Só carteira de trabalho garante direitos de marítimos

Os trabalhadores marítimos mereceram desde a fundação da Organização Internacional do Trabalho atenção especial, a ponto de terem sido contemplados com uma das primeiras convenções formuladas por esse organismo (Convenção 7), em 1920, ao estabelecer a idade mínima para o trabalho no mar. Com o decorrer dos anos, outras convenções passaram a disciplinar vários direitos para os marítimos ou "a gente do mar", como a OIT os denomina. São exemplos, entre outras: Convenção 146 (férias); Convenção 163 (bem-estar no mar e no porto); Convenção 164 (proteção à saúde e assistência médica); Convenção 166 (repatriamento); Convenção 147 (Normas mínimas da marinha mercante). A mais recente é a Convenção 178, que trata da inspeção das condições de vida e de trabalho a bordo, cuja vigência no Brasil ocorrerá em dezembro de 2008.

Na acepção da Lei 9.537/97 (Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário – LESTA), os trabalhadores que desenvolvem atividades no meio aquaviário são genericamente definidos como todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional. Por sua vez, o Decreto 2.596/98, ao regulamentar a LESTA, classifica os aquaviários em seis grupos, quais sejam: os marítimos, os pescadores, os mergulhadores, os práticos, os fluviários e os agentes de manobra e docagem.

O trabalho marítimo é realizado, exclusivamente, a bordo na execução de serviços afetos à navegação e à manutenção das embarcações que, de acordo com o porte, tipo de navegação[1], potência das máquinas etc. devem ter uma quantidade mínima obrigatória de tripulantes[2] habilitados em cada função para serem conduzidas com segurança, segundo as normas[3] da autoridade marítima, que é exercida pela Marinha do Brasil por meio da Diretoria de Portos e Costa. A supramencionada lei define tripulante como o aquaviário que exerce funções, embarcado, na operação da embarcação. Somente as pessoas engajadas na operação da embarcação é que são enquadradas como tripulantes, já que a bordo poderemos encontrar outros profissionais não-tripulantes a executarem atribuições estranhas à manutenção e à navegação, como garçons e cozinheiros, num navio de turismo, por exemplo.

O trabalho marítimo é de permanente risco, cujo ambiente leva o trabalhador a ficar confinado e restrito a poucos espaços da embarcação, bem como a trabalhar em turnos que se alternam nas 24 horas do dia e, em alguns casos, como na navegação de longo curso, passar até meses afastados do convívio familiar. Além dessas particularidades, há navios mercantes de bandeira nacional que não oferecem as mínimas condições de vida e de trabalho a bordo, bem como em alguns estrangeiros de bandeira de conveniência [4].

Para o exercício da atividade aquaviária, o trabalhador deverá portar a Carteira de Inscrição e Registro (CIR ou carteira marítima) expedida após a devida qualificação em curso do ensino profissional marítimo ou mediante a apresentação de título ou certificado de habilitação reconhecido pela Diretoria de Portos e Costa.

À luz do Direito do Trabalho, a relação dos trabalhadores marítimos com o armador[5] da embarcação é de emprego, como preconizado pelo artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalho, ou seja, ele põe sua força de trabalho à disposição, de forma não-eventual, mediante remuneração e subordinação. Tal relação [6] é reforçada pelo artigo 7º, parágrafo único, da Lei 9.537/97, ao ditar que o embarque e desembarque do tripulante submete-se às regras do seu contrato de trabalho. Assim, não há margem para outra forma

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

de contratação de marítimos que não seja a regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, principal diploma legal a reger as relações de emprego no Brasil, e que define no artigo 442 o contrato de trabalho como o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.

É importante ressaltar que as obrigações ditadas pela autoridade marítima para o armador inscrever o tripulante no rol de equipagens e sua inclusão na lista do pessoal embarcado (*crew list*) por ocasião do despacho da embarcação, bem como as anotações de embarque e desembarque na carteira marítima não são de natureza trabalhista. Mas constituem importantes meios de prova da relação de emprego.

Iniciada a prestação de serviço do marítimo ou de qualquer outro empregado, a carteira de trabalho e previdência social (CTPS) deverá ser assinada no prazo de 48 horas, previsão contida no artigo 29 da CLT. A data da assinatura do contrato de trabalho na CTPS poderá ou não coincidir com a data de embarque constante na carteira de inscrição e registro (CIR) e no rol de equipagem, já que o trabalhador, em alguns casos, poderá ser contratado em cidade diversa, antes de embarcar, tendo que se deslocar para o porto de estadia do navio. *In casu*, configura-se tempo à disposição do empregador, a contar como efetivo tempo de serviço (artigo 4º da CLT). As anotações de embarque e desembarque feitas na CIR, que é documento de certificação profissional expedida pela autoridade marítima, não garantem direitos trabalhistas[7].O documento hábil é a carteira de trabalho e previdência social. Além da assinatura da CTPS, em face das condições especiais em que o trabalho é desenvolvido, pode-se firmar contrato de engajamento escrito, à parte, para reger a relação empregatícia.

O tomador de serviço do trabalhador marítimo poderá ser o proprietário ou o armador da embarcação, posto que nem sempre o proprietário é o armador ou vice-versa. O proprietário, pessoa física ou jurídica, tem no tribunal marítimo a inscrição da embarcação em seu nome e ele próprio poderá, também, armá-la, pondo-a em condições de navegabilidade, de acordo com as normas da autoridade marítima. Ou poderá afretá-la a um terceiro que passará a ser o armador, ou seja, quem irá explorá-la com fins comerciais. Assim, proprietário e armador podem se confundir numa mesma pessoa ou serem pessoas diversas.

A bordo, o armador tem o comandante da embarcação como preposto perante as autoridades legais que, inclusive, poderá contrair obrigações em seu nome. O comandante é a maior autoridade a bordo e é o responsável pela operação da embarcação, com segurança, extensiva à carga, aos tripulantes e às demais pessoas. Nas embarcações comerciais de bandeira brasileira serão necessariamente brasileiros o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação, por força do artigo 4º da Lei 9.432/97, à exceção das embarcações inscritas no Registro Especial Brasileiro, nas quais apenas o comandante e o chefe de máquinas devem ser brasileiros (artigo 11, parágrafo 6º da Lei 9.432/97). Nas embarcações de pesca arrendadas ou afretadas a casco nu, com suspensão provisória de bandeira no país de origem, inscritas no Registro Temporário Brasileiro de que trata a Lei 11.380/2006, deverão ter 2/3 (dois terços) da tripulação, obrigatoriamente, de brasileiros, incluindo o Comandante e o Chefe de Máquinas.

A caracterização da relação de emprego do marítimo brasileiro é de fácil identificação, em face da natureza do trabalho e, também, da subordinação legal à pessoa do comandante da embarcação que, por sua vez, é subordinado ao armador ou ao proprietário. Ou seja, o comandante e demais marítimos são, necessariamente, empregados. Entretanto, nas embarcações afretadas eles serão empregados de quem? A resposta dependerá do tipo de contrato de afretamento (a casco nu, por tempo ou por viagem). No

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

afretamento a casco nu, a embarcação é cedida, por tempo determinado, ao afretador, pessoa física[8] ou jurídica que fica com sua posse e controle nos aspectos de gestão náutica e de pessoal, mas desprovida de tripulação. O afretador a casco nu tem o direito de designar o comandante e a tripulação, atraindo para si a responsabilidade pela contratação deles nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho. Ou seja, será o empregador.

O contrato de afretamento por tempo é caracterizado pela entrega do todo ou parte do navio completamente armado, tripulado, equipado e em condição de navegabilidade à disposição do afretador, por tempo determinado, que assume a posse e o controle do mesmo. Já o contrato de afretamento por viagem caracteriza-se pela obrigação do fretador em colocar parte ou o todo da embarcação, com tripulação, à disposição da afretador para realização de uma ou mais viagens. Ambos são contratos de utilização dos serviços no navio. Assim, a tripulação é empregada do fretador[9] ou proprietário, diferentemente do contrato a casco nu. Ressalto que essa abordagem refere-se às embarcações de bandeira brasileira, haja vista que nas estrangeiras, a relação dos tripulantes com o armador tem regime jurídico próprio[10].

Quanto à duração, o contrato de trabalho do marítimo poderá ser por prazo determinado ou indeterminado. Mas, em face do princípio da continuidade da relação de emprego adotado pela doutrina laboral, presume-se que todo empregado é contratado sem fixação de tempo, salvo nas restritas hipóteses legais de contratação por prazo determinado respaldadas pelo artigo 443, parágrafo 2º da CLT, quais sejam: a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.

Vê-se que não será a vontade do armador ou do trabalhador que irá determinar a contratação por prazo determinado. É comum a contratação de marítimos para fazem 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. Ou ainda, nas embarcações de pesca estrangeiras arrendadas para operar em águas jurisdicionais brasileiras, cujo contrato de arrendamento é por até dois anos. Situações que justificam e se enquadram na supracitada alínea “a”.

Relativamente às embarcações de bandeira estrangeira que operam em águas jurisdicionais brasileiras [11] (AJB), especificamente na exploração de petróleo, na pesca oceânica e nos navios de turismo, o Conselho Nacional de Imigração (CNiG), órgão componente da estrutura do Ministério do Trabalho e Emprego, formulou algumas restrições ao trabalho de estrangeiros, no resguardo dos interesses nacionais na defesa do trabalhador brasileiro. Em conseqüência, foram editadas[12] as Resoluções Normativas 59/2004, 71/2006 e 72/2006, que disciplinam a chamada de tripulantes, respectivamente, em barcos de pesca estrangeiros, navios de turismo e embarcações ou plataforma estrangeira. É imperioso ressaltar que os marítimos estrangeiros dessas embarcações deverão obter autorização para o trabalho, a ser expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego e cumprirem algumas exigências, na forma das resoluções acima citadas.

O estrangeiro tripulante de embarcação de pesca estrangeira que vier operar em águas jurisdicionais brasileiras, em virtude de contrato de arrendamento celebrado com pessoa jurídica sediada no Brasil,

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

deverá ter contrato de trabalho, na forma da CLT, firmado entre ele e a empresa arrendatária como um dos pré-requisitos para obtenção da autorização para o trabalho que, por sua vez, é pré-condição para obtenção do visto temporário previsto na Lei 6.815/80. A empresa arrendatária deverá admitir, obrigatoriamente, tripulantes brasileiros para as embarcações arrendadas, na proporção de 2/3 da tripulação, nos diversos níveis técnicos e de atividades. O contrato de trabalho e a autorização para o trabalho serão pelo prazo máximo de dois anos.

Diferentemente das embarcações de pesca, os navios de turismo estrangeiro que vierem operar em águas jurisdicionais brasileiras por mais de 31 dias deverão ter o mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) de brasileiros em vários níveis técnicos e em diversas atividades a serem definidas pelo armador ou pela empresa que o represente. Os brasileiros embarcados para trabalhar durante o período de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ter contrato de trabalho regido pela CLT, cujo empregador será a empresa estabelecida no país ou o agente marítimo vinculado à embarcação. É o que prevê a Resolução Normativa 71/2006, do Conselho Nacional de Imigração.

Os marítimos estrangeiros embarcados em navios de turismo de bandeira estrangeira que estiverem em operação em águas jurisdicionais brasileiras devem portar a carteira de identidade internacional de marítimo ou documento equivalente para serem dispensados de autorização para o trabalho. Do contrário, terão que obter autorização para o trabalho expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego como pré-condição para aquisição do visto temporário. Em qualquer das hipóteses não há vínculo empregatício pelas leis brasileiras.

O trabalho a bordo de embarcação ou plataforma estrangeira é disciplinado pela Resolução Normativa 72/2006, cujo objetivo é possibilitar ao marítimo estrangeiro que labora de forma contínua, o ingresso e permanência em AJB. Assim como ocorre com os marítimos dos navios de turismo estrangeiros, os portadores da carteira de identidade internacional de marítimo estão dispensados de autorização para o trabalho. O tempo de permanência em AJB irá determinar ou não a necessidade de contratação de brasileiros. A partir de noventa dias contínuos em operação em AJB, de acordo com o tipo de navegação (apóio marítimo ou cabotagem), bem como para as embarcações de exploração ou plataformas estrangeiras, há necessidade de contratação gradual de marítimos e outros profissionais brasileiros. Por exemplo, nas embarcações estrangeiras em navegação de apoio marítimo, a partir de 90 dias, 1/3 (um terço) do total de profissionais a bordo deverá ser de brasileiros. A partir de 180 dias, metade do total de profissionais a bordo deverá ser de brasileiros. A partir de 360 dias, 2/3 (dois terços) do total de profissionais a bordo deverá ser de brasileiros.

Aspecto merecedor de destaque na atividade marítima são os acordos ou convenções coletivas de trabalho, em face das condições especiais em que o trabalho se desenvolve e do minguado disciplinamento a reger a espécie constante na Consolidação das Leis do Trabalho.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho está garantido na Constituição Federal como um direito dos trabalhadores urbanos e rurais. Empregados e empregadores podem, livremente, estipular condições de trabalho, adequando-as à realidade que atuam. É o que prevê o artigo 444 da CLT ao ditar que "as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes".

Os acordos e convenções coletivas de trabalho regulam mais apropriadamente as relações de emprego, de acordo com os usos e costumes de cada atividade profissional. Esclarecem e disciplinam as obscuridades das leis, evitando conflitos desnecessários, proporcionando às partes equilíbrio. No entanto, não podem ferir direitos mínimos garantidos pelas normas de proteção ao trabalho, porquanto serem de ordem pública e de cunho imperativo.

Em função do tipo de navegação e das condições de trabalho e de vida a bordo, as empresas armadoras firmam com as representações de trabalhadores acordos ou convenções coletivas de trabalho para regularem as especificidades que enfrentam. São exemplos, o pagamento de determinado número de horas extras mensais, independentemente de terem ou não sido laboradas. Adicionais de insalubridade ou periculosidade, custeamento de despesas para deslocamento até o domicílio, quando no desembarque ou embarque.

Com a ratificação da Convenção 178 da Organização Internacional do Trabalho e sua entrada em vigor em dezembro de 2008, o Brasil assumiu perante a comunidade marítima nacional o compromisso de inspecionar, no prazo de até 3 anos, os navios que arvoram o pavilhão nacional a fim de verificar se as condições de trabalho e de vida a bordo[13] estão em consonância com a legislação nacional. Tal inspeção é ato da exclusiva competência dos Auditores Fiscais do Trabalho, em face do que preceituam os artigos 9º, 18, I, "d" do Decreto 4.552/02, que aprovou o regulamento da inspeção do trabalho. Será de grande relevância a parceria com outras instituições governamentais, principalmente, ANVISA, DPF e Marinha do Brasil. No entanto, grande esforço deverá ser feito, haja vista o minguado número de auditores qualificados para fiscalizar embarcações e, também, a falta de estrutura que dispõem para execução de mais um encargo.

Referências Bibliográficas

CARVALHO, Francisco Edivar. Trabalho Portuário Avulso. Antes e depois da Lei de Modernização dos Portos. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2004.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. Curso de direito do trabalho. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

RODRIGUÊS, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 13ª ed. Rio de

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Janeiro: Forense, 1990.

Normas da Autoridade Marítima expedidas pela Diretoria de Portos e Costa da Marinha do Brasil.

[1] De acordo com o Decreto que regulamenta a LESTA, a navegação é classificada em Mar Aberto e Interior. A de mar aberto pode ser de longo curso (realizada entre portos nacionais e estrangeiros). De cabotagem (realizada entre os portos localizados ao longo da costa) e apóio marítimo (apóio logístico a embarcações e instalações em águas territoriais nacionais). A navegação Interior realiza-se em hidrovias interiores, tais como lagos e rios.

[2] A quantidade mínima obrigatória de tripulantes é chamada de tripulação de segurança. As embarcações com mais de 20 toneladas de arqueação bruta são obrigadas a possuírem o cartão de tripulação de segurança (CTS).

[3] Conhecidas como NORMAMS. São expedidas pela Diretoria de Portos e Costas (DPC), da Marinha do Brasil. De acordo com a matéria a ser regulada há uma NORMAM específica. Por exemplo, o disciplinamento da operação de embarcações estrangeiras em águas jurisdicionais brasileiras é feito pela NORMAM 4.

[4] São navios sub-standart que arvoram a bandeira emprestada de países dando-lhes uma falsa nacionalidade. Os navios que ostentam a bandeira de países como Panamá, Libéria, Bahamas, entre outros, não têm qualquer vínculo com esses países. O armador simplesmente escolhe uma dessas bandeiras e depois escolhe a nacionalidade da tripulação da mesma forma. Os países de bandeira de conveniência não fazem cumprir as normas mínimas sócias nem os direitos dos marítimos. São verdadeiros pardieiros. As condições de higiene e segurança a bordo são precárias. Há países que não permitem a entrada desses navios em seus portos.

[5] Armação é o ato de responsabilidade do armador em equipar o navio, provendo-lhe os meios necessários para empreender uma viagem, tais como abastecimento de combustível e de aguada, víveres e material de salvatagem para a tripulação, entre outros.

[6] Há trabalhadores que prestam serviço sem serem empregados. *In casu* há uma relação de trabalho que, na lição de DELGADO (2004, p 285), tem caráter genérico, engloba toda a modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. Ainda, de acordo com o autor, a relação de emprego moldada pela CLT é espécie do gênero relação de trabalho.

[7] Ainda impera entre alguns trabalhadores aquaviários, principalmente pescadores, que as anotações na carteira marítima dispensam as anotações na CTPS.

[8] O empregador, para o Direito do Trabalho, poderá ser uma pessoa física, ou seja, não há necessidade de constituição de empresa para isso.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

[9] Fretador é a pessoa que dá o navio em afretamento. Quase sempre é o proprietário da embarcação, mas também pode ser um afretador que o subfreta.

[10] À luz do Direito Marítimo, o navio será regido pelas leis do país onde foi registrado, ou seja, pela legislação da bandeira. Há países que não adotam nenhuma fiscalização sobre seus navios. Por isso a expressão bandeira de conveniência.

[11] De acordo com os dados da Coordenação Geral de Imigração do Conselho Nacional de Imigração do MTE houve nos anos de 2004; 2005; 2006 e 2007, respectivamente, 6.197; 6.226; 7.405 e 7.756 autorizações temporárias para trabalho de estrangeiros a bordo de embarcações ou plataformas estrangeiras e 572; 1.146; 841 e 2.943 autorizações temporárias para o trabalho de marítimo estrangeiro empregado a bordo de navios de turismo estrangeiro em águas jurisdicionais brasileiras.

[12]As resoluções são formuladas de forma tripartite, com a participação do governo, empresários e trabalhadores. Após consenso é que são publicadas e passam a disciplinar a matéria.

[13] Na acepção da Convenção 178 referem-se às condições relativas aos padrões de manutenção e limpeza das áreas de alojamento e trabalho no navio, à idade mínima, alimentação e serviço de bordo, acomodação da tripulação, recrutamento, nível de qualificação, horas de trabalho, exames médicos, prevenção de acidentes de trabalho, bem estar social e questões afins, entre outros previstos na legislação nacional.

Date Created
17/07/2008

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.