

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS CRUZEIROS MARÍTIMOS

Alexandre Agra Belmonte

1. Introdução

O turismo movimenta diversos setores de serviços, como transporte, passeios, alimentação e compras, hotelaria, museus e teatros.

Os cruzeiros marítimos estão inseridos nessa realidade turística. Os navios destinados a esse tipo de atividade oferecem hospedagem, turismo, entretenimento, comércio e alimentação dentro de um meio de transporte que permite o deslocamento do turista para o desfrute, com toda a comodidade de serviços, de belas e peculiares paisagens, muitas vezes avistadas das varandas de confortáveis cabines ou de decks. E que ainda permitem, nas paradas nos portos, a visita, em terra, a destinos locais, movimentando o comércio.

Em termos de entretenimento e dependendo do tamanho do navio, os cruzeiros oferecem cassinos, teatros, cinemas, lojas (inclusive joalherias), academias de ginástica, salões de beleza, centros de massagem, parque aquático, salões de jogos, quadras de tênis, centros fotográficos, teatros e boates, permitindo agregar pessoas de diferentes idades, nacionalidades e gostos a um preço cada vez mais popular.

A Emenda Constitucional nº 7, de 15 de agosto de 1995, alterou o artigo 178 da Constituição Federal para autorizar o direito da navegação de cabotagem nos portos brasileiros por navios de bandeira estrangeira. Hoje exploram essa atividade na costa brasileira, entre outras, as empresas *Carnival*, *Royal Caribbean* e *Star Cruises*.

O art. 39 do Decreto nº 7.381/2010 define cruzeiro marítimo nos seguintes termos:

“A prestação de serviços conjugados de transporte, hospedagem, alimentação, entretenimento, visitação de locais turísticos e serviços afins, quando realizados por embarcações de turismo, constitui o programa de turismo denominado cruzeiro marítimo ou fluvial.”

Alexandre Agra Belmonte

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, doutor, mestre e especialista em Direito. É professor titular de mestrado do IESB e membro da Academia Brasileira do Direito do Trabalho

O parágrafo único classifica os cruzeiros marítimos e fluviais nas seguintes categorias:

I - de cabotagem: realizado entre portos ou pontos do território brasileiro utilizando a via marítima, ou a via marítima e as vias navegáveis interiores;

II - internacional: cuja viagem tem início e término em qualquer porto estrangeiro;

III - de longo curso: realizado entre portos brasileiros e estrangeiros; e

IV - misto: cuja viagem tem início e término em porto nacional, mas com trânsito em portos e pontos nacionais e estrangeiros.

O art. 40 define:

- como escala a entrada da embarcação em porto nacional para atracação ou fundeio;
- como embarque o momento de início da viagem de passageiros; como desembarque o momento de término da viagem de passageiros;
- como trânsito a entrada e saída de passageiros que não caracterize embarque e desembarque; e
- como parte internacional de uma viagem de cruzeiro misto, o período compreendido entre o último porto nacional ou ponto nacional do roteiro da embarcação com destino a porto estrangeiro e o primeiro porto nacional ou ponto nacional de regresso desta embarcação ao Brasil.

Ao envolver enorme contingente de diferentes profissionais, a primeira indagação feita é se todos esses trabalhadores são marítimos, ou se integram outras categorias profissionais para efeito de enquadramento e incidência de direitos trabalhistas.

Por outro lado, como os cruzeiros marítimos navegam em águas que podem ser brasileiras e/ou internacionais, envolvendo trabalhadores brasileiros, surgem várias questões relacionadas à incidência da lei material -brasileira ou estrangeira envolvendo questões decorrentes do trabalho para ou na embarcação, bem como as atinentes à escolha do foro -nacional ou estrangeiro- competente para ações trabalhistas.

Quanto à lei material aplicável, nos navios que operam predominantemente em águas internacionais, mas aportam em vários portos estrangeiros, aplicar a legislação correspondente a cada país onde engajado cada trabalhador seria o caos. Daí que as nações resolveram adotar o critério geral de aplicação da lei do pavilhão, assim entendida, a da bandeira de inscrição do navio ou a da nacionalidade do armador (pessoa física ou jurídica) que explora a atividade realizada por meio da embarcação.

Com efeito, os artigos 274 e 281 do Código de Bustamante (Convenção Internacional de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871, de 13

de agosto de 1929), determinam a aplicação da lei do país do local da matrícula da embarcação como a de regência para os contratos de trabalho dos marítimos.

O artigo 281 do Código de Bustamante dispõe: *“As obrigações dos oficiais e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão”*.

Contudo, peculiaridades da relação do trabalhador marítimo com a empresa proprietária ou armadora do navio, ainda levam ao questionamento sobre a incidência ou escolha:

- da lei do local da prestação de serviços ou territorialidade (LPS);
- da lei do local da contratação (LICC);
- da lei mais benéfica (LMP, da Lei nº 7.064/1982); ou ainda,
- da lei do pavilhão (LP).

Tal aspecto demonstra a complexidade das relações trabalhistas em embarcações, mormente em cruzeiros marítimos, que dependendo do tamanho, pode envolver, numa só viagem, um contingente de mais de 2.000 tripulantes de diversas nacionalidades.

Além dos trabalhadores brasileiros que trabalham em águas predominantemente brasileiras, o TST vinha decidindo pela aplicação da lei brasileira também aos trabalhadores brasileiros aqui arregimentados para trabalho em águas internacionais ou predominantemente não brasileiras.

A partir das Resoluções 5 e 6 do Conselho Nacional de Imigração; das convenções coletivas ajustadas entre as empresas de navegação e os sindicatos de trabalhadores marítimos; dos Termos de Ajuste de Conduta (TACs) firmados pelo Ministério Público do Trabalho com as empresas de navegação; e da adesão, no plano internacional, da Convenção nº 186 da OIT sobre trabalho marítimo, a jurisprudência, então pacificada, começou a ser questionada.

Recentemente, por meio do Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021, o Brasil ratificou no plano interno a Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 - CTM 2006 ou Maritime Labour Convention – MLC), firmada em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006.

Como no preâmbulo a referida convenção faz remissão ao artigo 94 da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, de 1982, que estabelece os deveres e obrigações do país da bandeira com relação, dentre outras coisas, às condições de trabalho, tripulação e questões sociais em navios que arvoram a bandeira do país, ou seja, prevê para a tripulação a aplicação da lei trabalhista da bandeira do navio, reabre-se de forma mais concreta a discussão a respeito da incidência da Lei nº 7.064/1982, quanto à observância da norma mais benéfica.

No nosso entender, a Convenção ratificada, pela natureza supralegal prevista no §3º do art.5º da Constituição Federal de 1988 paralisa a eficácia das normas nacionais

em contrário, entre elas a Lei nº 7.064/1982, especificamente no que dissente da Convenção.

A Lei nº 7.064/1982 regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Dela fica excluído o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias (art.1º, parágrafo único).

Nos termos do art.2º, a referida lei considera transferido:

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

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

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

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

Diferentemente da hipótese de transferência prevista no art.3º, estatui o art.14 que no caso de contratação direta de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior, a lei estabelece que deve ser aplicada a lei do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias.

Contudo, depende de autorização do Ministério do Trabalho e somente poderá ser dada à empresa de cujo capital participe, em pelo menos 5% (cinco por cento) pessoa jurídica domiciliada no Brasil, que será solidariamente responsável com a empresa estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador (arts.12 e 13). A empresa estrangeira deverá, ainda, manter no Brasil procurador bastante, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação (art.19).

A empresa estrangeira deve assegurar ao trabalhador: custeio da viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, inclusive a dos dependentes com ele residentes (art.15); prazo máximo de expatriamento de 3 (três) anos, salvo quando assegurado a ele e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira (art.16); o retorno definitivo do trabalhador ao Brasil quando houver terminado o prazo de duração do contrato, ou for o mesmo rescindido, ou ainda por motivo de saúde do trabalhador, devidamente comprovado por laudo médico oficial que o recomende (art.17).

Independentemente do confronto entre a Convenção nº 186 da OIT, sobre aplicação da lei do pavilhão e do disposto da Lei nº 7.064/1982, que prevê a aplicação da lei mais benéfica nos casos de utilização de mão de obra brasileira em hipóteses específicas por ela reguladas, há situações em que a matrícula de embarcações em locais com direitos trabalhistas reduzidos têm por fim evidente a redução dos custos com a mão de obra e aumento da lucratividade, em fraude à lei.

Com efeito, quando a propriedade e controle efetivos da embarcação estão em um Estado diferente do de registro do navio, não guardando qualquer relação com o país sede do armador, a jurisprudência, constatando a utilização de “bandeira de favor ou de conveniência”, tem corretamente afastado a aplicação da lei do pavilhão, fazendo incidir a lei do país do armador, por meio da aplicação da Teoria do Centro de Gravidade ou sede do fato (*most significant relationship*).

Essa teoria sugere a aplicação da lei da bandeira do país em que o contrato de trabalho mais tenha irradiado efeitos, eis que nos termos do art.91, I, da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, de 1982 (Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990, da aprovação, pelo Decreto Legislativo nº 5, de 9 de novembro de 1987, da supra referida Convenção), deve existir um vínculo substancial entre o Estado e o navio, sob pena fraude para excluir direitos, podendo inclusive caracterizar concorrência desleal em relação a outras embarcações.

Exemplificativamente, se a empresa do armador estrangeiro navega em águas brasileiras em um cruzeiro com bandeira de um terceiro país, a legislação brasileira, pelo centro de gravidade, é a apta para reger o contrato de trabalho dos marítimos que laboram na referida embarcação. A relação mais próxima com os fatos ocorridos em território brasileiro atua como centro de irradiação de efeitos, a ensejar a aplicação do direito brasileiro à espécie.

De igual sorte, se um trabalhador é contratado no Brasil e o trabalho é desenvolvido, sem preponderância, em águas internacionais e em águas brasileiras, a relação, pelo seus elementos subjetivos e objetivo, mais se aproxima do direito brasileiro. O centro de gravidade pende para a sede em que o fato mais irradia efeitos.

Este artigo tem por fim investigar as questões que julgamos mais aflitivas no tocante às relações trabalhistas envolvendo trabalhadores brasileiros em cruzeiros marítimos. Essa pesquisa tem por objetivo final de contribuir para o debate sobre soluções hábeis a dirimir os inúmeros conflitos que têm surgido com a presença crescente dos cruzeiros marítimos em águas brasileiras. O desafio é encontrar soluções que não sirvam de entrave ao crescimento de tão atrativo ramo de negócios e possibilite proporcionar o incremento do trabalho a bordo para brasileiros, incentivar o turismo e gerar tributos.

2. Trabalho marítimo

Trabalho marítimo é o prestado a bordo de embarcação da marinha mercante.

3. Trabalhador marítimo: definição

Nos termos da Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário - LESTA - Decreto nº 2.596/1998, são considerados marítimos os tripulantes que operam embarcações classificadas para navegação em mar aberto, apoio portuário e navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas (art.1º, I).

Os marítimos integram a categoria maior dos aquaviários, que abrange também os fluviários, pescadores, mergulhadores, práticos e agentes de manobra e docagem (art.1º, I a VI).

Os marítimos, fluviários, pescadores e mergulhadores são, a bordo *das embarcações a que afetos*, considerados tripulantes.

Os práticos que prestam serviços embarcados e os agentes de manobra e docagem, que manobram navios nas fainas em diques, estaleiros e carreiras são aquaviários não-tripulantes das embarcações por eles manobradas. Embora periódica a necessidade de manobra, para as embarcações em que os práticos e agentes de manobra atuam, o serviço não é rotineiro, não compoendo assim a respectiva atividade-fim.

Trabalhador marítimo é o que, subordinado ao armador ou proprietário da embarcação em que atua, presta, a bordo, qualquer tipo de serviço rotineiro afeto à navegação e manutenção de embarcação de marinha mercante.

A definição decorre do disposto no art.1º, §1º do Decreto nº 6.968 de 29 de setembro de 2009, que considera marítimo todo trabalhador certificado pela Autoridade Marítima para operar embarcações em caráter profissional ou todas as pessoas empregadas, com qualquer cargo, a bordo de navio dedicado à navegação marítima comercial.

Os empregados do armador e os empregados das empresas terceirizadas contratadas para a prestação de serviços rotineiros a bordo, bem como os das empresas que atuam na embarcação mediante arrendamento de espaço, são considerados tripulantes do navio. Fazem parte do rol de equipagem ou lista da tripulação (*crew list*). Assim como os demais embarcados não tripulantes (os que atuam na embarcação de forma eventual), ficam subordinados ao Comandante do navio, como autoridade máxima com poder de polícia.

O empregador pode ser o proprietário ou armador da embarcação. O comandante do navio é o preposto do proprietário ou armador perante as autoridades

legais, podendo inclusive contrair obrigações em seu nome, que obrigam o armador conforme art. 513 do Código Comercial. **Art.62, II da CLT.**

Armador é a pessoa física ou jurídica que comercialmente explora a embarcação mediante arrendamento ao proprietário. Neste caso, fica responsável pelos contratos de trabalho dos trabalhadores marítimos.

Na qualidade de empregado, o trabalhador marítimo está sujeito às normas, entre outras, dos artigos 248 a 252 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme art. 2º da Lei nº 9.537/1998, tripulante é o aquaviário ou amador que exerce as suas funções na operação da embarcação, sujeito à legislação especial dos marítimos. Daí que terão essa qualidade, pelos termos da lei, o comandante, os operadores de máquinas, os marinheiros, os cientistas, os pesquisadores, os médicos e os técnicos de empresas de navegação marítima que trabalham embarcados e ligados à operação da embarcação ou negócio.

Todavia, considerando que o art.1º, §1º do Decreto nº 6.968 de 29 de setembro de 2009 classifica como trabalhador marítimo todo aquele que executar a bordo serviço rotineiro afeto à navegação e manutenção de embarcação de marinha mercante, também são tripulantes os camareiros, cozinheiros, garçons, atendentes e demais trabalhadores que executam os serviços rotineiros peculiares às operações de navegação das embarcações.

Conforme o art.2º, XVI, da Lei nº 9.537/1997, é considerado profissional não-tripulante todo trabalhador que, sem exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação, prestar serviços eventuais a bordo. Aí está a razão pela qual os práticos e os agentes de manobra e docagem não são tripulantes das embarcações para as quais prestam serviços eventuais. Não executam a bordo os serviços rotineiros afetos à navegação e manutenção de embarcação de marinha mercante.

De igual sorte, não são considerados tripulantes os artistas em geral (músicos, cantores, atores, trapezistas, dançarinos), que prestarem serviços eventuais de entretenimento a bordo.

Pelas mesmas razões os trabalhadores de terra em estaleiros, oficinas de construção ou reparos navais e nos portos ou estaleiros, os trabalhadores portuários e os petroleiros que laboram em plataformas marítimas não são tripulantes. Muito menos, por óbvio, os passageiros.

O trabalho marítimo difere do trabalho portuário. Aquele diz respeito às atividades próprias do serviço a bordo da embarcação, com subordinação ao armador. Já o portuário está afeto aos serviços de apoio ou infraestrutura necessários ao estacionamento, embarque, desembarque e equipagem das embarcações.

Os trabalhadores que exercem atividades no meio aquaviário devem possuir o nível de habilitação estabelecido pela autoridade marítima para o exercício de cargos e funções a bordo das embarcações (art.7º da Lei nº 9.537/1997).

Os marítimos estão subordinados ao comandante do navio (preposto do Armador) ou superior hierárquico, sendo que a marinha mercante é caracterizada pela disciplina a bordo da embarcação, de modo semelhante à carreira militar.

As empresas de navegação que operam em águas brasileiras estão incluídas na regra de contratação inclusiva de beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, como determinado no artigo 93 da Lei 8.213/91, ao prever que as que contam com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

4. Normas internacionais do trabalho marítimo

A legislação internacional do trabalho, da OIT, prevê direitos aos marítimos: Convenção nº 7, sobre idade mínima; Convenção 146, sobre férias remuneradas; Convenção 163, sobre bem-estar no mar e no porto; Convenção 164, sobre proteção à saúde e assistência médica; Convenção 166, sobre repatriação dos trabalhadores marítimos; Convenção 147, sobre normas mínimas da marinha mercante; Convenção 178, sobre inspeção das condições de vida e de trabalho; e, Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (MLC 2006, para regulação abrangente dos direitos do trabalhador marítimo).

Por meio do Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990, o Brasil ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. No artigo 92, 1, estabelece que *“Os navios devem navegar sob a bandeira de um só Estado e, salvo nos casos excepcionais previstos expressamente em tratados internacionais ou na presente Convenção, devem submeter-se, no alto mar, à jurisdição exclusiva desse Estado. Durante uma viagem ou em porto de escala, um navio não pode mudar de bandeira, a não ser no caso de transferência efetiva da propriedade ou de mudança de registro.”* E no item 2, que *“Um navio que navegue sob a bandeira de dois ou mais Estados, utilizando-as segundo as suas conveniências, não pode reivindicar qualquer dessas nacionalidades perante um terceiro Estado e pode ser considerado como um navio sem nacionalidade.”*

O Brasil ratificou todas as convenções acima elencadas, sendo que a Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (*Maritime Labour Convention* – MLC 2006) tem por objetivo regular internacionalmente os direitos dos trabalhadores marítimos, incluindo horas de trabalho e descanso, férias, repatriação no fim de contrato, acomodação, alimentação e proteção a saúde e segurança dos trabalhadores.

5. Resoluções do Conselho Nacional de Imigração: autorização e residência de marítimos estrangeiros e cota mínima de brasileiros em navios estrangeiros

As Resoluções Normativas números 05 (alterada pela de nº 43, de 23 de julho de 2020) e 06 (alterada pelo de nº 42/2020 e 83, do CNIg (Conselho Nacional de Imigração),

disciplinam questões atinentes, respectivamente, à concessão de autorizações de estada (até 180 dias) e de residência (de até 2 anos) para fins de trabalho sem vínculo empregatício no Brasil a marítimo que trabalhe a bordo de embarcação de cruzeiros marítimos pela costa brasileira; e à atuação como marítimo a bordo de embarcação ou plataforma de bandeira estrangeira.

Disciplina a Resolução nº 5 que a partir do trigésimo primeiro dia de operação em águas jurisdicionais brasileiras, a embarcação de turismo estrangeira deverá contar com um mínimo de vinte e cinco por cento de brasileiros do total dos profissionais existentes a bordo da embarcação a serem definidas pelo armador ou pela empresa que o represente, exceto em relação à temporada 2020/2021, em que o percentual fica limitado a 15%.

Determina ainda que os brasileiros recrutados em território nacional e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos em águas jurisdicionais brasileiras deverão ser contratados pela empresa operadora do navio estabelecida no Brasil ou, na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação.

A Resolução considera temporada de cruzeiros marítimos em águas jurisdicionais brasileiras o período compreendido entre trinta dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até trinta dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras.

Finalmente, nos termos do art.7º, que não será considerada ausência das águas jurisdicionais brasileiras a saída e o retorno da embarcação por período inferior a 15 (quinze) dias consecutivos.

O contrato de trabalho celebrado nas referidas condições deve se adequar à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie.

A Resolução Normativa nº 06/2017, que revogou a RN 72/2006, estabelece, no art.4º, III, que 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) que 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, nas seções de convés e máquinas em cada seção e em cada conjunto de oficiais e subalternos e do total dos demais profissionais existentes a bordo da embarcação; e

b) que 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 nas seções de convés e máquinas devendo a respectiva fração ser respeitada em cada seção e em cada conjunto de oficiais e de subalternos; e do total dos demais profissionais existentes a bordo da embarcação.

O Ministério Público do Trabalho tem regularmente firmado com as empresas de navegação, preventivamente ou de forma corretiva, termos de ajuste de conduta para cumprimento das Resoluções nºs, 5 e 6, da CNIg.

6. Trabalho em cruzeiros marítimos

6.1. Generalidades

A atividade turística é das mais rentáveis, porque envolve e favorece diversos setores interligados: transporte, passeios terrestres, alimentação, hotelaria, museus, teatros e comércio.

Os cruzeiros marítimos ou *resorts* flutuantes proporcionam aos passageiros um tipo de turismo peculiar, ao transformar as viagens num desfrute que reúne num só lugar todos os referidos setores.

Com efeito, os navios de bandeiras diversas exploram um negócio consistente na oferta do potencial das belezas naturais e peculiares, em viagens marítimas que englobam entretenimento, hospedagem e transporte. São verdadeiros hotéis ambulantes que oferecem o desfrute de viagens em acomodações confortáveis, que contam com quartos com vista para as paisagens e/ou enormes varandas externas, em embarcações equipadas com restaurantes, cassinos, teatros, cinemas e lojas.

Nesses deslocamentos permitem, a cada parada, a movimentação do comércio local para consumo por enorme contingente de turistas, oferecendo oportunidade de negócios para o setor privado e fonte de receita para o setor público.

Não bastasse, proporciona oportunidade de trabalho para enorme contingente de profissionais, dentro e fora dos navios: tripulação de funcionamento da condução e máquinas, camareiros, cozinheiros, garçons, atendentes de bares e lojas, pessoal de cassino, trabalhadores em vendas de passeios terrestres, artistas etc.

O turismo proporcionado pelos cruzeiros marítimos é um segmento em constante crescimento no mercado de viagens de lazer, porque permite ao turista conhecer vários lugares, se reunir com amigos ou a família durante a viagem e se relacionar com pessoas variadas, ao mesmo tempo em que se entretém com inúmeras atividades de lazer a bordo e sem a necessidade de arrumar e desarrumar as malas em cada ponto da viagem.

Quer em razão dos milhares de pessoas que os modernos navios são capazes de abrigar, quer pela reunião em um só lugar de hospedagem, alimentação, transporte e entretenimento, os cruzeiros têm a vantagem, nessas condições, de baratear o custo da viagem para o turista, e ainda atender a um público diversificado, popularizando o segmento.

As belezas naturais brasileiras, expostas em extensa costa de 8.500 km banhada por correntes oceânicas favoráveis e boas condições de navegabilidade, atraem as

empresas marítimas na inclusão do Brasil em suas rotas ou na exploração turística da costa brasileira.

Os cruzeiros marítimos tornaram-se presença constante nas praias, nos portos e na costa brasileiras a partir da alteração do artigo 178 da Constituição Federal, que passou a permitir o que era até então vedado: o direito da navegação de cabotagem nos portos do país por navios de bandeira estrangeira.

No entanto, as companhias que atuam na costa brasileira sofrem com os terminais portuários existentes, muitos deles com características de terminais cargueiros, sem áreas e facilidades adequadas para embarque e desembarque, acesso a transportes, área para bagagens, e mão de obra bem qualificada.

Não bastasse, as companhias marítimas enfrentam elevadas taxas de impostos e operacionais nos portos, decorrentes de taxas de pernoite, praticagem, taxas de embarque e desembarque por passageiro e carga.

De acordo com o Decreto n. 7.381, de 2010, cruzeiro marítimo é o programa de turismo constituído pela prestação de serviços conjugados de transporte, hospedagem, alimentação, entretenimento, visitação de locais turísticos e afins, realizado por embarcações de turismo, entre as quais os navios estrangeiros fretados por agência de turismo brasileira ou operados por armadores estrangeiros com empresa cadastrada no Ministério do Turismo.

O cruzeiro pode ser de navegação de cabotagem (entre portos nacionais), internacional (início e término em porto estrangeiro), de longo curso (entre portos brasileiros e estrangeiros) e mista (início e término em porto nacional, e trânsito em portos nacionais e estrangeiros).

6.2. Enquadramento sindical

A organização sindical brasileira se dá unicamente por divisão em categorias econômica e profissional, de forma verticalizada, que segue a estrutura federativa (confederações e federações, como entidades representativas de segundo grau e sindicatos, de primeiro grau).

Os sindicatos de categorias econômicas e profissionais representam as empresas e trabalhadores em base territorial mínima municipal; as federações, em base territorial mínima estadual; e, as confederações, em âmbito nacional. As federações reúnem sindicatos e a confederação da categoria reúne federações.

Os sindicatos constituem-se, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, seguindo a discriminação do quadro das atividades e profissões, ou segundo as subdivisões admitidas pela Comissão do Enquadramento Sindical.

Para efeito de enquadramento sindical na categoria econômica, a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou

conexas, constitui o vínculo social básico (Art. 511, § 1º, CLT).

Assim como se admite a aglutinação de atividades similares ou conexas com atividades idênticas para sindicalização mais eficiente, qualquer das atividades concentradas ou aglutinadas poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato fracionado específico (artigos 570, parágrafo único e 571, CLT).

Para o enquadramento na categoria profissional, a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar que o determina (Art. 511, § 2º, CLT).

Também aqui qualquer das profissões concentradas ou aglutinadas por similaridade ou conexão às profissões idênticas poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato fracionado específico (artigos 570, parágrafo único e 571, CLT).

Verifica-se, portanto, que o enquadramento profissional ocorre de forma simétrica à categoria econômica à qual os trabalhadores estão vinculados.

Todavia, há empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, hipótese em que são enquadrados em categorias profissionais diferenciadas (Art.511, § 3º).

Como as empresas muitas vezes desenvolvem atividades variadas, o enquadramento profissional para efeito de *vis atractiva* categorial econômica se verifica pelo critério da atividade preponderante, assim entendida a que de forma mais abrangente engloba e norteia as demais.

Como são várias as categorias econômicas e as categorias profissionais são formadas de forma simétrica às econômicas, várias são, igualmente, as profissionais. Daí que para efeito de fixação do plano básico de enquadramento sindical, a CLT estabelece em seu anexo um quadro de atividades e profissões (art. 577).

Relativamente aos marítimos, estão enquadrados na categoria profissional de trabalhadores em transportes marítimos e fluviais, de forma simétrica à categoria econômica das empresas de navegação marítima e fluvial.

A Confederação Nacional dos Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos engloba no 1º grupo as empresas de navegação marítima, fluvial e lacustre, bem como as agências de navegação (as empresas aeroviárias constam do 2º grupo).

De forma simétrica, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos engloba, no 1º grupo os trabalhadores em transportes marítimos e fluviais.

Especificamente quanto à categoria profissional dos trabalhadores em transportes marítimos, relaciona os oficiais de náutica, oficiais de máquinas, comissários, motoristas e condutores, conferentes de carga, práticos, arrais e mestres

de cabotagem em transportes marítimos, contramestres, marinheiros e moços em transportes marítimos, radiotelegrafistas, taifeiros, culinários e panificadores marítimos, médicos, enfermeiros, foguistas (inclusive carvoeiros), empregados em escritórios das empresas de navegação marítima, mestres e encarregados de estaleiros das empresas de navegação marítima, operários navais (trabalhadores em estaleiros de navegação marítima e calafates navais) e carpinteiros navais.

A legislação é de 1943 e, evidentemente, há profissões que foram extintas ou substituídas por outras, tecnologicamente mais modernas (caso dos foguistas carvoeiros e radiotelegrafistas).

Quando se trata de cruzeiros marítimos envolvendo trabalhadores brasileiros que atuam na prestação de serviços em águas brasileiras, a situação de enquadramento se complica, diante da oferta de diferentes setores de serviços, que abrange enorme contingente de profissionais: tripulação de funcionamento da condução e máquinas, médicos socorristas, camareiros, cozinheiros, garçons, atendentes de bares, lojistas, pessoal de cassino, cabeleireiros, trabalhadores em vendas de passeios terrestres, artistas, músicos, fotógrafos, salva-vidas, recreadores, massagistas, operadores cinematográficos, seguranças/vigilantes e pessoal de escritório, entre outros.

Neste caso, todos esses trabalhadores são enquadrados como marítimos ou integram outras categorias profissionais?

Como o enquadramento se dá pelo critério de preponderância da atividade, todos são marítimos, exceto os trabalhadores que compõem categorias diferenciadas, hipótese em que as normas dessas categorias e não as dos marítimos deverão ser seguidas quanto aos tripulantes da embarcação que operar em águas brasileiras.

Nesse contexto, tem-se que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, entre outros, os chamados profissionais liberais (médicos, engenheiros), os artistas e músicos. Mas para que o instrumento coletivo da categoria profissional diferenciada obrigue a(s) empresa(s) ou a(s) categoria(s) econômica(s) onde esses trabalhadores laboram, elas precisam ser representadas na celebração da norma coletiva (Súmula nº 374, TST).

6.3. Acordos e Convenções Coletivas de trabalho

A lei é abstrata e genérica, geralmente não levando em conta as peculiaridades do caso concreto.

Atento a esse aspecto, o legislador, considerando a importância social e econômica da pacificação das relações trabalhistas, admite, tanto no plano individual (neste com pouca intensidade) como no plano coletivo (em que as partes, pela coalizão, se igualam), o ajuste das condições de trabalho pela autonomia negocial privada,

adaptando-as à realidade do seu desenvolvimento nas empresas.

A negociação privada coletiva destina-se ao ajuste de condições de trabalho à realidade empresarial ou categorial, para que, diante de circunstâncias organizacionais peculiares e contingências sociais, econômicas e financeiras, por meio da autonomia da vontade privada coletiva sejam produzidas normas que flexibilizem, complementem ou se sobreponham à lei, de forma a atender as especificidades do desenvolvimento do negócio e da prestação de serviços nas várias empresas de navegação.

Os instrumentos que visam disciplinar, no plano coletivo, o conteúdo dos contratos de trabalho de acordo com as peculiaridades do trabalho nas empresas ou nas categorias profissionais, são os acordos e convenções coletivas.

A Constituição Federal os permite com preponderância sobre a lei nas matérias dispositivas enunciadas no art. 611-A, da CLT, mas veda a negociação quanto aos direitos de aplicação cogente constantes do art. 611-B.

Pelas características peculiares do trabalho marítimo, o respectivo ambiente é adequado para a negociação das matérias não previstas em lei ou previstas de forma dispositiva.

Enfim, pelas peculiaridades do trabalho no ambiente marítimo e pela diversidade de trabalhadores com funções absolutamente distintas, mormente nos cruzeiros marítimos, cuida-se de valioso instrumento de regulação negociada.

Regulação das gratificações e sua incidência nas demais parcelas; custeio de despesas para deslocamento até o domicílio no embarque e desembarque; repatriamento de tripulantes; seguro; plano de saúde; natureza e distribuição de gorjetas; contratação de jornada em escalas e pré-contratação de horas extras; valor da hora extra, são, por exemplo, matérias propícias para ajuste setorial ou categorial.

As categorias diferenciadas têm entidades sindicais próprias que as representam nos instrumentos coletivos (acordos e convenções coletivas), pelo que os direitos neles negociados a elas se restringem, observada a necessidade de representação da empresa ou da categoria econômica onde tais trabalhadores laboram, para que a norma coletiva as obrigue (Súmula nº 374, TST). Caso contrário, incidirá tão somente a norma coletiva da categoria profissional genérica.

Enfim, em se tratando de embarcações que operam em águas brasileiras, aí incluídos os cruzeiros marítimos, deverão ser seguidos os acordos coletivos firmados entre os trabalhadores e as empresas de navegação em que trabalharem, o mesmo ocorrendo quanto às categorias econômica e profissional quanto às convenções coletivas que firmarem, quer quanto a normas mais benéficas do que as previstas na lei, quer no tocante a regras coletivas de flexibilização em relação à lei, quer no tocante a regras que possam juridicamente, nos termos do art. 611-A, se sobrepor à lei.

As normas coletivas de trabalho marítimo costumam prever regimes de escala de trabalho de 3 (três) dias embarcados por três dias de folga; de 12x12, 24x24, 48x48,

sem prejuízo do intervalo intrajornada para refeição e descanso, mediante adoção do regime de trabalho de 105 x 15, de forma que a cada período de 105 (cento e cinco dias) de embarque, correspondam 15 (quinze dias) desembarcado, de folga ou em férias fracionadas.

6.4. Convenção nº 186, da OIT

A Convenção nº 186, da OIT, ratificada pelo Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021, prevê a observância de oito horas de trabalho, com um dia de descanso por semana e descanso em feriados oficiais.

Estabelece ainda que o número máximo de horas trabalhadas não deverá ultrapassar 14 horas por cada período de 24 horas e nem 72 horas por cada período de sete dias; que o número mínimo de horas de descanso não deverá ser menos de 10 horas por cada período de 24 horas e 77 horas por cada período de sete dias.

Quanto às horas de descanso, estatui que não poderão ser divididas em mais de dois períodos, um dos quais será de pelo menos seis horas ininterruptas. E que o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não poderá ultrapassar 14 horas.

No tocante às férias anuais remuneradas, que não entrarão no cômputo do período de gozo os feriados públicos e usuais, reconhecidos pelo Estado da bandeira; que deverão ser fruídas no lugar com o qual tiverem uma conexão substancial, que, normalmente, o mesmo de repatriação e quanto a esta, deverá ocorrer livre de despesas, quando o contrato terminar em local diferente do engajamento.

Estabelece, por fim, normas de saúde e segurança, incluindo atendimento médico e alojamento decente.

Juntamente com as demais Convenções que foram ratificadas pelo Brasil e consolidadas na Convenção nº 186, buscaremos compatibilizá-las com a lei brasileira.

6.4.1 Contrato de trabalho dos marítimos

Nos termos do artigo 7º, parágrafo único, da Lei nº 9.537/1997, o embarque e desembarque do tripulante são submetidos às regras *do seu* contrato de trabalho.

De acordo com a Regra 2.1 da Convenção nº 186, os termos e condições de emprego de gente do mar deverão ser estipulados ou expressos em contrato escrito e que lhe garanta condições dignas de trabalho e de vida a bordo do navio (item, a da Norma A2.1). Cada um (comandante e tripulante contratado) tem direito a uma cópia, acompanhada do acordo ou convenção de negociação coletiva aplicável e disponível a bordo.

Do contrato deverão constar os seguintes dados:

- a) nome completo do interessado, data de nascimento ou idade e local de nascimento;
- b) nome e endereço do armador;
- c) local e data em que o acordo de emprego de gente do mar foi assinado;
- d) posição para a qual o interessado foi contratado;
- e) montante do salário do interessado ou, se for o caso, fórmula usada para o seu cálculo;
- f) montante de férias anuais remuneradas ou, se for o caso, fórmula usada para o seu cálculo;
- g) término do contrato e condições de término, inclusive:
 - i) se o acordo tiver sido feito por um período indeterminado, condições em que qualquer das partes poderá terminá-lo, bem como o prazo de aviso prévio, que não poderá ser menor para o armador do que para a gente do mar;
 - ii) se o acordo tiver sido feito por um período fixo, a data estabelecida para o seu término; e
 - iii) se o acordo tiver sido feito para uma viagem, o porto de destino e o período de tempo após a chegada até a baixa do serviço;
- h) benefícios de saúde e previdenciários a serem assegurados pelo armador à gente do mar;
 - i) direito da gente do mar a repatriação;
 - j) referência a um acordo de negociação coletiva, se couber; e
 - k) outros dados que a lei nacional exigir.

Aos brasileiros recrutados no exterior para trabalho em águas internacionais, o contrato de trabalho (ou engajamento) desses marítimos é regido pelas leis do país da bandeira da embarcação ou do armador.

Todavia, quanto aos brasileiros recrutados em território nacional e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos em águas jurisdicionais brasileiras, com base no disposto na Lei nº 7.064/1982 e na Resolução nº 5 do CNGI, deverão ser contratados pela empresa operadora do navio estabelecida no Brasil ou, na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, mas se ela estiver em operação em águas jurisdicionais brasileiras, aplicando-se-lhes a legislação trabalhista brasileira, integrada pela Convenção nº 186, da OIT, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional.

O problema da escolha da lei brasileira ou do pavilhão está nos casos de utilização de bandeira de favor para suprimir direitos trabalhistas e na situação fronteiriça em que a embarcação navega em águas brasileiras e também em internacionais, hipótese que será tratada em item próprio, *infra* (6.6).

É obrigação do comandante inscrever o tripulante no rol de equipagens, ou seja, incluí-lo na lista do pessoal embarcado (*crew list*) por ocasião do despacho da

embarcação, sendo as anotações de embarque e desembarque de natureza trabalhista e que constituem importantes meios de prova da relação de emprego.

Quer isto dizer que, quanto aos tripulantes engajados no Brasil para operação em águas brasileiras, as normas gerais da categoria profissional dos marítimos em geral, as normas especiais de duração e outras condições de trabalho aplicáveis a determinados tripulantes que laboram na embarcação e as normas específicas de categorias diferenciadas deverão ser observadas.

Ao comandante da embarcação compete, entre outras atribuições, cumprir e fazer cumprir, a bordo, a legislação, as normas e os regulamentos, bem como os atos e as resoluções internacionais ratificados pelo Brasil; os procedimentos estabelecidos para a salvaguarda da vida humana, para a preservação do meio ambiente e para a segurança da navegação, da própria embarcação e da carga; e, manter a disciplina a bordo (art.8º, I a III, Lei nº 9.537/1997).

O comandante da embarcação é o preposto do armador perante as autoridades legais, podendo inclusive contrair obrigações em seu nome.

Note-se que no exercício dessa função o comandante, diretamente ou por meio de preposto, deve atuar para cumprimento dessas normas junto aos trabalhadores diretamente contratados pelo armador e também junto às empresas terceirizadas ou as que operam em espaços definidos mediante contratos de locação, mas que igualmente atuam com trabalhadores no navio.

Muitas vezes as empresas de navegação alugam espaços no navio, para que outras empresas explorem seus próprios negócios (joalherias e restaurantes diferenciados, por exemplo) e outras vezes simplesmente terceirizam os serviços, contratando outras empresas para a operação ou manutenção (empresas de vigilância, de recreação, artísticas).

O contrato de trabalho do marítimo poderá ser por prazo determinado ou por prazo indeterminado. É comum a contratação de marítimos para fazer apenas uma viagem (viagem redonda, do porto de origem ao porto de origem) ou uma viagem para buscar ou entregar uma embarcação em determinado porto.

A contratação por viagem se adequa ao contrato por prazo determinado previsto no artigo 443, § 2º, a, da CLT, quando se tratar de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

Não se cuidando de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos, dispõe o art. 452, da CLT, que passa a vigorar por prazo indeterminado o contrato, ainda que celebrado a prazo, que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado.

Com base na referida norma, trabalhadores como camareiros e garçons brasileiros arregimentados por viagem pelos cruzeiros marítimos para trabalho em águas brasileiras, será preciso observar o prazo de carência de seis meses para futuras

contratações a prazo para a mesma empresa. Ainda assim, se o contrato por prazo determinado for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo (art.451).

De serviços especializados não se trata, e se o roteiro do navio for permanente, não será caso de realização de acontecimento que não se possa precisar ou estimar a duração.

Em águas internacionais, o pagamento a brasileiros poderá ser feito em moeda estrangeira, convertida para a nacional pelo câmbio do dia.

6.4.2. Idade mínima - Norma A1.1

A norma trata da proibição do emprego, engajamento ou trabalho de pessoas abaixo de 16 anos a bordo de navios. E também da proibição do trabalho noturno de gente do mar menor de 18 anos. A definição de "noite" abrangerá um período de pelo menos nove horas, que começará no mais tardar à meia-noite e não poderá terminar antes das 5 horas.

Exceções:

a) o treinamento efetivo da gente do mar em apreço, em conformidade com os programas e horários estabelecidos, for prejudicado; ou

b) a natureza específica da tarefa ou um programa de treinamento reconhecido exigir que a gente do mar a que se refere a exceção desempenhe tarefas à noite e a autoridade determinar, após consulta às organizações representativas de armadores e de gente do mar pertinentes, que o trabalho não será prejudicial à sua saúde ou bem-estar.

O emprego, engajamento ou trabalho de gente do mar menor de 18 anos será proibido se o trabalho for suscetível de colocar em perigo sua saúde ou segurança. Os tipos de trabalho dessa natureza serão determinados por legislação ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente, após consulta às organizações representativas de armadores e de gente do mar interessadas, em conformidade com normas internacionais relevantes.

6.4.3. Duração do trabalho

O contrato do marítimo pode ser a prazo certo, por viagem certa, ou por prazo indeterminado.

Em se tratando de contrato a prazo, ele não vence com o empregado confinado na embarcação.

Outrossim, as várias embarcações a prazo e sucessivas controladas pelo mesmo armador ou grupo econômico passam a ser consideradas uma única relação

de trabalho por tempo indeterminado, *ex-vi* dos arts.2º e 4º, item 1 da Convenção nº 145 da OIT, ratificada pelo Brasil, pelo Decreto Legislativo 66, de 18 de maio de 1990, que branda pela aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego do marítimo, ao estatuir que .

Tal como a norma brasileira relacionada ao OGMO, o artigo 4º, item 2, dá prioridade aos marítimos já inscritos em registro, na contratação para a navegação.

É obrigatório o livro de ponto a bordo de todas as embarcações, destinado ao efetivo controle de horário da tripulação, nos termos dos artigos 249 a 251, da CLT.

A Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006), estabelece que jornada não pode ultrapassar 14 horas, em cada período de 24 horas e de 72 horas em cada período de 7 dias (Norma A2.3).

Ao empregado marítimo aplicam-se os artigos 248 a 259 da CLT, que regulam o trabalho das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca.

O artigo 249 da CLT estabelece a jornada diária máxima de 8 (oito) horas, computadas as horas excedentes como extraordinárias, à razão de 50% sobre o valor da hora normal, salvo se compensadas.

As horas extras dos marítimos são indivisíveis, pelo que considera-se a fração de hora como hora inteira.

Consideradas as características do trabalho a bordo, que incluem situações de perigo, força maior e essencialidade, as horas excedentes não serão objeto de compensação, se prestadas:

a) 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 (aqui a situação se assemelha à do cargo de confiança, previsto no art.62, da CLT, que exclui o trabalhador do regime de duração horária);

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 (situação de força maior);

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.

Não excederá de 30 (trinta) horas semanais o serviço extraordinário prestado para o tráfego nos portos (§2º).

Nos termos do art.59, § 2º, da CLT, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho pode ser ajustada a compensação em outro, do excesso de horas em um

dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas,

A CLT também permite, mediante acordo individual escrito, a compensação de jornada em até seis meses (§5º). E para efeito de compensação no mesmo mês, admite acordo individual, tácito ou escrito (§6º).

Quanto à forma de compensação das horas excedentes dos marítimos, o artigo 250, da CLT, a estabelece:

- a) no dia seguinte ou no subsequente, mediante dedução das horas do trabalho normal;
- b) no fim da viagem;
- c) ou substitutivamente, pelo pagamento do valor correspondente às horas excedentes prestadas.

Ao fim e ao cabo, a lei faculta ao empregador a compensação por período equivalente ou o seu pagamento.

Como os trabalhadores marítimos laboram embarcados em funções definidas e necessárias ao trabalho a bordo dos navios, estabelece o artigo 248, da CLT, que 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, a critério do comandante, de modo contínuo ou intermitente.

A exigência do serviço intermitente não poderá ser inferior a períodos de 1 (uma) hora (§1º).

O trabalho prestado em 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 (§2º).

No caso dos cruzeiros marítimos que atuam predominantemente em águas brasileiras, deve-se ter em conta que há tripulantes que têm tratamento especial previsto na CLT, como ocorre com os operadores cinematográficos (duração de seis horas diárias de trabalho – art.234).

Outros, compõem categorias diferenciadas: músicos profissionais (duração de cinco horas diárias de trabalho – art.41 da Lei nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960), artistas (de teatro: a duração das sessões, com 8 (oito) sessões semanais; de circo e variedade; de radiofusão e fotografia: seis horas diárias, com limitação a trinta e seis horas semanais – art.21, Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978).

Esses trabalhadores deverão, portanto, ter as condições especiais de trabalho observadas, mas ajustadas às mesmas peculiaridades do trabalho marítimo em relação aos trabalhadores em geral, no tocante à alternância do trabalho nas 24 horas do dia, forma de descanso e compensação de horas suplementares.

6.4.4 Trabalho aos domingos e feriados do marítimo

O trabalhador marítimo tem assegurado o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Em caso de exigência técnica, poderá o trabalho em dia de domingo ou em dia feriado ser compensado com folga em outro dia da mesma semana (Lei nº 605/49, arts. 1º e 9º).

Norma especial aplicável aos marítimos estabelece, no artigo 249, §1º, da CLT, que o trabalho aos domingos e feriados será considerado extraordinário, exceto quando destinado:

- a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da tripulação 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.

6.4.5. Intervalo para refeição e descanso do marítimo

A nova redação do art. 71, § 4º, da CLT, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, estatui que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, com natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Ocorre que 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.

Quer pela disponibilidade para o trabalho pela natureza da atividade e da prestação dos serviços, quer pela possibilidade de fracionamento da jornada (mas nunca por período inferior a 1 hora - §1º), ao marítimo não se aplica o intervalo interjornada previsto na legislação brasileira.

Conforme Súmula 96, do 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.”*

Portanto, nessas condições é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão ou redução do intervalo intrajornada, de forma a se ajustar às características e exigências do trabalho marítimo.

6.4.6. Remuneração

A Consolidação Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 (CCTM/2006), na Regra 2.2, exige a entrega de demonstrativo do pagamento, com inclusão dos valores suplementares e a aplicação da taxa de câmbio para o pagamento feito em moeda ou taxa diferente da ajustada entre as partes.

A periodicidade aplicável para pagamento dos salários do marítimo é a mesma do artigo 459, da Consolidação: máximo de um mês, salvo quanto às comissões, percentagens e gratificações.

A prestação, em espécie, deverá ser paga pelo valor nominal em moeda corrente do País, após a conversão em relação à moeda estrangeira.

6.4.7. Adicional noturno

Como o artigo 248, da CLT, autoriza os serviços da tripulação entre as horas 0 e 24, o adicional noturno será devido entre as 22 horas de um dia e as 5 de outro, nos termos do art. 7º IX, da CF, regulamentado pelo artigo 73 e §§ 1º a 5º, da CLT.

A Lei 13.467/17, estabelece que a remuneração mensal da jornada 12 x 36 abrange os pagamentos dos descansos remunerados e feriadados, considerados compensados os feriadados e as prorrogações de trabalho noturno (art. 70 e § 5º art. 73, § 5º, CLT).

6.4.8. Etapas

A alimentação obrigatoriamente fornecida ao trabalhador marítimo a bordo da embarcação em alto-mar é denominada etapa.

Estabelece a Regra 3.2, da Consolidação Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, que: os navios que arvoram a sua bandeira, devem transportar e fornecer aos marítimos a bordo, gratuitamente e até o final do seu contrato, água potável e alimentos de qualidade adequada e com valor nutricional e quantidade que satisfaçam as necessidades das pessoas a bordo, considerando ainda as suas diferentes origens culturais e religiosas.

A referida regra interage com a Norma Regulamentadora nº 30 (Portaria 3214/78), que observadas as condições supra, determina que sejam considerados o número de tripulantes, a duração, a natureza da viagem e as situações de emergência.

Essa alimentação é condição para o trabalho, não integrando assim o salário.

6.4.9. Direito a alojamento e ao lazer

Na linha do artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, do artigo 15 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e do artigo 7º, “d”, do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, o artigo 6º, caput, da Constituição Federal de 1988 assegura o lazer.

As Convenções nºs. 92, 133 e 186 da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil, asseguram o direito ao alojamento do marítimo a bordo, pelo que os países aderentes estão obrigados a garantir que os navios com as suas bandeiras forneçam e mantenham, para os trabalhadores a bordo, alojamento e locais de lazer decentes, de forma a promover a sua saúde e bem-estar, observado o disposto na Convenção 147 e na NR nº 30, que tratam das condições necessárias em relação aos alojamentos, instalações sanitárias e enfermaria.

6.4.10. 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, assegura a adoção de legislação nacional com normas mínimas de férias anuais aplicáveis aos marítimos contratados em navios que arvoram a sua bandeira, levando em consideração as necessidades especiais dos marítimos em matéria de férias e modo adequado de

fruição e pagamento, este calculado com base num mínimo de 2,5 dias de calendário por mês de trabalho.

A Constituição de 1988 assegura o direito de, no mínimo, 30 dias de férias anuais, remuneradas com acréscimo de 1/3 (art. 7º, incisos XVII e XXVI), que pela Lei 13.467/17 admite o fracionamento 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, observada, no entanto, a vedação ao início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

O art. 150, da Consolidação, assegura a portabilidade das férias, em caso de transferência, pelo armador, de um serviço de outro, garantido assim o cômputo do tempo de serviço prestado ao primeiro, ficando o sucessor obrigado a concedê-las.

Nos termos do § 1º, do artigo 150, da CLT, que se ajusta ao fracionamento agora previsto em caráter geral, *“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”*.

O §2º esclarece que será considerada grande estadia a permanência no porto por prazo excedente de 6 (seis) dias.

Pra efeito de fruição nas referidas condições, os embarcadiços deverão assim solicitar, por escrito, ao armador, antes do início da viagem, no porto de registro ou armação (§ 3º).

O tripulante deve se apresentar ao armador ao fim das férias, ocasião em 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 já iniciado, 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 marítimo tem direito ao acréscimo do valor correspondente à etapa que estiver vencendo, por determinação do artigo 152, da CLT.

O marítimo que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de serviço, tem direito a férias proporcionais (Súmula 261/TST).

7. Direito Internacional Privado

Como os cruzeiros marítimos navegam em águas que podem ser brasileiras e/ou internacionais, envolvendo trabalhadores brasileiros, surgem questões relacionadas à incidência da lei brasileira ou estrangeira aplicável às relações de trabalho, bem como as atinentes à escolha do foro, nacional ou estrangeiro, competente para as reclamações trabalhistas.

Quanto ao foro de ajuizamento de ação trabalhista, dispõe claramente o artigo 651, *caput*, da CLT:

A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

Assim, o legislador adotou para as relações processuais o princípio da territorialidade: o foro é o do local da prestação de serviços como elemento de conexão, ainda que o trabalhador tenha sido contratado no exterior. Quer isto dizer que mesmo ocorrendo o embarque em país estrangeiro, se o trabalho tiver desenvolvimento em águas brasileiras, a Justiça do Trabalho brasileira é a competente para apreciar e julgar reclamações trabalhistas em que for parte esse trabalhador marítimo.

Note-se que é inaplicável o fracionamento de foro. Basta a prestação em território nacional, não importando se de forma predominante ou não, a competência é da Justiça do Trabalho.

No tocante às leis materiais, a solução não é tão simples. E desde logo se observa que a escolha da lei aplicável, brasileira ou estrangeira como elemento de conexão, envolve não apenas as normas heterônomas, de natureza estatal, como também as normas autônomas negociadas no plano coletivo (acordos e convenções coletivas de trabalho brasileiras ou equivalentes estrangeiras) e as normas internacionais negociadas entre o Brasil e os países estrangeiros.

Com base no Código de Bustamante (Convenção Internacional de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929), aos navios ou aeronaves que trafegam em áreas internacionais em grande parte da execução do trabalho, os artigos 274 e 281 da referida convenção são os de regência para as relações de direito material.

Eis os textos dos referidos dispositivos:

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

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

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

Logo, o contrato de trabalho (“engajamento” ou “embarque”) do trabalhador marítimo é regido pela lei do país do local da matrícula da embarcação.

Note-se que a ratificação pelo Brasil, de convenção internacional sobre direitos fundamentais confere à normatividade ratificada o status de norma supralegal (e se ratificada com o *quorum* previsto no art.5º, §3º, da CF, de emenda constitucional),

paralisando os efeitos das normas nacionais em sentido contrário.

Ensina ARNALDO SUSSEKIND¹ que *“Os navios e as aeronaves constituem autênticos estabelecimentos móveis, cuja nacionalidade decorre da patente de navegação, comprovada pela respectiva certidão de registro. É essa patente que dá o direito ao uso da correspondente bandeira. Daí dizer-se que a “lei do pavilhão” rege os contratos de trabalho de seus tripulantes. Essa lei, no dizer de BATIFFOL, corresponde, em tais casos, “à lei do local da execução do trabalho” (“Traité Élémentaire du Droit International Privé”, 2ª edição, nº 608), pois os navios e as aeronaves têm nacionalidade (PONTES DE MIRANDA, “Tratado de Direito Privado”, Rio, 2ª edição, vol. IV, pág.42), indicada pela patente de navegação (EDUARDO ESPÍNOLA e ESPÍNOLA FILHO, “Tratado de Direito Civil Brasileiro”, Rio, 1949, vol. VIII, pág.1485).”*

Mais adiante, explica que *“O Código de Bustamante, como registramos no Capítulo I, desta Parte, consagra explicitamente a aplicação da lei do país da patente de navegação, quer em relação aos navios (Arts.274 a 281), quer no tocante às aeronaves (Art.282). Também as convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho consubstanciam o princípio da aplicação da lei do local de matrícula do navio às relações dos seus tripulantes”.*

Portanto, o Código de Bustamante adota o princípio da *“lei da execução do trabalho”* (o navio), correspondente à da nacionalidade da embarcação como regra. Regra, porque as várias situações que podem surgir colocam ela em xeque.

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

A respeito, a Convenção das Nações Unidas sobre Direitos do Mar (CNUDM) alude à necessidade da verificação de *“um vínculo substancial entre o Estado e o navio”*, para que em alto mar os navios se submetam à jurisdição exclusiva do Estado da bandeira (art. 92, parágrafo 1).

De qualquer sorte, ainda aqui prevalece o princípio da nacionalidade, para incidência da do armador, em substituição à do pavilhão da embarcação.

Todavia, nessa questão da escolha da lei material aplicável, investiguemos outras inúmeras situações que colocam em confronto a lei do pavilhão ou do país de nacionalidade da embarcação ou do armador (LP), a lei do local da prestação de

1 Conflitos de Leis do Trabalho. Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1979, p.52.

serviços (LPS), a lei do local da contratação (LICC) e a lei mais benéfica (LMP da Lei nº 7.064/1982):

a) ***trabalhador brasileiro contratado no exterior para trabalho em navio de bandeira estrangeira.***

No caso, aplica-se a lei do pavilhão (do país da embarcação ou a do armador da embarcação), como previsto nos artigos 274 e 279 do Código de Bustamante. Ou seja, a convenção do trabalho marítimo, a qual aderiu o país do pavilhão.

Conforme inúmeros TACs anteriores à ratificação da Convenção nº 186, da OIT, firmados entre o Ministério Público do Trabalho e as empresas de navegação que operam em águas brasileiras, entre eles o de nº 308/2016 a legislação brasileira não se aplica aos tripulantes brasileiros contratados por meio de contratos internacionais de trabalho, firmados para laborarem em embarcações que realizem exclusivamente temporadas internacionais de cruzeiros e não atraquem/fundeiem portos nacionais.

Também estabelece que aos tripulantes brasileiros arregimentados mediante contratos internacionais firmados por prazo superior aos 30 dias definidos como temporada nacional, e sim a legislação estrangeira específica e os acordos e convenções coletivas firmados com os sindicatos estrangeiros.

b) ***trabalhador brasileiro contratado no Brasil para fazer exclusivamente a costa brasileira.***

Neste caso aplica-se a lei brasileira, em detrimento da lei do pavilhão, que cede perante o princípio da territorialidade. Isso porque no Brasil (leia-se na exploração ambiental em relação à costa brasileira como referência da exploração do negócio turístico) deu-se inteiramente a prestação de serviços, não importando, portanto, o país de origem da embarcação.

Note-se que não estamos diante de uma representação estrangeira e sim de uma atividade negocial explorada por estrangeiro vinculado a determinado país.

É comum os cruzeiros marítimos que exploram a costa brasileira como roteiro de navegação se ausentaram das águas brasileiras para a exploração do negócio de cassino a bordo, porque proibido em território brasileiro. Essa ausência, ainda que resulte em navegação predominantemente em águas internacionais, ocorre apenas para contornar uma proibição, mas o negócio, como um todo, está inteiramente voltado para a exploração, não do cassino, mas sim da costa brasileira como objetivo central.

Logo, fica afastada a aplicação da lei do pavilhão, cuidando-se de trabalho em atividade voltada exclusivamente para o território brasileiro, com inteira aplicação da lei nacional trabalhista para os trabalhadores brasileiros, *desde que aqui engajados*. Se

admitidos no exterior, lhes é aplicável a lei do pavilhão.

De qualquer sorte, para espantar qualquer dúvida a respeito, estabelece o art. 7º da Resolução Normativa nº 05/2017, do CNIg (Conselho Nacional de Imigração) que os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para trabalhar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie (art.6º, caput e §1º).

Nos termos do § 2º do art.6º, "*Considera-se temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira o período compreendido entre 30 (trinta) dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até 30 (trinta) dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras.*"

O art.7º esclarece que não será considerada ausência das águas jurisdicionais brasileiras a saída e o retorno da embarcação por período inferior a quinze dias consecutivos.

Se ultrapassado o período de quinze dias, será considerado o excedente como ausência das águas jurisdicionais brasileiras. Mesmo ultrapassado o período, se o tempo total entre a saída do primeiro porto e a do último porto brasileiro, não ultrapassar de 30 dias, incluídas as eventuais ausências das águas brasileiras, aplicar-se-á a lei brasileira. Mas se ultrapassado o período de 30 dias, aplicar-se a Lei nº 7.064/1982, que determina a incidência da lei material mais benéfica entre a brasileira e a do pavilhão.

c) *trabalhador contratado no Brasil para trabalho em navio de bandeira estrangeira no exterior. E trabalhador transferido para o exterior para a mesma finalidade*

A Lei nº 7.064/1982 regula a situação dos trabalhadores contratados no Brasil para prestar serviços no exterior e dos trabalhadores daqui transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Os artigos 2º a 11 da referida lei tratam apenas da situação de transferência. E considera transferido: a) o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro; b) o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro; e, c) o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior (art.2º, I a III).

Nos casos de transferência, aplica-se "*a legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.*" (art.3º, II).

No entanto, a solução é outra quando se trata do trabalhador contratado no Brasil para a prestação de serviços no exterior. Aplicar-se-á a lei do país da prestação dos serviços (art.14 da Lei nº 7.064/82), mas: a) correrão obrigatoriamente por conta da empresa estrangeira de navegação as despesas de viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, inclusive a dos dependentes com ele residentes (art.15); b) a permanência do trabalhador no exterior não poderá ser ajustada por período superior a 3 (três) anos, salvo quando for assegurado a ele e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira (art.16); e, c) o retorno definitivo do trabalhador ao Brasil quando houver terminado o prazo de duração do contrato, ou for o mesmo rescindido e também por motivo de saúde do trabalhador, devidamente comprovado por laudo médico oficial que o recomende (art.17, I e II).

Tem-se, portanto, que para a situação em que o trabalhador é contratado no Brasil para trabalho no exterior em navio de bandeira estrangeira, aplica-se a lei do pavilhão. A lei mais benéfica, prevista na Lei nº 7064/1982, incide somente em casos de transferência.

d) ***trabalhador contratado no Brasil para labor na costa brasileira e em águas internacionais***

Aplica-se o art.3º da Lei nº 7.064/82, que determina a incidência da lei mais benéfica para o trabalhador (no conjunto das normas, interpretadas pelo critério do conglobamento). A situação assemelha-se à de transferência para trabalho no exterior, de contrato iniciado no Brasil, previsto no art.2º, I, da referida lei.

Em se tratando de navio estrangeiro que opera em águas brasileiras com a finalidade de desenvolver atividade de turismo, e, para tanto, contrata trabalhadores brasileiros, ainda que a embarcação esteja registrada em outro país, o trabalhador terá sido admitido no Brasil, aqui prestando serviços, ainda que posteriormente venha a desenvolver atividades em águas internacionais ou mesmo vinculadas a outro país.

e) ***trabalhador contratado por empresa estrangeira em território nacional para prestar serviços em embarcação que navega predominantemente em águas internacionais***

Aqui a hipótese diz respeito a trabalho realizado no Brasil e no exterior (águas internacionais).

Embora se cuide de contrato celebrado no Brasil e nele iniciada a prestação de serviços, o desenvolvimento do trabalho se dá, de forma predominante, em águas internacionais, pelo que incide o princípio do centro de gravidade para determinar a

aplicação da lei do pavilhão.

Todavia, se se tratar de viagem redonda, em que a prestação de serviços do trabalhador tem início no Brasil, país para o qual a embarcação retorna ao fim da viagem e que em boa parte se desenvolve, a situação muda de figura, devendo ser aplicada a lei brasileira.

f) ***trabalhador recrutado no exterior, em país da mesma bandeira do navio empregador, para prestar serviços em águas internacionais e apenas eventualmente no Brasil***

Nesta hipótese, contrária à anterior, a Lei nº 7.064/1982 não se aplica. Incide o princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), para concentrar a prestação em águas estrangeiras, excluindo a brasileira, na qual o trabalho foi eventual e assim a normatividade da Lei nº 7.064/1982, mas determinar a vinculação à lei do pavilhão ou bandeira de matrícula do navio, por força do Código de Bustamante.

Com efeito, a teoria do centro de gravidade (GIERKE), decorrente da teoria da sede do fato (SAVIGNY), é a que melhor compõe a situação, impondo a aplicação da lei do pavilhão, coincidente com a do lugar onde o trabalhador é recrutado e o contrato iniciado e onde ocorre a maior irradiação de efeitos.

g) ***trabalhador recrutado no exterior, em país de bandeira diferente da do navio empregador, para prestar serviços em águas internacionais e apenas eventualmente no Brasil***

Aqui a diferença é que o conflito ocorre entre a lei do local da contratação, o da prestação de serviços e a lei do pavilhão. Sendo o país onde arregimentado o trabalhador aderente ao Código de Bustamante e não possuindo legislação interna distinta, aplicar-se-á a lei do pavilhão, até mesmo para evitar-se a incidência de diferentes normatividades incidentes em cada lugar por onde o navio navegue.

h) ***trabalhador brasileiro recrutado no exterior, quando o serviço é prestado em águas internacionais e brasileiras, explorando a empresa roteiros da costa brasileira e roteiros de costa estrangeira***

Estaremos nesta hipótese diante de um fato misto ou multinacional, a ser dirimido também com base na teoria do centro de gravidade, com inclinação para a legislação da bandeira para a qual o pêndulo pender. A Lei nº 7.064/82 não incide, porque não ocorre a transferência do trabalhador do Brasil (onde não foi recrutado) para o exterior.

8. Conclusões

O incremento ao turismo é, no Brasil, uma necessidade. Para isso, é preciso investir em segurança pública, mobilidade urbana e infraestrutura hoteleira e de serviços eficientes de apoio.

Os cruzeiros marítimos são potencialmente aptos ao incremento do turismo brasileiro e deve ser incentivado, porque movimentam o comércio e os serviços locais e ainda proporcionam tributos para o país.

Todavia, existe clara deficiência de terminais adequados e com mão de obra qualificada para receber turistas que, em terra, nos passeios, terminam sendo submetidos aos já referidos problemas de segurança pública e mobilidade urbana. Isto sem falar nas altas taxas de pernoite, praticagem e de embarque e desembarque por passageiro e carga.

A adoção, pelo Brasil, da Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (*Maritime Labour Convention* – MLC 2006), da Organização Internacional do Trabalho, como norma geral para aplicação de regulação comum aos países membros, consideradas as peculiaridades nacionais admitidas pela norma internacional, certamente contribuirá para o afastamento do afã de aplicação da lei brasileira ou da lei mais benéfica em relação aos cruzeiros que navegam predominantemente em águas internacionais e no Brasil apenas aportam.

Esse afã é capaz de causar conflitos internacionais, afastar a opção pela utilização de mão de obra nacional e ainda tornar desinteressante, pela opção por uma soberania que atenta contra a adesão brasileira ao Código de Bustamante, ter o Brasil, que já conta com os entraves portuários e urbanos assinalados, como roteiro dos cruzeiros marítimos.

Com efeito, exceto nos casos de transferência do trabalhador brasileiro aqui admitido, em que é aplicável a Lei nº 7.064/1982, ou naqueles em que o trabalho ocorre predominantemente em águas brasileiras, a lei do pavilhão, como elemento de conexão entre elementos multinacionais da prestação do trabalho marítimo (nacionalidade da embarcação, nacionalidade do trabalhador, território da prestação do trabalho), é a que, nos termos do Código de Bustamante, evita a multiplicidade de legislações em relação aos trabalhadores de diversas nacionalidades.

As Resoluções Normativas do Conselho Nacional de Imigração têm se preocupado com a questão do aproveitamento de mão de obra brasileira nas navegações de cabotagem nas temporadas de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, *ex-vi* das Resoluções Normativas números 05 e 06/2017, bem como quanto à situação dos estrangeiros no Brasil nas navegações de longo curso (RN nº 83/2008).

Não obstante, percebemos a carência de uma regulação legislativa específica e abrangente que regule não apenas a questão relacionada à seleção da lei material

aplicável às diversas situações de direito internacional privado aqui relacionadas em relação aos contratos de trabalho do marítimo, quanto às especificidades do trabalho em cruzeiros marítimos, aqui também demonstradas.

Essa necessidade é claramente demonstrada pelo árduo trabalho aqui feito a partir de uma verdadeira colcha de retalhos, para encontrar uma disciplina normativa aplicável ao marítimo e que envolve, além da escolha da lei brasileira ou estrangeira de regência das relações, a regulação do tempo diário de disponibilidade em relação às diversas profissões ou categorias; o enquadramento correspondente; os efeitos da necessidade de revezamento; os fracionamentos de intervalo; a forma de compensação de horas suplementares, domingos e feriados; o custeio das despesas de repatriamento em caso de extinção do contrato no exterior; a exclusão do prazo de carência entre um contrato a prazo e outro subsequente; cotas mínimas de aproveitamento de trabalhador brasileiro, inclusive de deficientes a bordo; forma de distribuição de gorjetas e efeitos; e, normas de saúde e segurança do trabalho a bordo.

Referências bibliográficas

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. Resolução Normativa nº 05/2017, arts.5º, caput e §§1º e 2º, 7º, caput e parágrafo único e 8º.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. Resolução Normativa nº 06/2017, do CNIg, art.4º, III.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. Resolução Normativa nº 83/2008, do CNIg, arts.1º e 2º

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, artigos 234, 248 a 250, 443, § 2º, a, 451, 452, 511, §§ 1º, 2º e 3º, 570, parágrafo único, 571, 577, 611-A e 611-B.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Quadro de atividades e profissões – anexo do Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT).

BRASIL. Constituição Federal de 1988, artigo 178.

BRASIL. Decreto nº 2.596, de 18 de maio de 1998, art.1º, I a IV.

BRASIL. Decreto nº 6.968 de 29 de setembro de 2009, art.1º, §1º.

BRASIL. Decreto nº 7.381, de 02 de dezembro de 2010.

BRASIL. Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929, artigos 274 e 279.

BRASIL. Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990, art,92, I e II

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, art. 9º.

BRASIL. Lei nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960, Art.41.

BRASIL. Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, art.21.

BRASIL. Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art.93.

BRASIL. Lei nº 9.537, de 11 de dezembro de 1997, art.2º, XVI, art.7º, caput e parágrafo único e art.8º, I a III.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TAC nº 308/2016 firmado com as empresas de navegação que operam em águas brasileiras.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmulas nºs. 96 e 374.

CÓDIGO DE BUSTAMANTE (Convenção Internacional de Havana, de 1929)

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção das Nações Unidas sobre Direitos do Mar (CNUDM), art. 92, parágrafo 1.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 7, OIT, sobre idade mínima.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 146, OIT, sobre férias remuneradas.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 163, OIT, sobre bem-estar no mar e no porto.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 164, OIT, sobre proteção à saúde e assistência médica.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 166, sobre repatriação dos trabalhadores marítimos.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 147, sobre normas mínimas da marinha mercante.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 178, sobre inspeção das condições de vida e de trabalho.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (MLC 2006, para regulação abrangente dos direitos do trabalhador marítimo).

SUSSEKIND, Arnaldo. Conflitos de Leis do Trabalho, Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1979.

Publicado originalmente na Academia Brasileira de Direito do Trabalho