeitos da Revolução Industrial, esta que impulsionou o

processo de mecanização dos sistemas de produção, causando um grande aumento no número de desempregados.

As condições de trabalho precárias, que submetiam os trabalhadores a ambientes confinados, abafados, sujos e com péssima iluminação, somados com os baixos salários e jornada de trabalho elevada, incentivaram as lutas por direitos trabalhistas. Foram formadas pelos trabalhadores as trade unions (espécie de sindicatos), que lutavam por melhores condições de trabalho. Os movimentos organizados de operários brasileiros foram inspirados nessas manifestações.

No Brasil, as primeiras normas de proteção ao trabalhador surgiram a partir da última década do século XIX. O decreto 1.313, que regulamentava o trabalho de menores, surgiu em 1891. A lei de sindicalização rural foi criada em 1903, e em 1907 foi criada a lei que regulava a sindicalização de todas as profissões. Em 1917 houve a primeira tentativa de formação de um Código do Trabalho. Em 1918 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. E em 1923, surgiu o Conselho Nacional do Trabalho, vinculado ao então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

Somente após a subida de Getúlio Vargas ao poder, em 1930, que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores realmente despontaram. O decreto 19.433, de 26 de novembro daquele ano, criou o Ministério do Trabalho. [3]

### 2.1.2 Os direitos trabalhistas nas constituições

A constituição de 1934, em seu artigo 122, deu o passo decisivo para a criação da justiça trabalhista no Brasil, que passou a aplicar a Consolidação das Leis do Trabalho e trouxe avanços sociais importantes para os trabalhadores: instituiu o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa. Associações profissionais e sindicatos passaram a ser reconhecidos, com o direito de funcionar autonomamente.

Após o fim da Era Vargas, a assembleia constituinte de 1946 acrescentou à legislação uma série de direitos antes ignorados: reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingo e feriados e extensão do direito à indenização de antiguidades e à estabilidade do trabalhador rural. A integração do

seguro contra acidentes de trabalho no sistema da Previdência Social foi outra conquista importante da época. [3]

De acordo com o art. 1º do Regulamento da Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário (RLesta), onde se estabelece a classificação dos grupos de aquaviários no Brasil, são descritos seis grupos de profissionais da Marinha Mercante, sendo o primeiro grupo marítimos, o segundo fluviários, o terceiro pescadores, o quarto mergulhadores, o quinto práticos e o sexto grupo agentes de manobra e docagem. [4]

Utilizando-se estritamente de sua atuação laboral, são considerados trabalhadores marítimos as pessoas empregadas, contratadas ou que trabalham em qualquer cargo a bordo de um navio dedicado à navegação marítima, de propriedade pública ou privada, que não seja um navio de guerra.

No regime jurídico brasileiro, os marítimos são 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, e estão sujeitos às normas dos artigos 248 a 252, ainda em vigor na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). [5]

O art. 2º da Lei nº 9.537/98, determina que é considerado um aquaviário, o trabalhador com habilitação certificada pela Autoridade Marítima, para operar embarcações em caráter profissional. Esta Lei também define o tripulante como o “aquaviário ou amador que exerce funções, embarcado, na operação da embarcação” sendo que a estes se aplicará a legislação especial dos marítimos. [6]

A Maritime Labour Convention (MLC), 2006 considera “marítimo” ou “gente do mar” qualquer pessoa empregada, contratada ou que trabalha, a qualquer título a bordo de um navio.

### **2.3 A Regulamentação Internacional do Trabalho Marítimo**

Estudos e a própria observação do cotidiano evidenciam que o marítimo é constantemente submetido a condições de trabalho em ambiente insalubre de permanente risco, e que o privam do convívio familiar, além de terem que se habituar a uma forma de trabalho atípica que são compostas de confinamento e

deslocamento constante entre diferentes portos tanto nacionais quanto internacionais. [5]

A importância da atividade na economia globalizada e as várias características que tornam o trabalho marítimo diferenciado dos demais tem, ao longo dos anos, feito deste o objeto de várias iniciativas regulatórias movidas especialmente pela International Maritime Organization (IMO) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

### 2.3.1 Organização internacional do trabalho

A OIT é a agência das Nações Unidas dedicada a promover a justiça social e os direitos humanos e trabalhistas reconhecidos internacionalmente. Consagrou-se em 1946 como o primeiro organismo especializado da Organização das Nações Unidas (ONU). A OIT ajuda a alavancar o acesso ao trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Sua estrutura é tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores, de cada país, e fornece uma plataforma única para a promoção do trabalho para homens e mulheres.

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho, em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a extensão da proteção social e fortalecimento do diálogo social. Para atingir seus objetivos, a OIT conta com inigualável habilidade e conhecimento sobre o mundo do trabalho, adquirida ao longo de mais de 90 anos de existência.

Ela promove a seus membros, e a sociedade como um todo, uma variedade de ações, como:

- Formulação de políticas e programas internacionais para promover os direitos humanos básicos, melhorar as condições de trabalho e de vida e aumentar as oportunidades de emprego.
- Criação de normas internacionais do trabalho apoiadas num sistema único para supervisionar a sua aplicação.

- Um extenso programa de cooperação técnica internacional, formulado e implementado numa parceria ativa com os membros e ajuda-los a colocar essas políticas em prática de uma forma eficaz.
- Formação, educação e atividades de pesquisa para ajudar a avançar todos esses esforços.

A OIT é a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite. É responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. [7]

A OIT vem desenvolvendo uma série de convenções e resoluções, devido às especificidades e as características do trabalho marítimo, e procura interagir com a *International Maritime Organization* (IMO) para o estabelecimento de convenções, normas e resoluções relativas aos marítimos.

### 2.3.2 International maritime organization (IMO)

A IMO foi criada em 1948, como uma agência especializada na estrutura da ONU com os propósitos de promover mecanismos de cooperação, segurança marítima, prevenção da poluição marinha oriunda de navios e facilitação do tráfego marítimo.

Tem sua sede em Londres, Inglaterra, conta com 169 Estados Membros e três Membros Associados. Sua Convenção foi ratificada pelo Brasil em 17 de março de 1957.

É compreendida por uma Assembleia, constituída por todos os seus Estados Membros, que é o mais alto órgão da Organização, um Conselho, integrado por quarenta Membros eleitos pela Assembleia, que é o órgão executivo da Organização e Comitês e Subcomitês, que são os órgãos técnicos.

O transporte marítimo é talvez a mais internacional das indústrias do mundo, servindo mais de 90 por cento do comércio global, levando grandes quantidades de carga de forma eficaz, limpa e segura.

Visto isso, e considerando-se que a cadeia de propriedade e gestão de qualquer navio pode englobar muitos países e os navios se deslocam entre diferentes jurisdições, muitas vezes longe do país de registro, é necessário, portanto, o desenvolvimento de normas internacionais para regular o transporte marítimo.

Os primeiros tratados marítimos datam do século 19. Mais tarde, com o desastre do Titanic, em 1912, se viu a necessidade da criação de uma convenção que garantisse as normas mínimas de segurança e salvaguarda da vida humana no mar. Criou-se, então, a Convenção Internacional para Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) ainda o tratado mais importante no contexto da segurança marítima.

A convenção que instituiu a IMO foi adotada em Genebra em 1948 e a Organização encontrou-se pela primeira vez em 1959. A principal tarefa da IMO tem sido, desde então, a de desenvolver e manter um padrão regulamentar global para o transporte marítimo e seu mandato de hoje inclui a segurança, as preocupações ambientais, questões jurídicas, cooperação técnica, a segurança marítima e a eficácia da navegação.

As comissões especializadas da IMO e os seus subcomitês são o foco para o trabalho técnico para atualizar a legislação existente ou desenvolver e adotar novas regulamentações, com reuniões com a participação de especialistas marítimos dos Estados Membros, juntamente com os de interesse de organizações intergovernamentais e não-governamentais.

O resultado é um conjunto de convenções internacionais, respaldados em centenas de recomendações que regem todos os aspectos do transporte marítimo. Há, em primeiro lugar, as medidas destinadas à prevenção de acidentes, incluindo normas para o navio desde o projeto, à construção, equipamento, funcionamento e tripulação. As principais convenções da IMO podem ser consideradas a SOLAS, a Convenção Internacional para Prevenção da Poluição Marinha Oriunda de Navios (MARPOL) e a Convenção Internacional sobre Padrões de Instrução, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos (STCW). [8]

## **2.4 A Regulamentação do Trabalho Marítimo no Brasil**

Para se entender mais sobre as relações trabalhistas do marítimo no Brasil, e se tomar conhecimento a respeito das leis que amparam a sua atividade, é necessário que se conheça também os órgãos responsáveis por tal regulamentação no país, bem como seus principais mecanismos.

### **2.4.1 Consolidação das leis trabalhistas**

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Surgiu devida a necessidade de se criar uma legislação que atendesse à necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de "estado regulamentador".

Desde sua publicação já sofreu várias alterações, visando adaptar o texto às nuances da modernidade. Apesar disso, ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores.

Seus principais assuntos são o Registro do Trabalhador/Carteira de Trabalho, a Jornada de Trabalho, Período de Descanso, Férias, Medicina do Trabalho, Categorias Especiais de Trabalhadores, Proteção do Trabalho da Mulher, Contratos Individuais de Trabalho, Organização Sindical, Convenções Coletivas, Fiscalização, Justiça do Trabalho e Processo Trabalhista.

A CLT vem, ao longo dos anos, cumprindo seu papel, especialmente na proteção dos direitos do trabalhador. No contexto do trabalho marítimo, tem relevância nos aspectos que norteiam os contratos de trabalho, que garante aos marítimos brasileiros proteção legal. Tais aspectos serão abordados futuramente. [9]

### **2.4.2 Convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho**

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho, segundo o Art 611 da CLT.

Possui natureza de norma jurídica, aplica-se a todas as empresas e a todos os trabalhadores dos sindicatos estipulantes na base territorial, sócios ou não do sindicato, seus efeitos alcançam todos os membros da categoria.

Por sua vez, os Acordos Coletivos de Trabalhos (ACT), estabelecidos pela CLT, são os acordos de caráter normativo, pelos quais o sindicato profissional celebra com uma ou mais empresas da correspondente categoria, condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

As CCT e os ACT representam hoje ferramentas de fundamental importância para o trabalhador marítimo, visto que, devido às singularidades de seu trabalho, a legislação brasileira, e nem mesmo as convenções internacionais que retratam este assunto, são capazes de cobrir todos os aspectos de relevância para este trabalhador em seu local de exercício da função, além disso, o uso daqueles buscam garantir que os direitos previstos em lei sejam cumpridos, uma vez que o sindicato ouvirá os trabalhadores da categoria para a elaboração dos requisitos a constarem nas propostas de CCT e ACT. [10]

### **3 CONVENÇÕES E REGULAMENTAÇÕES DO TRABALHO MARÍTIMO**

As normas que regem o trabalho marítimo, de maneira global, baseiam-se em Convenções, desenvolvidos por órgãos de abrangência mundial, como OIT e IMO, onde os países membros participam da elaboração das mesmas.

Já no âmbito nacional, há leis trabalhistas que tratam alguns aspectos do trabalho marítimo, Resoluções Normativas (RN), as Normas da Autoridade Marítima (NORMAM) que regulamentam, além de ferramentas como as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e seus respectivos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT).

O Brasil é também signatário de várias convenções da OIT e IMO que definem os padrões mínimos a serem adotados para assegurar condições decentes de trabalho para o marítimo.

#### **3.1 Convenções da OIT Relativas ao Setor Marítimo das Quais o Brasil é Signatário**

I. Convenção n. 7 sobre a idade mínima para admissão de menores no trabalho marítimo (OIT, 1920, revista em 1936), ratificada em 08 de junho de 1936, e denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n. 58 em 9 de janeiro de 1974;

II. Convenção n. 16 sobre exame médico de menores no trabalho marítimo (OIT, 1921), ratificada em 8 de junho de 1936;

III. Convenção n. 21 sobre a inspeção de emigrantes a bordo de navios (OIT, 1926), ratificada em 18 de junho de 1965;

IV. Convenção n. 22 sobre contrato de engajamento de marinheiros (OIT, 1926), ratificada em 18 de junho de 1965;

V. Convenção n. 53 sobre certificados de capacidade dos oficiais da Marinha Mercante (OIT, 1936), ratificada em 12 de outubro de 1938;

VI. Convenção n. 58 sobre idade mínima no trabalho marítimo (revisão) (OIT, 1936), ratificada em 12 de outubro de 1938 e denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n. 138, em 26 de junho de 2001;

VII. Convenção n. 91 sobre férias remuneradas dos marítimos (OIT, 1949, revisada), ratificada em 18 de junho de 1965 e denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n. 146, em 24 de setembro de 1998;

VIII. Convenção n. 92 sobre alojamento de tripulação a bordo (revisão) (OIT, 1949), ratificada em 18 de junho de 1965;

IX. Convenção n. 108 sobre documentos de identidade dos marítimos (OIT, 1958), ratificada em 5 de novembro de 1963 e denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n. 185, em 21 de janeiro de 2010;

X. Convenção n. 109 sobre salários, duração do trabalho a bordo e lotações (OIT, revista em 1958), ratificada em 30 de novembro de 1966;

XI. Convenção n. 113 sobre exame médico dos pescadores (OIT, 1959), ratificada em 01 de março de 1965;

XII. Convenção n. 125 sobre certificados de capacidade dos pescadores (OIT, 1966), ratificada em 21 de agosto de 1970;

XIII. Convenção n. 126 sobre alojamento a bordo dos navios de pesca (OIT, 1966), ratificada em 12 de abril de 1994;

XIV. Convenção n. 133 sobre alojamento a bordo de navios (disposições complementares, OIT, 1970), ratificada em 16 de abril de 1992;

XV. Convenção n. 137 sobre trabalho portuário (OIT, 1973), ratificada em 12 de agosto de 1994;

XVI. Convenção n. 145 sobre a continuidade no emprego do marítimo (OIT, 1976), ratificada em 18 de maio de 1990;

XVII. Convenção n. 146 sobre as férias anuais pagas dos marítimos (OIT, 1976), ratificada em 24 de setembro de 1998;

XVIII. Convenção n. 147 sobre normas mínimas da Marinha Mercante (OIT, 1976), ratificada em 17 de janeiro de 1991;

XIX. Convenção n. 152 sobre segurança e higiene dos trabalhos portuários (OIT, 1979), ratificada em 18 de maio de 1990;

XX. Convenção n. 163 sobre o bem estar dos trabalhadores marítimos no mar e no porto (OIT, 1989) ratificada em 4 de março de 1997;

XXI. Convenção n. 164 sobre proteção à saúde e assistência médica aos trabalhadores marítimos (OIT, 1987), ratificada em 4 de março de 1997;

XXII. Convenção n. 166 sobre repatriação de trabalhadores marítimos (OIT, 1987), ratificada em 4 de março de 1997;

XXIII. Convenção n. 178 sobre a inspeção das condições de vida e trabalho dos trabalhadores marítimos (OIT, 1996), ratificada em 21 de dezembro de 2007;

XXIV. Convenção n. 185 sobre os documentos de identidade da gente do mar (OIT, 2003), ratificada em 21 de janeiro de 2010. <sup>1</sup>

1- A íntegra das convenções e respectivos status estão disponíveis em: <http://www.oit.org.br/convention>. [11]

### 3.1.1 Convenção OIT n. 147/76 sobre as normas mínimas para a Marinha Mercante

O Brasil inovou ao ratificar a Convenção n.147/76, sendo o primeiro país da América Latina a aderir à fiscalização do trabalho marítimo e da vida a bordo, efetivamente. A adequação das normas nacionais, de acordo com a convenção, foi feita pela Portaria n. 210/99 do Ministério do Trabalho.

A ratificação desta Convenção implicou ao Brasil que assumisse diversos compromissos concernentes à criação de normas e padrões de trabalho, previdência social, segurança e saúde a bordo. Ainda, o país assumiu o compromisso de investigar denúncias sobre as condições de trabalho de navios registrados no Brasil e em território estrangeiro, onde, para o caso dos navios registrados em território estrangeiro, deve se comunicar as medidas tomadas à OIT e à representação diplomática do referido país.

A Convenção sobre as normas mínimas para a Marinha Mercante é considerada uma das mais importantes da OIT, pois obriga os países que a ratificarem a criar legislação nacional equivalente à de diversas outras convenções da OIT, mencionadas em seu Anexo, mesmo que o país não tenha ratificado as demais convenções constantes no Anexo. Traz ainda, em seu Anexo, recomendações específicas a serem seguidas pela legislação nacional. [5]

## 3.2 Maritime Labor Convention, 2006 (MLC, 2006)

Em vigor desde 20 de agosto de 2013, a Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, também conhecida por MLC 2006, constitui uma nova "carta dos direitos", garantindo proteção a cerca de 1,5 milhões de trabalhadores marítimos em todo o

mundo. Ratificada por 53 países, a MLC estabelece requisitos mínimos para os trabalhadores marítimos em navios. Contém provisões sobre as condições de emprego, horários de trabalho e de descanso, alojamento, instalações recreativas, alimentação, cuidados de saúde e bem-estar e proteção social.

Esta convenção se aplica a todos os navios públicos ou privados destinados a atividades comerciais, exceto os de pesca, os de construção tradicional e os auxiliares da marinha de guerra. Define-se navio como qualquer embarcação que navegue exclusivamente em águas interiores, em águas abrigadas ou nas suas imediações ou em zonas onde aplique uma regulamentação portuária.

A Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF), a Federação Internacional de Armadores (ISF) e a Organização Marítima Internacional (IMO) a apoiam a convenção. Juntamente com a Convenção Internacional para Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS), a Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição Causada por Navio (MARPOL) e a Convenção Internacional sobre as Normas de Formação, Certificação e Serviço de Quartos para os Marítimos (STCW), a MLC 2006 é considerada um dos regulamentos mais importantes relacionados ao transporte marítimo internacional.

A MLC 2006 é constituída por três partes distintas, porém ligadas entre si, sendo elas: os artigos, as regras e o código. Os direitos e princípios fundamentais são estabelecidos pelos artigos e pelas regras, assim como as obrigações fundamentais dos países que ratificaram a convenção. Já o código determina o modo de aplicação das regras, e é composto por duas partes: a das normas obrigatórias (parte A) e dos princípios orientadores não obrigatórios (parte B). As regras abordam questões variadas, como: condições de trabalho, horários de trabalho e repouso, acomodações, áreas de recreação, alimentação, cuidados médicos, entre outros.

As regras e o código estão agrupados em cinco títulos:

Título 1: Condições mínimas exigidas para o trabalho dos marítimos a bordo dos 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;  
Título 5: Cumprimento e controle da aplicação das disposições.

O Título 5 especifica as responsabilidades do Estado da Bandeira, do Estado do Porto e dos fornecedores de mão de obra. Estabelece que os mesmos deverão possuir um Certificado de Trabalho Marítimo e uma Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo, como evidência do cumprimento da convenção pelos navios dos países membros.

O certificado e a declaração se aplicam aos navios de bandeira dos estados membros e que possuam arqueação bruta igual ou superior a 500GT, que realizem viagens internacionais ou que operem a partir de um porto ou entre dois portos de outro país. A certificação voluntária para navios com menos de 500GT, navios de bandeira de países não membros ou navios pertencentes a estados que pré-ratificaram a convenção também é possível.

Para atestar que as condições de trabalho e de vida da gente do mar naquele navio foram inspecionadas e satisfazem às exigências da legislação nacional, a Convenção do Trabalho Marítimo exige que os navios a que ela se aplica levem a bordo um Certificado de Trabalho Marítimo e uma Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo.

Os requisitos nacionais para a implementação da Convenção e as medidas adotadas pelo armador devem ser especificadas nessa declaração.

Dessa forma, as empresas cujos navios costumam atracar em portos de países que já ratificaram a convenção, devem garantir o cumprimento dos requisitos técnicos e documentais, os quais serão objetos de inspeção, e, em caso de não cumprimento, o navio pode ser detido.

Vale ressaltar que o Brasil ainda não é signatário da MLC 2006, pois acredita que a atual legislação, as normas e regulamentações, bem como as convenções da OIT adotadas pelo país, suprem a abrangência necessária do tema.

### **3.3 Convenções da IMO**

As convenções da IMO são, no âmbito global, junto com as Convenções da OIT, os mecanismos de maior pertinência para o trabalho marítimo. Ao levar-se em consideração a pluralidade presente nas embarcações mercantes, com profissionais

oriundos de diversas nacionalidades, pode-se concluir que apenas uma legislação local não seria suficiente para garantir os direitos trabalhistas e a segurança destes trabalhadores, especialmente aqueles que trabalham longe de seus países, ou em embarcações que operam em diferentes portos.

Nesse contexto, destacam-se as Convenções SOLAS, Convenção Internacional para Salvaguarda da Vida Humana no Mar, e a Convenção STCW, Convenção Internacional sobre Padrões de Instrução, Certificação e Serviço de Quarto para os Marítimos, visto que estas retratam dois dos principais objetos do trabalhador marítimo, a sua segurança no local de trabalho, e a sua certificação e habilitação para exercer tal função.

Tais Convenções foram desenvolvidas ao longo dos anos, com a observação das necessidades. À medida que ocorreram fatos que foram delineando a história do trabalho marítimo, juntamente com o avanço da tecnologia empregada no desenvolvimento das embarcações, o que demanda sempre melhorias no aperfeiçoamento dos profissionais da área, foram feitas modificações pertinentes nas convenções.

### 3.3.1 Convenção SOLAS

A Convenção SOLAS é geralmente considerada como o mais importante de todos os tratados internacionais em matéria de segurança dos navios mercantes. A primeira versão foi aprovada em 1914, em resposta ao desastre do Titanic, a segunda em 1929, a terceira em 1948 e a quarta em 1960. A Convenção em vigor hoje é conhecida como SOLAS 1974.

O principal objetivo da Convenção SOLAS é especificar os padrões mínimos para a construção, aparelhamento e operação de navios. Os países membros são responsáveis por assegurar que os navios sob sua bandeira cumpram as exigências. As disposições permitem também que um país membro inspecione navios de outros países membros se houver razões para crer que não estão em conformidade com os requisitos da convenção - este procedimento é conhecido como Port State Control.

A SOLAS inclui artigos que estabelece:

- Regulamentos relativos ao levantamento dos diversos tipos de navios e à emissão de documentos, significando que o navio satisfaz os requisitos da Convenção.
- A subdivisão dos navios de passageiros em compartimentos estanques de forma que após danos ao casco do navio, o navio vai permanecer à tona e estável.
- Requisitos para água e esgoto.
- Máquinas e instalações eléctricas que garantam que os serviços essenciais para a segurança do navio, passageiros e tripulantes sejam mantidas sob diferentes condições de emergência.
- Prevenção de incêndios, detecção de incêndio e extinção de incêndio.
- Requisitos para os meios de salvação e dispositivos, incluindo barcos de salvamento e coletes de acordo com tipo de navio.
- Transporte de equipamentos destinados a melhorar as chances de recuperação após um acidente, incluindo satélites emergência indicando radiobalizas posição (EPIRB), busca e salvamento, transponders (SARTs) para a localização do navio ou embarcação de sobrevivência.
- Disposições relativas à classificação, embalagem, marcação, rotulagem e sinalização, de documentação e de estiva de mercadorias perigosas que devem seguir as normas da IMO etc.
- Requisitos de segurança para instalações portuárias etc. [12]

### 3.3.2 Convenção STCW

A Convenção STCW de 1978 foi a primeira a estabelecer os requisitos básicos de formação, certificação e serviços de quarto para os marítimos a nível internacional. Anteriormente, tais normas eram estabelecidas por governos individuais, geralmente sem referência às práticas de outros países, fazendo com que as normas e procedimentos variassem muito entre países distintos, mesmo sendo o transporte marítimo o mais internacional de todos os setores. Assim, a STCW estabelece as normas que os países são obrigados a cumprir em relação a formação, certificação e serviços de quarto para os marítimos.

As alterações de 1995 representaram uma importante revisão da Convenção, pois corrigiram ambiguidades no texto original, que resultavam em diferentes interpretações. Essas alterações entraram em vigor em 1 de Fevereiro de 1997. Uma das principais características da revisão foi a divisão do anexo técnico em regulamentos. Assim como antes, o mesmo foi dividido em capítulos, porém, um novo Código foi elaborado, para o qual muitos regulamentos técnicos foram transferidos. O código foi dividido em duas partes, sendo uma de normas obrigatórias (parte A) e outra de normas recomendadas (parte B). Ao dividir os regulamentos desta forma, a tarefa de revisão e atualização das normas se tornam mais simples.

Outra mudança importante foi a exigência de que os países membros fornecessem para a IMO informações detalhadas a respeito das medidas administrativas tomadas para garantir o cumprimento da Convenção, cursos de educação e formação, procedimentos de certificação e outros fatores relevantes para implementação. As informações são avaliadas por pessoas nomeadas pelas partes, que informam sobre suas conclusões ao secretário-geral da OMI, que, por sua vez, se reporta ao Comitê de Segurança Marítima (MSC). Esta foi a primeira vez que a IMO tinha sido convidada a agir em relação ao cumprimento e implementação das normas. Em geral, essas tarefas são de responsabilidade dos países membros.

As normas contidas na Convenção são apoiadas por seções do Código STCW. De um modo geral, a Convenção contém requisitos básicos que são então elucidados e explicados no Código. A Parte A do Código é obrigatória e as normas exigidas são dadas em detalhes em uma série de tabelas. A Parte B do Código contém orientações recomendadas, que se destina a ajudar as partes a implementar a Convenção. As medidas sugeridas não são obrigatórias e os exemplos dados são destinados apenas para ilustrar como determinados requisitos da Convenção poderão ser respeitados.

No período de 21 a 25 de junho de 2010, foi realizado em Manila uma conferência onde participaram 85 países membros da Convenção STCW/78, bem como representantes da OIT, que introduziu várias alterações significativas na Convenção. Essas alterações entraram em vigor em 1 de janeiro de 2012.

Entre as alterações aprovadas, há uma série de mudanças importantes para cada capítulo da Convenção e do Código, incluindo:

- Reforço das medidas para evitar práticas fraudulentas associadas com Certificados de Competência e fortalecer o processo de avaliação;
- Revisão das horas de trabalho e descanso e novas exigências para a prevenção do abuso de drogas e álcool, bem como as normas atualizadas relativas à saúde dos marítimos;
- Formação dos requisitos de Segurança (Safety) e de Proteção (Security) devem ser ministrados separadamente para melhor entendimento dos mesmos requisitos;
- Novos requisitos de certificação para os marítimos;
- Novas exigências relativas à formação em tecnologia, como as Cartas Eletrônicas (ECDIS - Electronic Chart Display Information System);
- Novos requisitos para a formação da consciência do ambiente marinho e treinamento em liderança e trabalho em equipe;
- Novos requisitos de formação e certificação para oficiais eletrotécnicos;
- Atualização dos requisitos de competência para os marítimos que tripulam todos os tipos de navios tanques.
- Novos requisitos para o treinamento de segurança, bem como disposições para garantir que os marítimos estão devidamente treinados para lidar com situações em que os navios são atacados por piratas;
- Horas de descanso a bordo mais alinhados com os preceitos de MLC 2006 a fim de prevenir a fadiga.
- Introdução de metodologia de treinamento moderno, incluindo o ensino à distância e aprendizagem baseada na web;
- Novo treinamento para os marítimos que tripulam navios que operam em águas polares;
- Orientação sobre a formação de pessoal que presta serviço de operação em embarcações de apoio “offshore” e para fainas de ancoragem/fundeio.
- Novo treinamento para o pessoal que opera o Sistema de Posicionamento Dinâmico (Dynamic Positioning System). [13]

### 3.4 A NORMAM 13

Como destacado anteriormente, o Brasil conta com leis, normas e regulamentações próprias, que complementam as convenções internacionais das quais o Brasil é signatário. Estas normas têm por finalidade assegurar ao trabalhador marítimo brasileiro respaldo legal quanto a sua ocupação, seus contratos de trabalho, salário, descanso, e inclusive sua aposentadoria.

As Normas da Autoridade Marítima (NORMAM) são normas desenvolvidas pela Diretoria de Portos e Costas (DPC) e pela Diretoria de Hidrografia e Navegação (DHN), por meio de designação da Autoridade Marítima, e são de profundo valor para o trabalho marítimo no Brasil, visto que normatizam os aspectos que envolvem a navegação, desde a formação de pessoal às regras sobre utilização dos objetos essenciais como cartas náuticas e auxiliares.

Conhecida como a NORMAM do aquaviário, a NORMAM 13 descreve, no contexto regulatório de ordem administrativa, aspectos fundamentais para a formação e certificação do aquaviário brasileiro.

Em seu capítulo 1 define as normas para ingresso de aquaviários nas categorias de oficiais, subalternos nos seis grupos anteriormente definidos conforme o RLeita, os procedimentos para inscrição, emissão da Caderneta de Inscrição e Registro (CIR), certificação, cômputo do tempo de embarque, bem como tempo de embarque para ascensão de categoria e aposentadoria.

No capítulo 2, a Normam 13 define todos os aspectos da carreira do aquaviário, bem como os grupos, as categorias e níveis de equivalência, as normas sobre o rol de equipagem e rol portuário.

O capítulo 3 trata das especificações para a inscrição de militar inativo da Marinha do Brasil na seção de convés, máquinas, câmara e saúde, e o capítulo 4 define as normas sobre as atribuições do comandante e tripulantes a bordo de embarcações mercantes nacionais, bem como as penalidades cabíveis. [14]

## **4 AS RELAÇÕES DE TRABALHO MEDIANTE LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

De acordo com o Art 3º da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Portanto, diante da legislação do Direito do Trabalho, a relação do trabalhador marítimo com o armador é de emprego, uma vez que o marítimo oferece sua força de trabalho à disposição do armador, de forma não eventual, mediante remuneração e subordinação. [10]

“Tal relação também é apresentada pelo art. 7º, parágrafo único, da Lei nº. 9.537/97, ao dispor que o embarque e desembarque do tripulante submete-se às regras do seu contrato de trabalho. [6]

A legislação brasileira abrange outros aspectos que diferenciam o trabalho marítimo dos demais, como o seu regime de escala, suas férias anuais, a nacionalização do trabalho marítimo, entre outros. Estes aspectos compõem as relações de trabalho e são de vital importância para assegurar o bem estar do marítimo brasileiro em seus postos de trabalho.

### **4.1 Os Direitos Trabalhistas da Tripulação**

Os direitos e deveres da tripulação marítima abrangem conotação de ordem tanto trabalhista quanto administrativa. Os direitos de ordem trabalhista em geral, incluindo os de ordem previdenciária, são enumerados na Constituição Federal, art. 7º, na CLT, na Consolidação das Leis da Previdência Social e em legislação esparsa.

Já no contexto regulatório de ordem administrativa, recorre-se às Normas, à Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário (Lesta), às Leis ns. 2.180/54 e 9.432/97, além das Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre segurança e saúde do trabalho, entre outras normas especiais de cunho disciplinar.

Os direitos trabalhistas dos marítimos de maior relevância na legislação brasileira e em acordo com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil referem-se de modo geral ao recebimento de “soldada-base” e vantagens contratadas de acordo com a legislação em vigor, férias anuais remuneradas, aposentadoria, assistência médica e outros benefícios previdenciários, condições de hospedagem,

instalações sanitárias e cabines, seguro contra acidente de trabalho, horas extras, tempo de trabalho embarcado e períodos de desembarque. [5]

## 4.2 Regime de Escala do Trabalhador Marítimo

Para se discutir o regime de escala do trabalhador marítimo é necessário que inicialmente se entenda a distinção entre jornada de trabalho e horário de trabalho. A jornada de trabalho pode ser definida como o período em que o trabalhador permanece a disposição do empregador, enquanto horário de trabalho é o período que vai do início ao término da jornada, incluídos os períodos de intervalo que nele existirem.

Nos termos do Art. 248 da CLT, o marítimo terá jornada de trabalho de oito horas diárias, como visto:

Art. 248 - Entre as horas zero e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente.

§ 1º A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que uma hora.

§ 2º Os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante serão executados por períodos não maiores e com intervalos não menores de quatro horas.

Os regimes de escala não significam, entretanto, que os marítimos trabalhem continuamente por quarenta e oito horas ou mesmo setenta e duas horas. Porém, em virtude da natureza do serviço prestado, faz-se necessário sua permanência o dia todo na embarcação, mesmo que nas 24 horas cumpra apenas 8 horas de jornada.

Ainda assim, é necessário destacar que, o fato de estarem embarcados é situação característica e imutável, em virtude da especificidade do seu labor, o que não pode ser ignorado. Nesse sentido, é conveniente citar, analogicamente, a Súmula nº 96 do Tribunal Superior do Trabalho, que dispõe dos seguintes termos:

Súmula 96, TST - A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa em presunção de que esteja à

disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.

Seguindo o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a jurisprudência nacional, decide em mesmo sentido, conforme transcrição:

JORNADA DE TRABALHO. MARÍTIMO. INEXISTÊNCIA DE TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. O marítimo labora em regime de escala, ou seja, trabalha em dias contínuos e folga pelo mesmo tanto. O revezamento daí resultante não se opera, portanto, entre os diversos turnos de trabalho, mas entre as tripulações ou turmas de trabalho. Desta forma, o divisor a ser utilizado para o cômputo de horas extras é o de 220, consoante jornada de trabalho prevista no art. 248 da CLT. (953007220005050018 BA 0095300-72.2000.5.05.0018, Relator: ALCINO FELIZOLA, 6ª. TURMA. Data de Publicação: DJ 29/08/2006).

Nas embarcações de apoio marítimo, entretanto, aplica-se escalas de trabalho superiores a 8 horas e para tal observam-se outros critérios, a constar:

EMBARGOS - REGIME DE DURAÇÃO DO TRABALHO POR ESCALAS DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO (12X36) - VALIDADE - INAPLICABILIDADE DA RESTRIÇÃO DO ARTIGO 59, § 2.º, DA CLT 1. A compensação de jornada a que se refere o artigo 59, § 2º, da CLT, é aquela relativa a excessos de trabalho em relação à jornada contratada, ou seja, ligada à compensação de prorrogações a jornada determinadas pelo empregador. Dessa forma, buscou o legislador mitigar as chances de eventual abuso de direito por parte do empregador, estabelecendo limites a serem observados. 2. O regime de trabalho por escalas de 12 por 36 horas é identificado pelas seguintes peculiaridades: i) revezamento de cargas semanais de 36 horas com 48 horas; ii) jornadas exercidas sempre em um mesmo turno (horário de trabalho); iii) intervalo interjornada que compreende, necessariamente, todo um dia de descanso. 3. Considerando as peculiaridades do regime por escalas de 12 por 36 horas, não se cogita de aplicação dos limites referidos no artigo 59, § 2º, da CLT, por se tratar de hipótese em que o trabalho é pré-definido, apresentando-se fixo e imutável, e, portanto, insuscetível do abuso a que o dispositivo visa resguardar. 4. Em se tratando de determinação de jornada especial de trabalho, à margem daquela estabelecida ordinariamente pela Constituição da República, apenas por meio de prévia negociação coletiva é válido o ajuste, nos termos

do artigo 7º, inciso XXVI e 8º, inciso IV, da Carta Magna. 5. Confirmação da jurisprudência francamente preponderante e histórica, de toda a Justiça do Trabalho. Embargos conhecidos e desprovidos (Processo: E-RR - 3154/2000-063-02-00.3 Data de Julgamento: 28/05/2009, Relator Ministro: Vantuil Abdala, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Divulgação: DEJT 19/06/2009).

A partir da leitura da jurisprudência apresentada, pode-se inferir que não há como se aplicar os moldes da jornada de um trabalhador comum, àquele que exerce atividade especial. [15]

#### **4.3 Disposições sobre Férias Anuais**

Os artigos 150 a 152 da CLT, abaixo transcritos, dispõem sobre as férias anuais dos tripulantes, sendo, portanto, importante que o marítimo tenha conhecimento dos mesmos.

Art. 150. O tripulante que, por determinação do armador, for transferido para o serviço de outro, terá computado, para o efeito de gozo de férias, o tempo de serviço prestado ao primeiro, ficando obrigado a concedê-las o armador, em cujo serviço ele se encontra na época de gozá-las.

§ 1º As férias poderão ser concedidas, a pedido dos interessados e com aquiescência do armador, parceladamente, nos portos de escala de grande estadia do navio, aos tripulantes ali residentes.

§ 2º Será considerada grande estadia a permanência no porto por prazo excedente de seis dias.

§ 3º Os embarcadiços, para gozarem férias nas condições deste artigo, deverão pedi-las, por escrito, ao armador, antes do início da viagem, no porto de registro ou armação.

§ 4º O tripulante, ao terminar as férias, apresentar-se-á ao armador, que deverá designá-la para qualquer de suas embarcações ou o adir a algum dos seus serviços terrestres, respeitadas a condição pessoal e a remuneração.

§ 5º Em caso de necessidade, determinada pelo interesse público, e comprovada pela autoridade competente, poderá o armador ordenar a suspensão das férias já iniciadas ou a iniciar-se, ressalvado ao tripulante do direito ao respectivo gozo posteriormente.

§ 6º O Delegado do Trabalho poderá autorizar a acumulação de 2 (dois) períodos de férias do marítimo, mediante requerimento justificado:

I - do sindicato, quando se tratar de sindicalizado; e

II - da empresa, quando o empregado não for sindicalizado.

Art. 151. Enquanto não se criar um tipo especial de caderneta profissional para os marítimos, as férias serão anotadas pela Capitania do Porto na caderneta-matrícula do tripulante, na página das observações.

Art. 152. A remuneração do tripulante, no gozo de férias, será acrescida da importância correspondente à etapa que estiver vencendo. [10]

#### **4.4 A Nacionalização do Trabalho**

Os artigos 368 a 371 abrangem as disposições especiais sobre a nacionalização da marinha mercante, a constar:

Art. 368. O comando de navio mercante nacional só poderá ser exercido por brasileiros nato.

Art. 369. A tripulação de navio ou embarcação nacional será constituída, pelo menos, de 4/3 (quatro terços) de brasileiros natos.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica aos navios nacionais de pesca, sujeitos à legislação específica.

Art. 370. As empresas de navegação organizarão as relações dos tripulantes das respectivas embarcações, enviando-as no prazo a que se refere a Seção II deste Capítulo à Delegacia do Trabalho onde as mesmas tiverem sede.

Parágrafo único. As relações a que alude o presente artigo obedecerão, na discriminação hierárquica e funcional do pessoal embarcado, ao quadro aprovado pelo regulamento das Capitânicas dos Portos.

Art. 371. A presente Seção é também aplicável aos serviços de navegação fluvial e lacustre e à praticagem nas barras, portos, rios, lagos e canais.

[10]

Cabe ressaltar que os artigos supracitados aplicam-se às embarcações brasileiras.

Entretanto, nota-se em grande maioria na costa brasileira, embarcações das mais diversas bandeiras, devido às atividades de exploração do petróleo e os segmentos que as envolvem. Para estes casos, aplicam-se outras regras, onde leva-

se em consideração o tempo de permanência destas embarcações em águas jurisdicionais brasileiras.

#### 4.4.1 A resolução normativa 72

A RN n. 72 estipula, em seu art. 3º, a sistemática de admissão proporcional de marítimos e outros profissionais brasileiros, como consta:

Art. 3º Quando embarcações ou plataformas estrangeiras operarem em águas jurisdicionais brasileiras por prazo superior a noventa dias contínuos, deverão ser admitidos marítimos e outros profissionais brasileiros, nas mesmas proporções, observadas as seguintes condições:

I - para embarcações utilizadas na navegação de apoio marítimo, assim definida aquela realizada para o apoio logístico a embarcações e instalações, que atuem nas atividades de pesquisa e lavra de minerais e hidrocarbonetos:

a) a partir de noventa dias de operação, deverá contar com um terço de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo, em todos os níveis técnicos e em todas as atividades, de caráter contínuo;

b) a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um meio de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo, em todos os níveis técnicos e em todas as atividades, de caráter contínuo; e

c) a partir de trezentos e sessenta dias de operação, deverá contar com dois terços de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo, em todos os níveis técnicos e em todas as atividades, de caráter contínuo.

II - para embarcações de exploração ou prospecção, assim como plataformas, definidas as instalações ou estruturas, fixas ou flutuantes, destinadas às atividades direta ou indiretamente relacionadas com a pesquisa, exploração e exploração dos recursos oriundos do leito das águas interiores e seu subsolo ou do mar, inclusive da plataforma continental e seu subsolo:

a) a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um quinto de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo;

b) a partir de trezentos e sessenta dias de operação, deverá contar com um terço de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo; e

c) a partir de setecentos e vinte dias de operação, deverá contar com dois terços de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo.

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:

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. [16]

#### **4.5 Os Contratos de Trabalho**

Sabe-se que a ocupação dos marítimos é bastante peculiar, devido às condições do próprio local de trabalho e à natureza internacional da certificação dos profissionais da área.

O processo de contratação de tripulação (*crewing*), no mercado internacional, é intermediado por empresas especializadas em selecionar tripulantes para os diferentes navios, com exceção do comandante e os oficiais. [5]

Entretanto, a competitividade do mercado de transporte marítimo esbarra em problemas estruturais que afetam o desenvolvimento do setor, como a insegurança jurídica, a complexidade das questões que envolvem o setor marítimo e, em especial, a concorrência desleal devido à adoção de bandeiras de conveniência (BDC).

A adoção de BDC influencia diretamente nas condições de trabalho dos marítimos, além de seus contratos e salários, uma vez que os Estados que concedem BDC aos navios, geralmente adotam normas trabalhistas menos rigorosas que os padrões internacionais, ou até mesmo inexistentes.

##### **4.5.1 Lex loci executionis ou lex loci laboris e a teoria da primazia da lei da bandeira**

O direito internacional privado brasileiro considera, de modo geral, o contrato internacional de trabalho como sendo de natureza estritamente territorial e adota,

geralmente, em seus contratos trabalhistas o elemento de conexão *lex loci executionis* ou *lex loci laboris*, onde referem-se à relação jurídica trabalhista regida pelas leis vigentes no país da prestação do serviço e não por aquelas do local da contratação.

Porém, o comércio marítimo internacional pratica o tráfego de navios mercantes em zonas marítimas de diferentes países. Em virtude desta peculiaridade, a prestação de trabalho do marítimo poderá ocorrer de forma sucessiva em diversos países, então dificultando a prevalência do princípio geral da territorialidade e *lex loci executionis* ou *lex loci laboris* em sua relação trabalhista.

Devido às dificuldades que rondam esses fatores, observa-se a dominância da diretriz da primazia da lei da bandeira, consolidada no princípio da extraterritorialidade que submete as relações trabalhistas e disciplinares dos marítimos à lei da bandeira ou do pavilhão, do Estado de Registro.

Entretanto, no Direito brasileiro, se evidencia o relativismo da tese da primazia da lei da bandeira, e não considera esta tese como critério definitivo para respaldo jurisdicional trabalhista. Este fator pode estar associado ao número reduzido de embarcações de bandeiras brasileiras, o que desfavoreceria claramente o marítimo brasileiro, bem como tentativa de evitar fraude na adoção de bandeiras de conveniência como tentativa de burlar a aplicabilidade da legislação trabalhista brasileira. [5]

#### **4.6 Remuneração**

A remuneração dos trabalhadores marítimos é denominada “soldada” ou “soldo”, e a soldada-base bem como as vantagens complementares são designadas em contrato e são variáveis de acordo com a política salarial da empresa, a legislação que rege o contrato e os acordos ou convenções coletivas de trabalho firmados.

A remuneração do trabalho marítimo, à luz do Direito brasileiro, se submete às regras constantes na CLT, arts. 457 e 467, bem como ao Código Comercial (CCom), arts. 543 a 565, sem prejuízo dos acordos e convenções coletivos da categoria.

De modo geral, a remuneração do marítimo brasileiro protegido por convenções ou acordos coletivos de trabalho integram as parcelas salariais concernentes a etapa *in natura*, diárias, bonificações em dólares em viagens para o exterior, adicional de insalubridade, periculosidade e adicional noturno, horas extras, gratificações e benefícios adicionais, adicional por tempo de serviço, seguro de vida, e outros. É importante ressaltar que deverá constar em contrato a especificação das verbas concernentes à soldada-base, adicionais e demais vantagens, não sendo aceito cláusula contratual que designa “salário complessivo” ao fixar determinado valor ou porcentagem para atender a vários direitos legais ou contratuais englobadamente, conforme os termos do § 2º do art. 477 da CLT. [5]

#### 4.6.1 Remuneração dos contratos internacionais de trabalho marítimo

A Convenção n. 95 da OIT referencia a proteção do salário do empregado no âmbito dos contratos internacionais de trabalho marítimo. Esta Convenção foi ratificada pelo Brasil em 29 de maio de 1956 e promulgada pelo Decreto n. 41.721/57.

No art. 3º, item 2, da Convenção n. 95 da OIT, consta o seguinte:

O termo “salário” significa, sejam quais forem a sua denominação ou o seu modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos susceptíveis de serem avaliados em dinheiro e fixados por acordo ou pela legislação nacional que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por uma entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efetuado ou a efetuar quer pelos serviços prestados ou a prestar.

Em consonância com a Convenção, o art. 463 da CLT determina que a prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do país. A estipulação em moeda corrente do Brasil, encerra obrigatoriedade do curso forçado da moeda corrente do país. O pagamento do salário não realizado sob essas determinações será considerado não feito. [5]

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho objetivou apresentar, por uma diferente perspectiva, o Direito do Trabalho Marítimo, abordando temas ainda pouco retratados em trabalhos acadêmicos e publicações e no próprio âmbito do Direito, porém de fundamental importância para o Brasil, em virtude da grandeza da atividade marítima desempenhada no país.

Com seu desenvolvimento, foi possível ampliar a compreensão sobre o tema abordado, e constatar as lacunas ainda presentes neste contexto, ressaltando assim a necessidade de se dar continuidade nos estudos sobre o trabalho marítimo e os direitos deste trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] V. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD,2010)
- [2] Resumo de Direito do Trabalho. **Visão Real**. Disponível em: <[http://www.visaoreal.com.br/resumo\\_de\\_direito\\_do\\_trabalho.htm](http://www.visaoreal.com.br/resumo_de_direito_do_trabalho.htm)>. Acesso em: 27 jul. 2014.
- [3] A Criação da CLT. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>>. Acesso em: 02 ago. 2014.
- [4] BRASIL. Decreto nº 2596, de 18 de maio de 1998. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 19 mai. 1998.
- [5] MARTINS, E. M. O. **Curso de Direito Marítimo Volume I – Teoria Geral: Marinha Mercante brasileira na era Pré-sal, sujeitos e auxiliares da navegação marítima, propriedade e armação de navios e plataformas**. 4ª. ed. [S.l.]: Manole, v. 1, 2013.
- [6] BRASIL. Lei nº 9537, de 11 de dezembro de 1997. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1998.
- [7] História. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/história>>. Acesso em: 15 jul. 2014.
- [8] Introduction to IMO. **International Maritime Organization**. Disponível em: <<http://www.imo.org/About/Pages/Default.aspx> >. Acesso em: 02 ago. 2014.
- [9] ZANLUCA, J. C. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. **Guia Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em: 03 ago. 2014.
- [10] BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 ago. 1943.
- [11] Convenções Ratificadas pelo Brasil. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/convention>>. Acesso em: 15 jul. 2014.

[12] Introduction. **International Maritime Organization**. Disponível em: <<http://www.imo.org/About/Conventions/Pages/Home.aspx>>. Acesso em: 05 jul. 2014.

[13] International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW). **International Maritime Organization**. Disponível em: <[http://www.imo.org/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-\(STCW\).aspx](http://www.imo.org/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-(STCW).aspx)>. Acesso em: 05 jul. 2014

[14] NORMAM – Normas da Autoridade Marítima. **Marinha do Brasil**. Disponível em: <[https://www.dpc.mar.mil.br/normam/tabela\\_normam.htm](https://www.dpc.mar.mil.br/normam/tabela_normam.htm)>. Acesso em: 02 ago. 2014.

[15] MORAES, A. Regime de Escala do Trabalhador Marítimo. **Direito por Artigos**. Disponível em: <<http://direitoporartigos.blogspot.com.br/2012/02/regime-de-escala-do-trabalhador.html>>. Acesso em: 03 ago. 2014.

[16] MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. Disciplina a chamada de profissionais estrangeiros para trabalho a bordo de embarcação ou plataforma estrangeira. Resolução nº 72, de 10 de outubro de 2006. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0D259A7903/rn\\_20061010\\_72.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0D259A7903/rn_20061010_72.pdf)>