

Revista Direito Aduaneiro, Marítimo e Portuário

ANO XI – Nº 63 – JUL-AGO 2021

REPOSITÓRIO AUTORIZADO DE JURISPRUDÊNCIA

Tribunal Marítimo – Portaria nº 30/TM, de 14 de julho de 2021

Tribunal Regional Federal da 1ª Região – Portaria CONJUD nº 610-001/2013

Tribunal Regional Federal da 2ª Região – Despacho nº TRF2-DES-2013/08087

Tribunal Regional Federal da 3ª Região – Portaria nº 04, de 31.05.2012 – Registro nº 27

Tribunal Regional Federal da 4ª Região – Portaria nº 942, de 13.08.2013 – Ofício – 1528443 – GPRES/EMAGIS

Tribunal Regional Federal da 5ª Região – Informação nº 001/2013-GAB/DR

EDITORIAL IEM – INSTITUTO DE ESTUDOS MARÍTIMOS

PRESIDENTE DE HONRA: Dr. Célio Benevides de Carvalho (*in memoriam*)

DIRETOR: Dr. André Benevides de Carvalho

CONSELHO EDITORIAL

André Benevides de Carvalho, Benjamin Gallotti Beserra (*in memoriam*),

Osvaldo Agripino de Castro Júnior, Vicente Marotta Rangel (*in memoriam*),

Welber de Oliveira Barral, Wilen Manteli, Wilson Pereira de Lima Filho

COMITÊ TÉCNICO

Alexandre Moreira Lopes, Beatriz Giraldez Esquivel Gallotti Bezzerra,
Cláudio Augusto Gonçalves Pereira, Henrique Santos Costa de Souza, Ingrid Zanella,
José Carlos Higa de Freitas, Kelly Gerbany Martarello, Laércio Cruz Uliana Junior,
Marcel Nicolau Stivaleti, Solon Sehn, Taianara Bento Ferreira da Paixão, Werner Braun Rizk

COLABORADORES DESTA EDIÇÃO

Alline Bessa de Meneses, Bárbara Braun Rizk, Fabio Correia Luiz Soares,

Homero Wanderson Luiz Geremias, Ingrid Zanella Andrade Campos,

Juarez Camargo de Almeida Prado Filho, Maria Lúcia Menezes Gadotti,

Mauricio Coentro Pais de Melo, Mauro Costa Cavalcante Filho, Milene Zerek Resende,

Pedro Calmon Neto, Roberto Kurtz Queiroz, Rodrigo Marquett Carvalho da Cruz,

Wellington Nogueira Camacho, Wilson Pereira de Lima Filho

A Entrada em Vigor no Brasil da *Maritime Labor Convention* – MLC, 2006. Decreto nº 10.671, de 9 de Abril de 2021

Apontamentos sobre o Contrato de Trabalho com a Entrada em Vigor da Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006 e um Breve Comparativo com o Direito Português

ROBERTO KURTZ QUEIROZ

Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa, Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela Universidade Veiga de Almeida, Pós-Graduado em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas, Advogado Sócio do Escritório Kincaid – Mendes Vianna Advogados.

RODRIGO MARQUETT CARVALHO DA CRUZ

Mestre em Direito Laboral pela Universidade de Coimbra, Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho na Universidade Cândido Mendes, Advogado Associado do Escritório Kincaid – Mendes Vianna Advogados.

RESUMO: O presente artigo busca analisar os novos requisitos relacionados ao contrato de trabalho da gente do mar após a ratificação pelo Brasil da Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006. Para o breve estudo foram observadas as regras habitualmente praticadas no setor marítimo decorrentes de disposições legais, negociações coletivas ou por prática de mercado, indicando os preceitos que constituem inovações no ordenamento jurídico brasileiro. Por fim, o artigo realizará estudo comparado com a entrada em vigor da Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006 em Portugal, e suas repercussões na legislação portuguesa.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho marítimo; gente do mar; contrato de trabalho; Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006.

ABSTRACT: The following article intends to analyze the new requirements regarding the employment agreement of seafarers, after the ratification of the Maritime Labor Convention in Brazil. For that purpose, the rules that are practiced in the maritime sector, that can be originated from legal obligations, collective bargaining or market practice were studied, indicating the MLC precepts that constitute innovations in the Brazilian legal system. Finally, the article will carry out a comparative study with the effectiveness of the Maritime Labor Convention 2006 in Portugal and its repercussions on Portuguese legislation.

KEYWORDS: Maritime labor; seafarers; employment agreement; Maritime Labor Convention 2006.

SUMÁRIO: Introdução; 1 A Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006 e sua entrada em vigor no Brasil; 2 Requisitos apresentados na Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006 em relação

aos contratos de trabalho; 3 Breve estudo comparado sobre a entrada em vigor da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 em Portugal; Conclusão; Referências.

INTRODUÇÃO

Na antiguidade, o homem aprendeu a utilizar a navegação em seu favor para expansão territorial e fins comerciais¹. A utilização do transporte marítimo se expandiu, sendo seu conhecimento passado para outros povos e gerações.

Aos poucos, com o desenvolvimento e a melhoria das embarcações, e, ainda, a curiosidade inerente ao ser humano, foram realizadas as grandes navegações e a ampliação do conhecimento geográfico.

A peculiaridade do comércio marítimo exigiu ao longo dos séculos o desenvolvimento de regras internacionais específicas, advindas dos costumes e desenvolvidas para a forma regulamentar hoje conhecida².

De igual forma, são evidentes as particularidades das atividades do trabalhador aquaviário e a necessidade da criação de regramentos especiais que respeitem e atendam justamente essas especialidades. Pela simples observação das atividades exercidas, com a realização de viagens nacionais ou internacionais e a necessidade de permanecer embarcado por dias, semanas ou meses, é simples concluir que tais trabalhadores necessitam de regras específicas, dado que a legislação comum aplicável aos demais trabalhadores não foi criada pensando nas situações excepcionais ocorridas nesses contratos de trabalho³.

1 “1 – A apresentação do ambiente geográfico indica ao homem o gênero de vida que lhe está reservado. Essa concepção ratzeliana é aplicável quando se procura explicar a razão de ser do desenvolvimento da navegação e do comércio marítimo. Assim, ao povo fenício couberam tais empreendimentos tão-somente por habitar região estreita de terra, apertada entre as montanhas do Líbano e as plagas do Mediterrâneo. Mais tarde, todos os povos situados à beira-mar, seguindo o exemplo dos fenícios (passaram, pouco a pouco, a se dedicar também àquelas atividades. Com a intensificação crescente da navegação e do comércio pelo mar, surgiu a necessidade de serem criadas e adotadas normas especiais distintas à sua regulamentação. O conjunto dessas regras constitui, então, o que se chamou de direito marítimo.” (Cf. LACERDA, José Cândido Sampaio de. *Curso de direito privado da navegação. Direito marítimo*. 3. ed. Rev. e atual. Aurélio Pitanga Seixas Filho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, v. I, 1984. p. 17)

2 “A especificidade do comércio marítimo é reconhecida desde a Antiguidade, tendo-se projectado no desenvolvimento de regras internacionais nesta matéria desde muito cedo, primeiro por via consuetudinária e depois por regulamentar.” (Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho. Parte IV – Contratos e regimes especiais*. Coimbra: Almedina, 2019)

3 CRUZ, Rodrigo Marquett Carvalho da. *O trabalho marítimo português, as peculiaridades do contrato de trabalho e a aplicação da lei além do território nacional*. Coimbra: Coimbra Dissertations, 2019. p. 5 e 6.

Atualmente, estima-se que 80% do comércio mundial sejam realizados por transporte marítimo⁴, havendo, aproximadamente, 1.700.000 trabalhadores marítimos em atividade ao redor do mundo⁵.

A Organização Marítima Internacional (*International Maritime Organization*) e a Organização Internacional do Trabalho (*International Labour Organization*), ambas vinculadas à Organização das Nações Unidas, têm histórico e relevante papel na criação de instrumentos normativos internacionais que visam precipuamente melhorar a segurança do tráfego aquaviário internacional e as condições de trabalho da gente do mar.

A legislação brasileira, em especial a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, prevê as condições gerais que devem ser observadas desde a concepção, o desenvolvimento e a extinção de uma relação empregatícia. Como grande parte das referidas normas são genéricas, leia-se, aplicáveis à totalidade dos trabalhadores, é certo que muitas vezes são insuficientes para atender a determinadas categorias de trabalhadores.

Nesses casos, regras especiais são formuladas para uma adaptação ao trabalho realizado pelo empregado, podendo ser previstas em trechos específicos da Consolidação das Leis do Trabalho, em leis especiais, por meio negocial, como em acordo ou convenções coletivas de trabalho e, ainda, no próprio contrato de trabalho.

É evidente que os empregados marítimos necessitam de enquadramento especial, sendo certo que a própria Consolidação das Leis do Trabalho apresenta uma seção⁶ específica para tratar de alguns aspectos dessa prestação de serviços, mas que, entretanto, também se mostra insuficiente diante da variedade de situações que deveriam estar previstas e pela necessidade de atualização de seu conteúdo.

4 Informação obtida no *Review of Maritime Transport – United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD*. Disponível em: <<https://unctad.org/webflyer/review-maritime-transport-2018>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

5 “The worldwide population of seafarers serving on internationally trading merchant ships is estimated at 1,647,500 seafarers, of which 774,000 are officers and 873,500 are ratings.” (Informação obtida da International Chamber of Shipping. Disponível em: <<https://www.ics-shipping.org/shipping-fact/shipping-and-world-trade-global-supply-and-demand-for-seafarers/>>. Acesso em: 24 jun. 2021)

6 Os arts. 248 a 252 da Consolidação das Leis do Trabalho se encontram na Seção VI – “Das Equipagens das Embarcações da Marinha Mercante Nacional, de Navegação Fluvial e Lacustre, do Tráfego nos Portos e da Pesca” (PLANALTO. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021).

1 A CONVENÇÃO SOBRE O TRABALHO MARÍTIMO DE 2006 E SUA ENTRADA EM VIGOR NO BRASIL

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um órgão internacional tripartite que atualmente conta com 187 Países-membros e é vinculado à Organização das Nações Unidas (ONU). Tem como objetivo “estabelecer padrões de trabalho, desenvolver políticas e elaborar programas que promovam o trabalho decente para todas as mulheres e homens”⁷.

Fundada em 1919⁸, a OIT criou inúmeros regramentos internacionais ao longo dos mais de 100 anos de existência, sempre com o intuito de definir um patamar civilizatório mínimo para os trabalhadores no âmbito global, mediante ratificação dos Países-membros⁹.

Entre as diversas Convenções, algumas são consideradas direitos humanos fundamentais¹⁰ pela própria OIT e apresentam temas relacionados com a liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva, apresentados na Convenção nº 87 e na Convenção nº 98; a proibição de trabalho forçado, constante na Convenção nº 29 e na Convenção nº 105; a proibição de trabalho infantil, indicada na Convenção nº 138 e na Convenção nº 182; e a proibição de discriminação nas relações laborais, que possui sua disciplina na Convenção nº 100 e na Convenção nº 111¹¹.

7 Informações retiradas do site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

8 “A OIT tem a sua base na Parte XIII do Tratado de Versalhes de 1919. Ao colocar no preâmbulo, o acento tónico sobre a ligação existente entre a paz mundial e a paz social, o Pacto da SDN está na origem do reconhecimento dos direitos económicos e sociais – os direitos dos trabalhadores como categoria autónoma. As regras aprovadas no seio da OIT têm contribuído em larga escala para a melhoria das condições de trabalho no mundo.” (Cf. MARTINS, Ana Maria Guerra. *Direito internacional dos direitos humanos*. Coimbra: Almedina, 2014)

9 “Não obstante, o Direito Internacional do Trabalho, desde seu surgimento em 1919 com a fundação da Organização Internacional do Trabalho pelo Tratado de Versalhes, e, considerada sua estruturação, principalmente em torno das Convenções da OIT, tem mantido e até incrementado sua influência no âmbito interno das realidades normativas nacionais e, até mesmo, comunitárias. Nas últimas décadas, em face da acentuação da globalização e da influência crescente de certa perspectiva internacional no interior das sociedades nacionais, a força do Direito Internacional do Trabalho tem se elevado.” (Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 61)

10 “As convenções da OIT são tratados normativos abertos à ratificação dos Estados membros. Podem ter caráter regulamentar; adotar apenas princípios para serem aplicados de conformidade com as condições sócio-económicas dos países (neste caso são aprovadas concomitantemente com recomendações detalhadas); ser do tipo promocional, fixando objetivos cuja consecução se dará por etapas sucessivas. Na verdade, todas as convenções da OIT tratam, lato sensu, de direitos humanos. Entretanto, algumas delas foram classificadas como concernentes a direitos humanos fundamentais.” (Cf. SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010)

11 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho decente na Organização Internacional do Trabalho e Direitos Fundamentais Sociais no Estado Democrático de Direito. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 99, 2017. p. 182 e 183.

No Brasil, o Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, consolidou os atos normativos que dispunham sobre a promulgação de 77 convenções e recomendações da OIT que já haviam sido ratificadas¹².

Vale destaque que, no ano de 2020, a Convenção nº 182, relacionada às piores formas de trabalho infantil, recebeu o *status* universal, na medida em que todos os 187 Países-membros da OIT ratificaram a referida convenção, atingindo um marco histórico na medida em que foi a primeira convenção a obter a ratificação integral¹³.

É indiscutível, portanto, a relevância da OIT e o alcance global das normas que visam estipular requisitos mínimos aos trabalhadores em inúmeras atividades, inclusive no setor marítimo.

Em 1920, uma das primeiras convenções editadas foi a Convenção nº 7, que dispunha sobre a idade mínima para o trabalho embarcado. Ou seja, com apenas um ano de existência a OIT buscou regulamentar disposições relacionadas ao trabalho marítimo.

Ao longo dos anos foram criadas outras convenções direcionadas exclusivamente aos trabalhadores marítimos¹⁴, além de outras mais amplas que também se aplicam aos referidos trabalhadores, como, por exemplo, as convenções com *status* de direitos fundamentais.

Com vistas a consolidar diversos regramentos em um único documento, a Organização Internacional do Trabalho, em sua 94^a Sessão da Conferência Geral em Genebra, realizada em 7 de fevereiro de 2006, firmou a Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006, o que, inclusive, possibilitaria um alcance maior, mais objetivo e mais simplificado das disposições protetivas à gente do mar.

A Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006 (CTM 2006 ou MLC 2006¹⁵) é um grande marco para o setor marítimo, na medida em que, como mencionado anteriormente, condensou em um único documento diversas matérias disciplinadas em convenções e recomendações esparsas. Segundo a própria Organização Internacional do Trabalho, a CTM 2006 se

12 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021.

13 Informações retiradas do site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_765049/lang--en/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021.

14 As Convenções relacionadas exclusivamente aos trabalhadores marítimos podem ser consultadas em pesquisa no site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:24759473860160:::P12000_INSTRUMENT_SORT:2>. Acesso em: 20 jun. 2021.

15 Maritime Labor Convention 2006.

consubstancia como regramento firme em direitos e flexível na implementação pelos Países-membros¹⁶.

Muito embora criada em 2006, a referida convenção só entrou em vigor internacionalmente no dia 20 de agosto de 2013.

Esse longo lapso temporal decorreu do fato de a própria convenção estabelecer um percentual mínimo de ratificações para a sua efetiva entrada em vigor, que ocorreria somente após “12 meses a contar da data em que houver sido registrada a ratificação por pelo menos 30 membros, que em conjunto possuam no mínimo 33% da arqueação bruta da frota mundial”.¹⁷

A convenção foi amplamente adotada pelos Países-membros, e atualmente possui 98 ratificações, correspondendo a 91% da arqueação bruta mundial¹⁸, o que somente reafirma a relevância da Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006, que é considerado o quarto pilar de regulação internacional da qualidade e segurança na navegação, juntamente com a Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar (Solas), a Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios (Marpol) e a Convenção Internacional sobre Padrões de Instrução, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos (STCW).

O Brasil ratificou formalmente a convenção perante a Organização Internacional do Trabalho apenas em maio de 2020, após a realização dos trâmites determinados pela legislação brasileira para a ratificação de convenções internacionais, iniciando a sua entrada em vigor no território nacional em 07.05.2021¹⁹, um ano após a ratificação formal²⁰.

A CTM 2006 é dividida em cinco títulos, sendo eles, o Título 1 sobre os requisitos mínimos para trabalhar a bordo de navios, o Título 2 relacionado às condições de emprego, o Título 3 sobre alojamento, instalações de lazer, alimentação e serviço de mesa a bordo, o Título 4 sobre proteção da

16 “The Convention seeks to be ‘firm on rights and flexible on implementation’. The MLC, 2006 sets out the basic rights of seafarers to decent work in firm statements, but leaves a large measure of flexibility to ratifying countries as to how they will implement these standards for decent work in their national laws.” (Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_770091/lang--en/index.htm>). Acesso em: 12 jun. 2021)

17 PLANALTO. Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10671.htm>. Acesso em: 20 jun. 2021.

18 Informações retiradas do site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

19 Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021, que promulgou o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo (CTM), 2006, firmado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006.

20 Informações retiradas do site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:80021:0::NO:80021:P80021_COUNTRY_ID:102571>. Acesso em: 18 jun. 2021.

saúde, assistência médica, bem-estar e proteção social e, por fim, o Título 5, que dispõe sobre o cumprimento e controle da aplicação da convenção. Em todos os títulos uma divisão entre Parte A e a Parte B é apresentada, representando a distinção entre disposições de cunho obrigatório (Parte A) e aplicação facultativa (Parte B).

Salvo expressa disposição em contrário, a convenção se aplica a toda “gente do mar”, expressão que significa qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalha a bordo de um navio ao qual a CTM 2006 se aplica. Assim, a convenção se aplicaria a todos os navios, de propriedade pública ou privada, que não naveguem exclusivamente em águas interiores ou abrigadas ou áreas onde se aplicam os regulamentos portuários, normalmente ocupados em atividades comerciais, exceto navios dedicados à pesca, navios de construção tradicional ou navios de guerra²¹.

A terminologia “gente do mar” foi utilizada pelo Brasil na tradução da expressão *seafarers* utilizada no texto original em inglês da CTM 2006. Embora Portugal, também utilize o idioma português, traduziu o termo *seafarers* como “marítimo”, e também inseriu esse mesmo termo em sua lei interna²².

Entretanto, ao que parece, a ratificação brasileira buscou utilizar o termo “gente do mar” justamente para abranger um maior número de trabalhadores, uma vez que, no Brasil, já é utilizado o termo “trabalhador marítimo”²³ para uma categoria específica de trabalhadores que não contempla outras atividades exercidas no mar, como, por exemplo, o garçom, o médico, a dançarina e o *croupier* em navios de cruzeiro.

Com a entrada em vigor no território nacional, torna-se relevante para os armadores e para todos que de algum modo possam ser afetados pelas novas regras da CTM 2006 o conhecimento de suas particularidades, inclusive sobre os requisitos afetos aos contratos de trabalho da gente do mar.

21 Art. II, 1, “f” e “i”, e 4, da Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006. Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10671.htm>. Acesso em: 20 jun. 2021.

22 Art. 2º, número 1, letra “e”, da Lei nº 146/2015, de 9 de setembro. PORTUGAL. Disponível em: <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2461&tabela=leis&nversao=>. Acesso em: 24 jun. 2021.

23 “Art. 1º, I – 1º Grupo – Marítimos: tripulantes que operam embarcações classificadas para navegação em mar aberto, apoio marítimo, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas.” (Decreto nº 2.596, de 18 de maio de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/decreto/D2596.htm>. Acesso em: 20 jun. 2021)

2 REQUISITOS APRESENTADOS NA CONVENÇÃO SOBRE O TRABALHO MARÍTIMO DE 2006 EM RELAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho conserva as características gerais de ser bilateral, consensual, oneroso, comutativo, *intuitu personae*, de trato sucessivo e não solene²⁴⁻²⁵.

Na legislação brasileira, quase não existem requisitos formais para a celebração do contrato de trabalho, tanto é que pode ser pactuado de forma verbal, tácita ou expressa²⁶.

Entretanto, com a entrada em vigor da CTM 2006, novos requisitos deverão ser observados para a formalização de um contrato de trabalho dos empregados abrangidos pelo novo regramento.

O segundo título da convenção diz respeito às condições de emprego e apresenta diversas regras a serem seguidas, inclusive em relação ao contrato de trabalho da gente do mar.

Sobre tais regras, a convenção indica cláusulas mínimas do contrato, acrescentando ainda alguns apontamentos relacionados a eventuais acordos e convenções coletivas celebrados que possam guardar estreita correlação ao contrato de trabalho.

Diferentemente da Consolidação das Leis do Trabalho, a Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006 preceitua que o contrato de trabalho deve ser firmado somente na forma escrita, tratando-se de requisito específico aplicável aos empregados abrangidos pela convenção, em que pese as empresas do setor já costumem celebrar contratos na modalidade escrita.

Entretanto, segundo as regras da CTM 2006, tanto o contrato de trabalho da gente do mar quanto os acordos e as convenções coletivas, desde que façam parte do contrato, devem ter uma cópia impressa e disponível dentro da embarcação onde o empregado esteja engajado. Uma versão na língua inglesa também é obrigatória, salvo quando a embarcação realize apenas viagens dentro dos limites territoriais do Estado-membro.

24 Definições de Martins Catharino e Orlando Gomes apud BONFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

25 Sobre o tema, destaca Vólia Bonfim que “o contrato de aprendiz, atleta profissional, artista, trabalhador temporário, jogador de futebol, dentre outros necessita de alguns requisitos para a validade do ajuste (conforme a legislação específica de cada um), logo, constitui exceção à regra geral” (Op. cit.).

26 Art. 443 da CLT: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (Cf. PLANALTO. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021).

Os requisitos indicados *supra* não estavam previstos na legislação brasileira ou eram adotados na prática pelos armadores, sendo evidente a necessidade de adequação.

Sobre as cláusulas do contrato de trabalho, a CTM 2006 demanda a citação do nome completo do marítimo, da data de nascimento ou idade, do local de nascimento, do nome e do endereço do armador, do local e da data em que o contrato de trabalho foi assinado, da função a ser desempenhada e do valor do salário ou da fórmula usada para o cálculo.

Informações sobre as condições do término do contrato são exigidas, indicando ainda se a contratação foi pactuada por prazo determinado, indeterminado ou por viagem.

Em relação ao contrato por prazo indeterminado, exige a convenção que o ajuste deve indicar o período de aviso-prévio; no caso do prazo determinado, deve ser indicada a data específica do término; e, no caso da contratação por viagem, deve ser informado o porto de destino, bem como o tempo entre a chegada no porto e a data de baixa do serviço.

Os contratos de trabalho pactuados no Brasil já costumam dispor sobre a modalidade de contratação, por prazo determinado ou indeterminado.

À exceção dos contratos de experiência, espécie do gênero, os contratos por prazo determinado se sujeitam aos requisitos previstos nos arts. 443, § 2º, e 452 da CLT, ou seja, em princípio devem se referir a serviços ou atividades empresariais transitórias e se transmutaria em contrato por prazo indeterminado caso não respeitado o período de 6 meses entre uma e outra contratação.

O expresso permissivo contido na CTM 2006 para a celebração de contrato por período fixo, sem a exigência de requisitos adicionais, faz sugerir que a contratação de gente do mar não necessariamente encontraria barreiras nos dispositivos celetistas ora mencionados.

Outra modalidade prevista na CTM 2006 se relaciona ao contrato por viagem até então não previsto expressamente na legislação brasileira para trabalhadores aquaviários.

Como antecipado, o requisito para essa modalidade contratual demanda a indicação do “porto de destino e o período de tempo após a chegada até a baixa do serviço”. Essa possibilidade é perfeitamente viável, porque as viagens marítimas estão sujeitas, por exemplo, a condições metoceanográficas desfavoráveis.

Com isso, havendo previsão expressa na convenção ratificada, trata-se de modalidade que poderá ser utilizada com maior frequência pelos armadores.

No entanto, dependendo da situação fática e de eventual interpretação judicial, pode restar caracterizada como artifício para burlar o contrato por prazo indeterminado, se, por exemplo, o empregado for contratado para sucessivas viagens dentro de um curto período, ou seja, a cada trecho um novo contrato.

Em relação às férias anuais, temos que tal matéria já é abordada na legislação brasileira e, ainda, nas negociações coletivas pactuadas com os sindicatos. Não obstante, a convenção determina ainda que o contrato de trabalho indique expressamente o montante das férias anuais remuneradas ou, se for o caso, fórmula usada para o seu cálculo. Desse modo, trata-se de mais uma inovação da qual os contratos de trabalho da gente do mar deverão observar.

Do mesmo modo, não obstante as matérias serem estabelecidas mediante lei federal e negociações coletivas, a convenção determina a indicação expressa dos benefícios de saúde e previdenciários no contrato de trabalho como cláusula obrigatória.

Sobre o direito de repatriação, a Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006 tem cuidado especial sobre a matéria, estabelecendo disposições específicas com o intuito de assegurar o direito da gente do mar o retorno ao seu domicílio em casos especificados pela norma, sem que sejam realizadas barreiras para o seu retorno, principalmente sobre o custo da repatriação e quem deverá arcar com tais valores. Com isso, o objetivo da convenção é o direito básico da dignidade da pessoa humana e a certeza de que haverá o retorno, quando necessário, exigindo-se que conste no contrato cláusula específica indicando expressamente o direito da gente do mar a esse benefício.

Por fim, a convenção determina que o contrato de trabalho apresente referência expressa ao acordo ou à convenção coletiva a ser observada pelas partes. Mais uma vez, trata-se de novidade em que não era observada antes da entrada em vigor da convenção.

Desse modo, observa-se que a Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006 trouxe, mediante sua ratificação, algumas inovações a serem observadas na elaboração do contrato de trabalho da gente do mar.

Outrossim, embora alguns pontos já sejam observados pelo setor, seja por obrigação legal, negocial ou por simples prática de mercado, é certo que muitos requisitos são apresentados como inovações legais e deverão ser implementados para o fim de que os armadores cumpram as regras estabelecidas na convenção.

Como a CTM 2006 e o decreto que a promulgou²⁷ não indicam expressamente se as novas regras sobre o contrato de trabalho devem ser aplicadas também para os contratos firmados antes da entrada em vigor da convenção. Assim, a necessidade da elaboração de aditivos contratuais deverá ser avaliada de forma casuística, inclusive para possibilitar a demonstração de conformidade aos órgãos competentes em caso de fiscalização.

3 BREVE ESTUDO COMPARADO SOBRE A ENTRADA EM VIGOR DA CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO DE 2006 EM PORTUGAL

Com a ratificação de uma convenção internacional, é prudente ao intérprete se valer do estudo de direito comparado como forma de tentar antever eventuais desafios na implantação do novo regramento em seu ordenamento jurídico. Em outras palavras, busca-se investigar o que deu certo e o que deu errado em outros países no aperfeiçoamento da norma.

Em que pese as atividades possam ser as mesmas, consistente no desempenho de tarefas a bordo de embarcações pelo mundo, é certo que cada país tem particularidades quanto à aplicação da legislação trabalhista doméstica aos contratos de trabalho da gente do mar²⁸.

A compatibilização de uma convenção de âmbito global com a legislação doméstica sempre traz desafios ao país que a internalizou.

A CTM de 2006 já foi ratificada por 98 países que tiveram que se adaptar internamente às novas obrigações advindas da convenção internalizada.

27 Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10671.htm>. Acesso em: 20 jun. 2021.

28 “Vários outros países reconhecem e regulam o contrato de trabalho marítimo como um contrato de trabalho especial. Assim, a França reconhece a especificidade do denominado *contrat d'engagement maritime*, que regula no Código dos Transportes, embora o *Code du travail* seja também aplicável a título subsidiário. Em Espanha, embora o *Estatuto de los Trabajadores* não inclua este contrato no enunciado das relações de trabalho especiais (que consta do art. 22), a doutrina reconhece que se trata de um contrato especial e o seu regime é, em boa medida, retirado das Convenções da OIT ratificadas por Espanha e das convenções colectivas do sector. A Itália reconhece o contrato de arruolamento como um subtipo do contrato de trabalho, e regula-o no Código de Navegação, e na Alemanha a especialidade desde vínculo laboral é também reconhecida.” (Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. Parte IV – Contratos e regimes especiais. Coimbra: Almedina, 2019)

Entre os países signatários da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, temos que Portugal realizou a ratificação formal perante a Organização Internacional do Trabalho em 12 de maio de 2016²⁹, fazendo com que a convenção entrasse em vigor no país no dia 12 de maio de 2017, um ano após a sua ratificação³⁰. Entretanto, com o intuito de inserir as regras contidas na convenção, bem como transpor sobre Diretivas da União Europeia sobre o tema, Portugal editou a Lei nº 146/2015, de 9 de setembro, a qual indica em seu sumário que a lei “regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, bem como as responsabilidades do Estado português enquanto Estado de bandeira ou do porto”³¹.

Por se tratar de regra específica sobre o tema, o art. 3º estabelece que ao contrato de trabalho a bordo de navio que arvora a bandeira portuguesa aplicam-se as regras da presente lei e, nas matérias não reguladas, as regras gerais do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, e as demais normas legais reguladoras do contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade.³²

O preceito *supra* demonstra a intenção do legislador português em determinar a ordem legal a ser observada no contrato de trabalho do empregado marítimo, estabelecendo que a norma especial citada deve se sobrepor à norma genérica, indicando que as normas genéricas serão utilizadas quando a lei específica for omissa, e, ainda, informando que outras normas relacionadas ao tema só serão utilizadas caso não exista incompatibilidade.

A lei apresenta, ainda, uma série de requisitos mínimos necessários ao contrato de trabalho a bordo de navio, indicando expressamente no

29 Informações retiradas do *site* da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331>. Acesso em: 24 jun. 2021.

30 Informações retiradas do *site* da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho de Portugal. Disponível em: <<https://www.dgert.gov.pt/convencao-do-trabalho-maritimo-2006>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

31 “Regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, bem como as responsabilidades do Estado português enquanto Estado de bandeira ou do porto, tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, da Organização Internacional do Trabalho, transpõe as Diretivas nºs 1999/63/CE, do Conselho, de 21 de junho de 1999, 2009/13/CE, do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009, 2012/35/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de novembro de 2012, e 2013/54/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de novembro de 2013, e procede à segunda alteração aos Decretos-Leis nºs 274/95, de 23 de outubro, e 260/2009, de 25 de setembro, e à quarta alteração à Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, e revoga o Decreto-Lei nº 145/2003, de 2 de julho.” (Cf. PORTUGAL. Lei nº 146/2015, de 9 de setembro. Disponível em: <http://www.pgdisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2461&tabela=leis&nversao=>>. Acesso em: 24 jun. 2021)

32 Art. 3º da Lei nº 146/2015, de 9 de setembro. PORTUGAL. Lei nº 146/2015, de 9 de setembro. Disponível em: <http://www.pgdisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2461&tabela=leis&nversao=>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

art. 7º os requisitos básicos e as cláusulas obrigatórias, conforme estipulado na Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006³³.

A primeira regra especial apresentada é a necessidade de formalização por escrito do contrato de trabalho, que também possui impacto naquela legislação, na medida em que a regra comum contida no Código do Trabalho português³⁴ indica a desnecessidade de um contrato escrito para sua celebração, bastando a vontade das partes³⁵.

Em seguida, o sobredito artigo apresenta cláusulas mínimas obrigatórias, como necessidade de nome e domicílio do marítimo e do armador, naturalidade e data de nascimento do referido marítimo, local e data da celebração do contrato, funções do marítimo, remuneração, duração de férias, condições em que o contrato poderá cessar, direito ao repatriamento, citação do instrumento coletivo que abrange o marítimo quando, for o caso, e outras. Ou seja, as regras básicas contidas na Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006.

Em relação às férias dos marítimos, a lei assegura, no art. 17º, que seguirão as regras comuns do Código do Trabalho português, sem prejuízo nas outras normas contidas no referido artigo, e, em seguida, elenca algumas regras específicas aos empregados abrangidos pela lei. Primeiramente, apresenta que o período anual de férias tem a duração mínima de dois dias e meio consecutivos por cada mês de duração do contrato de trabalho, ou proporcionalmente, no caso de mês incompleto. Após, apresenta regra de local das férias que, salvo estipulação em contrário em acordo ou instrumento coletivo, serão concedidas no porto de armamento, na localidade da sede do armador ou no porto de recrutamento, cabendo a escolha ao armador. Também é determinado que o armador deve arcar com as passagens para o local de férias. Por fim, a lei estabelece que a duração da viagem para o local de gozo das férias não pode ser incluída no cômputo do período das

33 Art. 7º da Lei nº 146/2015, de 9 de setembro. PORTUGAL. Lei nº 146/2015, de 9 de setembro. Disponível em: <http://www.pgdisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2461&tabela=leis&nversao=>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

34 “Art. 110. O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.” (Cf. Art. 110 do Código do Trabalho Português. PORTUGAL. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Codigo_trabalho_20191212.pdf>). Acessado em 26 jun. 2021)

35 “As declarações de vontade constitutivas do contrato de trabalho não carecem, pois, de ser reduzidas a escrito, pelo que as expressões aliás recorrentes, segundo as quais determinado trabalhador labora, há muito, em certa empresa, ‘mas não tem contrato’, são manifestamente erróneas, confundindo o negócio jurídico com o documento que o titula.” (Cf. AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. Coimbra: Almedina, 2016. p. 147)

férias, salvo se o meio de transporte utilizado demorar mais do que o meio de transporte indicado pelo armador³⁶.

Em relação à determinação relacionada à necessidade de indicação do instrumento coletivo a ser observado no contrato, deve ser destacado que a legislação portuguesa, ao contrário do Brasil, estabelece o pluralismo sindical³⁷, autorizando que diversos sindicatos possam representar uma determinada categoria, ou, ainda, que possa haver empregados sem representação sindical. Desse modo, é de extrema relevância que o contrato de trabalho indique expressamente o instrumento coletivo a que o empregado está vinculado, caso exista, para que se observe as regras ali contidas.

Como se nota, ao ratificar a Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006, Portugal entendeu por elaborar também uma lei interna específica, com o intuito de inserir em sua legislação não apenas os preceitos da convenção, mas também os parâmetros que deverão ser observados dentro do território nacional sobre os temas. Tal lei, ao indicar esses parâmetros específicos e suas adaptações, ao invés de simplesmente ratificar a convenção, trouxe efetivamente soluções para a implantação da convenção, evitando diversos potenciais pontos de conflito com a legislação interna.

CONCLUSÃO

Pretendeu-se demonstrar neste artigo que, em razão das peculiaridades do trabalho desempenhado pela gente do mar, a legislação trabalhista brasileira se mostra insuficiente para tratar de todos os aspectos que permeiam a atividade laborativa marítima. As convenções e os acordos coletivos firmados ao longo de décadas exercem importante função de complementar os contratos de trabalho e incrementar as condições de trabalho, adaptando-os à realidade do setor marítimo.

A ratificação pelo Brasil da Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006 surge como um grande marco para uma regulamentação mais abran-

36 Art. 17º da Lei nº 146/2015, de 9 de setembro. PORTUGAL. Lei nº 146/2015, de 9 de setembro. Disponível em: <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2461&tabela=leis&nversao=>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

37 “O direito de constituição de associações sindicais a todos os níveis (art. 55º nº 2 a) da CRP). Este direito tem um significado axiológico muito importante, porque impõe o pluralismo sindical, o que não é de somenos num sistema em que vigorou durante décadas o princípio da unicidade sindical. Assim, os trabalhadores podem constituir as associações sindicais que quiserem, dando-lhes o âmbito que entenderem, em qualquer área de atividade econômica, profissão ou categoria profissional. Corolário deste direito, é o direito (que, este sim, pe um direito dos próprios sindicatos) de filiação das associações sindicais em organizações sindicais internacionais e de estabelecer relações com organizações sindicais internacionais (art. 55º nº 5).” (Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. Parte III – Situações laborais colectivas. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2015. p. 45)

gente do trabalho aquaviário, na medida em que o país passa a seguir o patamar internacional mínimo das condições de trabalho, inclusive em matéria de saúde e segurança.

Entretanto, com a sua entrada em vigor, muitos pontos se apresentam como novidades na legislação brasileira e, com isso, demandará amplo debate até que os ditames da CTM 2006 se compatibilizem plenamente com os costumes e com o ordenamento jurídico doméstico.

Entre as adaptações necessárias, a avaliação dos requisitos do contrato de trabalho da gente do mar se mostrou relevante para o presente artigo, mas diversas outras discussões surgirão com a ratificação da CTM 2006, em especial quanto ao próprio alcance da convenção, à carga horária a bordo, aos limites da fiscalização, entre outras que também divirjam da lei nacional. Há que se pontuar que a discussão também perpassará sobre a possibilidade de implementação da “Parte B” da convenção, que não é obrigatória³⁸.

Conclui-se, portanto, que, ao editar a Lei nº 146/2015, o governo português tentou se antecipar a tais discussões práticas e teóricas, regulamentando efetivamente a atividade e definindo as responsabilidades do Estado português na aplicação da CTM 2006, exemplo que poderia ser seguido pelo Estado brasileiro, primando, sempre, pela segurança jurídica.

REFERÊNCIAS

- AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. Coimbra: Almedina, 2016.
- BONFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.
- CRUZ, Rodrigo Marquett Carvalho da. *O trabalho marítimo português, as peculiaridades do contrato de trabalho e a aplicação da lei além do território nacional*. Coimbra: Coimbra Dissertations, 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho decente na Organização Internacional do Trabalho e Direitos Fundamentais Sociais no Estado Democrático de Direito.

38 “1. As Regras e as disposições da Parte A do Código são obrigatórias. As disposições da Parte B do Código não são obrigatórias. 2. Todo Membro se compromete a respeitar os direitos e princípios estabelecidos nas Regras e a implementar cada item das Regras na forma estipulada nas disposições correspondentes da Parte A do Código. Ademais, o Membro considerará devidamente o atendimento de suas responsabilidades na forma prevista na Parte B do Código.” (Art. VI, 1 e 2, da Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006. Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10671.htm>. Acesso em: 20 jun. 2021)

Revista de Direito Constitucional e Internacional, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 99, p. 182 e 183, 2017.

LACERDA, José Cândido Sampaio de. *Curso de direito privado da navegação. Direito marítimo*. 3. ed. Rev. e atual. Aurélio Pitanga Seixas Filho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, v. I, 1984.

MARTINS, Ana Maria Guerra. *Direito internacional dos direitos humanos*. Coimbra: Almedina, 2014.

PLANALTO. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021.

_____. Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10671.htm>. Acesso em: 20 jun. 2021.

_____. Decreto nº 2.596, de 18 de maio de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/decreto/D2596.htm>. Acesso em: 20 jun. 2021.

PORTUGAL. Lei nº 146/2015, de 9 de setembro. Disponível em: <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2461&tabela=leis&nversao=>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

_____. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Disponível em: <http://cite.gov.pt/assts-cite/downloads/Codigo_trabalho_20191212.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2021.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. Parte III – Situações laborais colectivas. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2015.

_____. *Tratado de direito do trabalho*. Parte IV – Contratos e regimes especiais. Coimbra: Almedina, 2019.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SITES

Informações retiradas do site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_765049/lang--en/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021.

Informações retiradas do site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

Informações retiradas do site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:24759473860160:::P12000_INSTRUMENT_SORT:2>. Acesso em: 20 jun. 2021.

Informações retiradas do *site* da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

Informações retiradas do *site* da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:80021:0::NO:80021:P80021_COUNTRY_ID:102571>. Acesso em: 18 jun. 2021.

Informações retiradas do *site* da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:P11300_INSTRUMENT_ID:312331>. Acesso em: 24 jun. 2021.

Informações retiradas no *site* da International Chamber of Shipping. Disponível em: <<https://www.ics-shipping.org/shipping-fact/shipping-and-world-trade-global-supply-and-demand-for-seafarers/>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

Informações retiradas do site da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho de Portugal, Disponível em: <<https://www.dgert.gov.pt/convencao-do-trabalho-maritimo-2006>>. Acesso em: 24 jun. 2021.