

CONTRATO DE TRABALHO MARÍTIMO NAS CONVENÇÕES DA OIT

Ivani Contini Bramante

Sumário. 1. Introdução 2. Direito Marítimo: autonomia, conceito e objeto. 3. Direito Internacional do Trabalho Marítimo 4. Direito Nacional do Trabalhador Marítimo 5. Direito do Trabalho Aquaviário e sua classificação 6. Contrato de trabalho marítimo. Idade mínima. Aptidão física e mental. Qualificação profissional 7. Duração do trabalho marítimo 8. Jornada de trabalho 8.1 Livro obrigatório de controle de jornada 8.2 Duração da jornada de trabalho marítimo 8.3 Regime de prorrogação de jornada - horas extras do marítimo 8.4 Regime de compensação de jornada do marítimo 8.5 Negociação coletiva da jornada do marítimo 8.6 Pré-contratação de horas extras do marítimo 8.7 Trabalho aos domingos e feriados do marítimo 8.8 Intervalo para refeição e descanso do marítimo 9. Remuneração 9.1 Adicional noturno 9.2 Etapa: alimentação fornecida a bordo 9.3 Direito a alojamento e ao lazer. 10. Férias do marítimo.

“Existe um povo que a bandeira empresta
P’ra cobrir tanta infâmia e cobardia!...
E deixa-a transformar-se nessa festa
Em manto impuro de bacante fria!...
Meu Deus! meu Deus! mas que bandeira é esta,
Que impudente na gávea tripudia?
Silêncio. Musa... chora, e chora tanto
Que o pavilhão se lave no teu pranto! ...
(...)
Mas é infâmia demais! ... Da etérea plaga
Levantai-vos, heróis do Novo Mundo!
Andrada! arranca esse pendão dos ares!
Colombo! fecha a porta dos teus mares!”.
(Castro Alves. Navio Negreiro).

Ivani Contini Bramante

Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Doutora e Mestre pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Especialista em Relações Coletivas de Trabalho pela Organização Internacional do Trabalho. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo.

1. Introdução

Em razão da latente importância econômica da navegação, meio principal de comércio internacional, surgem as normativas internacionais sobre o Direito do Mar. Ainda, diante da igual importância a regulação da mão-de-obra, apta a exercer as funções relacionadas com as atividades navais, marítimas, portuárias, comerciais, petrolíferas, alfandegárias, aduaneiras e de logísticas, exsurge a relevância do Direito do Trabalho Marítimo e seus desdobramentos. Anote-se, principalmente, a existência de conflito de normas decorrente da diversidade de nacionalidade das embarcações, das cargas, dos trabalhadores e, dos locais de celebração dos contratos e de seu cumprimento.

O objeto do presente ensaio é o regime do trabalho marítimo, na visão da OIT, tendo em conta as especificidades das condições de execução do trabalho, realizado em confinamento em embarcações, no mais das vezes em alto mar e por longo tempo. Alia-se à escassez do trato da matéria em sede jurídica interna, no Brasil.

2. Direito Marítimo: autonomia, conceito e objeto.

O Direito Marítimo e por definição é um conjunto de normas (regras e princípios), organismos, instituições e institutos, que tem como objeto principal a regulamentação das relações jurídicas de navegação e de transportes aquaviários marítimo, fluvial e lacustre, feitos por navio, embarcação ou plataformas flutuantes.

A atividade econômico-comercial não prescinde da mão-de-obra ou da tripulação. Quanto ao objeto, há uma Teoria Geral do Direito Marítimo, nela incluída o Direito do Mar, o Direito da Navegação, o Direito do Trabalho Marítimo, o Direito Portuário, o Direito ao Meio Ambiente Marítimo .

O Direito Marítimo mantém relação estreita com as disciplinas ligadas à livre iniciativa econômica internacional; o desenvolvimento sustentável; a valorização do trabalho humano; a preservação do meio ambiente e; a prevalência dos direitos humanos fundamentais: Direito Internacional Público, Direito Internacional Privado; Direito da Concorrência; Direito Securitário Marítimo; Direito Constitucional; Direito Administrativo, Direito Tributário Aduaneiro, Direito do Comercio Exterior, Direito Empresarial, Direito do Trabalho, Direito Civil, Direito Securitário, Direito de Seguridade Social, Engenharia Naval, Meteorologia, Geologia, Física, Oceanografia, etc.

Dada a relevância e extensão do seu objeto, o Direito Marítimo tem assento constitucional, compete a União legislar sobre o tema (artigo art. 22, inciso, I, X e XI,CF/88).

Inúmeras são as normas internacionais que tratam do Direito do Mar: Convenção de Genebra sobre o Direito do Mar (1958) sobre o mar territorial, pesca e conservação dos recursos biológicos do mar, acesso ao mar de países sem litoral e a plataforma continental.

A Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida no Mar (SOLAS/1975 - *International Convention for the Safety of Life at Sea*), em sua primeira versão (SOLAS/1914) se deu por conta do acidente com o Titanic e foi revisada em 1928, em 1948, em 1965, em 1975. A Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios (MARPOL 73/74) surgiu por causas operacionais e acidentais, decorrentes da poluição por óleo, produtos químicos, e substâncias nocivas em embalagens, esgoto e lixo .

A Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (Montego Bay - CNUDM/82) adota conceitos do Direito Internacional Costumeiro referentes a: soberania do Estado costeiro sobre as águas adjacentes (e, por oposição, conceitua o alto-mar); mar territorial, zona econômica exclusiva, plataforma continental e outros. Ainda, estabelece os princípios gerais da exploração dos recursos naturais do mar, como os recursos vivos, os do solo e os do subsolo e, normas a respeito da gestão dos recursos marinhos e do controle da poluição. A Convenção também criou o Tribunal Internacional do Direito do Mar, competente para julgar as controvérsias relativas à interpretação e aplicação do tratado.

O Brasil ratificou a Convenção de Montego Bay/82 em dezembro de 1988, e editou o Decreto 98.145, de 15 de setembro, de 1989. A Lei 8.617, de 4 de janeiro, de 1993, fixou a largura do mar territorial brasileiro como sendo de 12 milhas marítimas e, de zona econômica exclusiva de 188 milhas adjacentes.

3. Direito Internacional do Trabalho Marítimo - Consolidação de todas as Convenções do Trabalho Marítimo da OIT (CCTM/2006)

Na seara do Direito do Trabalho, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reuniu-se em 7 de Fevereiro de 2006, da qual resultou a *Consolidação de todas as Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006)*, pelo agrupamento de 36 Convenções e um Protocolo, que foram revisadas e inseridas num único diploma internacional, a saber:

- Convenção nº. 7 sobre a idade mínima de admissão ao emprego (trabalho marítimo) de 1920. Ratificada pelo Brasil em: 08/06/1936. Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 58 em 09.01.1974
- Convenção nº. 8 sobre a indenização por desemprego em caso de perda

por naufrágio de 1920

- Convenção nº. 9 sobre a colocação dos marítimos de 1920
- Convenção nº. 16 sobre o exame médico dos jovens (trabalho marítimo) de 1921. Ratificada pelo Brasil em 08/06/1936.
- Convenção nº. 22 sobre o contrato de trabalho dos marítimos de 1926. Ratificada pelo Brasil em 18/06/1965.
- Convenção nº. 23 sobre o repatriamento dos marítimos de 1926
- Convenção nº. 53 sobre os certificados de aptidão dos oficiais de 1936. Ratificada pelo Brasil em 12/10/1938.
- Convenção nº. 54 sobre as férias remuneradas dos marítimos de 1936
- Convenção nº. 55 sobre as obrigações do armador em caso de doença ou de acidente dos marítimos de 1936
- Convenção nº. 56 sobre o seguro de doença dos marítimos de 1936
- Convenção nº. 57 sobre a duração do trabalho a bordo e as lotações de 1936
- Convenção nº. 58 sobre a idade mínima de admissão ao emprego (trabalho marítimo), revista de 1936. 12/10/1938. Ratificada em 12/10/1938. Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 138 em 26.06.2001.
- Convenção nº. 68 sobre a alimentação e serviço de mesa a bordo (tripulação dos navios) de 1946
- Convenção nº. 69 sobre o diploma de aptidão profissional dos cozinheiros de bordo de 1946
- Convenção nº. 70 sobre a segurança social dos marítimos de 1946
- Convenção nº. 72 sobre as férias remuneradas dos marítimos de 1946
- Convenção nº. 73 sobre o exame médico dos marítimos de 1946
- Convenção nº. 74 sobre o certificado de aptidão de marinheiro qualificado de 1946
- Convenção nº. 75 sobre o alojamento da tripulação a bordo de 1946
- Convenção nº. 76 sobre os salários, a duração do trabalho a bordo e as lotações de 1946
- Convenção nº. 91 sobre as férias remuneradas dos marítimos (revista) de 1949. Ratificada pelo Brasil em 18/06/1965 Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 146 em 24.09.1998
- Convenção nº. 92 sobre o alojamento da tripulação a bordo (revista) de 1949. Ratificada pelo Brasil em 08/06/1954
- Convenção nº. 93 sobre os salários, a duração do trabalho a bordo e

as lotações (revista) de 1949. Ratificada pelo Brasil em 18/06/1965. A Convenção não entrou em vigor.

- Convenção nº. 109 sobre os salários, a duração do trabalho a bordo e as lotações (revista) de 1958. Ratificada pelo Brasil em 30/11/1966. A Convenção não entrou em vigor
- Convenção nº. 133 sobre o alojamento da tripulação a bordo (disposições complementares) de 1970. Ratificada pelo Brasil em 16/04/1992.
- Convenção nº. 134 sobre a prevenção de acidentes (marítimos) de 1970. Ratificada pelo Brasil em 25/07/1996
- Convenção nº. 145 sobre a continuidade do emprego (marítimos) de 1976. Ratificada pelo Brasil em 18/05/1990
- Convenção nº. 146 sobre as férias anuais remuneradas (marítimos) de 1976. Ratificada pelo Brasil em 24/09/1998.
- Convenção nº. 147 sobre as normas mínimas a observar nos navios mercantes de 1976. Ratificada pelo Brasil em 17/01/1991.
- Protocolo de 1996 relativo à convenção nº. 147 sobre as normas mínimas a observar nos navios mercantes de 1976 (não foi ratificado pelo Brasil).
- Convenção nº. 163 sobre o bem-estar dos marítimos de 1987. Ratificada pelo Brasil em 17/01/1991.
- Convenção nº. 164 sobre a proteção da saúde e os cuidados médicos do pessoal do mar de 1987. Ratificada pelo Brasil em 04/03/1997.
- Convenção nº. 165 sobre a segurança social dos marítimos (revista) de 1987
- Convenção nº. 166 sobre o repatriamento dos marítimos (revista) de 1987. Ratificada pelo Brasil em 04/03/1997.
- Convenção nº. 178 sobre a inspeção do trabalho (marítimos) de 1996. Ratificada pelo Brasil em 21/12/2007.
- Convenção nº. 179 sobre o recrutamento e a colocação dos marítimos de 1996
- Convenção nº. 180 sobre a duração do trabalho dos marítimos e as lotações a bordo de navios de 1996.
- Convenção nº 185 da OIT (revisada): Convenção que trata do novo Documento de Identidade do Trabalhador Marítimo. Ratificação: 21/01/2010; Promulgação: Decreto nº 8.605, de 18/12/2015 - DOU 21/12/2015.

Agregue-se, que das 188 Convenções elaboradas pela OIT, 36 delas tratam do trabalho do marítimo. O Brasil não ratificou todas as normas internacionais sobre o trabalho marítimo. Entretanto, não há dúvidas sobre a aplicação, no direito pátrio, da Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006), pois: o Brasil é membro da organização (OIT); há aderência do direito ao trabalho ao direito à vida; há abertura material do catálogo dos direitos fundamentais (art. 5º, § 2º, CF/88e; a dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho são valores estruturantes do Estado Democrático de Direito Brasileiro.

A Convenção nº 185, do ano de 2003, da OIT, não constou do agrupamento da Consolidação das Convenções de Marítimo de 2006, mas deve ser agregada na sua aplicação.

Como se vê, o objeto do Direito Marítimo é amplo. Afunilando o objeto do presente estudo, o foco será dirigido ao ramo do Direito do Trabalho, na relação jurídica do contrato de trabalho do marítimo. À vista dos estreitos limites do presente articulado, Não serão objeto de estudo: o Trabalho Portuário; o Meio Ambiente, Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho; a Seguridade Social do Marítimo e; tampouco os aspectos da jurisdição processual trabalhistas.

4. Direito Nacional do Trabalhado Marítimo

Valentim Carrion, anota que o Direito do Trabalho Marítimo é fragmentado. Há carência de normas precisas, que atendam as circunstâncias especiais do trabalho confinado á bordo da embarcação.

Aos integrantes da categoria profissional dos marítimos aplicam-se simultaneamente a legislação nacional, bem como as disposições das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil, a saber: nº16 (exame médico), nº22 (engajamento de marinheiro), nº53 (capacidade profissional de capitão e oficial), nº58 (idade mínima), nº92 (alojamento), nº93 (salário e jornada), nº108 (carteira de identidade), nº109 (duração do trabalho e salário), nº126 (alojamento em navio de pesca), nº133 (alojamento a bordo), nº134 (prevenção de acidente), nº145 (continuidade do emprego), nº146 (férias remuneradas) nº147 (normas mínimas da marinha mercante) nº152 (segurança e higiene) nº163 (bem-estar dos marítimos), nº164 (proteção da saúde e cuidados médicos) e nº166 (repatriamento), nº178 (inspeção do trabalho), nº185 (documento de Identidade da gente do mar).

O trabalho do marítimo é tratado de na legislação nacional, pelas seguintes normativas:

□Carta Federal de 1988, sobre a proteção ao trabalho (arts. 7º e incisos,

usque art. 11);

- Decreto Lei nº 5.452, de 1943 (CLT): Artigos 150 a 152, que tratam das férias do marítimo; Artigos 248 a 252, que tratam “das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca.”
- Lei nº 2.180, de 1954: Dispõe sobre o Tribunal Marítimo, determina sua jurisdição sobre “o pessoal da Marinha Mercante brasileira” e “os marítimos estrangeiros, em território ou águas territoriais brasileiras” (Art. 10), além de trazer as definições (Art. 12).
- Decreto Lei nº 190, de 1967: Dispõe sobre o despacho de embarcações e dá outras providências.
- Decreto nº 64.385, de 1969: Regulamenta o Decreto-lei nº 190, de 1967, que dispõe sobre o despacho de embarcações e dá outras providências.
- Decreto Lei nº 666, de 1969: Institui a obrigatoriedade de transporte em navio de bandeira brasileira e dá outras providências.
- Decreto Lei nº 691, de 1969: Dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências (aplicável aos estrangeiros que laboram em embarcações nacionais).
- Lei nº 5.811, de 1972: Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. Aplicável aos empregados marítimos de plataformas petrolíferas e navios petroleiros.
- Lei nº 7.064, de 1982: Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Aplica-se aos marítimos brasileiros contratados no Brasil para trabalhar em navios estrangeiros fora das águas jurisdicionais brasileiras.
- Lei nº 9.432, de 8 de janeiro de 1997: Dispõe sobre a Ordenação do Transporte Aquaviário (OTA/97), e cuida dos tipos de navegação e respectivos regimes, bem como, do contrato afretamento de embarcações. Somem-se as aplicação das normas oriundas de convenções acordos coletivos de trabalho, quanto ao trabalho marítimo, nas empresas privadas ou públicas e órgãos da administração direta ou indireta, nacional ou estrangeira. A Lei 9432/97 (OTA/97) é aplicável aos armadores; às empresas de navegação e às embarcações brasileiras; às embarcações estrangeiras

afretadas por armadores brasileiros; às empresas de navegação e; às embarcações estrangeiras amparados por acordos firmados pela União. Aplica-se, inclusive, as normas de Segurança e Medicina do Trabalho (NR-30-Portaria MTE 100/2013) às embarcações de bandeira estrangeira, que operem por mais de 90 dias em águas jurisdicionais brasileiras e com trabalhadores brasileiros a bordo. Desta feita, abrange os trabalhadores das embarcações: a) de pesca industrial, comercial e artesanal; b) embarcações e plataformas destinadas à exploração e produção de petróleo; c) embarcações específicas para a realização do trabalho submerso e; d) outras atividades realizadas a bordo de embarcações, em plataformas e navios-plataforma, em qualquer tipo de navegação, em mar aberto e no interior do continente, marítimo, fluvial e lacustre.

- Decreto nº 2.256, de 1997: Regulamenta o Registro Especial Brasileiro - REB, para embarcações de que trata a Lei nº 9.432, de 1997.
- Lei nº 9.537, de 11 de dezembro de 1997: Dispõe sobre a Segurança do Tráfego Aquaviário em Águas Sobre Jurisdição Nacional (LESTA/97), que define o trabalho aquaviário, bem como a sua regulamentação feita pelo Decreto nº 2.596, de 18 de maio de 1998 (RELESTA/98) e respectivas Normas e Regulamentos da Autoridade Marítima.
- Decreto nº 4.406, de 2002: Estabelece diretrizes para a fiscalização em embarcações comerciais de turismo, seus passageiros e tripulantes.
- Lei nº 11.380, de 2006: Institui o Registro Temporário Brasileiro para embarcações de pesca estrangeiras arrendadas ou afretadas, a casco nu, por empresas, armadores de pesca ou cooperativas de pesca brasileiras e dá outras providências.
- Resolução Normativa nº 71, de 2006, do Conselho Nacional de Imigração - CNI - MTE: Disciplina a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras.
- Resolução Normativa nº 72, de 2006, do Conselho Nacional de Imigração - CNI - MTE: Disciplina a chamada de profissionais estrangeiros para trabalho a bordo de embarcação ou plataforma estrangeira.
- Resolução Normativa nº 80, de 2008, do Conselho Nacional de Imigração - CNI - MTE: Disciplina a concessão de autorização de trabalho para obtenção de visto temporário a estrangeiro com vínculo empregatício no Brasil. Aplicável ao tripulante estrangeiro em navio de bandeira brasileira em águas jurisdicionais brasileiras.

- Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho, (Portaria 3214/78) em especial a NR-30.

Quanto ao aspecto subjetivo, a legislação e normas nacionais alcançam os trabalhadores marítimos que prestam serviços nas embarcações comerciais, de bandeira nacional, bem como às de bandeiras estrangeiras, no limite do disposto na Convenção n.º 147 da OIT - Normas Mínimas para Marinha Mercante, utilizadas no transporte de mercadorias ou de passageiros, e embarcações utilizadas na prestação de serviços.

5. Direito do Trabalho Aquaviário e sua classificação

O trabalho aquaviário é gênero do qual o trabalho marítimo é espécie. A Lei 9537/97 (LESTA/97), em seu artigo 2º, II estabelece: aquaviário é todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional. A LESTA/97, em seu artigo 2º, traz inúmeras definições e conceitos úteis, de modo a dissipar dúvidas acerca do pessoal do mar ou fluvial (embarcado) e pessoal da terra (terminais portuários), a saber:

- I- Amador - todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações de esporte e recreio, em caráter não profissional;
- II - Aquaviário - todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional;
- III - Armador - pessoa física ou jurídica que, em seu nome e sob sua responsabilidade, apresta a embarcação com fins comerciais, pondo-a ou não a navegar por sua conta;
- IV - Comandante (também denominado Mestre, Arrais ou Patrão) - tripulante responsável pela operação e manutenção de embarcação, em condições de segurança, extensivas à carga, aos tripulantes e às demais pessoas a bordo;
- V - Embarcação - qualquer construção, inclusive as plataformas flutuantes e, quando rebocadas, as fixas, sujeita a inscrição na autoridade marítima e suscetível de se locomover na água, por meios próprios ou não, transportando pessoas ou cargas;
- VI - Inscrição da embarcação - cadastramento na autoridade marítima, com atribuição do nome e do número de inscrição e expedição do respectivo documento de inscrição;
- VII - Inspeção Naval - atividade de cunho administrativo, que consiste na fiscalização do cumprimento desta Lei, das normas e regulamentos dela decorrentes, e dos atos e resoluções internacionais ratificados pelo Brasil, no que se refere exclusivamente à salvaguarda da vida humana e à segurança da

navegação, no mar aberto e em hidrovias interiores, e à prevenção da poluição ambiental por parte de embarcações, plataformas fixas ou suas instalações de apoio;

VIII - Instalação de apoio - instalação ou equipamento, localizado nas águas, de apoio à execução das atividades nas plataformas ou terminais de movimentação de cargas;

IX - Lotação - quantidade máxima de pessoas autorizadas a embarcar;

X - Margens das águas - as bordas dos terrenos onde as águas tocam, em regime de cheia normal sem transbordar ou de preamar de sizígia;

XI - Navegação em mar aberto - a realizada em águas marítimas consideradas desabrigadas;

XII - Navegação Interior - a realizada em hidrovias interiores, assim considerados rios, lagos, canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas;

XIII - Passageiro - todo aquele que, não fazendo parte da tripulação nem sendo profissional não tripulante prestando serviço profissional a bordo, é transportado pela embarcação;

XIV - Plataforma - instalação ou estrutura, fixa ou flutuante, destinada 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;

XV - Prático - aquaviário não tripulante que presta serviços de praticagem embarcado;

XVI - Profissional não tripulante - todo aquele que, sem exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação, presta serviços eventuais a bordo;

XVII - Proprietário - pessoa física ou jurídica, em nome de quem a propriedade da embarcação é inscrita na autoridade marítima e, quando legalmente exigido, no Tribunal Marítimo;

XVIII - Registro de Propriedade da Embarcação - registro no Tribunal Marítimo, com a expedição da Provisão de Registro da Propriedade Marítima;

XIX - Tripulação de Segurança - quantidade mínima de tripulantes necessária a operar, com segurança, a embarcação;

XX - Tripulante - aquaviário ou amador que exerce funções, embarcado, na operação da embarcação;

XXI - Vistoria - ação técnico-administrativa, eventual ou periódica, pela qual é verificado o cumprimento de requisitos estabelecidos em normas nacionais e internacionais, referentes à prevenção da poluição ambiental e às condições de segurança e habitabilidade de embarcações e plataformas.

A definição de trabalho aquaviário é abrangente e vem regulado na Lei nº 9.537, de 11 de dezembro de 1997, de Segurança do Tráfego Aquaviário (LESTA/97). O Decreto nº 2.596, de 18 de maio de 1998 (RELESTA/98), classifica as espécies de trabalho aquaviário em seis (6) em grupos de profissionais, a saber: marítimos, fluviais, pescadores, mergulhadores, práticos, agentes de manobras. Desta

feita, a lei indica as atividades de trabalho de cada um dos profissionais:

1º Grupo - Marítimos: tripulantes que operam embarcações classificadas para navegação em mar aberto, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas;

2º Grupo - Fluviários: tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação interior nos lagos, rios e de apoio fluvial;

3º Grupo - Pescadores: tripulantes que exercem atividades a bordo de embarcação de pesca;

4º Grupo - Mergulhadores: tripulantes ou profissionais não tripulantes com habilitação certificada pela autoridade marítima para exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação e prestar serviços eventuais a bordo às atividades subaquáticas;

5º Grupo - Práticos: aquaviários não tripulantes que prestam serviços de praticagem embarcados;

6º Grupo - Agentes de Manobra e Docagem: aquaviários não tripulantes que manobram navios nas fainas em diques, estaleiros e carreiras.

A LESTA/97 se aplica a todas as embarcações brasileiras (exceto as embarcações de guerra) em águas sob jurisdição nacional e estrangeiras, respeitadas a soberania do Estado costeiro; às embarcações estrangeiras e às aeronaves na superfície das águas sob jurisdição nacional.

Quanto às pessoas abrange todos os tripulantes. Considera-se pessoal do mar todos os tripulantes embarcados: profissionais; profissional não tripulante que presta serviço a bordo, e os passageiros. Quanto às profissões, na conformidade do artigo 7º, da LESTA/97, o embarque e desembarque dos tripulantes submetem-se às regras do contrato de trabalho do aquaviário, incluído o marítimo, que deve possuir o nível de habilitação, estabelecido pela Autoridade Marítima, para o exercício de cargos e funções a bordo das embarcações. Assim, integram a categoria de marítimos aqueles arroladas no Anexo I do Decreto 2596/98 (RELESTA/98), divididos na seguintes seções:

a) Seção de convés: capitão de longo curso, capitão de cabotagem, 1º e 2º oficial de náutica, mestre de cabotagem, contramestre, marinheiro de convés, moço de convés, marinheiro auxiliar de convés; Seção de Máquinas: oficial superior de máquinas, 1º e 2º oficial de máquinas, eletricista, condutor de máquinas, marinheiro de máquinas, moço de máquinas, marinheiro auxiliar de máquinas;

b) Seção de Câmaras: cozinheiro e taifeiro (criado de bordo);

c) Seção de Saúde: enfermeiro e auxiliar de saúde: todos os integrantes desta categoria são considerados tripulantes quando exercem funções embarcados, e na operação de embarcação (art.2º, XX da Lei n. 9.537 de dezembro de 1997 e art. 33, Anexo I, do Decreto n. 2.596 de maio de 1998).

O trabalho marítimo é o exercido pelos tripulantes que operam embarcações classificadas para: navegação em mar aberto e navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas. A Lei 9432/97 (OTA/97) em seu artigo 2º, aponta os tipos de navegação:

I-navegação de apoio portuário: a realizada exclusivamente nos portos e terminais

aquaviários, para atendimento a embarcações e instalações portuárias;
II-navegação de apoio marítimo: a realizada para o apoio logístico a embarcações e instalações em águas territoriais nacionais e na Zona Econômica, que atuem nas atividades de pesquisa e lavra de minerais e hidrocarbonetos;
III-navegação de cabotagem: a realizada entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores;
IV-navegação interior: a realizada em hidrovias interiores, em percurso nacional ou internacional;
V-navegação de longo curso: a realizada entre portos brasileiros e estrangeiros;
VI-navegação de travessia: aquela realizada:(Incluído pela Lei 12379, de 2010)
a) transversalmente aos cursos dos rios e canais;(Incluído pela Lei 12379, de 2010)
b) entre 2 (dois) pontos das margens em lagos, lagoas, baías, angras e enseadas;(Incluído pela Lei 12379, de 2010)
c) entre ilhas e margens de rios, de lagos, de lagoas, de baías, de angras e de enseadas, numa extensão inferior a 11 (onze) milhas náuticas; (Incluído pela Lei 12379, de 2010)
d) entre 2 (dois) pontos de uma mesma rodovia ou ferrovia interceptada por corpo de água. (Incluído pela Lei nº 12;379, de 2010).

O artigo 3º e o parágrafo único do RELESTA/98 indicam as espécies de navegação, em mar aberto e no interior do continente. Considera-se navegação em mar aberto: a) longo curso; b) cabotagem; c) apoio marítimo. Considera-se navegação no interior do continente: a realizada em hidrovias interiores, assim considerados rios, lagos, canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas. Sinale-se que sói acontecer a navegação mista, parte no mar e parte em águas fluviais, caso em que ensanCHA o direito á isonomia dos direitos da respectiva categoria de trabalho aquaviário.

6. Contrato de trabalho marítimo. Idade mínima. Aptidão física e mental. Qualificação profissional.

O trabalho aquaviário é gênero e tem como uma das espécies o trabalho marítimo, aqueles que exercem atividade a bordo de embarcação classificada para a navegação. Valentin Carrion considera trabalhador marítimo os que exercem suas atividades a bordo de uma embarcação, inclusive as embarcações portuárias e de tráfego local (...).

O trabalhador marítimo é aquele que, de forma habitual e permanente, se ativa embarcado em alto mar, na operação de embarcação, sujeito ao confinamento por períodos breves, intermitentes ou longos. A definição não inclui toda e qualquer

pessoa que presta serviços em embarcação. Para muitos, é considerado marítimo o trabalhador que presta serviços em embarcação independente da sua finalidade. De fato, considera-se embarcação aquela suscetível de locomoção na água, por meios próprios ou rebocadas, para transporte de pessoas ou cargas, incluídas as plataformas marítimas flutuantes e fixas, sujeitas à inscrição na autoridade marítima e (art. 2.º, inc. V, da Lei 9.537/1997).

Entretanto, a questão não é pacífica, na medida em que a Lei 9432/97 (OTA/97) não se aplica: aos navios de guerra e de Estado; aqueles que não estejam empregados em atividades comerciais; as embarcações de esporte e recreio; as embarcações de turismo; as embarcações de pesca; as embarcações de pesquisa (art. 1º, § único). Logo, para a corrente restritiva, não é marítimo:

- a) aquele que presta serviço, predominante, em terra firme, no escritório ou nos estaleiros onde é feita a manutenção dos barcos rebocadores.
- b) o trabalho de transbordo, limpeza, vigilância, vendedor de balcão, boutiques, quiosques; ou para trabalho de recreação, ginástica, musculação. Isto porque, os trabalhadores desses segmentos de atividade são considerados tripulantes, não são empregados do armador; são empregados terrestres, das categorias profissionais mais variadas (comércio, indústria naval, serviços, limpeza e conservação, metalurgia e outros), pois prestam serviços periféricos em relação à dinâmica ordinária da atividade de navegação .
- c) o doméstico, regido pela Lei 5.859/72 e Emenda Constitucional 72/ 2013, que presta serviços de vigilância, limpeza e direção, em embarcação destinada ao lazer da família. Dessa forma, não tendo a embarcação finalidade lucrativa, é considerada como extensão do âmbito residencial do empregador .
- d) trabalhador em oficinas, estaleiros de construção naval e aqueles que labutam na carga e descarga nos portos .

Perfilamos a corrente ampliativa, para fins do Direito do Trabalho, será considerado marítimo todo trabalhador que labuta embarcado independente da destinação da embarcação ou do navio. A regra vale também para as embarcações estrangeiras, pois o art. 7º, da Lei 9432/97, estipula que somente poderão participar do transporte de mercadorias na navegação: de cabotagem; no interior de percurso nacional; no apoio portuário e; no apoio marítimo quando afretadas por empresas brasileiras de navegação.

No plano internacional, as normas referentes aos contratos do trabalhador marítimo foram previstas inicialmente na Convenção nº. 22 (OIT), ratificada pelo Brasil em 1965. No plano interno, o contrato de trabalho marítimo rege-se pela Consolidação das Leis do Trabalho, observadas as especialidades e, também, pelas legislações

esparsas.

O contrato de trabalho do marítimo é especial, por causa da especialidade da prestação de serviços em alto mar, em viagens, confinado e alojado no próprio local de trabalho; e por conta da intervenção estatal na regulação da profissão e; porque relacionado com aos transportes explorados por concessão estatal, em navegação interna, e ou pelos motivos relacionados com a segurança e salvaguarda da vida humana .

O contrato de trabalho do marítimo exige: livre manifestação de vontade, agente capaz com, aptidão física mental e idade mínima, bem como, formação, qualificação e habilitação profissional, com certificado de trabalho marítimo e declaração de conformidade do trabalho marítimo.

Quanto a idade mínima, a Convenção 138, da OIT, ratificada pelo Decreto 4.134/02, estabelece que o País-Membro deverá especificar uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território. As Convenções nº 7 e nº 58, da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, trazem a idade mínima de 15 anos, para o trabalho a bordo de navio. Entretanto, a *Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006)* exige a idade mínima de 16 anos e, de 18 anos para o trabalho noturno. Na mesma linha, o inciso XXXIII, do artigo 7º, da CF/88, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. A questão vem tratada nos artigos 402 à 410, da CLT. Ainda, a Constituição Federal (art. 227, § 3º, III) garante o acesso do trabalhador adolescente à escola, o que torna incompatível com o trabalho marítimo, por conta do confinamento na embarcação em alto mar, em navegação de longo curso.

Quanto à aptidão física mental, as Convenções nº16 e nº 73, (OIT) e a Regra 1.2 da CCTM/2006 estatuem: nenhum marítimo pode trabalhar a bordo de um navio sem possuir um certificado médico. A primeira cuida do atestado médico para os menores; a segunda para todos os marítimos. O Brasil ratificou apenas a Convenção nº 16 (OIT). Quanto ao tema Segurança e Medicina do Trabalho, exigência de exames médicos admissionais, periódico e demissionais, vem tratadas nos arts.154 a 201, da CLT, bem como a Norma Regulamentadora n. 30, da Portaria 3214/78 do MTE, que trata do trabalho aquaviário.

Quanto à forma o contrato de trabalho marítimo é solene, pois exige requisitos específicos, inclusive de formação e de habilitação profissional.

Quanto à formação, qualificação, recrutamento e colocação profissional as Convenções nº 9 (colocação dos marítimos) e a nº 179 (recrutamento e a colocação dos marítimos), não foram ratificadas pelo Brasil. Entre nós, a Lei nº 7.573, de 23 de

dezembro de 1986, dispõe sobre o Ensino Profissional Marítimo, regulada pelo Decreto nº 94.536, de 29 de junho de 1987, e tem por objetivo a habilitação e a qualificação profissional dos seguintes Grupos de Pessoal da Marinha Mercante e atividades correlatas: a) Marítimos, b) Fluviários, c) Pescadores, d) Regionais, e) Trabalhadores Avulsos da Orla Portuária, f) Mergulhadores, g) Outros grupos profissionais não relacionados acima, para atendimento do mercado de trabalho marítimo, a critério da Diretoria de Portos e Costas.

Quanto ao certificado de trabalho e declaração de conformidade do trabalho marítimo, a Regras 1.3 e 1.4, da *Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006*, trata do assunto. Ademais, o artigo 7º, da Lei 9537/97 (LESTA/97), determina que o aquaviário deve possuir nível de habilitação, estabelecido pela Autoridade Marítima para o exercício de suas funções.

No que tange ao desenvolvimento das carreiras e das aptidões, o Brasil não ratificou as Convenções nº 69 e nº 74 (OIT), que versam sobre o tema. A *Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006* determina que todos os Estados devem adotar políticas nacionais, de modo a promover o emprego no setor marítimo, bem como, a organização e o desenvolvimento das aptidões profissionais, com a melhoria das oportunidades de emprego.

7. Duração do contrato de trabalho marítimo

O contrato do marítimo pode ser a prazo certo, por viagem certa, ou por prazo indeterminado. O prazo contratual não vence com o empregado confinado na embarcação. Ainda, as várias embarcações a prazo e sucessivas passam a ser consideradas uma relação de trabalho por tempo indeterminado, por aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego do marítimo, conforme Convenção nº 145 (OIT), ratificada pelo Brasil, pelo Decreto Legislativo 66, de 18 de maio de 1990.

De acordo com o artigo 2º, da Convenção 145, os Estados devem adotar política nacional que permita, na medida do possível, a manutenção de um, um emprego contínuo e regular. Deve ser garantido ao marítimo, ainda, a concessão de uma quantidade mínima de períodos de emprego, de renda ou de alocação em posto de trabalho.

Dispõe o artigo 4º, item 1, da Convenção 145, da OIT, que quando a continuidade do emprego da gente do mar depender apenas do estabelecimento e manutenção de registros ou relações, devem compreender todas as categorias profissionais da gente do mar, segundo modalidades que a legislação ou prática nacional ou as convenções coletivas o determinarem.

A norma internacional denomina de *gente do mar* todos os trabalhadores marítimos, assim considerados aqueles que, habitualmente, são empregados e, que compõe a equipe de bordo de um navio marítimo, que não seja navio de guerra e navio de pesca, caça da baleia ou a operações similares. O artigo 4º, item 2, determina que a *gente do mar* inscrita no registro terá prioridade na contratação para a navegação. Determina, ainda a Convenção a consulta às organizações de trabalhadores e empregadores, para efeito de elaboração e revisão das definições nela estabelecidas, o que encontra espeque no artigo 8º, e incisos, da Constituição Federal de 1988.

8 Jornada de trabalho do marítimo

8.1 Livro obrigatório de controle de jornada

Na forma dos artigos 149 a 251, da CLT, fica obrigatório o livro de ponto a bordo de todas as embarcações, destinado ao efetivo controle de horário da tripulação. Nesse passo, é nula a convenção coletiva de trabalho que dispensa o livro de ponto obrigatório.

8.2 Duração da jornada de trabalho marítimo

As duas Convenções da OIT, nº 57 e nº 180, sobre a duração do trabalho e pausas, não foram ratificadas pelo Brasil. A *Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006* (CCTM/2006), na Norma A2.3, estabelece que jornada não pode ultrapassar 14 horas, em cada período de 24 horas e; de 72 horas em cada período de 7 dias.

A duração normal do trabalho vem prevista no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, de 8 horas diárias e 44 semanais. O empregado marítimo tem tratamento diferenciado daquele disciplinado nos artigos 57 a 73. Os artigos 248 a 259 da, CLT, regulam o trabalho das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca.

Nos termos do artigo 249, da CLT, a jornada diária máxima será de 8 horas diárias, sendo o que sobejar considerado como hora extraordinária, podendo ser compensada, salvo se o labor for prestado:

- “a) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo se achem constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal;
- b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos

passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo;

c) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo;

d) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.”

O trabalho em domingos e feriados será considerado como extraordinário, salvo se destinado a:

“a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da equipagem e dos passageiros, serviço pessoal destes e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou ao pessoal;

b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiros.”

O artigo 250, da CLT, autoriza a compensação das horas extraordinárias prestadas por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente, sendo certo que para os marítimos, as horas extras são indivisíveis por força do parágrafo único do mesmo artigo e, portanto, considera-se a fração de hora como hora inteira.

Em regra, os trabalhadores permanecem embarcados a bordo dos navios, porém a sua jornada de trabalho, normalmente, não ultrapassa as 8 (oito) horas diárias, diante da necessidade de observação do artigo 248, CLT, que assim dispõe, in verbis:

“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.

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

Note-se que o trabalho contínuo, a critério do comandante, nunca poderá ser inferior à uma hora. Nos termos do § 2º, do artigo 248, da CLT, o labor prestado no quarto de máquinas, passadiço, vigilância e, outros que possam prejudicar a saúde do tripulante, de acordo com parecer médico, deve obedecer a períodos não maiores e

com intervalos não menores de 4 horas.

8.3 Regime de prorrogação de jornada - horas extras do marítimo

Os artigos 249 e 250 da CLT, dispõem que a jornada excedente de oito horas será considerada labor extraordinário, facultando-se ao empregador a compensação por período equivalente ou o seu pagamento. Há situações de perigo, força maior, e essencialidade, em que o labor não é considerado jornada extra:

- a) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo se achem constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal;
- b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo;
- c) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo;
- d) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.(...).”

Como se vê, nem todo o labor realizado além das 8 (oito) horas diárias será considerado de trabalho extraordinário, quando se trata de trabalho marítimo.

8.4 Regime de compensação de jornada do marítimo

Na forma do artigo 250, e parágrafo único, da CLT, o marítimo tem direito ao regime de compensação de jornada, com seguintes peculiaridades: a) as horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou; no subsequente dentro do trabalho normal, ou; no fim da viagem ou; pelo pagamento do salário correspondente. b) as horas extraordinárias de trabalho são indivisíveis, computando-se a fração de hora como hora inteira.

Em síntese, regra geral, a jornada do marítimo é de oito horas diárias. A jornada excedente de oito horas será considerada hora extraordinária, com a peculiaridade que a fração de hora será considerada hora cheia, facultando-se ao

empregador a compensação por período equivalente ou o seu pagamento. Sinala-se que ao marítimo não se aplicam as regras dos arts. 71 a 73 da CLT.

8.5 Negociação coletiva da jornada do marítimo

A adequação do trabalho marítimo não prevista em lei, é reservada à norma coletiva (art. 7º, caput e incisos VI, XIII, XIV, XXVI e art. 8º, III e VI, da CF/88) e, há certa polêmica sobre a validade da contratação de jornada em escalas e de pré-contratação de horas extras.

Em regra, as normas coletivas de trabalho marítimo trazem regimes de escalas jornada, a exemplo: de até 3 (três) dias consecutivos embarcados, por três dias consecutivos de folga compensatória; o regime 12x12, ou 24x24, ou 48x48, mediante adoção do regime de trabalho de 105x15. Assim, a cada período de 105 (cento e cinco dias) de efetivo embarque, com tolerância de mais 15 (quinze dias), os empregados gozarão 15 (quinze dias) desembarcados entre folgas e férias.

Quando o trabalho vem em escala deve ser concedido o intervalo intrajornada para refeição e descanso. A não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento das horas do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, de natureza indenizatória, na forma do art. 71, § 4º, da CLT, ditada pela Reforma Trabalhista Lei 13.467/17. O problema é saber se referida regra se aplica ao marítimo, que tem contrato especial.

8.6 Pré-contratação de horas extras do marítimo

Há sérios embates acerca da validade da pré-contratação de horas extras. Para uma corrente de pensamento, o regime é maléfico pois: prejudica a saúde do trabalhador; ofende o artigo 7º, XIII, CF/88. e artigo 59 e o artigo 249, § 2º, da CLT, que prevê o máximo de 30 horas semanais de serviço extraordinário.

Ainda, a pré-contratação das horas extras não seria válida para os trabalhadores marítimos que prestam serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros, diante do disposto no artigo 248, § 2.º da, CLT, em que o trabalho será executado por períodos não maiores e com intervalos não menores de quatro horas.

Para outra corrente, o trabalho marítimo é especial; a maior parte do tempo a bordo os trabalhadores não exercem qualquer atividade laboral; ainda recebem compensações e vantagens pela especialidade de seu trabalho, conforme Súmula n.º 96, do Tribunal Superior do Trabalho:

“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”.

Ainda, a questão não deve ser confundida com a vedação da pré-contratação de horas extras do bancário, sendo incabível a aplicação por analogia da Súmula 199 do mesmo Tribunal, por conta da especialidade do trabalho marítimo.

8.7 Trabalho aos domingos e feriados do marítimo

Aplica-se o artigo 7º, inciso XV, da CF/88, que assegura o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. A Lei 605/49 estatui que o trabalho realizado em domingos e feriados, quando houver exigência técnica, poderá ser compensado com folga em outro dia da mesma semana (arts. 1º e 9º).

Ainda, o artigo 249, § 1.º, da CLT, estabelece que o trabalho aos domingos e feriados serão considerados extraordinários, salvo se se destinar: a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da equipagem e dos passageiros, serviço pessoal destes e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou ao pessoal; b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiros. (...).”

Portanto, admite-se, em certas circunstâncias, o trabalho marítimo, aos domingos e feriados mediante compensação, que deve ser concedida na mesma semana ou, no máximo na semana subsequente à trabalhada, mesmo a bordo do navio em viagem. Sinal-se que a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17 estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado (art, 611, A e B CLT) e permite a compensação de jornada, em até seis meses.

8.8 Intervalo para refeição e descanso do marítimo

Após edição da Lei 13.467/17, o art. 71, § 4º, da CLT, passou a estatuir que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Há polêmica acerca da aplicabilidade ao marítimo, das regras gerais celetistas quanto ao intervalo para refeição e descanso. O artigo 71, da CLT, aponta

que qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, de no mínimo de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. E, o parágrafo 1º, estatui que não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Uma ala da jurisprudência sinaliza que a lei não exige a concessão de intervalo intrajornada ao marítimo, pois o artigo 248, da CLT, autoriza o serviço da tripulação, de forma intermitente ou contínua, durante oito horas diárias, a qualquer hora do dia ou da noite. Entrementes, outra ala perfilha que o caráter protetivo leva a conclusão de que qualquer trabalhador tem o direito a concessão do intervalo intrajornada. De fato, o empregado marítimo tem tratamento diferenciado daquele disciplinado nos artigos 57 a 73, da CLT.

De outro revés o artigo 611, B, da CLT, redação dada pela Lei 13.467/17, flexibiliza a aplicação do artigo 71, da CLT, para todos os trabalhadores, e deixa assente que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins de negociação coletiva. Nesse passo, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada.

9. Remuneração

A remuneração dos trabalhadores marítimos, prevista pelas Convenções nº 76 (não ratificada pelo Brasil) e nº 93 e nº 109 que embora tenham sido ratificadas, não entraram em vigor. A Consolidação Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006) na Regra 2.2, exige a periodicidade máxima para pagamento dos salários de um mês, com entrega de demonstrativo do pagamento, dos pagamentos suplementares e, a taxa de câmbio aplicada no caso de o pagamento ser feito em moeda ou taxa diferente daquela acordada. Ainda, deve ser garantido ao trabalhador que, a totalidade ou uma parte da remuneração chegue às mãos da sua família ou do beneficiário legal.

Em relação à periodicidade do pagamento dos salários, o artigo 459, da Consolidação, determina que sua quitação não pode ser efetivada por módulo superior ao mês, salvo em relação às comissões, percentagens e gratificações.

De acordo com o artigo 463, da Consolidação, em razão da aplicação do princípio do nominalismo, deve ser considerado como valor da moeda o valor nominal atribuído pelo Estado que a emitiu. Assim, a prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País e, diante do desrespeito da norma tem-se como efeito

considerar-se não efetuado o pagamento.

9.1 Adicional noturno

A Constituição Federal de 1988 estabelece a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º IX). A matéria vem regulada na Consolidação no artigo 73 e §§ 1º a 5º. O artigo 248, da Consolidação, autoriza os serviços da tripulação entre as horas 0 e 24; mas o pagamento do adicional noturno, na forma da Constituição e da lei, é devido. Sinala-se que a Lei 13.467/17, estabelece que a remuneração mensal da jornada 12x36 abrange os pagamentos dos DSRs, e feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno (art. 70 e § 5º art. 73, § 5º, CLT).

9.2 Etapas: alimentação fornecida a bordo

A etapa é a alimentação fornecida ao trabalhador marítimo a bordo da embarcação em alto-mar. A Convenção nº 68, da Organização Internacional do Trabalho, que trata da alimentação do trabalhador marítimo a bordo, não foi ratificada pelo Brasil. A Convenção nº. 147, sobre as normas mínimas a observar nos navios mercantes de 1976, foi ratificada pelo Brasil em 17/01/1991.

A Regra 3.2, da Consolidação Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, determina que: os navios que arvoram a sua bandeira, devem transportar a bordo e fornecer alimentos e água potável, de qualidade adequada e cujo valor nutricional e quantidade satisfaçam as necessidades das pessoas a bordo, tendo em conta as suas diferentes origens culturais e religiosas. Ainda, os marítimos a bordo de um navio devem ser alimentados gratuitamente até ao final do seu contrato.

No que concerne à alimentação do marítimo, aplica-se o artigo 458, da CLT, além das disposições previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. A Norma Regulamentadora nº 30 (Portaria 3214/78), trata da Segurança e Medicina do Trabalho do Trabalho Marítimo, comanda que toda embarcação comercial deve ter a bordo o aprovisionamento de víveres e água potável, e deve ser observado: o número de tripulantes, a duração, a natureza da viagem e as situações de emergência. Deverá ser garantido um cardápio balanceado, cujo teor nutritivo atenda às exigências calóricas, necessárias às condições de saúde e conforto dos trabalhadores, adequadas ao tipo de atividade e que assegure o bem estar a bordo.

Quanto a sua natureza jurídica, a questão não é pacífica. Sinala-se que a etapa, como alimentação do marítimo embarcado, não se confunde com as diárias de

viagem. De fato, a etapa tem feição salarial, o artigo 152, da CLT, determina a integração da etapa na remuneração das férias. Há várias decisões judiciais que reconhecem a natureza salarial da etapa, e a mais citada antiga decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, e que teve como relator o atual Ministro do Supremo Tribunal Federal, Marco Aurélio:

“ALIMENTAÇÃO - MARINHEIRO. A chamada etapa-alimentação possui natureza salarial, porquanto não se pode enquadrá-la como vestuário, equipamento ou outro qualquer acessório fornecido ao empregado e utilizado no local de trabalho para a prestação dos respectivos serviços, únicas hipóteses excepcionadas na lei, mais se evidencia a natureza salarial da parcela quando se nota que o marítimo, desembarcado, a recebe em pecúnia.” (ERR 3616/1984, SDI 1, rel. Min. Marco Aurélio, DJU 15/6/1990).

A outra posição vem no sentido de que a etapa do marítimo não constitui salário *in natura*, porque é concedida por necessidade de trabalho e não se caracteriza como contraprestação. Logo, não tem natureza salarial e não é devida à integração da etapa sobre o 13º salário, férias, horas extras, adicional noturno, repouso semanal remunerado e verbas rescisórias. Essa corrente deve ganhar corpo, porque por força da Lei 13.467/17, não integram mais os salários, mesmo habituais, ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos (art. 452, § 2º, CLT), assistência médica ou odontológico, medicamentos e similares (art. 452, § 5º, CLT).

9.3 Direito a alojamento e ao lazer.

O artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 prevê que: “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

O artigo 15 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem determina que: “Toda pessoa tem direito ao descanso, ao recreio honesto e à oportunidade de aproveitar utilmente o seu tempo livre em benefício de seu melhoramento espiritual, cultural e físico”.

Disciplina o artigo 7º, “d”, do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 reconhece o direito ao repouso, os lazes, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados. O artigo 6º, caput, da Constituição Federal de 1988 assegura o lazer.

As Convenções nº. 92 e nº 133 da Organização Internacional do Trabalho,

ratificadas pelo Brasil, versam sobre o direito ao alojamento do marítimo a bordo. A Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 determina que os Estados devem garantir que os navios forneçam e mantenham, para os trabalhadores que vivam a bordo, alojamento e locais de lazer decentes, para promover a sua saúde e bem-estar.

A tutela da saúde, higiene e segurança do trabalhador marítimo, no Brasil, tem eficácia normativa à Convenção 147, da OIT e a NR nº 30 que estabelece: os corredores, os camarotes, refeitórios e salas de recreação devem garantir uma adequada segurança e proteção contra as intempéries e condições da navegação; isolamento do calor, do frio, do ruído excessivo e das emanações provenientes de outras partes da embarcação. As instalações sanitárias devem ser adequadas e com abastecimento de água doce, quente e fria. A enfermaria deve reunir condições quanto a sua capacidade, área, instalações de água quente e fria, drenagem de líquidos e resíduos e; dispor de meios e materiais adequados para o cumprimento de sua finalidade.

10. Férias do marítimo

O direito às férias dos marítimos vem regulado pelas Convenções nº 54, nº 72, nº 91 e nº 146 da Organização Internacional do Trabalho; apenas as duas últimas foram ratificadas pelo Brasil. A Convenção nº 91, de 1949, foi ratificada pelo Decreto Legislativo nº 20, de 1965, e foi denunciada em razão da ratificação da Convenção nº 146, de 1976, pelo Decreto Legislativo nº 48, de 27.11.1990, que determina a sua aplicação apenas em caso de ausência de regulamentação do direito às férias pelo sistema jurídico interno.

O artigo 3º, da Convenção nº 146, diz que a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 30 dias civis para 1 ano de serviço. O artigo 4º assegura o direito às férias proporcionais, caso não seja completado o período concessivo.

Convenção nº 146, estabelece que não se consideram como período mínimo de férias:

- “a) Os dias feriados oficiais e consuetudinários reconhecidos como tal no país do pavilhão, quer ocorram ou não durante o período de férias anuais pagas;
- b) Os períodos de incapacidade para o trabalho resultantes de doenças, acidentes ou de maternidade, nas condições a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país;
- c) As autorizações temporárias de ausência em terra concedidas aos marítimos durante o contrato de trabalho;

d) As licenças compensatórias de qualquer natureza, em condições a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país.”

A Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006, procedeu à alteração na regulamentação das férias prevista nas Convenções anteriores, pois determina na Norma A 2.4 que:

“1.Todos os Membros devem adoptar uma legislação nacional que determine as normas mínimas de férias anuais aplicáveis aos marítimos contratados em navios que arvoram a sua bandeira, tendo em devida consideração as necessidades especiais dos marítimos em matéria de férias. 2. Sem prejuízo das disposições de convenções coletivas ou de legislação que prevejam um modo de cálculo adequado, tendo em consideração as necessidades específicas dos marítimos nesta matéria, as férias anuais pagas devem ser calculadas com base num mínimo de 2,5 dias de calendário por mês de trabalho. O modo de 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 anuais.”

No sistema brasileiro, a Constituição de 1988, assegura o direito de no mínimo, 30 de férias anuais, remuneradas com acréscimo de 1/3, sem prejuízo da melhoria da condição social do trabalhador mediante negociação coletiva de trabalho (art. 7º, caput e, incisos XVII e XXVI e, Súmula 328, do TST).

A Lei 13.467/17 trouxe a novidade do fracionamento consensual das férias (art. 134,CLT). Assim, desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um. Ainda, a Lei 13.467/17, art. 134, § 3º, CLT, estatui que é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Estas regras de parcelamentos das férias são compatíveis para aplicação aos marítimos.

A férias dos marítimos são tratadas nos artigos 150 a 152 da Consolidação. O art. 150, da Consolidação, assegura a portabilidade das férias, e dispõe que: “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.”

Quanto à iniciativa o § 1º, do artigo 150, da Consolidação, diz que “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”. Será considerada grande estadia a permanência no porto por prazo

excedente de 6 (seis) dias (§ 2º).

Assim, os embarcadiços, para gozarem férias nas condições citadas, deverão pedi-las, por escrito, ao armador, antes do início da viagem, no porto de registro ou armação (§ 3º). No término das férias, o tripulante deve se apresentar ao armador, que deverá designá-lo para qualquer de suas embarcações ou o adir a algum dos seus serviços terrestres, respeitadas a condição pessoal e a remuneração (§ 4º).

O gozo das férias, por iniciar ou iniciada, poderá ser suspenso pelo empregador em caso de necessidade determinada pelo interesse público, e comprovada pela autoridade competente, ressalvado ao tripulante o direito ao respectivo gozo posteriormente (§ 5º). O artigo 152, da Consolidação, assegura o direito de remuneração do tripulante no gozo de férias, acrescida da importância correspondente à etapa que estiver vencendo, o que confere à alimentação a natureza salarial.

O empregado marítimo que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço, tem direito a férias proporcionais (Súmula 261/TST). O direito a férias proporcionais é assegurado pela Convenção nº 132 (art. 2º), vigente desde 1999, que embora exclua, expressamente, o marítimo da sua incidência, mister se faz lembrar que a Convenção nº 146 (art. 4º), em matéria de férias do marítimo, comanda a aplicação da norma mais favorável, oriunda da lei ou da negociação coletiva de trabalho.

11. Conclusão

A legislação do trabalho marítimo é pulverizada, no plano internacional e nacional, e se confunde com a legislação do tráfego marítimo, o que dificulta a aplicação e fiscalização da legislação trabalhista. Ainda, as características multinacionais das atividades econômicas empreendidas dos empregadores, dificultam a proteção do trabalhador marítimo, dada as polêmicas sobre a existência ou ausência de tratados internacionais. Muitos países não são signatários das normas internacionais. Sem contar os aspectos da jurisdição internacional.

A posmodernidade reclama a efetivação dos direitos fundamentais e sociais e de acesso a justiça, reconhecidos em normas internacionais de proteção ao trabalho, independente da nacionalidade ou do local da prestação de serviços (Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 e Convenção nº 185, ambas da OIT). Nesse diapasão, mister se faz o desapego ao princípio da territorialidade, enclavado no Código de Bustamente, de 1928 (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana), ratificado pelo Brasil, que fundamentou a edição da hoje revogada Súmula 207/TST, para dar lugar a adoção aos princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica, e princípio do centro de gravidade da relação jurídica, denominado no direito norte-americano, *most significant relationship*, que comanda a aplicação do Direito que tenha uma ligação mais forte com o caso concreto. Deste modo, a empresa

contratante é responsável pelo contrato de trabalho do empregado marítimo e deverá assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços, a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

A Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006) exige que todo navio possua uma cópia da norma internacional. Portanto, deve ser a responsabilidade estatal analisada de acordo com o direito positivo interno, que determina à autoridade competente o dever de fiscalizar e punir aqueles violam as normas que regem o Tráfego Marítimo e que regem o Direito do Trabalho.

16. Bibliografia

ACCIOLY, Hildebrando, NASCIMENTO E SILVA, G. E., e CASELLA, Paulo Borba, Manual de Direito Internacional Público, São Paulo: Saraiva, 2009.

ANJOS, J. Haroldo e GOMES, Carlos Rubens Caminha, Curso de Direito Marítimo, Rio de Janeiro: Renovar, 1992.

ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr: 1998.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira, Direito do Mar, Belo Horizonte: Imprensa da UFMG, 1979.

BREAU, Susan, International Law, Oxford: Oxford University Press, 2009.

CANELLAS, Ana Maria. Os Trabalhadores marítimos. Site da Federação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários e Afins - FNTTAA, 2017. Disponível em: < <http://fnttaa.org.br/website/aquaviarios-navegacoes/mais-2/322-os-trabalhadores-maritimos> >. Acesso em: 16 set. 2018.

CARRION, Valentin, Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 32ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CARVALHO, Francisco Edivar. Trabalho marítimo à luz do Direito do Trabalho. Jus.com.br, 2010. Disponível em: < <https://jus.com.br/imprimir/17091/trabalho-maritimo-a-luz-do-direito-do-trabalho> >. Acesso em: 16 set. 2018.

CASTO JUNIOR, Osvaldo Agripino de, Direito marítimo, regulação e desenvolvimento. Belo Horizonte: Editora Forum, 2011.

CASTRO JUNIOR, Osvaldo Agripino de (Coord.) Direito marítimo: temas atuais. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

CASTRO, Luiz Augusto de Araujo, O Brasil e o Novo Direito do Mar: Mar Territorial e Zona Econômica Exclusiva, Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 1989.

CREMONEZE, Paulo Henrique. Prática de direito marítimo: o contrato de transporte marítimo e a responsabilidade civil do transportador. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

DUARTE NETO, Pedro. A autoridade marítima e a lei de segurança do tráfego aquaviário. In: CASTRO JUNIOR, Osvaldo Agripino (Org.). Direito marítimo made in Brasil. São Paulo: Lex, 2007.

GUEDES, Armando M. Marques, Direito do Mar, Coimbra: Coimbra Editora, 1998.

JESUS, Wagner Rangel de. O que você precisa saber sobre o direito do trabalho marítimo para melhor usufruir seus direitos. Estudos Aduaneiros, 2016. Disponível em: < <https://estudosaduaneros.com/direito-do-trabalho-maritimo/> >. Acesso em: 15 Jul. 2019.

MARTINS, Eliane Octaviano. Curso de direito marítimo. 3. ed. São Paulo: Manole, 2008. v. 1.

MATTOS, Adherbal Meira, O Novo Direito do Mar, Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira, Curso de Direito Internacional Público, 5º ed. rev., São Paulo, Revista dos Tribunais: 2011.

MONTEIRO, Alice de Barros. Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho, São Paulo: LTr, 2008.

REZEK, José Francisco, Direito internacional público: curso elementar, 9ª ed. rev., São Paulo: Saraiva, 2002

TRINDADE, Washington Luiz da, Compêndio de Direito do Trabalho Marítimo, Portuário e Pesqueiro, Rio de Janeiro, Forense: 1983.

VARELLA, Marcelo D. Direito Internacional Público, São Paulo: Saraiva, 2009.

Artigo publicado originalmente na Revista Eletrônica do TRT-PR, n.81, agosto 2019.