

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**GUSTAVO MACIEL GOMES**

**BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA: A IMPOTÊNCIA DO  
TRABALHADOR MARÍTIMO FRENTE ÀS EMPRESAS MARÍTIMAS**

**FRANCA**

**2021**

**GUSTAVO MACIEL GOMES**

**BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA: A IMPOTÊNCIA DO  
TRABALHADOR MARÍTIMO FRENTE ÀS EMPRESAS MARÍTIMAS**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.**

**Área de concentração: Direito do Trabalho  
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**FRANCA**

**2021**

G633b      Gomes, Gustavo Maciel  
Bandeiras de Conveniência: a impotência do trabalhador marítimo frente às  
empresas marítimas / Gustavo Maciel Gomes. -- Franca, 2021  
78 p.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) - Universidade  
Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca  
Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Bandeiras de Conveniência. 2. Direitos Humanos. 3. Direito Marítimo. 4.  
Direito do Trabalho. 5. Direito Internacional Privado. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências  
Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

**GUSTAVO MACIEL GOMES**

**BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA: A IMPOTÊNCIA DO  
TRABALHADOR MARÍTIMO FRENTE ÀS EMPRESAS MARÍTIMAS**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.**

**BANCA EXAMINADORA**

**Presidente:** \_\_\_\_\_

**Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**1º Examinador:** \_\_\_\_\_

**2º Examinador:** \_\_\_\_\_

**Franca, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.**

## AGRADECIMENTOS

Foi um árduo caminho até aqui, mas quero agradecer primeiramente a Deus, pois sem ele não seria possível eu ter chegado até aqui, muito menos conquistado tantas coisas. Agradeço a minha família, minha mãe, Flora, meu pai, Maciel, e, minha irmã, Talita. Eles me apoiaram nessa caminhada.

Minha mãe, o que dizer de quem te ensinou tudo? Sempre me apoiou, mesmo não gostando de algumas decisões minhas, me apoiou em todo o meu caminho, isso vale mais do que qualquer dinheiro. A Senhora é uma guerreira, que sempre teve jornada dupla ou tripla, e mesmo hoje, continua assim, obrigado por me mostrar o caminho certo, por me aconselhar, e também por me deixar trilhar meu próprio caminho, aprendi não apenas quando a Senhora falou, mas também quando se calou. Eu amo a Senhora!

Meu pai, que me ensinou quase tudo o que sei, principalmente a importância da família e do companheirismo. Sempre muito rigoroso, sei que quis o melhor para mim, hoje eu entendo muitas coisas; agradeço por me ensinar tantos preceitos, são eles que me fortaleceram para a vida, e ainda, por sempre me incentivar a estudar. E umas das coisas que mais valorizo hoje, obrigado por tirar tempo para mim, mesmo quando chegava cansado do serviço. O Senhor é meu super-herói, eu amo você.

Minha irmã, mesmo entre brigas desde pequenos, com um irritando o outro, sempre, mas sabemos que somos muito fortes juntos, obrigado por ter me ensinado o valor da união e da cooperação com o próximo, você é um espelho para mim.

Ainda, quero agradecer quem eu considero como segunda mãe, minha “tia” Helena! A Senhora é um exemplo de avó, mãe e mulher guerreira; obrigado a Senhora e sua família por ter me acompanhado e criado desde um ano e quatro meses. Obrigado por me ensinar sobre a vida, sobre o que é ser uma pessoa íntegra. E, ainda, obrigado por ser tão “arretada” comigo, te amo.

Quero agradecer ao meu orientador, Professor Victor Hugo de Almeida, para mim é uma honra tê-lo como orientador; guiou-me ao longo de toda a minha jornada, não apenas no âmbito profissional, mas me inspirou e incentivou a não desistir, mesmo quando eu já havia desistido. Obrigado por acreditar em mim e no meu trabalho.

Nos primórdios da faculdade, em meu primeiro ano, quando íamos para a faculdade e sentávamos no corredor do direito, éramos eu, a Escambo (com seu copinho de água com limão), a Jane (implicante e chata como sempre) e a Chandon (a pessoa mais perdida do mundo). Lembro quando viraram a minha bike, quando corríamos para pegar lugar na sala ou

mesmo quando nos encontrávamos nas festinhas e já começávamos a gritar. Infelizmente, em nosso primeiro ano não tivemos apenas coisas boas, dedico este trabalho também à memória da Escambo, obrigado por ser esse anjo aqui, aprendemos muito contigo. Mas seguimos, mesmo em trio, sempre fazendo trabalho juntos, indo em festas e torcendo pra Chandon na Sapateria. Nesse ínterim, agregamos outras pessoas, como o Cem, o Chinelo, o Kardashian, o Ken e a Pinga; não haveria graduação sem o nosso grupo “Mhun”, somos o grupos dos improváveis, mas estamos aqui lutando contra os “cavaleiros”, obrigado gente!

A “gestão” está viva, agradeço aos meus grandes amigos Betina, Aluísio e Heloísa, minha graduação foi mais leve com a companhia e amizade de vocês! Obrigado por estarem comigo e sempre dispostos a me ajudar. Tenho orgulho e me inspiro em vocês! Agradeço também aos demais colegas da nossa turma XXXIV, obrigado! E a outras amigas que me ajudaram e/ou me escutaram durante essa jornada: Luísa, Natália e Débora, obrigado por me ouvirem e aconselharem, vocês me ajudaram muito!

Sou grato também por ter irmãos de outra mãe ao meu lado: Ueslei, Felipe, Luís e Vinícius, quantas vezes liguei chorando? Quantas vezes vocês me apoiaram? Quantas vezes me disseram a verdade dolorida que ninguém fala? Obrigado por serem meus irmãos; minha segunda família, outros irmãos que a vida me deu, vocês estão sempre ao meu lado, fazem parte da minha história, não sei como agradecer todo tempo, conselho e suporte que me dão.

Falando em outra família, não posso deixar de mencionar minhas famílias francanas: José Luís, Gláucia, Ana Helena e Ana Flávia, vocês me apoiaram e me aconselharam, me trataram como filho/irmão, amo vocês; e ainda, a Carol, Matheus e o “Matheuzinho” vocês me acolheram como família, podemos ter pensamentos diferentes, mas vocês falam com atitudes, aprendi muito com vocês, obrigado. E a Júlia e toda a sua família, obrigado pelo suporte e apoio. A essas três famílias, obrigado, que um dia eu possa recompensar o que fizeram/fazem por mim.

Minha outra família, quero agradecer a (minha) República Lá em Casa, em especial a Dora, Taylor, MariMari, Alana, Tinder, Raba, Talita, Foda, Bolt, Hermínia, Simária e Natália, vocês fizeram a minha graduação ser mais divertida e tranquila, eu aprendi com cada pessoa, obrigado por todos esses anos de diversão e reuniões infinitas (principalmente a pauta da louça). Amo vocês, obrigado por serem tanto!

Por fim, quero dedicar esse trabalho a todas as pessoas que estiveram comigo nessa caminhada. Obrigado por me aguentarem nesse tempo, mas, em especial, deixo meus agradecimentos às pessoas citadas; vocês são especiais para mim. Obrigado por me apoiarem e por me incentivarem a ser um profissional melhor. Devo isso a todos vocês.

*“Para ganhar conhecimento, adicione coisas todos os dias. Para ganhar sabedoria, elimine coisas todos os dias.”*

*Lao-Tsé*

GOMES, Gustavo Maciel. **Bandeiras de Conveniência**: a impotência do trabalhador marítimo frente às empresas marítimas. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

## RESUMO

Um dos principais modais do mundo é o transporte marítimo, que emprega milhões de trabalhadores no âmbito internacional. Os navios devem seguir as leis, incluindo as trabalhistas, de sua respectiva bandeira. Contudo, as empresas marítimas, a fim de minimizar seus custos, registram suas embarcações em países com impostos mais baixos e onde há inspeção e fiscalização deficientes; denomina-se essa manobra de bandeiras de conveniência. A relevância da obra em tela se faz presente na medida em que isso implica no dia a dia do trabalhador embarcado, que se vê desamparado, sofrendo diversas afrontas à sua dignidade e aos seus direitos humanos. O trabalho exposto tem como objetivo analisar as medidas protetivas ao trabalhador embarcado com o advento das bandeiras de conveniência, inclusive no período pandêmico, sob a ótica da Organização Internacional do Trabalho e das leis brasileiras. Para tanto, adota-se o método dedutivo, por meio de pesquisa qualitativa respaldada em fontes bibliográficas, como normas nacionais e internacionais, livros, monografias, notícias, jurisprudência e artigos. Para alcançar o cerne do artigo, enfrentam-se três pontos: as bandeiras de conveniência; a vulnerabilidade do trabalhador; e como atuam as medidas protetivas ao trabalhador. Assim, evidenciou-se que as bandeiras de conveniência são utilizadas para burlar direitos trabalhistas, humanitários, tributários e fiscais. Insurgindo-se a problemática de um combate ainda tímido frente ao avanço dessa prática, não apenas no âmbito internacional, por ter uma fiscalização precária e ineficiente, mas também no domínio nacional brasileiro, no qual não há leis compiladas sobre a temática. Ademais, explicitou-se a dificuldade do trabalhador em denunciar os delitos ocorridos em alto mar, levando em consideração as condições de subordinação e dificuldades de comunicação; quando em terra, no Brasil, sua lide tem que passar por todas as instâncias para só depois poder acionar uma organização internacional, trazendo mora à resolução da lide.

**Palavras-chave:** Bandeiras de Conveniência. Direitos Humanos. Direito Internacional. Direito do Trabalho. OIT.



GOMES, Gustavo Maciel. **Flags of Convenience:** the powerlessness of the maritime worker front maritime companies. Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2021. 78 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

### **ABSTRACT**

One of the main modals in the world is maritime transport, employing millions of workers worldwide. Ships must follow the laws, including labor laws, of their respective flag. However, in order to minimize their costs, shipping companies register their vessels in countries with lower taxes and where there is ineffective inspection and control; practice known as the flags of convenience maneuver. The relevance of the on canvas assignment implies in the day-to-day life of the boarded worker, that finds themselves helpless, suffering various affronts to their dignity and human rights. The purpose of the presented essay is to analyze the protective measures for the boarded worker with the advent of flags of convenience, as well in the pandemic period, under the perspective of the International Labor Organization and Brazilian laws. To this end, the inductive method was used, with qualitative research, supported by bibliographic sources such as national and international regulations, books, monographies, news, jurisprudence and articles. To get to the core of the article, we went through three points: the flags of convenience; the vulnerability of the worker; and how the workers protective measures behave. Thus, it was evident and demonstrated that flags of convenience are used to dissemble labor, humanitarian, tax and fiscal rights. Arising the problem of a still timid combat in the face of the advance of this practice for having a precarious and inefficient inspection, not only in the international sphere, but also in the Brazilian national domain, in which there are no laws compiled on the subject. Furthermore, the difficulty of the worker in reporting crimes that occurred on the high seas was made explicit, taking into consideration the conditions of subordination and communication difficulties; when on land, in Brazil, their struggle has to go through all the instances in order to, later on, being able to trigger an international organization, entailing delay to the resolution of the matter.

**Keywords:** Flags Of Convenience. human rights. International Law. Labour Law. ILO.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 OBJETIVO .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Objetivo geral.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Problematização.....</b>	<b>12</b>
<b>3 REGISTRO ABERTO E AS BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Conceitos .....</b>	<b>13</b>
<b>3.2 Desdobramentos da utilização das Bandeiras de Conveniência.....</b>	<b>17</b>
<b>4 DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR MARÍTIMO .....</b>	<b>21</b>
<b>4.1 Hierarquia do trabalho marítimo .....</b>	<b>25</b>
<b>4.2 Contrato de Trabalho para marítimos .....</b>	<b>29</b>
<b>4.3 Relações entre os trabalhadores embarcados .....</b>	<b>34</b>
<b>5 MEDIDAS PROTETIVAS AO TRABALHADOR.....</b>	<b>40</b>
<b>5.1 Órgãos Internacionais .....</b>	<b>43</b>
<b>5.2 Órgãos Nacionais .....</b>	<b>59</b>
<b>5.3 Eficácia .....</b>	<b>65</b>
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>71</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>74</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Um dos maiores modais de transporte do mundo é o transporte marítimo, que conta com milhões de trabalhadores ao redor do mundo, que conta com trabalhadores em terra, mormente em portos, e, trabalhadores a bordo dos navios. É uma temática pouco estudada, entretanto tem elevada relevância por sua proporção e dimensão.

Para maior entendimento, importa explicar inicialmente sobre alguns termos, como chamamento dos trabalhadores, no trabalho em terra usa-se como sinônimos os termos “trabalhadores marítimos”, “povos do mar” e “trabalhadores embarcados”, porque para o presente estudo não há óbice em fazer diferenciação. Na mesma linha têm-se os termos “embarcação”, “navio” e “nau” que também serão utilizados como sinônimos entre si. Para além, importa conceituar o “armador”, que pode ser uma pessoa física ou jurídica, dono da embarcação ou não, sucintamente, é a pessoa responsável por contratar ou delegar a contratação de tudo e todos para fazer uma viagem/transporte (MARTINS, 2013).

Assim, inicia-se versando sobre as condições de labor do trabalhador marítimo como um todo, mas com foco nos marítimos brasileiros, pois ambos sofrem com o escárnio e o descaso das empresas marítimas, como será aferido a seguir. O presente estudo direciona-se também para os tipos de registro e de que forma eles se dão, a fim de estudar práticas abusivas feitas por essas empresas.

Uma das práticas resvala justamente no registro, um deles é o registro fechado, quando há um vínculo forte entre navio e Estado de registro, e, outro é o registro aberto, quando ele é utilizado para benefício próprio é denominado “bandeiras de conveniência”, isso significa que o vínculo entre a embarcação e o Estado de registro é fraco, isso implica em baixas fiscalizações, conseqüentemente, em vários abusos, lesando o trabalhador em sua dignidade e em seus direitos fundamentais e trabalhistas. (MARTINS, 2013, p. 160-163)

Observam-se, ainda, os desdobramentos dessa prática para com os povos do mar, inclusive, para o meio-ambiente e para a embarcação, pois esse fenômeno causa inúmeros acidentes marítimos. Ele também deixa o marítimo desguarnecido e vulnerável, pois, sem a fiscalização devida, o que rege o trabalho é uma hierarquia exacerbada, com abusos morais de autoridade, vendo-se, o marítimo, incapaz inclusive de denunciar essas práticas, seja por pressão psicológica ou pressão física, ou ainda, por não ter meios para tanto.

Observa-se como são feitos os contratos de trabalho para os povos do mar, e quais os princípios que regem os contratos e como isso influencia na vivência ou demanda dos marítimos, perpassando ainda pelos seus desdobramentos. Verifica-se também, as relações

entre os trabalhadores a bordo dos navios e como se dá a convivência em um ambiente tão apertado, que muitas vezes pode se confundir, pois eles moram e laboram dentro da embarcação.

Por fim, passa-se pelos meios de proteção dos marítimos, há que se analisar quais os órgãos e instituições internacionais intervêm e se relacionam com a temática marinha, no que influenciam a vida do trabalhador e se, de fato, trazem uma proteção ao trabalhador. Passa-se também por uma análise minuciosa da Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006, ratificada pelo Brasil em 09 de abril de 2021, Decreto n.º 10.671/2021, tornando-se a maior e mais importante Convenção sobre a temática.

Outro meio de proteção se dá na esfera nacional, através de normas, leis, julgados, órgãos de fiscalização, ratificações e aplicações de Convenções internacionais, entre outros. Estuda-se como isso acontece na prática, se realmente há uma proteção ao trabalhador marítimo, sobretudo o brasileiro, com as medidas utilizadas pelo Brasil. Ademais, o modal marítimo é de grande importância para o Brasil, pois representa quase um quinto do PIB nacional (SINAVAL, 2019).

Não apenas no Brasil, esse é um dos meios de transporte, principalmente de mercadorias e insumos, mais utilizado no mundo, desse modo o número de trabalhadores é diretamente proporcional, sendo um número elevado de trabalhadores que merecem respeito e dignidade. Para isso quer-se expor as situações de trabalho dos marítimos e analisar a influência das bandeiras de conveniência, cada vez mais frequente, no labor dos povos do mar.

Portanto, esse trabalho visa analisar as medidas protetivas ao trabalhador embarcado com o advento das bandeiras de conveniência, sob a ótica da Organização Internacional do Trabalho e das leis brasileiras. Para o procedimento, adota-se o método monográfico, de forma qualitativa, para a coleta de dados em materiais publicados, como, por exemplo, normas nacionais e internacionais, livros, monografias, notícias, jurisprudência e artigos. E, como método de abordagem, o dedutivo, visando, a partir da análise das especificidades do trabalho marítimo e do fenômeno destacado, concluir como as bandeiras de conveniência influem e atacam os direitos dos trabalhadores marítimos e, ainda, como se dá a vulnerabilidade desse trabalhador frente ao uso massificado desse fenômeno pelas empresas marítimas.

## **2 OBJETIVO**

### **2.1 Objetivo geral**

Analisar as medidas protetivas ao trabalhador embarcado com o advento das bandeiras de conveniência, sob a ótica da Organização Internacional do Trabalho e das leis brasileiras.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- a) Analisar a vulnerabilidade do trabalhador;
- b) Verificar como é constituído o fenômeno “bandeiras de conveniência”; e
- c) Como atuam as medidas protetivas ao trabalhador.

### **2.3 Problematização**

- a) Será que esse trabalhador seria o elo mais frágil dessa relação?
- b) Pode-se afirmar que o fenômeno “bandeiras de conveniência” é, de fato, uma forma de burlar leis trabalhistas?
- c) As leis trabalhistas e órgãos internacionais realmente protegem o trabalhador embarcado?

### 3 REGISTRO ABERTO E AS BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA

O direito aplicado às embarcações difere-se dos registros advindos do direito civil, isso porque lança mão do direito marítimo e do direito internacional, valendo-se não apenas de leis nacionais como também de acordos, convenções e tratados internacionais.

Com isso, importa-se conceituar e explicar tanto o Registro Aberto, como o advento do fenômeno das Bandeiras de Conveniência, também conhecido como BDC. Entender esses conceitos é fundamental para chegar-se ao cerne da problemática enfrentada pelos trabalhadores marítimos no âmbito do desrespeito aos seus direitos, sejam estes trabalhistas, humanos ou civis.

Apointa-se ainda, quais os reflexos diretos e indiretos no que tange o cotidiano do trabalhador embarcado, quais direitos estão sendo desrespeitados e suas mazelas diárias, sobretudo, no que se refere aos seus direitos humanos e à dignidade da pessoa humana, respaldada tanto na Magna Carta Brasileira de 1988 quanto por tratados internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto de São José da Costa Rica, por exemplo.

#### 3.1 Conceitos

Em um primeiro olhar deve-se explicar como funciona a individualidade de cada embarcação, sua identificação e registro. Ela se distingue por sua individualidade, identidade e nacionalidade, sobretudo, no âmbito internacional. Além de sua natureza *sui generis*, a embarcação se distingue por sua finalidade, autonomia e o meio pelo qual irá navegar, seja interno, dentro do país, ou externo, outro país ou águas internacionais. (MARTINS, 2013)

Entre as diversas características que identificam os navios e os distinguem podem-se sublinhar o nome, classe, capacidade, tonelagem e arqueação. Os documentos de bordo, marcações e números de identificação, retratam a identidade da nau. No que tange ao registro pode-se identificar pela nacionalidade, representado por sua bandeira/pavilhão, a qual deve ser hasteada na popa da embarcação. (MARTINS, 2013)

Toda essa personificação é dada pela “Teoria da personificação”, a qual é sustentada pelos professores e doutrinadores Paul Chauveau (MARTINS, 2013, p. 154 *apud* CHAUVEAU, 1969, p. 86), Luís Beltrán Montiel (MARTINS, 2013, p. 154 *apud* MONTIEL, 1976, p. 87) e Georges Ripert (MARTINS, 2013, p. 154 *apud* RIPERT, 1954, p. 36). Além de toda individualização e identificação já mencionada, essa teoria preconiza determinados

direitos aos navios, sobrelevando-os à condição de sujeito de direitos, entretanto, eles detêm apenas alguns direitos.

Essa teoria não é aplicada na esfera do *Civil Law*, pois este os vê como um bem, sendo assim, objeto de direitos, não reconhece a personificação jurídica do navio. Em uma visão diametralmente oposta, alguns sistemas da *Common Law* aceitam a essa personificação jurídica, elevando a embarcação a um sujeito de direitos. (MARTINS, 2013)

A nacionalidade e o domicílio são dados pelo registro, como já mencionado, após o registro ou matrícula os navios mercantes podem arvorar a bandeira desse Estado. Importa-se frisar a natureza especial dos navios, pois se por um lado tem sua natureza de bem móvel, sempre deslocando-se; por outro, vê-se o caráter imóvel decorrente de sua hipoteca e gravames; e ainda, por outra faceta, tem-se que o navio tem toda a qualificação de uma personificação, nome, numeração, matrícula, nacionalidade, etc. Todas essas características reunidas demonstram a necessidade do registro. (MARTINS, 2013)

O registro é de fato o elo entre a embarcação e o país no qual é feita a averbação, feito de forma administrativa, para que o navio não apenas ostente a bandeira desse país, como também, é uma indicação de que ele segue as regras e normas de sua bandeira/seu pavilhão. Dentro dessa ótica o direito marítimo e grande parte da doutrina de direito marítimo optam pela divisão clássica entre registro nacional (*national register* ou *national flagship*) e aberto (*open ship register*) (MARTINS, 2013). Sucintamente, os registros nacionais vinculam os navios aos países de forma fixa, já os registros abertos permitem uma flexibilização maior nesse elo.

É muito polêmica a questão dos registros dos navios, isso porque dentro do registro aberto tem-se uma utilização que visa apenas o benefício próprio (geralmente das empresas mercantis), atrelando o navio a países com critérios de fiscalização e legislação mais brandas, esse fenômeno é denominado pejorativamente<sup>1</sup> de “Bandeiras de Conveniência”, tudo isso será explicado detalhada e paulatinamente mais a frente.

Além disso, importa frisar que o registro das embarcações e a obediência à bandeira/ o pavilhão hasteado encontram-se na Convenção de direito internacional privado, de Havana, mais conhecida como Código de Bustamante, em seu art. Art. 281 “As obrigações dos officiaes e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão.” (BRASIL, 1929), juntamente com o art. 274 “A nacionalidade dos navios prova-se pela patente de navegação e a certidão do registro, e tem a bandeira como *signal distinctivo*

---

<sup>1</sup> É entendido de forma pejorativa por parte da doutrina e por alguns embaixadores.

*apparente.*” (BRASIL, 1929). Verifica-se de forma evidente a necessidade do registro e de sua importância para as embarcações, no que tange às normas aplicadas.

Por conseguinte, faz-se necessário lançar mão da Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (*United Nations Convention on the Law of the Sea*), de 1987, (UNITED NATIONS, 1982), conhecida como UNCLOS ou CNUDM III, assinada em Montego Bay; é considerada ainda hoje uma das leis mais importantes sobre o Direito Marítimo. Assim, foi ratificada pelo Brasil em 22 de dezembro de 1988, sendo incorporada à legislação pátria pelo Decreto Legislativo n.º 1.530 (BRASIL, 1990).

A UNCLOS determina as leis gerais sobre o direito internacional marítimo, é uma das maiores compilações de normas sobre a temática, por isso torna-se um das mais importantes. Assim, em seus artigos ela conceitua e regula a questão dos registros, que dependem não apenas da embarcação, como também do Estado de Registro, ou seja, do país no qual é registrado o navio.

Nessa toada tem-se o Registro Nacional (*national register* ou *national flagship*), esse tipo de registro exige um vínculo com o Estado de registro para arvorar a sua bandeira. Pois a esse país são cobrados direitos e obrigações sobre a embarcação, tais como fiscalização, rota e ciência do que ocorre dentro do navio. É uma forma de elo substancial, onde o ele fica atrelado não apenas às normas como também às fiscalizações.

Para reforçar esse vínculo, o artigo 94, da UNCLOS (BRASIL, 1990), versa sobre os deveres do Estado de Registro/Bandeira, exigindo-se que esse Estado exerça de modo efetivo a jurisdição e controle administrativo, técnico e social sobre as embarcações que arvoem sua bandeira. Além disso, esse mesmo artigo prevê a fiscalização por esse Estado, em intervalos apropriados, para se certificar que a embarcação está dentro das normas e diretrizes nacionais, da bandeira arvorada, e das leis internacionais.

Ademais, esse mesmo artigo dispõe que o Estado deve adotar medidas que assegurem a segurança e a plena navegabilidade do navio, assim como assegurar as condições de trabalho e a formação das tripulações. Vale lembrar que nesse registro, a denúncia ou a mera desconfiança de que as normas do Estado de registro ou as normas internacionais não estão sendo respeitadas, obriga esse Estado a investigar e, se necessário, intervir para fazer cumprir todas essas regras. (MARTINS, 2013)

No mesmo sentido, cada Estado de registro deve estabelecer requisitos que os navios possam ostentar sua bandeira, para que tenham um vínculo substancial, é o que apregoa o artigo 91, da UNCLOS (BRASIL, 1990). Isso se justifica, pois, ao conceder o registro e o direito de arvorar a bandeira do Estado, cria-se, de fato, uma relação de direitos e deveres



entre navio e Estado, a qual deve ser prontamente respeitada pelas partes, pois a bandeira é sinônimo de nacionalidade, que é uma prerrogativa do Estado soberano.

Deve-se observar que cada navio deve ostentar, em regra, ao navegar ou parador, sob a égide de apenas uma bandeira, salvo em casos excepcionais ou de tratados internacionais. Para mais, é proibida a troca de bandeira quando em viagem ou em porto de escala, salvo em transferência de propriedade ou mudança de registro; é o que apregoa o artigo 91, da UNCLOS (BRASIL, 1990). Tal dispositivo ainda prevê que, na não observância dessas regras, ou se o navio navegar sob a bandeira de dois ou mais países, utilizando-os conforme a sua conveniência, ele pode ser considerado navio sem nacionalidade.

Como bem tratado pelos grandes doutrinadores Geraldo, Hildebrando e Paulo, há outras normativas visuais a serem observadas, vejamos:

Além da bandeira, o nome, o domicílio, a arqueação e os papéis de bordo (ship's papers) servem para identificar o navio. O nome deve ser inscrito no registro de matrícula do navio e figurar neste, em lugar visível. O domicílio é o lugar onde o navio foi inscrito. Os métodos de avaliação da arqueação não são uniformes, mas são bem conhecidos das autoridades marítimas. Os papéis de bordo podem variar, de estado a estado, mas por meio deles é possível provar a nacionalidade do navio. (SILVA; ACCIOLY; CASELLA, 2019, p. 478)

Como se observa, os critérios para a obtenção do registro são discricionários, de acordo com o que é estabelecido por cada Estado. Assim, pode-se elencar alguns tipos, como o critério do local (é o caso dos Estados Unidos que registram navios feitos no País, ou com ao menos cinco anos de uso), critério da propriedade (utilizado pela Alemanha, Argentina e Inglaterra, faz-se o registro se o proprietário da embarcação for nacional), critério da composição dos tripulantes (usual entre Chile e Romênia, concedem seus pavilhões as embarcações que tenham dois terços de nacionais), critério misto (adotado pelo Brasil e França) consiste na aferição de diversos requisitos, entre eles, proprietário nacional, tripulação e comandante. (MARTINS, 2013)

No que tange o cenário brasileiro, como já aduzido, utiliza-se o critério misto para a obtenção do registro. Exige-se, concomitantemente, que o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação sejam brasileiros, conforme art. 4º, da Lei n.º 9.432/1997 (BRASIL, 1997b). Se alguns desses requisitos não forem preenchidos, a embarcação pode perder a nacionalidade brasileira.

Pela divisão clássica já mencionada tem-se outro tipo de registro, o Registro Aberto (*open ship register*), esse registro define-se por ter um vínculo mais brando, sem tantas

exigências ou fiscalizações, mais permissivo. E, segundo Elaine Martins, dividem-se em registro de conveniência, também conhecido como registro independente, registro de complacência ou registro de favor (*flags of convenience, flagging out* ou *flag discrimination*), e ainda em segundo registro (*second register*). O primeiro caracteriza-se por uma facilidade em registrar e burlar questões fiscais, tributárias, trabalhistas e de fiscalização. Já o segundo, o segundo registro, são criados em complementaridade do registro feito inicialmente. (MARTINS, 2013)

Todavia, neste trabalho foca-se no fenômeno chamado “bandeiras de conveniência” e em seus desdobramentos, sobretudo, no que tange ao trabalhador marítimo. Apesar de ser amplamente utilizado, vale lembrar que o termo é rechaçado por alguns diplomatas e operadores do direito, isso porque, segundo quem é contra o termo, traz uma carga pejorativa, pois é conhecido por burlar leis fiscais, trabalhistas, tributárias, entre outras. Essa carga negativa já nasceu com o termo, desde que se popularizou.

Sonny Richard Tolofari (1986) ensina que o termo “Bandeiras de Conveniência” teve sua popularização ainda na década de 1950, a partir de um relatório, em 1954, da Organização para a Cooperação Económica Europeia (extinta em 1961). Esse termo foi utilizado como uma crítica aos países que flexibilizaram o vínculo entre navio e Estado de registro, deixando-o mais fraco, trazendo muitas consequências. Essa prática foi feita inicialmente pelo Panamá, Honduras e Libéria, e, continua sendo feita até hoje por eles.

Portanto, as bandeiras de Conveniência se caracterizam por garantir um registro com poucas exigências, fácil adesão; por terem incentivos fiscais, e ainda, pela não imposição de um verdadeiro elo entre Estado de registro e navio. Ademais, há vantagens não apenas econômicas como também materiais e operacionais, essa prática enseja uma política de leis internas (de cada país, que também são aplicadas no navio), que são mais brandas no tocante às normas de segurança marítima (MARTINS, 2013). Como grande parte da fiscalização da embarcação é dever do Estado, essa prática também flexibiliza a fiscalização, ou seja, a inspeção, que já é precária, fica ainda mais escassa, muitas vezes inexistentes.

### **3.2 Desdobramentos da utilização das Bandeiras de Conveniência**

Na realidade econômico-financeira-mercantil em que se vive, pode-se afirmar que o mercado quer sempre abaixar o seu custo para conseguir o maior lucro possível, sobre esse pensamento, muitas vezes, o direito é visto como algo extremamente burocrático e custoso para as empresas, essa teoria se chama “direito-custo”, como explica Eliane Maria Octaviano:

Nesse contexto competitivo, é evidentemente menor a influência do “direito-custo”, ou seja, das normas de direito que interferem no custo do frete, em especial as normas trabalhistas, tributárias e relativas à segurança marítima e à poluição marinha. Prepondera o entendimento no qual a competitividade internacional das empresas de navegação estaria comprometida se, a contrario sensu, os navios se submetessem à adoção de registro nacional em seus respectivos países e, também, sujeitassem-se à legislação dos países a que foram consignados, o que importaria em maiores despesas advindas do “direito-custo” (principalmente, legislação e encargos tributários e trabalhistas), entraves burocráticos, subordinação a rigorosas normas de segurança da navegação ou ainda entraves políticos. (MARTINS, 2013, p. 161)

Essa justificativa, do lucro, em detrimento dos direitos é aceita por grande parte dos países que praticam as Bandeiras de Conveniência. Afere-se que há um número expressivo de Estados que fazem parte dessa prática para aumentar o PIB, IDH e renda média do país, no geral são países pequenos e com pouco desenvolvimento econômico; dessa forma, é bom para o navio e ao mesmo tempo excelente para o Estado de Registro.

Isso é facilmente aferido pelo Relatório de Transporte Marítimo, onde apenas no ano de 2019, mais da metade dos registros foram feitos sob o pavilhão de Estados que, notadamente, utilizam-se das Bandeiras de Conveniência. O Relatório de Transporte Marítimo de 2019 mostra que os países Panamá, Ilhas Marshall, Bahamas, Libéria, Malta, Cingapura e Grécia, somados representam mais de 56,9% dos registros (UNCTAD, 2019).

O número mais alarmante vem a seguir, esses mesmos sete países movimentaram, em toneladas de produtos, 1.209.437, o que corresponde a 61,19% do total de toneladas carregadas no mar. Com isso, tem-se que, sete países (Panamá, Ilhas Marshall, Bahamas, Libéria, Malta, Cingapura e Grécia), que são conhecidos por realizar as bandeiras de conveniência, são responsáveis por mais da metade dos produtos transportados, em peso, no mundo todo. (UNCTAD, 2019)

Esses números também traduzem outro resultado, que essa prática, das bandeiras de conveniência, se popularizou e é feita por diferentes empresas em diferentes países. Os empresários, notadamente, não avaliam o risco aos trabalhadores embarcados ou mesmo para a própria embarcação. Preocupam-se apenas com o lucro e sua mercadoria, lançando mão de estratégias e meios contestáveis para isso, em geral, os direitos dos trabalhadores são os mais deteriorados.

O fenômeno bandeiras de conveniência traz reflexos danosos a toda a rede de apoio a qual tange. Deve-se pensar no todo e não isoladamente, pois, se por um lado há uma vantagem econômica para a empresa de transporte, por outro lado há aspectos importantes

que são deteriorados, como: a evasão de divisas (com relação aos países que fazem registro nacional), o fenômeno de tráfico de terceira bandeira, o alto índice de desastres marítimos e condições precárias de trabalho da tripulação. (MARTINS, 2013)

Quando um navio de um determinado país “X”, por exemplo, com fabricação nacional, e tendo a maior parte de seu trabalho executado por trabalhadores desse mesmo país, é registrado em um país “Z”, os impostos, taxas e demais tributos são pagos ao país “Z”. Assim, caracteriza a evasão de divisas em detrimento ao país “X”, lesando-o. Ademais, não existe frequência em ir ao porto do país “Z”, lesando a fiscalização.

No exemplo anterior, faz-se mister ressaltar que os países que utilizam o registro nacional (*national register* ou *national flagship*), são duplamente lesados com o advento das bandeiras de conveniência: primeiro pela evasão de divisas, perdendo significativo recolhimento tributário; em segundo lugar, por posteriormente ter que mediar e resolver conflitos envolvendo navios que operam em seu território com registro de outro país, esses conflitos podem ser na esfera judiciária ou mesmo na resolução de problemas ambientais causados por essas embarcações.

Além disso, conforme versado anteriormente, ocorre um tráfico marítimo com mercadorias estranhas ao comércio exterior do Estado de registro, isso é denominado de “tráfico de terceira bandeira” (MARTINS, 2013, p. 161), ou seja, as empresas de transporte marítimo apenas carregam mercadorias de diversos setores, sem se importar com a política externa comercial do país ao qual anexaram o seu navio, e arvoram o seu pavilhão.

Como aludido, a utilização das bandeiras conforme a própria conveniência traz muitos malefícios, dentre eles os desastres marítimos; com a tão supramencionada, baixa e precária fiscalização dos Estados de registro, que utilizam o BDC, grande parte dos navios ignora medidas de segurança e de revisão técnica. Isso reflete diretamente no número de acidentes marítimos e desastres marinhos ao redor do mundo, conforme aponta o Relatório de Transporte Marítimo de 2019 (UNCTAD, 2019).

A maioria dos acidentes é cometida por navios que se utilizam, notadamente, das bandeiras de conveniência. Sucede-se que, os desastres ocorridos em alto-mar são de responsabilidade jurisdicional da nacionalidade de registro, ou seja, do Estado que o navio ostenta a sua bandeira, podendo ser concorrente se houver outra embarcação envolvida de outra nacionalidade. Mas esses poucos países já citados, muitas vezes, não tem meios efetivos para apurar com seriedade o ocorrido, justamente por não haver um vínculo e fiscalização efetivos. (MARTINS, 2013)

Entre os acidentes conhecidos e recentes, nos quais foram identificados a utilização desse fenômeno como subterfúgio às leis e tributações, Eliane Maria Octaviano Martins elenca alguns, como: o navio liberiano Torrey Cânion, ficou encalhado na costa da encalhou na costa da Grã-Bretanha, em 1967, ocorre que houve o derramamento de 123 mil toneladas de petróleo, o que causou uma maré negra de 300 quilômetros quadrados; o Amoco Cadiz, um petroleiro que afundou na costa da Bretanha, em 1978, derramando 230 mil toneladas de petróleo bruto; Haven, petroleiro chiprense, que explodiu, em 1992, no Mar Mediterrâneo, derramando 144 mil toneladas de petróleo; Sea Empress, em 1996, na costa do País de Gales, esse petroleiro derramou cerca de 70 mil toneladas de petróleo; ainda no ano de 1996, houveram mais dois acidentes com petroleiros, de bandeira da Libéria, um encalhou na costa de Santa Catarina, no Brasil, e o outro chocou contra um centro comercial no Mississipi, Estados Unidos, ferindo 140 pessoas; um petroleiro de bandeira panamenha, em 1997, encalhou na Baía de Tóquio e derramou 1.315 toneladas de petróleo; o navio Bahamas, de bandeira de Malta, em 1998, derramou mais de 12 mil toneladas de ácido sulfúrico, no litoral brasileiro, em Rio Grande; o petroleiro Erika, com bandeira de Malta, em 1999, partiu-se em dois perto da costa da Bretanha, derramando mais de 20 mil toneladas de petróleo bruto; o petroleiro Prestige, com pavilhão da Libéria, em 2002, também partiu-se em dois, com 20 mil toneladas de petróleo, na Espanha; o cargueiro de Rena, de bandeira da Libéria, em 2012, foi o responsável pelo maior desastre ecológico da Nova Zelândia; a pior catástrofe ambiental da história dos Estados Unidos deve-se a explosão da plataforma *Deepwater Horizon* da *British Petroleum*, explodiu no Golfo do México, e era registrada sob a bandeira das Ilhas Marshall. (MARTINS, 2013)

Esses são apenas alguns poucos exemplos dos reflexos do fenômeno das bandeiras de conveniência. Estamos falando aqui de gigantescos desastres ambientais e ecológicos, muitos levarão milhares de anos para conseguir restaurar, outros não têm perspectiva de voltar ao que era antes. Fora as vidas de tripulantes e gente do mar perdidas nos navios e plataformas que explodiram ou pegaram fogo. Ainda há o valor econômico desses desastres. Acontece que a maioria desses acidentes pode ser evitada com registro nacional, que conta com uma forte fiscalização e com um vínculo efetivo entre navio e Estado de registro.

#### 4 DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR MARÍTIMO

Antes de adentrar ao cerne da temática do tópico, deve-se olhar para alguns pontos importantes no trato com o trabalhador marítimo. Como visto anteriormente, mesmo ciente de que há diferenças, neste trabalho serão adotadas, como sinônimos, as expressões “povos do mar”, “trabalhadores marítimos”, “trabalhadores embarcados”, para fins didáticos.

Porém, destacam-se as principais diferenças entre as três expressões, quais sejam: a primeira expressão, “povos do mar”, é bem ampla e engloba quase todas as pessoas que têm algum envolvimento com o mar, desde tripulantes (pessoas embarcadas), até a população ribeirinha; já o termo “trabalhadores marítimos” pode-se referir ao trabalho em embarcações e no porto; a expressão “trabalhadores embarcados” é ainda mais específica tratando apenas dos trabalhadores que estão dentro ou que trabalham para a embarcação. Mesmo ciente dessas definições, para melhor compreensão da temática, optou-se neste trabalho por utilizar tais termos como sinônimos.

Algumas definições dos tipos de trabalhadores marítimos são tratados pelo art. 2º, da Lei n.º 9.537, de 1997, que versa sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional, vejamos:

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei, ficam estabelecidos os seguintes conceitos e definições:

I - Amador - todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações de esporte e recreio, em caráter não-profissional;

II - Aquaviário - todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional;

III - Armador - pessoa física ou jurídica que, em seu nome e sob sua responsabilidade, presta a embarcação com fins comerciais, pondo-a ou não a navegar por sua conta;

IV - Comandante (também denominado Mestre, Arrais ou Patrão) - tripulante responsável pela operação e manutenção de embarcação, em condições de segurança, extensivas à carga, aos tripulantes e às demais pessoas a bordo;

[...]

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

[...]

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

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

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

[...]

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

XX - Tripulante - aquaviário ou amador que exerce funções, embarcado, na operação da embarcação; [...]. (BRASIL, 1997b)

Dessas definições de cargos, incumbe ressaltar e explicar pormenorizado a função do “armador”, explicada acima, no art. 2º, inciso III, da Lei n.º 9.537, de 1997 (BRASIL, 1997b), tem-se que ele pode ser pessoa física ou jurídica, ser proprietário ou não da embarcação, porém, sempre com fins a explorar comercialmente a embarcação. Armador é a pessoa que provê de tudo o que a embarcação precisa, desde contratar trabalhadores até comprar o papel higiênico do navio, ou seja, ela fica responsável por toda a compra e contratação, de produtos e serviços, para que o navio opere com maestria a viagem, portanto, armação é dar a providência sobre os insumos, nesse caso da embarcação.

Na marinha mercante, onde esse trabalho se sustenta, tem-se a exploração econômica do navio, que envolve tanto a Gestão Náutica (relativo aos aspectos operacionais e administrativos), quanto a Gestão Comercial (compreendendo a armação do navio quanto a navegabilidade). Este último tem a sua aplicação para o transporte da mercadoria, bem como sua gestão e promoção, inclui-se preocupações com espaço interno no navio, frete, avarias e estadias (*laytime*). Contudo, foca-se aqui na Gestão Náutica, que é feita pelo armador (presumida), em sua concepção jurídica, independe se é proprietário do navio ou não; o mais importante dessa função, para este trabalho, é que o armador além da sua responsabilidade para com a gestão náutica ele também é responsável pela empresa da navegação. (MARTINS, 2013)

Ainda sobre as nomenclaturas das funções dos trabalhadores marítimos, estes longe das autoridades mercantis e restritos às áreas da embarcação, viu-se a necessidade de criação de normas e leis internacionais para a proteção desse trabalhador, foi assim que surgiu a discussão sobre a temática. Dessa importante discussão despontou o mais importante diploma internacional para o trabalhador marítimo, a Convenção do Trabalho Marítimo (MLC 2006), pactuada em 11 de fevereiro de 2006, em Genebra, e apenas ratificada pelo Brasil em 09 de abril de 2021, Decreto n.º 10.671/21 (tal demora será explicada mais à frente), classifica o marítimo como “qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalha, a qualquer título, a bordo de um navio ao qual se aplique a presente convenção; [...]” (OIT, 2006, p. 3). Ainda, define armador como gestor, agente ou fretador a casco nu, proprietário ou não, que detenha a

autoridade para a exploração do navio com todas as responsabilidades inerentes ao cargo, inclusive, deixa explícito que a função de seleção, recrutamento e colocação dos marítimos é de incumbência do armador (OIT, 2006, p. 4).

Para adentrar à temática, é necessário, ainda, verificar e explicar a Marinha Mercante. Essa marinha engloba diversos setores da indústria de envio e entregas de mercadorias no mercado mundial. Dentro dessa ótica, o campo trabalhista tem relação direta com a competitividade e desenvolvimento da Marinha Mercante. Vale lembrar que esta tem um importante papel no atual cenário da economia globalizada. Isso ganhou evidência com o advento da Pandemia global (COVID-19), quando o setor ficou mais lento.

Para Elaine Martins (2013), o trabalho marítimo na Marinha Mercante e suas relações trabalhistas, devem ter certas categorias, a saber: relações entre empregadores (armadores) e empregados (trabalhadores marítimos) da navegação marítima e suas prestação de serviço quando embarcado; relações trabalhistas no que tange à atividade pesqueira, para fins comerciais; relações laborais da construção naval; e ainda, as relações advindas da indústria petrolífera. Todavia, em uma visão mais expansiva, podem-se considerar as relações trabalhistas da Marinha Mercante como próprias do labor portuário.

Com o intuito de dimensionar esse comércio, o Relatório de Transporte Marítimo de 2019, feito pela Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento, aponta existirem registrados 92.295 mil navios mercantes em operação que carregam 1.976.491 toneladas de sacas, para mais de 150 países diferentes. Tudo isso movido por mais de um milhão de marítimos. (UNCTAD, 2019)

Trata-se de um dos principais modais do mundo, o que justifica os números elevados de cargas e pessoas trabalhando. Deve-se atentar para o fato de que, esses trabalhadores são muitos, e, integram diferentes nacionalidades. Ademais, destaca-se que muitas vezes esses obreiros laboram por dias e até meses em alto-mar, longe do convívio familiar e de amigos, confinados em um único espaço, o que pode levar a confusão do espaço de descanso com o espaço de trabalho. Esses fatores influenciam não apenas em sua saúde (seja mental ou física), como também em seu resultado produtivo.

Por essas características laborais, torna-se um trabalho árduo e menos atrativo, porém, com remunerações, no ponto de vista de alguns, mais altas em pouco tempo. Segundo a professora, pesquisadora e socióloga Helen Sampson, que pesquisou embarcada dedicando anos de sua vida para entender as relações entre os trabalhadores embarcados, o principal motivador para os trabalhos marítimos são os salários, principalmente para trabalhadores vindos de países em desenvolvimento. (SAMPSON, 2018)



A socióloga Helen Sampson aponta como a globalização influenciou negativa e positivamente a vida dos trabalhadores embarcados, isso, pois, com o advento dessas mudanças, as relações de trabalho no mar se alteraram. A globalização trouxe relações trabalhistas mais supérfluas e temporárias, em detrimento dos contratos fixos; menciona também que, reduziu-se o período de licença e os salários baixaram em vista da crescente mão de obra (com o surgimento da globalização, houve uma maior conexão entre as pessoas). Já como pontos positivos, a professora Helen indica a abertura de postos de trabalho, atualmente esse labor chega à indivíduos que antes não chegava e traz transnacionalidade para os trabalhadores. Contudo, finaliza exercendo certa dúvida se a transnacionalidade seria algo bom, pois não apenas dá oportunidade como também imensos desafios. (SAMPSON, 2018)

O advento das bandeiras de conveniência, como demonstrado no capítulo anterior, trouxe uma “flexibilização” de normas e leis no que diz respeito ao vínculo do navio com o Estado de registro. Esse fenômeno, para Helen Sampson (2018), é um dos principais fatores para a vulnerabilidade dos trabalhadores, deixando-os à mercê de leis fracas, e praticamente sem nenhuma fiscalização.

Tudo o que funciona na Marinha Mercante está conectado, por exemplo: o proprietário, uma empresa mercante, escolhe um país que é a favor e utiliza as bandeiras de conveniência para arvorar sua bandeira; depois, contrata um armador; este contrata trabalhadores, geralmente de países em desenvolvimento (pois para estes o salário é atrativo); estes marítimos muitas vezes nem sabe o que estão assinando; depois de embarcados dificulta a comunicação pois existe uma hierarquia forte nas embarcações; a denúncia, nem sempre é feita; mesmo em terra, há dificuldades para esse trabalhador fazer valer os seus direitos fundamentais, responsabilizando quem os desrespeitou.

Isso é apenas para se ter uma ideia que um registro aberto feito de forma a satisfazer apenas interesses de quem o detém, ou seja, bandeiras de conveniência, reflete não apenas nas questões fiscais, tributárias, empresariais e ambientais, como também na sociedade trabalhadora de uma forma a dirimir os seus direitos e interesses. Conseqüentemente os trabalhadores embarcados se veem vulneráveis frente a gigantes empresas marítimas mercantis.

Tem-se que essa vulnerabilidade é histórica, pois a navegação de média e longa distância começou como uma forma de conquistar territórios, em outras palavras, começou com a marinha bélica/militar. Onde o foco de todo o esforço era militar, seguindo ordens extremamente rigorosas e criteriosas. Assim, os trabalhadores embarcados daquele tempo eram quase em sua totalidade, militares.

Entretanto, mesmo com o passar dos anos, e com a profunda modificação da navegação, sobressaindo a navegação mercantil, ainda restam resquícios dessa origem bélica/militar. Atualmente, ainda há uma forte hierarquização na navegação mercantil, com cadeias de comando bem definidas e com forte obediência aos comandantes. E sem a fiscalização adequada esse poder, por vezes, pode ser exercido de forma abusiva pelos superiores. (SAMPSON, 2018)

#### **4.1 Hierarquia do trabalho marítimo**

Como é de conhecimento do público em geral, há vários cargos em navio e uma forte hierarquia. Ainda, é notório que quem manda na embarcação é o capitão. Isso é resquício das navegações bélicas/militares e de suas relações entre os marítimos embarcados, em geral militares, onde havia um forte comando. Hoje, mesmo na marinha mercante há uma forte herança militar quando falamos das relações entre os embarcados, sobretudo quem trabalha nessas embarcações.

Essa hierarquia é vista pelos diversos cargos, que se submetem uns aos outros, em esquema de pirâmide, ou seja, com uma base larga de não oficiais, e sobe afunilando, em seu topo estão os oficiais e, acima de todos, o capitão do navio. Além dessa evidente marca de subordinação há normas e leis que positivam essa relação vertical, intensificando a relação de superior e subordinado.

Pode-se aferir pelas diversas normas que há efetivas funções hierárquicas com diferenças de tratamento fixadas em normas internacionais e nacionais. Essas regras baseiam-se em tratar diferente não apenas as relações de trabalho como também o ambiente em que eles vivem, mesmo embarcados no mesmo navio os tripulantes e oficiais vivem em ambientes distintos.

Uma das maiores evidências encontra-se nas regras da sobre Alojamento e Lazer, inciso 9, alínea “k”, da Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006, apregoa que os navios comuns, ou seja, os que não são de passageiros ou especiais, devem ter áreas de camarote mínimas específicas e diferenciadas para os oficiais, vejamos:

[...]

k) em navios que não navios de passageiros nem navios especiais, a área por ocupante dos camarotes destinados aos marítimos que exercem funções de oficial, quando não disponham de sala privativa ou de escritório, não deve ser inferior a:

- i) 7,5 metros quadrados em navios com uma arqueação bruta inferior a 3.000;
- ii) 8,5 metros quadrados em navios com uma arqueação bruta igual ou superior a 3.000 mas inferior a 10.000;
- iii) 10 metros quadrados em navios com uma arqueação bruta igual ou superior a 10 000; [...]. (OIT, 2006, p. 54)

Já na alínea “l” do mesmo inciso afirma que os navios de passageiros e os navios especiais, a área dos camarotes ocupada pelos marítimos que tem função de oficial, na falta de sala privativa ou de escritório, não deve ser inferior a 7,5 metros quadrados para oficiais subalternos e de 8,5 metros quadrados para oficiais superiores. Ainda explica que os oficiais subalternos seriam os que têm funções operacionais, já os oficiais superiores detêm as funções de gestão. (OIT, 2006)

Evidencia-se de forma explícita a diferença de hierarquia e superioridade entre os marítimos embarcados, até mesmo entre os oficiais (que seriam cargos mais elevados nesta hierarquia), subdividindo-os em operacionais e de gestão. Vê-se uma discriminação quanto aos sujeitos por sua patente, isso demonstra uma cadeia comando muito forte, onde, não apenas há uma disciplina e obediência (o que está acima manda e o que está abaixo obedece), como também são privilegiados em seus espaços de descanso.

A divisão e os privilégios se estendem pelo navio, no tocante aos refeitórios, se houver mais de um refeitório, preconiza o Princípio orientador B3.1.6 - Refeitórios, inciso 2, alíneas “a” e “b”, da Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006, que devem ser distintos os refeitórios, um apenas para o do capitão e oficiais e outro para os mestrança e outros marítimos. Ressalta-se que isso é apenas se houver mais de um refeitório na embarcação. (OIT, 2006, p. 54)

Na prática, essas cisões espaciais no ambiente de trabalho, com diferenças e privilégios latentes corroboram para uma postura superior, não apenas no sentido técnico da palavra, mas também no sentido de arrogância e soberba. Assim, esses superiores se sentem no direito de abusar e dirimir os direitos de seus subordinados, não são incomuns ameaças de dispensa sumária por oficiais ou mesmo a inclusão de nomes de marítimos em uma “lista de exclusão” de sua terra natal. Essa lista trata-se de um banimento, pois ao incluir o nome nessa lista os recrutadores não mais chamam essa pessoa para trabalhar em navios, mesmo sendo proibido em quase todo o mundo, por ser discriminatório, ainda é muito utilizado. (TONZAR; OLIVEIRA, 2009)

Ainda nesse aspecto, de abuso de poder, há uma técnica muito utilizada por armadores e oficiais que é a de mesclar nacionalidades dos trabalhadores, quase o mesmo princípio da Torre de Babel<sup>2</sup>, como essa tripulação tem diferentes culturas, idiomas e nacionalidades, em teoria, seria mais fácil a controlar, quando comparado a uma tripulação de uma única nacionalidade, tendo uma menor capacidade de mobilização. (SAMPSON, 2018)

Isso é completamente discriminatório e atentatório aos direitos fundamentais e humanos, vai diretamente de encontro com o que está positivado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, em seu artigo 7º, que diz que não há distinção entre as pessoas, aliás, todos têm direito à proteção contra qualquer tipo de discriminação (UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, 1948). Quando há um cerceamento em um recrutamento por antecedentes de condutas aferidas arbitrariamente por um oficial em viagem outra, caracteriza a discriminação, feita sem qualquer respaldo legal, o que lesa o trabalhador marítimo, ficando este sem labor, e ainda, sofre um preconceito por estar em uma lista vexatória, que difama a imagem e o profissionalismo funcionário.

Além disso, assegura a Norma A3.1 - Alojamento e lazer, inciso 19, da Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006, que não deve haver qualquer tipo de discriminação com os marítimos quanto a suas práticas religiosas e sociais, diferentes e distintas, autorizando concepções equitativas, sempre aplicando a norma mais favorável ao trabalhador embarcado, a fim de garantir seus direitos. (OIT, 2006)

Outras evidências que comprovam essa hierarquia exacerbada e bem delimitada, vêm pelos usos e costumes bem como pelas normas positivadas sobre o direito marítimo. Elas reforçam toda essa cultura de “autoritarismo” e de perpetuação das práticas abusivas, deixando o trabalhador embarcado vulnerável à perda de direitos fundamentais e de sua dignidade, como supramencionado.

Nessa hierarquia o capitão do navio, como sabido, tem função de destaque, ele é a autoridade máxima no que diz respeito às dependências do navio. Porém, há grandes responsabilidades, como as pessoas a bordo, o navio, a carga, a rota, entre outros. Assim, demanda-se uma seleção de qualificações e características imprescindíveis para a função de comandante, salienta-se a aptidão técnica, legal e operacional. Além disso, ele representa o Estado dentro da embarcação. (MARTINS, 2013)

---

<sup>2</sup> Crônica bíblica em que as pessoas tentam construir uma torre, denominada Torre de Babel, que chegaria até o céu. Entretanto, para que isso não ocorresse, Deus deu diferentes idiomas para cada pessoa, de modo que elas não mais se entendiam. Como não se entendiam direito, não conseguiram se reunir para finalizar a construção da torre.

A concepção da hierarquia exacerbada foi implementada na lei, dela pode-se extrair os diferentes cargos herdados da militarização náutica. O artigo 94, da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, em seu inciso 2, alínea “b”, apregoa que o Estado de Bandeira deve exercer sua jurisdição, com aplicação do direito interno sobre o capitão, oficiais e a tripulação, em questões técnicas, administrativas e sociais ligadas ao navio. (BRASIL, 1990). Aqui existe pensado uma norma onde coloca em ordem decrescente a hierarquia vista nos navios, tipicamente uma cadeia de comando utilizada em repartições militares inclusive com seus nomes, “capitão” e “oficiais”, isso demonstra a hereditariedade ainda latente na Marinha Mercante.

Além disso, esses profissionais devem ser qualificados e estão sujeitos a uma regulamentação e cobrança forte, inclusive por força de lei internacional. O mesmo artigo 94, da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, agora em seu inciso 4, alínea “b” e “c” definem que, o capitão e os oficiais devem ser qualificados para o serviço, especialmente no que concerne à navegação comunicações, e manuseio do maquinário, bem como de número adequado de tripulantes para o pleno funcionamento; ademais, esses trabalhadores devem conhecer os regulamentos internacionais (BRASIL, 1990). Isso mostra, que se os tripulantes devem conhecer essas regras, ou, devem ser contratados apenas os que detêm esse conhecimento, ou ainda, devem os superiores passar isso aos seus subordinados. Além disso, essas normas reforçam a hierarquia latente.

As leis do Brasil também não se diferenciam das normas internacionais já vistas, elas fixam acentuam a cadeia de comando. O que reverbera é o uso abusivo dessa relação vertical, onde são desrespeitados os direitos dos trabalhadores marítimos. Tais leis apenas demonstram a plena recepção de usos e costumes náuticos, entretanto deve haver uma efetiva fiscalização para que acabe com esses abusos de cargo e poder.

Para começar tem-se a Lei n.º 9.537, de 1997, em seu artigo 9º, dando plenos poderes ao comandante: “Todas as pessoas a bordo estão sujeitas à autoridade do Comandante.” (BRASIL, 1997a), isso evidencia a plena hierarquia, como dito anteriormente, o problema está na má utilização desse poder, ou mesmo de seus oficiais, que pela rigidez advinda do costume extrapolam os direitos e garantias fundamentais dos outros marítimos.

E ainda, pelo artigo 10 da mesma lei fixa que o comandante pode impor sanções disciplinares (previstas em lei própria), desembarcar pessoas, deter pessoa em seu camarote (inclusive com algemas) a fim de manter a integridade física dos embarcados, do navio e/ou da carga (BRASIL, 1997a). Esses poderes são de poder de polícia, como aludido anteriormente, o comandante representa o Estado; se há problemas com esse poder no

continente, quando ele está diluído, quando ele está na mão de uma pessoa que também é o empregador, os problemas dobram.

Esses mesmos poderes lhe eram impostos na primeira norma brasileira sobre a temática, o Código Comercial do Império do Brasil, de 1850, que regulou a marinha mercante da época. Em seu artigo 497 fala que toda a tripulação está sujeita às ordens do capitão, sendo obrigados a obedecer e cumprir suas ordens no que tange ao serviço do navio (BRASIL, 1850).

Observa-se que nestes quase duzentos anos a mentalidade náutica não mudou, se não mudou na lei, quiçá na prática, na qual as condutas vêm dos usos e costumes. Assim, voltamos à herança militarizada que se perpetua até a atualidade, onde se confunde o lugar de descanso e o lugar de trabalho, as pessoas com cargos elevados pela herança militar, não aceitam nenhum tipo de insubordinação, reprimindo-o veementemente, conforme relata Helen Sampson (2018).

#### **4.2 Contrato de Trabalho para marítimos**

Após a demonstração da vulnerabilidade do trabalhador com a hierarquia rígida e exacerbada, importa analisar os contratos marítimos e como são feitas essas contratações, em quais circunstâncias e seus respectivos aspectos formais e informais. Perpassando pelo impacto dos moldes da contratação na vida dos povos do mar, e, se há uma exposição às perdas de direitos do trabalhador nesse momento ou não.

*A priori*, vamos entender qual a regulamentação internacional sobre o direito marítimo. Para tanto, tem-se que entender as peculiaridades dessa relação laboral, que tem conotação especial, isso porque o ambiente de trabalho é confinado (dentro de embarcações) e essa relação trabalhista é fortemente militarizada, com uma combinação de disciplina pública e privada (MARTINS, 2013 *apud* ARROYO MARTINEZ, 2001).

Eliane Maria Octaviano Martins (2013) ainda afirma que as condições de trabalho desses marítimos, são insalubres (tanto mental, com muitas cobranças, quanto física, por sobrecarga de trabalho) e privam do convívio familiar (não apenas do aspecto físico, como também por muitas horas de trabalho, não dando o tempo necessário para ligações ou vídeo chamadas). Ademais, estão sujeitos a espaços pequenos, desde seus dormitórios até mesmo o espaço destinado ao convívio dos trabalhadores, limitados fisicamente, e ainda, sujeitos a variações climáticas e culturais. (MARTINS, 2013)

Sabendo desses aspectos, pode-se adentrar nos contratos internacionais marítimos, que são os mais usuais na relação de trabalho da Marinha Mercante. É um sistema complexo, pois é compreendido pelos direitos internacional trabalhista, internacional privado e interno de cada Estado. Apesar de ter muitos ramos do direito envolvidos, eles se juntam para formar os aspectos contratuais desses trabalhadores.

O direito internacional privado é utilizado para suprir embates e lacunas de normas nacionais aplicáveis a um evento no espaço e nas regras de conexão; desse modo, o direito público privado visa apontar qual legislação utilizar, o direito nacional ou estrangeiro. A professora Elaine ainda afirma que, no geral, os elementos estrangeiros dos contratos internacionais de trabalho são identificados pelo local de conclusão ou execução do contrato, pela localização de seu objeto, do local da prestação de serviço ou do domicílio das partes. Entretanto, no campo regulatório internacional, não uma normalização de regras de Direito Internacional Privado, cada país determina o seu sistema interno, elaborando as regras de competência internacional e nos conflitos de normas no espaço, de acordo com o seu “centro de gravidade” ou “centro de interesses”. (MARTINS, 2013)

Como referido anteriormente, o direito aplicado dentro dos navios é dado pela bandeira/pavilhão, sendo assim, o contrato internacional marítimo não é diferente. Contudo, além de pautar-se pela primazia da lei da bandeira, há também o princípio da territorialidade, que consolida a regra de conexão com as leis do lugar que trabalha. Ademais leva-se em conta essas duas concepções para a escolha do foro de competência para julgar eventuais litígios.

Um dos pilares desses contratos é o Princípio da autonomia da vontade, o qual, como é sabido, consagra que as partes de um contrato têm o direito de firmar um acordo ou não, e ainda, de estabelecer os seus ditames. Para Eliane Maria Octaviano Martins, pode ser definido como uma designação da “[...] liberdade e o direito das partes em tratar e determinar os parâmetros e o teor do contrato, os usos e as práticas a que se sujeitam, suas garantias, o direito aplicável e o método de resolução de litígios.” (MARTINS, 2013).

No mesmo sentido, Jacob Dolinger e Carmen Tiburcio complementam:

Este princípio [da autonomia], que se aplica principalmente no campo dos contratos internacionais, vem sendo estabelecido pelas modernas convenções internacionais e está igualmente presente nas recentes leis internas sobre direito internacional privado. A escola dos subjetivistas aplica o princípio quando as partes expressamente manifestaram sua escolha, e vai mais longe, estendendo o princípio no silêncio das partes, quando se aplica a lei que, entendemos, as partes teriam escolhido se estivessem conscientes da possibilidade ou da necessidade de escolher uma lei a ser aplicada. A presunção recairá na lei mais próxima. Assim, o princípio de Autonomia da

Vontade se liga ao princípio da Proximidade. (DOLINGER; TIBURCIO, 2020, p. 514-515)

Observa-se nesta última definição que esse princípio não é absoluto e possui limites delineados pela lei. Todavia, se houver duas leis para sobre o assunto há uma discricionariedade das partes, que podem optar por uma em detrimento da outra. No que a lei é omissa, entende-se que pode ser feito, por esse princípio. Na esfera internacional, sobretudo, com relação ao direito contratual internacional de comércio esse direito tem se sobressaído, pela praticidade e melhor adaptação às situações da prática.

Contudo, no direito internacional trabalhista tradicional esse princípio é rechaçado por ser considerado danoso ao trabalhador, este, sendo o elo mais fraco da relação trabalhista, pode ser compelido pactuar um contrato com o qual não concorda, inclusive abrindo mão de direitos trabalhistas inerentes ao seu labor, o que não é aceito pelo direito internacional trabalhista, esvaindo-se esse princípio. Como contraponto, no âmbito regulatório e jurisprudencial dos contratos internacionais de trabalho há a aceitação do princípio, inclusive para a escolha do direito material aplicável ao contrato laboral. (MARTINS, 2013)

Há um movimento dentro do direito internacional do trabalho, de tendência neoliberal, que luta pela autonomia da vontade nos contratos internacionais trabalhistas, para que as partes possam determinar livremente sobre suas cláusulas, sendo barradas apenas pelos limites da lei, e ainda, luta para que as partes possam escolher qual legislação aplicar ao contrato internacional do trabalho (MARTINS, 2013 *apud* DALLEGRAVE NETO, 2011). Isso deixa, de fato, o trabalhador totalmente vulnerável à medida que os contratos pactuados com as empresas marítimas mercantes, por intermédio de terceiros ou não, são praticamente contratos de adesão, não há uma efetiva discussão sobre seus termos. O marítimo apenas passa por uma seleção e lhe dão um contrato, ele assina ou não, ele aceita o emprego e põe comida em casa ou não. No geral, não há discussão sobre as condições, principalmente quando falamos de trabalhadores da base da hierarquia, muitos advindos de países marginalizados socialmente, como já aludido.

Além desse princípio, tem o da norma mais favorável, amplamente utilizado e conhecido pelo direito do trabalho, em benefício do trabalhador, pois ele tem a balança desfavorável, é o elo mais frágil da relação trabalhista; esse princípio também é positivado pelo direito internacional, embora não seja aplicado tão amplamente se comparado ao direito do trabalho.

O Direito do Trabalho, segundo o professor e doutrinador Luciano Martinez, vê o princípio da norma mais favorável como uma forma de se aplicar a fonte normativa mais



favorável ao trabalhador, que no amplo espectro de fontes normativas, escolhe-se a que mais beneficia este trabalhador (MARTINEZ, 2020). Esse é um dos maiores princípios do direito do trabalho por transpor a barreira do direito estritamente positivo e igualar a relação entre empregado e empregador.

Já pelo direito do Internacional Privado esse princípio é aplicado apenas subsidiariamente quando em momentos de dúvida, como positivam Jacob Dolinger e Carmen Tiburcio (2020, p. 516): “Há casos em que, na dúvida sobre qual lei aplicar a uma situação internacional, recomenda-se a aplicação daquela que considera o ato válido e eficaz.”

Porém, para o presente estudo devem-se mesclar as duas teorias a fim de que seja resolvida a questão dos contratos trabalhistas internacionais. Lança-se mão de um estudo feito por Maurício Ferreira Brito, em sua tese de doutorado sobre a Extraterritorialidade Normativa no Direito Marítimo do Trabalho, ele concluiu que, mesmo quando da trata-se do trabalho marítimo, feito dentro de embarcações que navegam em águas brasileiras e/ou internacionais deve-se “[...] reconhecer a competência para julgamento do Poder Judiciário brasileiro e de aplicação da legislação nacional, por se tratar de norma mais favorável ao trabalhador.” (BRITO, 2020, p. 123). Em outras palavras, no Brasil, muda-se o centro de gravidade, como será explicado mais para frente.

Entre os diversos exemplos que Maurício Brito dá, pode-se citar um que exemplifica bem essa mudança de normativa, vejamos:

Em idêntico sentido, na situação de um trabalhador que foi contratado no país, laborou no Brasil para seu empregador, sofreu subseqüente remoção para país estrangeiro, entendeu-se que já não estaria mais submetido ao critério normativo da Convenção de Havana, regra do pavilhão, por já ter incorporado em seu patrimônio jurídico a proteção normativa da ordem jurídica trabalhista brasileira. Em consequência, seu contrato no exterior foi regido pelo critério da norma jurídica mais favorável brasileira ou do país estrangeiro, respeitado o conjunto de normas em relação a cada matéria. (BRITO, 2020, p. 122)

Nesse exemplo específico, entre diversos elencados pelo autor, inclusive por jurisprudências, deixou-se em evidência que o direito brasileiro foi utilizado para solucionar o litígio por ser mais benéfico ao trabalhador, lançando mão do princípio da lei mais favorável em detrimento da lei da bandeira/pavilhão. Pois se trata de um contexto em que se utilizava bandeiras de conveniência e a lei brasileira era melhor ao marítimo do que a lei do outro país.

No mesmo sentido, Eliane Maria Octaviano Martins, sobre o princípio da norma mais benéfica, afirma que esses princípios elencados devem estar juntos ao analisar o caso concreto, e ainda, que esses princípios sempre devem defender os interesses dos marítimos. E

complementa dizendo que entre qualquer conflito de normas uma deve ceder a outra em prol da proteção social do trabalhador. (MARTINS, 2013)

Ainda quando se fala sobre contratos, é de suma importância para o direito internacional do trabalho o local da contratação que é utilizado como elemento de conexão, isso está positivado, no Brasil, na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, em seu artigo 9º, versa que as obrigações serão regidas pelas normas do local onde forem pactuadas (BRASIL, 1942).

Isso fica claro pela jurisprudência, como mostra Maurício Brito, quando exemplifica em sua tese, percebamos:

[...] no Recurso de Revista n.º TST-RR-1723-07.2011.5.10.0021344, sustentou-se que o trabalhador firmou contrato em Madri e que a prestação de serviços era na Embaixada da Espanha, considerada solo estrangeiro. Acrescentou o empregador que as partes estipularam como foro competente o local em que formalizado o contrato. Destarte, concluiu o empregador que a competência para julgamento da lide seria da Justiça Trabalhista da Espanha. Reconheceu-se, na decisão, a competência da Justiça do Trabalho brasileira e aplicação da legislação nacional, ao argumento de que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo, nos seus atos de gestão. (BRITO, 2020, p. 124)

Desse modo, vê-se que o local de contratação se sobressai em detrimento da lei da bandeira, há novamente uma mudança do centro de gravidade para a aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador, nesse caso, a legislação brasileira. Isso também tem ocorrido no trabalho marítimo internacional, pois, ao ser contratado em território nacional, pode ser aplicável a legislação brasileira para reger a relação laboral, mesmo que o local da execução do contrato seja diverso.

Importante ressaltar que, o local da prestação laboral é elencado no contrato, e é de suma relevância para o direito, ainda mais quando tratamos de litígios judiciais. Ele caracteriza um elemento de conexão entre o país (ao qual se quer utilizar a legislação) e o contrato/trabalhador. No geral, é utilizado junto com o princípio da norma mais favorável, pois ao estabelecer uma conexão com o local da prestação de serviços, dá para aplicar a norma mais benéfica ao trabalhador. Desse modo, garantindo mais direitos ao elo mais frágil da relação, o marítimo.

Ao analisar algumas jurisprudências sobre a temática, o professor Maurício Ferreira Brito, pontua que o critério territorial do local da prestação de serviços também é utilizado para a aplicação das normas coletivas de determinado sindicato, ou seja, fixa a ideia de que as

normas coletivas de base sindical são para um determinado local, e não se deve estender para outros. Porém, o Professor defende a não restrição da liberdade sindical extraterritorial, para a aplicação fora do local firmado. (BRITO, 2020)

### **4.3 Relações entre os trabalhadores embarcados**

Muitas pessoas querem trabalhar no mar, embarcadas, idealizam um mundo de viagens a lugares longínquos com paisagens maravilhosas e com salários altos, assim como é mostrado no mundo artístico como filmes, séries, peças teatrais, literatura, redes sociais, entre outros. Também é comum que essas pessoas se frustrem, pois isso é uma visão estereotipada e equivocada segundo Helen Sampson (2018), ao contrário, o que se acha a bordo é uma quantidade enorme de trabalho regida por uma inabalável hierarquia organizacional com um forte exercício do poder.

A hierarquia rege as relações entre os marítimos, eles valem-se de uma forte hierarquia firmando uma forte cadeia de comando, ocorre que, como aludido anteriormente, essa militarização do serviço desde a academia de treinamento para os trabalhadores embarcados. Pode-se ver isso quando os estudantes têm que estar às 5 horas da manhã em um campo de manobras, ou mesmo quando são obrigados a marchar em fila, tudo isso é feito com uma bela dose de disciplina, com punição para eventuais erros (SAMPSON, 2018). Note-se que estamos falando da marinha mercante e mesmo assim há características fortíssimas de forças militares. Aprendem já na base/academia que é assim, e reproduzem isso na prática, a questão, como supramencionada, é justamente o abuso desse poder.

Quando se trabalha em terra há o ambiente de trabalho e residência moradia, assim como, ambientes para lazer, entretenimento e convívio social. Os trabalhadores embarcados “têm isso” em um só lugar, a embarcação. Acontece que nesse ambiente apertado, não dá para tomar distância de seus chefes ou superiores, ou seja, todos estão sempre ou quase sempre com seus superiores vigiando em tempo integral. As pessoas agem de formas diferentes quando estão em um espaço laboral e quando em um espaço de lazer/descanso, os marítimos não, é como se sempre estivessem no ambiente de trabalho.

Para Helen Sampson (2018), que pesquisou embarcada por anos as relações entre os trabalhadores marítimos internacionais do século XXI, as bandeiras de conveniência têm forte influência no convívio social dos trabalhadores, isso se dá a medida que com o advento desse fenômeno a fiscalização que já era pequena, ficou ainda mais precária. Entretanto, ela aponta que mesmo em embarcações com registro nacional, as condições são difíceis. No alto

mar/águas internacionais a fiscalização é quase inexistente, pois é muito caro mandar uma embarcação apenas para interceptar um navio a fim de fiscalizá-lo; já quando o navio está atracado em um porto, a fiscalização é voltada para questões técnicas e direito marítimo, não para o direito trabalhista ou mesmo para questões sociais. Isso fica tudo a cargo do capitão do navio. (SAMPSON, 2018)

Os capitães, de modo geral, detêm muito poder em suas mãos, como já estudado anteriormente, eles podem interferir em quase tudo no tocante ao navio, limitado apenas por leis e pelas empresas de transporte. Ele detém funções públicas/estatais e funções privadas. Como funções públicas pode-se citar funções da jurisdição penal a bordo do navio, ele que chama o representante diplomático ou o funcionário consular do Estado de Bandeira; inclusive representa o ente estatal referente à bandeira a qual arvora perante a sociedade e as leis, assim como à todos os embarcados; ainda tem como função o “Dever de prestar assistência”, nele compreende prestar socorro a: qualquer pessoa que corre perigo de desaparecer no mar, todas as pessoas em situação de perigo (desde sabido que estão em perigo) e em casos de abalroamento dando assistência quando possível a todas as pessoas da outra embarcação. (BRASIL, 1990). Já em suas funções privadas destacamos toda administração do navio envolvendo também as questões técnicas, responsabilidade por todos que estão a bordo e em trabalho para o navio, além de várias questões de navegação e carga e descarga (BRASIL, 1990).

Todavia, na prática, a limitação da qual versamos inicialmente não ocorre de maneira efetiva e quando ocorre é feita de maneira a deixar os capitães bem a vontade para exercer a sua livre discricionariedade, sobretudo, no que tange ao convívio social. Advindo dos usos e costumes e das normas, os capitães são responsáveis por seus marítimos, mas não há leis específicas que regulam essa prática, nem mesmo até onde vai esse controle.

Segundo Helen Sampson (2018), esse controle sobre os trabalhadores ultrapassam as relações laborais, transbordam para a vida social, privando os marítimos mesmo em suas folgas, como pode-se observar neste trecho:

Os capitães com os quais naveguei exerciam influência sob o tempo “livre” dos membros da tripulação das seguintes maneiras: um não permitiu que nenhuma comida fosse cozida após as 17h; eles geralmente controlavam o acesso a bebidas alcoólicas (quando elas eram permitidas pela companhia); eles controlavam as atividades de lazer; eles determinavam se as piscinas podem ser usadas, quando e por quem; eles controlavam as licenças para desembarque, o acesso ao *e-mail*, a alimentação, o uso das instalações de lavanderia e dos espaços públicos; controlavam ainda os gastos do “fundo de previdência”, a concessão de adiantamentos em dinheiro, a manutenção dos espaços de cabine, a limpeza, o acesso a remédios e a assistência médica e,

por fim, controlavam a organização de eventos como competições e festas. Em termos gerais, portanto, nada de natureza pública acontece a bordo de um navio sem o consentimento do capitão, e os navios são espaços onde pouco de natureza privada pode ocorrer de qualquer modo. O consumo individual de bebidas, a utilização de drogas, bem como as atividades sexuais entre os trabalhadores marítimos podem, em princípio ser privadas. Todavia, geralmente a maior parte das coisas se torna de conhecimento público e é aberta à intervenção do capitão. Assim, a percepção dos capitães como “reis” é bastante compreensível, até mesmo para um observador casual. (SAMPSON, 2018, p. 169)

Vê-se aqui relatos de que o capitão age como, nas palavras de Sampson (2018), “rei”, interferindo na vida do trabalhador como um todo. Não apenas em questões profissionais ou referentes ao navio, como também em seu tempo de “descanso”. Essa prática é completamente abusiva e inadmissível, trata-se de um abuso de poder, reforça a ideia de que esse colaborador nunca deixa de laborar, pois há limitações feitas pelo seu superior, que está sempre observando o que está acontecendo.

Deve-se atentar para alguns pontos importantes que estão descritos no relato acima, onde versa que os capitães têm controle sobre a licença para desembarque mesmo com navio atracado e eles em período de descanso, ou seja, uma clara e evidente privação de liberdade deliberadamente, feita pela vontade do capitão e de seus auxiliares diretos. Isso vai contra o que preconiza a Declaração Universal de Direitos Humanos em seu artigo 3º que diz que ninguém será privado de sua liberdade (UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, 1948).

Outro ponto que se deve ter atenção é sobre o controle das comunicações que o capitão exerce, como diz o relato, ele pode controlar os e-mails, equivale, nos dias atuais ao controle sobre cartas, isso é muito sério. Se acontecer algo dentro do navio, em alto mar e em águas internacionais, de modo a lesar um trabalhador, se o capitão não permitir acesso às comunicações (seja *wi-fi*, internet, entre outros meios) esse trabalhador ficará desamparado. É algo que precisa ser revisto como discricionariedade do capitão, seja legalmente ou não.

Isso causa nos trabalhadores embarcados certo receio de se indispor com o capitão, os marítimos por vezes evitam o contato com o capitão no tempo livre, por medo de fazer algo que o capitão não goste e ele ser penalizado por isso. Isso reflete também no ambiente de trabalho (apesar de não ter muita diferença de ambiente na prática, mas há na teoria), pois ao empregado é descarregada uma pressão muito grande sobre o que pode ou não fazer, uma verdadeira insegurança jurídica, pois essa relação é pautada na discricionariedade e desejo do capitão.

Para uma melhor visão entre as relações, deve-se aprofundar o presente estudo nas relações entre os diferentes tipos de funções. Um fato interessante é que o chefe de máquinas

tem a mesma hierarquia/patente do capitão (mas não a mesma responsabilidade), porém, diferem-se muito no convívio social com os outros embarcados. O capitão mantém uma distância seja imposta por ele ou pelos marítimos, já o chefe de máquinas tem uma relação mais próxima da tripulação, geralmente; e esses dois se esforçam muito para trabalharem juntos. (SAMPSON, 2018)

Pode-se aferir que alguns capitães, mesmo exercendo um enorme poder social e sendo bem rigorosos, são capazes de se importar com as atividades sociais a bordo. Eles promovem atividades para interação social e também recreativa, desde festas até mesmo assistir a filmes ou fomentar bingo e outros jogos. Isso é encarado de forma muito positiva pelos marítimos, pois alivia o estresse e a pressão que permeiam as relações laborais dos embarcados.

Já nas relações entre os demais marítimos há três grandes grupos principais: engenharia, deque e galeria. Na engenharia (com questões mais técnicas relacionadas basicamente a navegação e motores) há uma aparente harmonia e uma relação mais próxima entre os oficiais; já no deque (onde a maior parte das operações acontece) evidenciam-se divergências; nas relações da galeria (setor bem menor geralmente reduzida à cozinha) é onde a cordialidade predomina, no geral. Além dessa relação horizontal, existe a relação no plano vertical, repartida, genericamente, em oficiais e não oficiais/marinheiros, que podem se dar bem; entretanto, o capitão pode influenciar os oficiais e acabar com essas relações pois, ao cobrar muito de um oficial, essa cobrança passa para os demais. Para além disso, pode-se ainda citar este “poder” dado aos oficiais pode ser prejudicial na medida em que esses oficiais abusam de suas prerrogativas. (SAMPSON, 2018)

Compreende-se que essas relações abusivas deixam os trabalhadores vulneráveis e suscetíveis a problemas com a saúde mental, por inúmeras pressões e noites sem dormir, e ainda, com reflexos em sua saúde física, pois ao trabalhar horas sem descanso ou com descansos curtos o corpo não aguenta e abaixa a imunidade do trabalhador, este fica mais propenso a doenças físicas e mentais. Como os contratos são curtos, muitas vezes os reflexos podem vir apenas após o término do contrato.

É de suma importância frisar que a bordo há uma exaustiva carga e jornada de trabalho onde os marítimos trabalham exaustivamente. Inclusive quando param são chamados à atenção, é o que relata Helen Sampson (2018) em seu estudo empírico em navios; ela ainda aponta um caso em que o imediato laborou por 21h em um período de 24h, e quando parou para descansar duas horas o capitão o acordou e ficou irritado por essa postura, com medo da demissão sumária voltou a seu posto. Outro relato é de um capitão que laborou 18h em um

período de 24h, e diz que nem percebeu. Soma a isso mais um relato, agora de uma equipe de engenheiros e um chefe de máquinas que ficaram acordados.

Portanto, se isso é comum para oficiais entre os postos mais altos, conclui-se que isso também é comum para postos mais baixos na hierarquia marítima. Essa habitualidade vai de encontro com o que apregoa a Convenção do Trabalho Marítimo (MLC), de 2006, estabelece pela sua regra 2.3 a duração do trabalho marítimo e de seu descanso um padrão de oito horas diárias, com um dia de descanso semanal e com descanso em feriados oficiais. Pode-se, ainda, firmar acordos coletivos de trabalho com o fim de estabelecer padrões diferentes, desde que não menos favoráveis que o padrão da MLC 2006, permitindo horas extras, com limite de horas trabalhadas em 14h pelo período de 24h e de 72h em um período de 7 sete dias, por contraste, o que sobre são as horas mínimas de descanso. Salienta ainda que, as horas de descanso podem ser divididas em no máximo dois períodos, com um deles nunca menor do que 6 horas (OIT, 2006).

Lembra-se, além do mais que, a tabela com as escalas (horários, cargos, setores e funções) deve estar fixada em um quadro, de fácil acesso aos marítimos e em língua de trabalho do navio e em inglês, e deve estar explícito o horário de serviço a navegar e em porto, bem como “[...] o número máximo de horas de trabalho ou o número mínimo de horas de descanso prescrito pela legislação nacional, ou convenções colectivas aplicáveis.” (OIT, 2006, p. 37).

Isso é como deveria ser, o que é de direito, no entanto, há vários relatos de não observância a essas normas, como já foi mostrado aqui, quando embarcados isso não é o relevante em um navio, o que se vê é a preocupação extrema com a carga. A Professora Helen Sampson relata e conclui que, em todos os navios em que navegou e pesquisou: o trabalho vem acima de tudo, e é o mais importante; como supramencionado, os marítimos fazem muitas horas de trabalho, excedendo o limite de 14 horas diárias e a 72 horas semanais; não há feriados; nem concessões para enjoos ou mal-estares; pouca preocupação com condições climáticas, inclusive com rotas mais calmas para um bom descanso da tripulação; e não há consideração entre períodos noturnos e diurnos, são iguais (SAMPSON, 2018). Pode-se ver que quase todas essas questões poderiam ser evitadas ou minimizadas se fossem feitas as devidas fiscalizações, não apenas técnicas e de direito marítimo como também entre as relações sociais dos embarcados.

Tudo isso acaba por fragilizar ainda mais os povos do mar em seu labor, pois todos os fatos que foram relatados separadamente, que prejudicam essas relações, acontecem ao mesmo tempo para o trabalhador. Há, de fato, uma hierarquia exacerbada, enraizada e muitas

vezes abusiva, que lesa o marítimo não apenas na relação de labor dentro da embarcação como também no âmbito de sua vida, pois se sofreu algum abuso, pensará bem antes de denunciar isso pois ele pode perder futuros empregos por causa da, já aludida, “lista de exclusão”.

Influi negativamente, também, a confusão entre os espaços de trabalho e de lazer, pois o momento de descanso não pode ser interrompido por nenhuma circunstância, salvo em casos emergenciais, não obstante, como demonstrado isso é diversas vezes desrespeitado. O marítimo está no navio em seu momento de descanso, pois, muitas vezes, se vê impossibilitado de sair e lá é sua morada temporária, isso não significa que está à disposição do empregador ou do superior a qualquer momento. Desse modo, fica fragilizada a relação de trabalho, que é por vezes desprezada e massacrada.

Além de tudo, têm-se bandeiras de conveniência, com leis brandas e fiscalizações ineficazes lesam inúmeros direitos, sobretudo, com relação às leis trabalhistas, pois sem a devida fiscalização não há aplicabilidade da lei. Isso também pela influência dos capitães que, no geral, não se atentam a questões sociais, eles apenas dão importância para o serviço e a entrega da mercadoria, colocando a mercadoria/serviço à frente e acima de qualquer coisa, inclusive das questões sociais e laborais.



## 5 MEDIDAS PROTETIVAS AO TRABALHADOR

Como se afere do tópico anterior, atualmente há certa procura pela utilização das bandeiras de conveniência em detrimento de diversos direitos, principalmente o direito trabalhista internacional. Um grande número de empresas da marinha mercante prefere utilizar este modelo de negócio para alavancar seus lucros e receitas, sem se importar com o trabalhador ou mesmo com seus direitos.

Essa ideia de que o principal elemento do navio mercante é a carga/serviço, é repassada para o capitão, que repassa para os oficiais, que por sua vez repassam à tripulação no geral. Isso é uma ideia que reforça uma cultura de quebra de direitos fundamentais, direitos trabalhistas e fere a dignidade da pessoa humana a todos os embarcados, até mesmo os cargos mais elevados na hierarquia, e, por essa ser uma cultura enraizada nos costumes isso foi normalizado, soa como algo comum entre povos do mar.

Toda essa cultura associada a uma hierarquia abusiva que fomenta e repassa essa cultura fragilizam o trabalhador marítimo em sua essência, em seus direitos mais primários, o desrespeito vai além do direito trabalhista, afeta os direitos marítimos, e fundamentais de sua dignidade, o trabalhador literalmente vive para o labor, sem distinção de hora de descanso ou não, de fato fica à disposição do trabalhador 24 horas por dia, 7 dias por semana, é um absurdo que precisa ser freado.

Pensando nessa e em outras proteções foram estabelecidas normas internacionais para tentar frear a ascensão desse desrespeito estrutural ao marítimo. Algumas organizações internacionais tiveram destaque nessa seara, como a Organização Internacional do Trabalho - OIT, é uma agência da Organização das Nações Unidas - ONU, criada em 1919, com principal sede em Genebra (Suíça), atualmente conta com 187 Estados-membros. A OIT tem como finalidade promover a mesma oportunidade para que as pessoas tenham um trabalho decente, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Em outras palavras, ela preconiza tudo o que o trabalhador marítimo necessita.

Assim, para conseguir alcançar seus objetivos na proteção ao trabalhador no âmbito internacional, a OIT lança mão de convenções internacionais, normas coletivas de trabalho e pesquisas que ajudam a moldar normas e direitos aceitos por diferentes povos e culturas, para fortalecer não apenas o trabalhador em suas relações contratuais, como também consolidar relações laborais sólidas, garantindo os direitos desse assalariado.

Essa importante organização também combate o chamado *dumping* social e a concorrência desleal, que normalmente são feitos pelos navios com bandeiras de

conveniência, acontece que as normas desses países são mais brandas que as internacionais ou mesmo inexistentes, aumentando consideravelmente os lucros dessas empresas (MARTINS, 2013). A OIT tenta combater através do estudo sobre a extraterritorialidade das normas autônomas e sobre as bandeiras de conveniência, visando dirimir as principais causas do *dumping* social e da concorrência desleal, atacando a concorrência de mão de obra barata e a insegurança jurídica dentro do comércio internacional (BRITO, 2020).

Para tanto, a OIT ostenta ao menos 65 Convenções tratando apenas do “trabalho marítimo decente”. O Brasil como membro fundador da OIT participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira edição e já ratificou vinte e seis convenções sobre o setor marítimo, a última delas foi a supramencionada Convenção n.º 186, mais conhecida como Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, pactuada em 11 de fevereiro de 2006, em Genebra, e apenas ratificada pelo Brasil em 09 de abril de 2021, pelo Decreto n.º 10.671/2021. Isso é essencial para a proteção dos trabalhadores, entretanto, essa não é a única organização internacional que atua nessa área.

Vê-se um importante elemento no combate internacional ao trabalho indecente e que desrespeita os direitos laborais, são os direitos humanos. A já supracitada declaração desses direitos de 1948, em seus artigos 23 e 24 falam sobre um trabalho digno com direito a repouso e remuneração adequada, como se pode averiguar nesse trecho extraído da Declaração:

Artigo 23º

- 1.Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
- 2.Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
- 3.Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
- 4.Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Artigo 24º

Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas. (UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, 1948)

Vê-se que há uma preocupação em proteger os trabalhadores em sua gênese, para que não fique desamparado em seus direitos elementares. Importante frisar ainda que há uma indissociabilidade entre os direitos trabalhistas e os humanos pois em 1998 a OIT adotou isso

como regra, positivando a partir de quatro direitos básicos: “[...] liberdade sindical e direito de negociação coletiva, não discriminação no emprego, proibição e abolição do trabalho escravo e erradicação do trabalho infantil” (BRITO, 2020, p. 66 *apud* FARIAS, 2014, p. 79). Como evidenciado, na prática, a positivação desse direito é fraca e necessita de órgãos capazes de fiscalizar e impor essas normativas. Daí a importância do Estado de Registro para a devida aferição e ordenação dessas medidas para as relações laborais marítimas.

Ainda sobre medidas protetivas, há um órgão muito importante que atua fortemente no combate aos desrespeitos às legislações trabalhistas dos povos do mar, A Federação Internacional de Trabalhadores de Transporte – ITF, ela representa os trabalhadores em transportes de todo o mundo, onde também representa a categoria dos marítimos, é a líder em seu segmento, representa sindicatos de 147 países que inclui 20 milhões de trabalhadores ao redor do mundo, ela atua na linha de frente, a fim de fiscalizar as embarcações, ela tem sua área de atuação nos principais portos do mundo, além disso, ajuda o trabalhador marítimo em possíveis denúncias. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2018)

Coloca como propósitos, com relação aos marítimos, tentar uma regulação eficaz ao transporte marítimo, atacar o transporte precário e ajudar tripulações de todas as nacionalidades e fornecer apoio, aconselhamento e informações aos trabalhadores. Além disso, se opõe direta e explicitamente contra as bandeiras de conveniência, versando que há alta porcentagem de mortes e detenções de controle pelo Estado do porto, e que não há controle sobre os Estados de registro aos seus armadores. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2018)

Já para entendermos a atuação nacional na seara do direito trabalhista internacional e no direito marítimo internacional, deve-se entender como as normas internacionais são absorvidas. Diferentemente de alguns países, no Brasil, há uma incorporação das convenções internacionais às leis brasileiras, o modelo monista de ratificação/incorporação. Desse modo, todas as Convenções ratificadas pelo Brasil estão materializadas em nossas leis, e se forem após a Magna Carta de 1988, pelo rito certo pode ter força constitucional.

O Brasil tem algumas peculiaridades, sobretudo no tocante ao registro de uma embarcação, ela precisa ter o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação como brasileiros, segundo o artigo 4º, da Lei n.º 9.432/1997 (BRASIL, 1997b). Ocorre que os navios com o registro nacional, como já aludido, teriam que respeitar as leis trabalhistas do Brasil, a famosa Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, entretanto, esta é uma das mais

complexas normas trabalhistas do mundo e com altos cargos às empresas frente a Estados de registro que nem há leis trabalhistas.

Ademais, o Brasil incumbe ao Estado do Porto a função de fiscalizar os navios, a fim de refrear os desrespeitos às leis do mar, nacionais ou internacionais, e ainda, com a função de proteger o elo mais fraco dessa relação mercantil que é o tripulante. Esse controle contém a ajuda da Secretaria do Trabalho (antigo Ministério do Trabalho), que lança mão da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) para averiguar os navios e assegurar que estão cumprindo as normas trabalhistas, para isso os inspetores têm livre acesso às embarcações e autoridade para interdição ou embargo do local de trabalho.

## **5.1 Órgãos Internacionais**

O labor marítimo é um dos mais antigos do mundo, sobretudo a marinha mercante. Há inúmeras normas e organizações que tentam fiscalizar, organizar e normatizar esse espaço. Quando se versa sobre o direito internacional do trabalho aplicado à marinha mercante podem-se aferir imensas dificuldades com choque de cultura, ideologias e políticas, entretanto, são necessárias para que haja uma segurança jurídica nesses espaços.

Entre esses órgãos, pode-se citar um dos mais fortes que é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), logo em sua origem, em 1919, já havia o debate e a preocupação com os povos do mar, pois esse labor já era uma problemática mundial e tinha a necessidade de uma uniformidade de leis aplicáveis, sobretudo, na ausência ou brechas da lei do pavilhão.

Em vista disso a OIT, com seus Estados-membros, passou a firmar convenções internacionais, visando à segurança e a proteção desse trabalhador. Pode-se citar e comentar apenas algumas das convenções ratificadas pelo Brasil. Com o intuito de combater as bandeiras de conveniência e os abusos sofridos pelos marítimos, a OIT é uma referência nesse árduo trabalho, para isso ela deve contar não apenas com a sua força, mas também com a cooperação dos Estados-membros.

Essa cooperação é firmada pelas Convenções feitas pela OIT, que tentam estabelecer padrões mínimos de convivência ante o trabalho marítimo internacional, são normas a serem seguidas por todos os membros e devem ser assinadas e internalizadas no direito pátrio de quem as ratifica (como será mostrado a seguir). Mas há dificuldades com relação à criação dessas normas, pois os Estados-membros são diversos e com diferentes visões culturais e políticas.

As convenções sobre o direito marítimo são muitas, umas das mais importantes é a Convenção n.º 147, de 1976, foi ratificada pelo Brasil em 17 de janeiro de 1991, consolidada pelo Decreto n.º 10.088, de 2019, ela traz importantes mudanças no cenário da Marinha Mercante, principalmente com o advento do artigo 2º, ele versa que todo Estado-membro que ratificar a Convenção deverá criar legislação adequada em seu país com as mesmas diretrizes de outras convenções fixadas em seu anexo, além disso, deixa aberto, para países que não ratificaram as convenções também fixem em suas legislações internas (OIT, 1976).

Importante lembrar que o Brasil foi o primeiro país da América Latina a ratificar e colocar em prática, efetivamente a Convenção n.º 147, de 1976, pela Portaria n.º 210/1999 do Ministério do Trabalho. Esse pioneirismo do Brasil foi louvável, principalmente porque as leis traziam inovações, o artigo 2º, item “b”, por exemplo, fixa que todo navio matriculado no território do referido Estado deve ser fiscalizado as suas normas de segurança, implementação do regime de previdência social, condições de emprego a bordo (OIT, 1976).

Isso é uma clara e evidente tentativa de coação à prática das bandeiras de conveniência, pois essa norma prevê condições dignas de trabalho a bordo, o que geralmente não se tem quando utilizado esse fenômeno, e ainda, prevê a fiscalização efetiva, que é um dos principais déficits dos Estados de registro que praticam bandeiras de conveniência; importa frisar que já em 1976 havia uma preocupação com a fiscalização efetiva sobre a vida dos marinheiros.

Houve um comprometimento do Brasil com relação às embarcações mercantis, ele teria que investigar as denúncias sobre as condições de trabalho de embarcações registradas tanto no território nacional como fora. Entretanto, as embarcações estrangeiras, quando recebida a denúncia deveria ser encaminhada para as autoridades competentes da OIT e do Estado de registro. E ainda, o Brasil assumiu a incumbência de criar normas para a segurança, saúde e condições dignas a bordo (MARTINS, 2013).

Outras relevantes normativas são as Convenções n.º 108, de 1958 (ratificada em 1963) e a de n.º 185, de 2003 (ratificada em 2010), elas nasceram com o intuito de facilitar a identificação pessoal e a repatriação dos marítimos, no entanto, não vinculam outros países, apenas os Estados-membros, isso não quer dizer que outros países adotem essas medidas, apenas que não tem obrigação de tal.

Pela Convenção nº 108, de 1958, o Estado de registro tem a prerrogativa de emitir um documento, chamado *seaman's book* ou carteira de identidade do marítimo. O portador desse diploma, válido e expedido pela autoridade competente, pode desembarcar/ser readmitido nos

países signatários da supramencionada Convenção, inclusive em seu próprio Estado de registro. (MARTINS, 2013)

Em outras palavras, na prática, essa carteira de identidade, também chamada de *seaman's book* é utilizada como visto, pois permite a entrada do marítimo nos países que também ratificaram a Convenção n.º 108, com tanto que sigam suas regras e ditames, ou seja, esse documento substitui o visto de entrada, trabalho ou trânsito para esses trabalhadores. Ao solicitar essa carteira o trabalhador marítimo deve comprovar sua situação como membro da embarcação e de seu destino final, para que possa comprovar a transitoriedade de sua passagem nos países-membros. (MARTINS, 2013)

Isso é crucial para a diminuição da carga burocrática e acelerar os trâmites legais, o que pode facilitar muito a vida dos povos do mar. Isso porque, como visto, eles não têm muito tempo de descanso, com a agilidade na parte burocrática eles perdem menos tempo com isso e “ganham” mais tempo para descanso e lazer. Além disso, se em trabalho, pode também influenciar no tempo de parada e checagem, sendo um avanço do ponto de vista mercadológico, pois há uma primazia pela rapidez, pela entrega assertiva, com prazos apertados.

Contudo, a Convenção n.º 108, ratificada pelo Brasil em 1963, foi denunciada em prol da Convenção n.º 185, ratificada em 2010, sobre documentos de identidade dos povos do mar. Esta convenção foi elaborada para dirimir as contínuas ameaças à segurança dos embarcados, sejam trabalhadores ou passageiros dos navios, e ainda para proteger as embarcações e os interesses estatais organizacionais. (MARTINS, 2013)

A indústria marítima global e os Estados sentiram a necessidade de criar elementos identificadores a fim de refrear ou prevenir pessoas indesejadas e malfeitores em suas embarcações e países, isso ante aos crescentes ataques terroristas, e também como forte e assegurar ainda mais a vida dos embarcados. A autorização prevista na Convenção n.º 185, pode ser utilizada para o desembarque não apenas em terra (países que ratificaram a Convenção), como também o reembarque em outros navios, com adequação aos padrões mundiais de identificação segura. (OIT, 2003)

Essa Convenção estabelece em seu corpo a estipulação de um documento em cartão eletrônico que deve ser confeccionado pelo Estado de Origem para a conferência do marítimo, e ainda, em seu artigo 3º, item “8”, estabelece que será exigido também a identificação biométrica de cada trabalhador para fins de identificação pessoal (OIT, 2003). Todo o recolhimento de dados e manutenção desses dados é dever do Estado-membro. Ainda em seu artigo 5º, estabelece a que todo o país, membro da Convenção, deve estabelecer e realizar

controle de qualidade e avaliação em seus sistemas de dados e em suas carteiras expedidas, a fim de zelar pelas informações cedidas, isso deve ser feito em um período menor de 5 anos, emitindo um relatório versando sobre as avaliações realizadas (OIT, 2003).

Entretanto, esse documento não substitui o passaporte do trabalhador marítimo, devendo ser mostrado em conjunto. Há duras críticas sobre a Convenção n.º 185, da OIT, por ser um controle complexo sobre a vida do trabalhador marítimo sem efetivamente proporcionar resultados eficazes, pois poucos países têm condições e tecnologia para fazer esse aparato, e mesmo os Estados que têm o aparato não estão, de fato, fazendo. Há uma preferência pela suprimida Convenção n.º 105, mas a temática ainda é muito controversa. (MARTINS, 2013, p. 426, apud (LIMA, 2010)

Com várias dificuldades em consolidar uma Convenção sobre o trabalhador marítimo com uma pluralidade de convenções, a OIT, decidiu tentar juntar todas as convenções já postas, atualizando e melhorando, com uma visão internacional e integrada para definir normas mínimas sociais trabalhistas dos povos do mar. Com esse intuito foi redigida uma das principais normas internacionais nesse sentido, a Convenção do Trabalho Marítimo - MLC 2006, firmada em Genebra, em 07 de fevereiro de 2006, e ratificada pelo Brasil pelo Decreto n.º 10.671, em 09 de abril de 2021.

Essa Convenção compilou e consolidou direitos trabalhistas para que os trabalhadores marítimos pudessem ter condições a uma vida e trabalho dignos. Além disso, esses parâmetros mínimos de direitos ao trabalhador sanaram muitas lacunas (embora ainda exista) de direitos trabalhistas com o advento das bandeiras de conveniência, pois há países em que não existem esses direitos positivados ou mesmo esses direitos são brandos.

Por ter medidas tão protetivas, essa legislação é considerada por muitos o maior marco na área trabalhista internacional marítima. É isso o que concorda o professor e pesquisador Maurício Ferreira Brito, ao citar Augusto Meirinho e Lucas Silva, “Hoje o maior marco normativo internacional trabalhista para o trabalho marítimo é a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006” (BRITO, 2020, p. 44 *apud* MEIRINHO; SILVA, 2018, p. 255). Deve-se essa colocação aos inúmeros direitos nunca antes vistos em uma norma internacional dados ao trabalhador marítimo.

E não apenas isso, ela trata de condições de empregabilidade, acomodação, instalações para lazer, alimentação e serviço, proteção da saúde, assistência médica, bem-estar, proteção previdenciária, entre outras coisas (BRITO, 2020, p. 44 *apud* MEIRINHO, 2013, p. 214), é de fato uma ampla e detalhada norma para a proteção do trabalhador marítimo, o Diretor-Geral da OIT considerou como “carta de direitos”.

A complexibilidade dessa convenção se dá pela ampla discussão, ela ficou em pauta durante 5 anos e contou com a participação de mais de 100 Estados-membros, e de sua quase totalidade de ratificações, sendo feita por mais de 100 países (OIT, 2019). Esse grande número de ratificações pode ser explicado pelo grande esforço dos países em minimizar os acidentes marítimos e maximizar o interesse pelas profissões dos povos do mar.

É importante ressaltar que a demora na ratificação e internalização da MLC 2006, mesmo o Brasil sendo pioneiro no debate, deu-se por fatores políticos e jurídicos, e também por alguns fatores econômicos. Segundo Eduardo Antonio Temponi Lebre, essa norma aumenta os encargos trabalhistas do maior armador brasileiro, a Petrobrás Transporte S. A. (Transpetro), assim, houveram impasses e contratempos (BRITO, 2020, p. 45 *apud* LEBRE, 2015, p. 220).

Esses importantes direitos para os trabalhadores marítimos foram barrados por uma empresa mercante por 15 anos, pois isso aumentaria os encargos da maior armadora do Brasil, afetando todos os trabalhadores marítimos brasileiros. Resta claro e evidente o poder das empresas marítimas mercante e sua influência sobre o ente estatal e a máquina pública, imagina sobre o trabalhador quando embarcado. Isso reforça o quão frágil é essa relação para os trabalhadores e do quanto eles necessitam dessa proteção.

A MLC 2006 tem um ponto de aplicabilidade muito importante que é o local onde o marítimo foi contratado, isso não importa para a aplicação dessa convenção, o que vale é a bandeira do país ao qual a embarcação arvora. Isso é importante, pois as pessoas são contratadas em vários Estados, assim a aplicação é a mesma para os trabalhadores daquela embarcação específica, entretanto, só valem para bandeiras de Estados que ratificaram a Convenção.

Além dos pontos já destacados dessa Convenção, há também que se ressaltar ela fixa padrões mínimos para remunerações salariais, férias remuneradas anuais, idade mínima para o labor, contrato de emprego, jornada de trabalho, repatriação, assistência emergencial, segurança a bordo, prevenção de acidentes e ouvidoria a bordo. Todos direitos positivos ao marítimo, como forma de sanar as desigualdades e equilibrar a balança contratual desse labor, ademais, vem como forma de compilar e acrescentar direitos e obrigações aos marítimos e as empresas de transporte.

Para agregar todos esses direitos para o trabalhador a MLC 2006 também exige que os marítimos sejam devidamente qualificados para os cargos aos quais foram postos, têm-se isso para evitar acidentes marítimos e também para prestigiar e enaltecer a profissão, pois muitos a usavam como um emprego temporário ou mesmo como trabalho subsidiário, por essa ótica



quer-se acabar com a mão de obra barata e sem qualificação proporcionada pelas bandeiras de conveniência, e sim entregar uma vida digna a esses obreiros.

Para compilar e acomodar tantas normas o MLC 2006 é fundamentalmente dividido em três grandes blocos distintos, mas tangentes, a saber: artigos, regras e código. Os artigos e regras são dotados de direitos e princípios fundamentais a serem seguidos pelos países que a ratificaram, e são de difícil modificação, só podem ser modificados pela conferência, segundo o art. XIV da Convenção (OIT, 2006). Já o que estabelece em seu código tem um rito mais descomplicado para sua modificação, pode ser emendado pelo art. XV da Convenção (OIT, 2006).

Essa Convenção é apoiada em duas vertentes de aplicabilidade, a sua Parte A, composta por normas obrigatórias e vinculantes, e, sua Parte B, composta por princípios orientadores não vinculantes. Ela tomou a preocupação de ordenar que as eventuais emendas não enfraqueçam ou reduzam a ideia principal de suas normas, com o intuito de não esvaziar ou atenuar suas regras. (MARTINS, 2013, p. 429)

Suas normas dividem-se em 5 grandes títulos, a saber, o título 1 versa sobre as condições mínimas a observar para o trabalho dos marítimos a bordo de um navio, como a idade mínima, certificado médico, formação e qualificação, recrutamento e colocação; não obstante o título 2 estabelece as condições de trabalho como contrato de trabalho marítimo, salários, duração do trabalho ou do descanso, direito a férias, repatriamento, indenizações, lotações e carreiras marítimas; em seu título 3 vem regular alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa; já no título 4 tem-se a proteção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e proteção em matéria de segurança social; por fim, mas não menos importante, estabelecem-se o cumprimento e aplicação, designando as responsabilidades, norteadas pelos princípios, com o estabelecimento de uma fiscalização. (OIT, 2006)

Desses títulos, destacam-se alguns pontos que merecem ser apreciados com maior detalhamento. Começando com o título 1, ele afirma quem pode trabalhar no mar, e seus requisitos mínimos, neles há menção à idade mínima de 16 anos, contudo, coloca algumas óbices, é vedado o trabalho noturno para menores de 18 anos, assim como quando o trabalho oferecer risco a sua saúde ou a sua segurança. É importante estabelecer essas regras para a proteção dos menores, pois há países em que não tem essa preocupação, principalmente no que tange ao risco. (OIT, 2006)

Ainda no título primeiro, há uma normativa muito importante e inovadora sobre a formação e qualificação dos trabalhadores marítimos, estes devem ter curso de segurança pessoal a bordo além do seu curso e qualificação para a sua função (OIT, 2006).

Diferentemente de tempos anteriores, agora é necessário cursos de formação, ou seja, há de fato uma profissionalização da profissão, antes o conhecimento básico, muitas vezes, era passado de um marítimo para o outro, sem a necessidade de cursos específicos.

Sobre as condições de trabalho, vem o título 2, positivar direitos e garantias mínimas. Assim, versa sobre os contratos, já tratados aqui anteriormente, e traz inovações ao abordar a temática dos salários prevê que os armadores tomem medidas para garantir que os salários auferidos, ou parte deles, cheguem às famílias dos marítimos onde quer que estejam. Uma das partes mais importantes do título segundo é a norma sobre a jornada e tempo de trabalho, fixando em 8h de trabalho, permitindo horas extras até o limite de 14h diárias (entende-se “diárias” como o período de 24h), podendo o descanso ser feito em mais de dois períodos com um deles nunca inferior a 6h. (OIT, 2006)

Dispõe, também, de direito a férias anuais remuneradas com direito a licença para ir a terra, por motivos de saúde e bem-estar. Porém, existe uma grande brecha na norma (que deve ser seguida por todos os Estado-membros), na Norma A2.4, no item “3”, que positiva assim “É proibido qualquer acordo que implique a renúncia ao direito a férias anuais pagas, pelo período mínimo definido na presente norma, excepto nos casos previstos pela autoridade competente.” (OIT, 2006). A MLC 2006 coloca uma exceção às férias se a autoridade competente tiver disposição em contrário, isso dá margem a interpretações, pois se a autoridade competente for o Estado-membro, e, este fazer uso das bandeiras de conveniência, provavelmente não terá normas específicas ou terá normas genéricas sobre a temática. Além disso, essa norma quase nunca é posta em prática pelo simples fato das companhias empregadoras contratarem os marinheiros por serviço, este pode levar meses e não anos.

Ao final do título 2, há o direito do marítimo ao repatriamento que deve ser feito pelo Estado-membro sem custos ao marítimo, em determinadas condições (se o contrato dele cessar, e ele estiver no estrangeiro, por iniciativa dele ou do empregador, e se o trabalhador não estiver em condições de laborar). Prevê ainda indenização aos trabalhadores embarcados em casos de naufrágio e perda do navio, lotação suficiente para o bom funcionamento do navio. E ainda, uma inovação, coloca como responsabilidade de cada Estado-membro o estabelecimento de políticas nacionais para a promoção do emprego no setor assim como o desenvolvimento das carreiras marítimas. (OIT, 2006)

Quando se trata do título terceiro, ele positiva regras sobre o alojamento e lazer a bordo, prevê alojamentos e locais para lazer que sejam dignos e decentes a fim de promover saúde e bem-estar, assim positiva todas as dimensões, faz diferenciações de acordo com as funções dos marítimos e com o tamanho das embarcações, e ainda, prevê o tamanho e normas

das áreas comuns, de acordo com o tamanho do navio, requer especial atenção e fiscalização a essa temática, sobretudo na dimensão dos camarotes e outros espaços de alojamento, nos sistemas de aquecimento e ventilação, ruídos e vibrações, nas instalações sanitárias na iluminação e na enfermaria. Tudo isso vale para as embarcações construídas a partir da data de entrada em vigor dessa Convenção. (OIT, 2006)

Também no título terceiro é regulamentado a questão dos alimentos, há a previsão de alimentos para todos os marítimos de graça, que seja feita com qualidade nutricional e sanitária, satisfazendo a todos a bordo, levando-se em conta as suas diferentes origens culturais e religiosas. Inclusive, determina que haja água potável para todos em quantidade suficiente para todos os dias da viagem. Estabelece também cozinheiros e trabalhadores auxiliares qualificados, salvo se a embarcação tiver menos de dez trabalhadores, por sua natureza e tamanho não se exige tais especialidades. (OIT, 2006)

Em seu título 4, trata da proteção à saúde, e que todos os embarcados tenham acesso a cuidados médicos rápidos e adequados durante o período de serviço, devendo também ser um serviço gratuito, incluem ainda, que seus Estados-membros devem de fato, garantir cuidados médicos idênticos, quanto possível, aos que se tem em terra (com equipamentos, medicamentos e aparatos para diagnóstico), consultas com médicos e dentistas qualificados quando em portos de escala, e ainda, a adoção de medidas de saúde preventivas. (OIT, 2006)

Versa, ainda, sobre a responsabilidade dos armadores que devem cobrir despesas com doenças, como já mencionado, acidentes e morte ocorridos durante o labor com os trabalhadores. Instaura medidas de proteção da saúde, da segurança e prevenção de acidentes aos trabalhadores asseguradas pelos Estados-membros e os armadores, os primeiros com a função de fiscalizar e assegurar, os segundo com a aplicabilidade. Os países que ratificaram a MLC 2006 devem montar e dar pleno acesso aos marítimos às instalações de bem-estar em terra para serviços culturais, lazer e informativos, e deve ter acesso livre para marítimos sem discriminações. (OIT, 2006)

O título quarto regula ainda a segurança social impondo aos Estados-membros que garantam essa proteção aos marítimos (que residam em seu território) com legislações nacionais, com medidas que visem uma segurança social não menos favoráveis que as dos trabalhadores em terra. Para essa efetivação devem ser adotadas e feitas todas as outras medidas do título 4 em seu inteiro teor; para assegurar essas regras o dispositivo coloca que podem ser feitos acordos bilaterais ou multilaterais que visem a proteção dos trabalhadores marítimos. (OIT, 2006)

O último título, o 5, e o mais importante para este trabalho versa sobre o cumprimento e aplicação da MLC 2006, versando sobre as responsabilidades do Estado de bandeira, do Estado do porto e do fornecedor de mão-de-obra. O primeiro aspecto é que todos os países que ratificaram essa Convenção devem estabelecer meios para fazer cumprir tais obrigações em embarcações que arvoram a sua bandeira, utilizando-se de órgãos internos (ou criando órgãos) que fiscalizam essas embarcações e que tenham o reconhecimento de suas fiscalizações. E deixa explícito que o “Membro [da Convenção] mantém total responsabilidade pela inspeção e certificação das condições de trabalho e de vida dos marítimos interessados a bordo de navios que arvoram a sua bandeira.”. (OIT, 2006)

Esses “órgãos internos” são chamadas de “organizações reconhecidas”, estas devem ser criadas ou instituídas pelo Estado de registro (membro da Convenção) sendo estas reconhecidas por autoridade competente. Estas organizações devem fazer relatórios informativos que devem estar à disposição das autoridades competentes para que tenham ciência do que ocorre com quem arvora a sua bandeira. As organizações para serem reconhecidas devem cumprir alguns requisitos, quais sejam: deve ter pleno conhecimento da MLC 2006 e conhecimento sobre o trabalho marítimo, ter capacidade e competência para atualizar seus membros, possuir conhecimento da legislação nacional e internacional aplicável, e ainda, possuir estrutura e meios para realizar o serviço. (OIT, 2006)

Exige-se, ainda no título 5, que todos os países que ratificaram a supramencionada Convenção requeiram dos navios sob sua jurisdição um certificado de trabalho marítimo, que ateste as condições de trabalho e de vida dos marítimos a bordo, inclusive no que diz respeito ao título 4 (que trata da saúde dos embarcados). Este certificado é válido por cinco anos, devendo ser renovado pela embarcação. Ele deve conter cada ponto em que o navio será inspecionado conforme a legislação nacional. No período de cinco anos devem ocorrer outras inspeções programadas, se for apenas uma deve ocorrer entre o segundo e o terceiro ano do certificado. Este deve ser renovado com ao menos três meses de antecedência, referente ao vencimento. Quando da verificação houver requisitos para a retirada do certificado, deve-se ter provas de que o navio não cumpre as prescrições da MLC 2006. (OIT, 2006)

Explicita-se, ainda, no título 5, como devem ser feitas a inspeção e a aplicação referentes às normas da Convenção. As inspeções devem ser feitas pelos inspetores das organizações reconhecidas, em número suficiente, conferindo se toda a embarcação está de acordo com o estabelecido na MLC 2006. Ainda, os inspetores devem ter livre acesso a todos os ambientes que acharem válidos fiscalizar, e, se qualquer inspetor receber uma queixa que não for manifestamente inverídica, ela deve ser investigada pelas autoridades competentes

com o maior rigor. Por fim, eles devem apresentar um relatório sobre a inspeção que será entregue às autoridades competentes. (OIT, 2006)

Ainda nesse último título criou-se um procedimento para as queixas a bordo, ele consiste em dar seriedade e a adoção de um tratamento justo, eficaz e célere a qualquer queixa dos trabalhadores marítimos. A Norma A5.1.5 estabelece que o marítimo pode fazer uma queixa, a bordo, sobre qualquer questão que em seu entender esteja lesando o seu direito; ela diz que a queixa deve tentar ser resolvida pelas patentes mais baixas, seguindo a hierarquia já imposta, “[...] contudo, em qualquer caso, os marítimos devem ter o direito de apresentar a queixa directamente ao comandante e, se considerarem necessário, junto das autoridades externas adequadas.” (OIT, 2006); que os marítimos têm a prerrogativa de serem acompanhados ou representados a fim de não sofrerem nenhuma represália; por último, consagra que o marítimo tem direito a ciência de todas as suas normativas, por meio de “[...] um exemplar do seu contrato de trabalho marítimo e de um documento que descreva os procedimentos de queixa em vigor a bordo do navio” (OIT, 2006), esse documento deve conter, ainda, os contatos de todas as autoridades competentes do Estado de registro para a plena defesa e proteção do trabalhador embarcado, se o Estado de registro for diferente da nacionalidade do marítimo deve haver também, no mesmo documento, o contato de uma pessoa embarcada responsável por receber essa queixa. (OIT, 2006)

Esses são procedimentos de queixa a bordo do navio, entretanto, a MLC 2006, também fixou procedimentos para fazer queixas em terra. Estas queixas podem ser feitas junto ao um funcionário autorizado no porto de escala do navio, se fundadas, o funcionário vai instaurar um inquérito preliminar a fim de solucionar a questão, inclusive tem a prerrogativa de fazer qualquer inspeção na embarcação que achar necessária. A Convenção coloca em norma específica que o funcionário autorizado deve incentivar a resolução da queixa a bordo do navio. Se não resolvida e na inspeção for constatada a não conformidade com a Convenção, o funcionário deve comunicar o Estado de bandeira da embarcação, a fim de ter um prazo, conselhos e um plano de medidas corretivas. Se mesmo assim essa queixa não encontrar solução há um procedimento específico a ser seguido, vejamos:

Quando a queixa não for resolvida, apesar das medidas tomadas de acordo com o parágrafo 5 da presente Norma, o Estado do porto deve enviar uma cópia do relatório elaborado pelo funcionário autorizado ao Director-Geral. O relatório deve ser acompanhado de todas as respostas recebidas nos prazos determinados pela autoridade competente do Estado da bandeira. As organizações de armadores e de marítimos apropriadas do Estado do porto devem ser também informadas. Além disso, o Estado do porto deve enviar ao Director-Geral, com regularidade, estatísticas e informações relativas a

queixas já solucionadas. Estas duas comunicações são efectuadas para que, com base numa acção adequada e rápida, seja mantido um registo destes dados, do qual será dado conhecimento às partes, incluindo as organizações de armadores e de marítimos que possam utilizar os meios de recurso pertinentes. (OIT, 2006)

Mas o título 5 ainda tem determinações referentes aos acidentes que deve ser instaurado inquérito para a aferição de suas causas. Versa também sobre a responsabilidade do Estado do Porto, este tem a prerrogativa/poder de inspecionar qualquer embarcação que atraque, se realizada a inspeção e houver condições que fogem dos positivados na MLC 2006, o funcionário autorizado deve informar ao comandante e dar-lhe prazo para sanar as irregularidades, se estas forem oriundas de queixa, fica o funcionário autorizado a comunicar ao Estado de registro da embarcação. Já o Estado do porto fica autorizado a mandar diretamente para o Estado de registro o relatório da inspeção.

Ao final do título quinto tem-se firmado a responsabilidade do fornecedor de mão-de-obra que tem a obrigação de fornecer mão de obra qualificada e profissional para cada área do navio. Também, se certificar de que os marítimos têm ciência de seus direitos e deveres. Para os Estados-membros fica a incumbência de formar um sistema eficaz de inspeção e vigilância para cumprir os requisitos do fornecedor de mão-de-obra e todos os termos firmados na MLC 2006. (OIT, 2006)

Afere-se que a legislação da Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006, é realmente muito extensa e prevê muitos direitos ao trabalhador, balanceando a relação entre trabalhador e empregador. Entretanto, há pontos a serem melhorados, principalmente em sua aplicabilidade, vê-se também que há disposições genéricas e muitas responsabilidades repassadas ao Estado de registro. Isso é ruim, pois em casos de bandeiras de conveniência o Estado de registro, em diversas vezes, é o primeiro a falhar na fiscalização, ou mesmo não criar meios efetivos para a realização do controle e inspeção.

Apesar disso, é notório que a MLC 2006 é uma peça chave para a proteção do trabalhador marítimo, positivando direitos fundamentais para um trabalho digno e decente. Trazendo inovações e, de certa forma, “forçando países” a criarem leis internas sobre a proteção e os direitos dos povos do mar, isso é histórico, pois é uma influência muito grande de uma convenção no âmbito nacional. (MARTINS, 2013)

Aponta-se que não se trata de apenas uma normativa estritamente trabalhista, “[...] na medida em que incorpora institutos de direito marítimo variados, estando ligada ao direito marítimo e à Autoridade Marítima, tratando de variados outros aspectos, muito além de

questões estritamente trabalhistas” (BRITO, 2020, p. 47 *apud* CALMON NETO, 2014, p. 128).

A entrada em vigor da MLC 2006 depende da data em que o país ratifica, como já exposto o Brasil ratificou a Convenção em 09 de abril de 2021, sendo assim, conforme o item 3.1.2 da supramencionada convenção, os navios brasileiros produzidos a partir desta data devem estar em consonância com a normas descritas nela, e ainda, deve-se atentar que as regras e fiscalização seguem o mesmo princípio.

Outra instituição de proteção ao trabalhador é a Federação dos Trabalhadores em Transporte (ITF), ela representa milhões de trabalhadores em todo o mundo, pois é composta e associada com inúmeros sindicatos ao redor do mundo. Ela também atua na proteção dos marítimos e declaradamente contra as bandeiras de conveniência. Tem como foco oferecer apoio ao trabalhador através de uma rede de assistência, conta ainda com portal de denúncias online. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2018)

Como tem uma operação mais operacional, ela conta com organizações internacionais para garantir a eficácia de suas ações e medidas. Sendo alinhada com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização Internacional Marítima (IMO) e a Organização para a Cooperação Econômica e o Desenvolvimento. Assim, ela tenta ampliar a sua rede de proteção ao trabalhador, com vistas a fiscalização das leis internacionais já em exercício. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2018)

Em sua rede, atualmente, conta com 150 inspetores apenas do ITF e com contatos que vão a bordo para relatar as condições dos trabalhadores embarcados. Utilizam da descentralização de suas políticas para uma maior disseminação de sua atuação, por exemplo, apoiam acordos coletivos que positivam as políticas da ITF em navios notadamente de bandeiras de conveniência, ainda, apoiam sindicatos filiados que assumem a propagação de suas políticas. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2018)

No que tange às bandeiras de conveniência essa organização, ITF, faz questão de se opor veementemente, por ser, desde sua concepção, um sistema lesivo ao trabalhador marítimo; além de afirmar a alta porcentagem de mortes e detenções em embarcações que se utilizam desse fenômeno. Assim, trabalha contra as bandeiras de conveniência e para que os padrões de vida, saúde e segurança a bordo sejam plenamente atendidos. Grande parte deste trabalho advém, também, de levar informações aos marítimos sobre seus direitos, para que

eles atuam positivamente nas denúncias sobre abusos em desfavor dos trabalhadores embarcados. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2018)

Para demonstrar a grandeza dessa federação sindical internacional de sindicatos de trabalhadores em transporte pode-se citar um pouco mais da sua abrangência, ela representa 670 sindicatos em todo o mundo, abrangendo mais de 18 milhões de trabalhadores de transporte. Outrossim, conta com uma atuação em mais de 147 países que são membros da ITF, e tem sua sede fixada em Londres, Inglaterra, mas possui escritório em outros países como possui escritórios em Nairobi, Ouagadougou, Tóquio, Nova Delhi, Rio de Janeiro, Amã, Cingapura, Sydney e Bruxelas. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2017)

Importante frisar que essa organização presa pela difusão dos direitos humanos e sindicais, trabalha para o fortalecimento da justiça social, ajuda sindicatos filiados a defender seus interesses, e ainda, atua na assistência dos trabalhadores de transporte em dificuldades, positiva que é para que eles tenham, a sua demanda sanada, sempre respeitando os direitos internacionais relativos ao trabalho e dignidade da pessoa humana. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2017)

Em um olhar geral, a ITF atua em três grandes áreas, quais sejam, representação, informação e prática solidária. Na representação, essa federação, simboliza e retrata os interesses dos sindicatos de trabalhadores em transportes nos órgão de tomada de decisão, ou seja, atua na defesa desses trabalhadores, entre eles os marítimos. Já no âmbito da informação, ela tem como atuação informar e aconselhar sindicatos sobre questões jurídicas e de desenvolvimento da indústria de transporte, além de ter um departamento para propagação do ensino do crescimento de sindicatos para o fortalecimento deles. Finalmente, na prática solidária, a ITF utiliza-se de dos meios de protesto, manifestações e pressões políticas, greves, boicotes, entre outros com a finalidade de apoiar os movimentos sindicais. Um bom exemplo disso são as ações que a Federação faz contra as bandeiras de conveniência, pois estas tentam escapar de leis trabalhistas e sindicais, sendo uma luta dos sindicatos, em conjunto. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2017)

Como já aludido, a ITF, é contra as bandeiras de conveniência e coloca em foco essa temática em seu endereço eletrônico, onde consta uma seção apenas para falar dessa temática. Primeiramente, ela coloca-se como a mais poderosa organização no combate às bandeiras de conveniência e que trabalha ativamente dentro e fora dos no combate a esse fenômeno. Explica que, com a utilização deste, os direitos trabalhistas são suprimidos, sendo um meio



para baixar os salários e aumentar a carga horária do labor, além de sonegação de impostos. Aduz ainda que, os navios que se utilizam de bandeiras de conveniência não têm nacionalidade real e utilizam-se disso para se eximir de suas obrigações para com os trabalhadores. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2016)

Para a ITF há algumas características que representam de forma inequívoca o fenômeno bandeiras de conveniência, são elas: a baixa vontade do Estado de registrar e fiscalizar as embarcações que arvoram a sua bandeira e detém o seu registro, desrespeitando os direitos humanos e sindicais básicos, e ainda, suprimindo ou dificultando a liberdade de associação e negociação dos sindicatos; a baixa aderência do Estado de registro às convenções internacionais sobre o direito marítimo e matérias relacionadas; por fim, os desrespeitos às convenções internacionais e as inúmeras detenções. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2016)

A Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte acredita que os Estados de registro devem ter um vínculo forte com as embarcações as quais eles concedem registro para que haja uma efetiva fiscalização e controle. Tudo isso para que seja assegurada uma eficiente segurança para os trabalhadores, para acabar com os abusos cometidos a bordo dos navios, que seus direitos humanos, trabalhistas e sua dignidade fiquem imaculados. A Federação faz questão de frisar que esse elo efetivo entre embarcação e Estado de registro está positivado na Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, de 1987, a UNCLOS (BRASIL, 1990). Há uma preocupação com isso, pois os padrões de segurança, nessas situações, são muitas vezes esquecidos, não estando de acordo com os padrões mínimos. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2016)

Tem-se ainda que, a Federação, aduz sobre a utilização de marítimos de nacionalidades diferentes é perigoso, pois em situações de emergências eles podem não se entender direito o que compromete a comunicação interna. Para além, ainda faz críticas à utilização das bandeiras de conveniência por ser uma prática onde os armadores contratam a mão de obra mais barata que acharem, pagam salários baixos (se comparado a navios que não utilizam as bandeiras de conveniência), e ainda, reduzem os padrões de vida e as condições de trabalho da tripulação. Finaliza os informes sobre esse fenômeno fazendo duras críticas ao busco por lucro incessante das empresas de transporte marítimo, o que corrobora para isso é o advento da globalização que alimenta essa corrida pelo lucro; o mercado mundial está cada vez mais competitivo e quer sempre o que for mais barato, assim, as bandeiras de conveniência entregam uma competitividade imbatível, pois pagam salários baixíssimos, não

pagam muitos ou nenhum imposto, e mais, se desobrigam do pagamento de taxas. Tudo isso ocorre em detrimento da saúde e dos benefícios dos trabalhadores. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2016)

Importante frisar que no Brasil a atuação da ITF restringe-se aos sindicatos do setor aéreo e do setor rodoviário, não há sindicatos de marítimos brasileiros filiados a esta Federação (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2021). Entretanto, isso não significa, de forma alguma, que os marítimos brasileiros não têm direito aos padrões mínimos de dignidade ao trabalho. O professor Maurício Brito complementa, dizendo que esses trabalhadores, “[...] ainda que de maneira transitória, não podem ser privados do regime internacional a que estão submetidos, devendo ter seus contratos e acordos coletivos reconhecidos também no Brasil.” (BRITO, 2020, p. 82).

Essa é uma importante organização mundial que conserva os direitos trabalhistas marítimos, fiscaliza e atua na proteção dos trabalhadores através de seus sindicatos e parceiros. Chama a atenção os meios tecnológicos que ela utiliza, com aplicativos para celular que informam para o usuário (trabalhador) onde há um inspetor ou ponto de inspeção, e ou sindicato; outro meio de denúncia é o próprio endereço eletrônico que em sua página inicial tem um botão escrito “Precisa de Ajuda Agora?” (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE, 2020). Isso é muito importante para os povos do mar, sobretudo os embarcados, por facilitar o acesso e a denúncia desse trabalhador que muitas vezes está embarcado sem meios de fazer isso pessoalmente.

Uma organização internacional que também atua na proteção aos trabalhadores é a Organização Marítima Internacional, OMI ou IMO, é uma organização especializada da ONU, criada em 1948, antigamente denominada de *International Maritime Consultative Organization*, mudou para o nome atual em 1982. Essa organização tem como objetivo promover a cooperação e troca de informações internacionalmente a respeito de assuntos técnicos da navegação comercial; desenvolver a segurança no mar e reunir conferências sobre a navegação; estimular a utilização de normas sobre a segurança marítima com o afastamento de medidas discriminatórias sobre a navegação; apreciar questões sobre práticas desleais de empresas de navegação; e por fim, tratar de assuntos apresentados aos órgãos das Nações Unidas referentes à navegação marítima. (ORGANIZAÇÃO MARÍTIMA INTERNACIONAL, 2020)

Essa Organização é uma grande reguladora do mar com foco em sua segurança, a própria missão da OMI positiva isso:

A missão da Organização Marítima Internacional (IMO), como agência especializada das Nações Unidas, é promover o transporte marítimo seguro, protegido, ambientalmente correto, eficiente e sustentável por meio da cooperação, eficiência da navegação e prevenção e controle da poluição por navios, bem como pela consideração das questões jurídicas pertinentes e pela efetiva implementação dos instrumentos da IMO com vistas à sua aplicação universal e uniforme. (ORGANIZAÇÃO MARÍTIMA INTERNACIONAL, 2020)

Tem sua principal atividade nas temáticas de segurança da navegação, de navios tripulações e cargas, além de atuar na proteção do meio ambiente marinho e operar na prevenção dos acidentes marinhos e na diminuição de seus impactos. Sobre esses temas a OMI produziu extenso acervo que conta com diversas normas e convenções internacionais, sempre com vistas à segurança da navegação e meio ambiente marítimo. (MARTINS, 2013)

A OMI também versa sobre as bandeiras de conveniência na medida em que preza pelo vínculo eficiente entre Estado e embarcação, como positiva o professor Maurício Brito, a OMI estabeleceu uma série de procedimentos a fim de que sejam verificados os padrões mínimos de segurança dentro do navio. Tal conjunto de procedimentos e normas chama-se Controle do Estado do Porto. (BRITO, 2020)

Importa frisar que esse controle, Controle do Estado do Porto, atribui poderes ao Estado, reconhecidos pela Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, para a fiscalização quando atracados em seus portos. Essa fiscalização estatal tem como finalidade a verificação dos cumprimentos às normas internacionais visando a garantia de segurança dos navios. Assim, a ideia é criar, de fato, uma sistematização de controle e segurança marítima fiscalizados por diversos entes, em conjunto e cooperação. (BRITO, 2020 *apud* MEIRINHO, 2014)

Vê-se que a OMI, quando em atuação solitária, age indiretamente para a proteção dos trabalhadores marítimos embarcados, pois verifica as condições de segurança mais da parte técnica do navio. Já em conjunto com a OIT ela tem sua atuação para a fiscalização e controle de segurança também no que tange às condições de trabalho e atuação dos profissionais embarcados. A atuação e cooperação em conjunto das organizações internacionais marítimas é de suma importância para uma maior eficiência dos acordos e convenções internacionais, como preceitua o professor Eduardo Lebre que versa que a atuação da OIT, OMI e a Organização Mundial do Comércio (OMC) juntas têm uma melhor efetividade, se comparado a outros organismos da ONU, isso se dá, pois as organizações internacionais com grande especificidade se dão melhor em um ambiente tão antigo e com tantas peculiaridades, como é o caso da Marinha Mercante no âmbito internacional (BRITO, 2020 *apud* LEBRE, 2015).

Torna-se evidente que a navegação é conservadora em seus métodos até mesmo em quem a regula, ou tenta.

## 5.2 Órgãos Nacionais

Tem-se no âmbito nacional órgãos e legislações próprios que cuidam da navegação e da Marinha Mercante, este é um setor de crescente expansão na economia brasileira, em 2019 isso representou 19% do PIB nacional, movimentando cerca de 2 trilhões de reais ao ano (SINAVAL, 2019). Como é um importante comércio e em grande ascensão tem encontrado uma maior conscientização sobre a carência de equiparação das condições do trabalho marítimo aos padrões internacionais.

O Brasil, no contexto normativo e regulatório, tem uma série de normas que tratam o trabalhador marítimo com algumas diferenças, sobretudo no que diz respeito à saúde e à segurança, traz um regulamento mais exigente, e ainda, contam com uma coordenação entre órgãos brasileiros e estrangeiros no tocante a inspeção e fiscalização, que também tem um tratamento diferenciado para os povos do mar. (MARTINS, 2013)

Importante mencionar que a República Federativa do Brasil é signatária das principais convenções marítimas mundiais: além das 22 convenções da OIT, ratificamos também a Solas (salvaguarda da vida humana no mar), STCW (normas de formação, certificação e serviços de quartos marítimos) e Marpol (prevenção da poluição por navios); por fim mais recente delas e a mais importante para o nosso estudo a supramencionada Convenção do Trabalho Marítimo - MLC, de 2006 (MARTINS, 2013). Assim, o Brasil mostra-se bastante engajado nas questões marítimas internacionais, como também em sua legislação interna.

A Marinha Mercante brasileira, no que se refere aos trabalhadores marítimos, é regida por algumas normas principais, são elas: a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-lei n.º 5.452/43), com aplicação subsidiária do Código Comercial do Império do Brasil, (Lei n.º 556, de 1850), deve-se atentar ainda às convenções coletivas da categoria e as fontes formais do direito do trabalho. Para além pode-se citar a NORMAM 13, que dispõe sobre os aquaviários; a Lei n.º 9.537, de 1997, que versa sobre a segurança do tráfego aquaviário; o Decreto n.º 2.596, de 1998, que também dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário; A Lei n.º 9.432, de 1997, que positiva normas acerca da ordenação do transporte aquaviário; Lei n.º 2.180, de 1954, a qual institui o Tribunal Marítimo brasileiro; entre inúmeras outras leis que abordam a temática. (MARTINS, 2013)

A nossa Consolidação das Leis do Trabalho atua na marinha mercante sem, a princípio, qualquer distinção entre o trabalhador marítimo e os outros trabalhadores. Isso significa que ela é aplicada da mesma forma desde o trabalhador do porto ao trabalhador embarcado em alto-mar. Ela traz aspectos e normativas mais gerais no que tange o trabalho dos povos marítimos e não faz diferenciação entre eles, salvo as funções de comando. (MARTINS, 2013)

Há requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício que estão positivos nos artigos 2º e 3º, da CLT. Importa frisar a diferença entre o trabalhador marítimo e o armador que pode ser um empregado ou não, pois pode ser pessoa física ou jurídica, se for jurídica não é empregado, há uma vedação por parte da CLT. Tem-se que esta legislação não faz diferenciação entre o trabalhador fluvial e marítimo. (BRASIL, 1943)

Após o reconhecimento como empregado e empregador, esta lei postula e regula o marítimo com algumas diferenciações dos outros trabalhadores, que podem ser aferidas entre os artigos 248 e 252. Em seu artigo 248, postula que o trabalhador deve laborar por 8 horas diárias, com descanso nunca inferior a uma hora (BRASIL, 1943), isso sem contar as horas extraordinárias, as quais serão vistas a seguir. Ainda, entende-se que são devidas as diferenças referentes às horas noturnas, com o adicional noturno no importe de 20%, pois a CLT não faz menção em sua parte especial, logo, é utilizada a legislação normal como subsidiária (MARTINS, 2013).

Até aqui, não impõe muitas novidades na seara trabalhista, entretanto, no artigo 249, da CLT, estabelece que é possível fazer horas extraordinárias mas elas não serão consideradas extraordinárias nos casos de: responsabilidade pessoal do tripulante, no desempenho de funções de direção; na iminência de perigo, defesa das pessoas, embarcação ou carga (com a determinação exclusiva do comandante ou responsável pela segurança a bordo); por motivos de manobras que necessite da mão de obra daquele obreiro (BRASIL, 1943). Importa frisar que quem decide se as a modalidade do trabalho é o capitão do navio, de acordo com essas regras.

Além disso, são considerados trabalhos extraordinários executados aos domingos e feriados, salvo se estes forem feitos para carregar e descarregar o navio, embarque e desembarque de passageiros, manobras de entrada e saída dos portos em que atracam, e ainda, “[...] 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” (BRASIL, 1943). Destaca-se que o limite das horas extraordinárias foi fixado em caráter

semanal, portanto, não deve ultrapassar 30 horas semanais; não há explicitamente um limite de horas extras diárias igual aos outros trabalhadores abrangidos pela CLT, o que é prejudicial aos marítimos, pois fica discricionário, ao entendimento do operador do direito.

Importante destacar esse ponto, pois a MLC 2006 impõe um limite diário 14 horas trabalhadas, contando com horas normais e extraordinárias (OIT, 2006), ou seja, nesse ponto é mais benéfica ao trabalhador se comparada com a CLT. Há entendimento trazido pela doutrina e jurisprudência, no entanto, quando positivado, como a MLC 2006 fez, traz uma maior segurança jurídica e, conseqüentemente, uma maior proteção ao trabalhador embarcado.

Para o controle dessas horas extras estabeleceu-se que serão anotadas em livros, nos mesmos moldes dos modelos utilizados pelo Ministério do Trabalho, para que haja registro das horas extraordinárias realizadas no navio. Frisa-se que devem constar também as anotações sobre os trabalhos noturnos, nesses livros, para fins de cálculos e de fiscalização trabalhista (MARTINS, 2013). Essas anotações devem ser vistoriadas diariamente pelo comandante da embarcação. As horas extraordinárias serão concedidas/compensadas a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente, durante o período da viagem, ao final da viagem ou em pagamento ao período correspondente. (BRASIL, 1943)

Ressalta-se a questão do descanso ao final da viagem, o que pode dar margem para interpretações, pois se já acabou o serviço, não há necessidade do trabalhador, e este estará sendo lesado. Além disso, a CLT não deixa explícito se a hora extraordinária será paga nos mesmos moldes dos outros empregados, com acréscimo de 50 por cento, apenas postula “[...] ou pelo pagamento do salário correspondente.” (BRASIL, 1943).

O artigo 250 da CLT normatiza que o marítimo que se sentir lesado ou prejudicado por superior hierárquico, poderá reclamar perante a Delegacia do Trabalho Marítimo, por meio do comandante, que deverá encaminhar dentro de cinco dias a contar da chegada ao porto (BRASIL, 1943). Ocorre que, como demonstrado aqui, nem sempre o capitão/comandante é favorável ou segue todas as regras que lhe foram impostas, ainda mais com a tripulação. Os oficiais têm certa relevância junto ao capitão, como relata Helen Sampson (2018), em detrimento dos outros trabalhadores subalternos conforme a hierarquia marítima, ficando estes, muitas vezes lesados por dependerem do capitão para levar a demanda à delegacia referida.

No tocante às férias, há uma positivação diferenciada aos marítimos, quando comparamos com o empregado comum, firmada nos artigos 150 a 152, da CLT, aborda que “O tripulante que, por determinação do armador, for transferido para o serviço de outro, terá

computado, para o efeito de gozo de férias, o tempo de serviço prestado ao primeiro, ficando obrigado a concedê-las o armador em cujo serviço ele se encontra na época de gozá-las.” (BRASIL, 1943), já no *caput* do artigo 150 fixa essa informação importantíssima para o trabalhador marítimo, pois os trabalhos marítimos, geralmente, são feitos por tempo determinado, com contratos sazonais feitos em meses, e, nem sempre com o mesmo armador. Assim, o marítimo fica amparado, e tem, efetivamente, direito às suas férias; para fins de ciência, a MLC 2006, não se preocupou em positivizar isso, é uma brecha na Convenção, ela apenas versa que o trabalhador tem direito a férias anuais, que devem seguir, subsidiariamente, as leis nacionais (OIT, 2006).

Importa destacar que o artigo 152, da CLT, positiva que a remuneração das férias do marítimo será acrescida do valor da etapa que estiver vencendo (BRASIL, 1943). É um importante marco, pois há uma abrangência maior que a MLC 2006, esta apenas fixa férias remuneradas sem colocar nenhum acréscimo na remuneração, isso é importante para que o trabalhador marítimo tenha o seu direito ao lazer plenamente satisfeito. Sublinha-se, também, que quando o trabalhador marítimo tem o seu o repouso dentro do navio, esse tempo não conta para fins dos cálculos de férias, segundo a Súmula n.º 96, do TST, que preconiza assim: “A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa 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.” (BRASIL, 2003)

Sobre a remuneração, nos casos tratados no presente trabalho tem-se o mesmo entendimento do positivado na MLC 2006, que os salários devem ser pagos pela empregadora, devem estar na moeda corrente do país, no câmbio do dia da sua entrada, para efeitos e fins dos impostos nacionais aplicados ao valor recebido, contado para a finalidade dos cálculos fundiários e previdenciários (MARTINS, 2013 *apud* SIPHONE, 2002).

Para tratar da proteção do trabalhador marítimo no contexto de abuso de poder, do ponto de vista da jurisdição brasileira, lança-se mão da NORMAM-13, também conhecida por Normas da Autoridade Marítima para a Carreira de Aquaviários, positiva as penalidades faltas disciplinares para os marítimos, com base na Convenção STCW, de 1978, também ratificada pelo Brasil, esta pode ser utilizada como subsidiária se houver casos que não se enquadrem na legislação nacional.

Conforme a NORMAN-13, as penalidades aplicáveis aos marítimos podem ser repreensão verbal ou repreensão por escrito, ou ainda à suspensão de suas funções e ao desembarque do marítimo (MARINHA DO BRASIL, 2003). Eliane Maria Octaviano (2013)

chama a atenção para a prerrogativa do comandante em instaurar inquérito administrativo e ordenar a detenção de pessoas (para salvaguardar as outras pessoas a bordo), e ainda, ele pode determinar o desembarque de qualquer pessoa, todos esses poderes e prerrogativas são delineadas no contexto de suas atribuições.

A NORMAM-13 fixa dez faltas disciplinares passíveis de penalidades, que são de competência do comandante, são elas:

- 1) Desrespeitar seus superiores hierárquicos, não cumprindo suas ordens, altercando com eles ou respondendo-lhes em termos impróprios;
  - 2) Recusar fazer o serviço determinado por seus superiores;
  - 3) Apresentar-se embriagado para o serviço ou embriagar-se a bordo;
  - 4) Faltar ao serviço nas horas determinadas;
  - 5) Abandonar o posto quando em serviço de quarto, faina, vigilância ou trabalho para o qual tenha sido designado;
  - 6) Sair de bordo sem licença, ou exceder à mesma;
  - 7) Ser negligente na execução do serviço que lhe compete;
  - 8) Altercar, brigar ou entrar em conflitos;
  - 9) Atentar contra as regras de moralidade, honestidade, disciplina e limpeza a bordo ou do local em que trabalha; e
  - 10) Deixar de cumprir as disposições da Lei e das Normas em vigor.
- (MARINHA DO BRASIL, 2003)

Importante frisar que pelas regras primeira e segunda, enfatizam uma forte obediência aos comandantes e à cadeia de comando. Além disso, nessas dez regras há um forte rigor, principalmente em sua regra oitava que versa sobre briga, mas não diz sobre estar embarcado ou não, ou seja, isso serve para quando está fora do navio também. São normas rigorosas e concisas que demonstram o supramencionado poder dos oficiais ou cargos elevados na hierarquia marítima. (MARINHA DO BRASIL, 2003)

Não obstante, a CLT em seu artigo 252, combate essa prática, como já aludido aqui, ela prevê que todo o marítimo que se achar prejudicado pode denunciar/reclamar às autoridades competentes, a qual deve ser levada à Delegacia do Trabalho Marítimo (BRASIL, 1943). A NORMAN-13, também repudia essas atitudes, em seu Capítulo 4, Seção V, item “d”, regulamenta que “Nenhum superior deve maltratar o subalterno ou a quem tenha de punir; o ofendido pode recorrer ao Capitão dos Portos.” (MARINHA DO BRASIL, 2003). Essas são tentativas de proteção aos marítimos subalternos (conforme hierarquia marítima), para que não haja abusos.

Eliane Maria Octaviano (2013) alerta sobre a possibilidade de responsabilização de quem comete abusos no trabalho marítimo não apenas na esfera trabalhista como também na competência penal e civil. Com enfoque neste, ela aduz que há precedentes sobre os danos morais e materiais, colocando também no polo passivo a empresa afretadora do navio, como



responsável subsidiária. É um grande avanço na proteção dos trabalhadores para que haja respeito aos trabalhadores, principalmente os embarcados. (MARTINS, 2013)

Para corroborar com o cessamento desse abuso é necessária fiscalização, para averiguar se as normas estão sendo plenamente cumpridas. A República Federativa do Brasil exerce sua soberania inspecionando navios de seu registro e embarcações estrangeiras mediante denúncia, atuando até os limites das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil.

As convenções internacionais da OIT sobre as inspeções e fiscalizações, das quais o Brasil é signatário, são: Convenção n.º 81 (versa sobre o trabalho na indústria e no comércio, 1947), Convenção n.º 147 (convencionou normas mínimas da Marinha Mercante, 1976) e Convenção n.º 178 (positivou inspeção das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores marítimos, 1996). (MARTINS, 2013)

Entretanto, com a ratificação da Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006, ratificada pelo Brasil em 09 de abril de 2021, pelo decreto n.º 10.671/2021, desse modo as convenções mencionadas caem em desuso com relação às inspeções, pois isso fora abarcado por esta Convenção. Houve, em verdade, uma compilação de todas as convenções sobre as inspeções e fiscalizações pela Regra 5.1.4, da MLC 2006 (OIT, 2006).

Assim o Brasil ainda deixa a cargo das leis internacionais as fiscalizações, tendo por escopo apenas as funções operacionais. Isso pode ser aferido pelo Decreto n.º 4.552, de 2002, o qual Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho, em seu artigo 9º afirma que haverá as inspeções do trabalho nas embarcações nacionais, bem como às embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras (BRASIL, 2002), soma-se a isso o que está no artigo 18, inciso I, alínea “d”, da mesma legislação, prevê que os auditores-fiscais devem exercer a fiscalização a fim de cumprir os acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil (BRASIL, 2002).

Mesmo fazendo apenas uma fiscalização mais operacional e não legislando tantas leis sobre a fiscalização, esse Estado, pode ser um Modelo de efetiva fiscalização na América Latina e influenciar outros países a fazerem o mesmo. As normas internacionais se aplicadas corretamente entre os Estados de registro e Estados de portos, pode contemplar uma gama de trabalhadores marítimos, defendendo seus interesses e trazendo a tona um trabalho digno e humano, com respeito aos direitos trabalhistas internacionais e nacionais.

### 5.3 Eficácia

Neste ponto do trabalho quer-se aferir se as normas, tanto internacionais como nacionais, que foram suscitadas neste trabalho, estão de fato sendo aplicadas e defendendo o trabalhador marítimo, sobretudo quando está embarcado. E como isso está sendo feito, como é essa aplicação no Brasil. Como o Brasil defende os povos do mar, e se relaciona com as normas externas e internas.

Antes é bom entendermos os conflitos existentes entre as normas que foram apontadas ao longo deste trabalho, pois o Comércio Marítimo envolve contratos internacionais que consistem em vários elementos, como o local onde fora firmado, o local onde será realizado o labor ou mesmo pela nacionalidade e respectivo pavilhão do navio, soma-se a isso as leis nacionais firmadas em consonância ou não com as convenções e normas internacionais.

Aos poucos, quer-se neste trabalho desembaraçar esse emaranhado de conceitos e explicitar qual solução há uma predileção dos juristas trabalhistas nacionais. Em primeiro lugar, é necessário apontar que os contratos da Marinha Mercante são firmados, em sua grande maioria, no âmbito internacional, mesmo se a empresa e/ou amador forem brasileiros. Portanto, os contratos são feitos a partir de diretrizes e convenções internacionais, rechaçando a legislação pátria. (MARTINS, 2013)

Essa preferência é feita tendo em vista os custos para a empresa. Atualmente, o empresariado entende que o direito tornou-se uma fonte de despesas, sendo assim, eles querem ter a menor despesa para obter o maior lucro possível, assim, calculam-se os riscos provenientes das normas jurídicas, chamado de direito-custo. Isso interfere não apenas no lucro como também reflete na competitividade que essas empresas podem ter, é um elemento muito importante, tanto que as empresas fazem consultas para saber se estão dentro das normas ou não, ou seja, uma adequação de suas atividades às normas para evitar conflitos onerosos, uma prática conhecida como *compliance*. (MARTINS, 2013)

Há um impacto dessa escolha tanto na lucratividade da empresa, quanto para o trabalhador, este deveras lesado. Mas o direito trabalhista internacional no contexto marítimo é excepcionalmente complexo, não há consenso na utilização do elemento que define qual norma seguir, entretanto, para o direito internacional privado do trabalho observa-se a regência dos contratos de trabalho com a bandeira da embarcação e o local onde é executado, qual o tráfego do navio. (MARTINS, 2013)

Isso gera dúvidas, pois há duas formas de prestação de serviço com relação ao local do labor, pode ser feita de forma única, um navio que trafegue apenas em uma zona marítima;

ou, pode ser de forma mista, com a prestação de serviço em navios que trafegam em diferentes países (MARTINS, 2013). Esta última forma é mais corriqueira, pois os navios de carga podem desembarcar em portos de países diferentes, e, no tocante ao turismo é muito comum a embarcação passar por mais de uma costa, em diferentes zonas marítimas.

Com essa prática há uma dificuldade em enquadrar o trabalhador no princípio geral da territorialidade pela execução do serviço ser em diferentes Estados e zonas marítimas. Todavia, esse princípio vem sendo aludido pela jurisprudência e pela doutrina, com base no princípio da norma mais favorável ao trabalhador, *favor laboris*, e com o princípio da proximidade. (MARTINS, 2013)

Destarte, vê-se que o trabalhador marítimo é protegido por uma associação de princípios de modo único no direito internacional, essa sistemática é firmada em dois princípios preponderantes: a Lei do Pavilhão, instituída pelo código de Bustamante, pelo princípio da extraterritorialidade, com a aplicação da lei da bandeira que o navio arvora; e, ainda, pelo princípio da territorialidade, estabelecendo a regra de conexão, com a lei da execução do contrato e/ou a lei do local de trabalho. (MARTINS, 2013)

Sobre a temática, Eliane Maria Octaviano (2013) afirma que a doutrina majoritária do direito trabalhista internacional tem uma inclinação à escolha da extraterritorialidade, entretanto não é um entendimento pacífico, é complexo e com muitas nuances e especificidades, e subsidiariamente é utilizado o princípio da territorialidade. A questão está sendo observada quase que caso a caso, desse ponto de vista existe uma insegurança jurídica no direito trabalhista internacional, isso dificulta a aplicação nacional dessas medidas.

Na conjuntura brasileira os dissídios trabalhistas internacionais são de competência da justiça do trabalho, por força do art. 651, parágrafo 2º, da CLT, que afirma ser de competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, nacionais, mesmo no estrangeiro, desde que o marítimo seja brasileiro e não haja convenção internacional versando o contrário (BRASIL, 1943). Este artigo faz referência à Junta mais próxima do trabalhador ou da agência que o contratou.

Assim, mesmo sem a doutrina tratar com afinco a temática dos conflitos de normas trabalhistas marítimas, e com pouca jurisprudência sobre, entende-se que o Brasil preza pela aplicação do princípio da territorialidade, e nos contratos trabalhistas os elementos de conexão como a lei do local onde é executado o contrato e a lei do local do trabalho. Porém, alerta a doutrinadora Elaine Martins que esse entendimento não significa uma efetiva prevalência pois há pouca jurisprudência sobre a matéria. (MARTINS, 2013)

Mesmo com pouca jurisprudência sobre a temática é importante trazer neste trabalho um caso atual bem significativo, com ampla repercussão no âmbito jurídico e também social, que é o caso do MSC x MPT, com a tentativa de reconhecimento de trabalho análogo a escravidão, baseando-se na legislação interna, nacional aplicada a navios de cruzeiros internacionais (BRITO, 2020). Importante mencionar que essa aferição foi feita pelo professor Maurício Brito, o qual teve acesso aos autos e desenhou um estudo sobre o caso, o qual será usado para demonstrar alguns pontos (BRITO, 2020).

Relatam-se apenas algumas partes desse processo, com foco no que foi abordado, para que sirva de exemplo ao presente trabalho. Foi estudado o processo de número 0000467-14.2014.5.05.0037, teve seu trâmite pela 37ª Vara do Trabalho de Salvador (BA), em seu polo ativo verifica-se o Ministério Público do Trabalho - MPT e a Defensoria Pública da União, já em seu polo passivo têm-se as empresas *MSC Mediterranean Shipping* do Brasil LTDA, *MSC Crociere S. A.* e a *MSC Cruzeiros do Brasil LTDA.* (BRITO, 2020)

Trata-se de um caso complexo onde as autoras tentam reconhecer o trabalho análogo à escravidão e diversos abusos feitos contra os trabalhadores, ademais acusam as rés de *dumping social*, pois havia supressão de intervalos, gratificação natalina, FGTS, férias, entre outros. Mostra-se a complexidade do caso, também, pelo número de páginas que em meados de 2020 contava com 18 mil. (BRITO, 2020)

As denúncias das autoras podem ser sintetizadas em alguns pontos: a duração a jornada de trabalho era de 11 horas diárias, fracionada em períodos, com limite de 16 horas diárias; o mesmo trabalhador poderia laborar no período matutino, vespertino e noturno no mesmo dia, sem haver trocas; trabalho árduo e intenso; inexistência de descanso semanal ou compensatória ao longo de todos os meses de cumprimento de contrato; descanso não regulamentado, sendo ao longo da jornada; existência de assédio moral pela troca do sistema de descanso e trabalho. (BRITO, 2020)

Para uma defesa efetiva as autoras utilizam como estratégia em peça exordial os argumentos: a contratação fora feita no Brasil, assim, deve-se pautar pelas leis brasileiras; a prestação de serviço foi feita de forma mista, uma parte no Brasil e outra em território estrangeiro; por fim, lança mão do princípio de proteção e da legislação mais favorável ao trabalhador, com base no artigo 9º, da CLT, que visa impedir os atos que tem como objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da CLT. (BRITO, 2020)

Denota-se que os órgãos públicos, aqui autores, querem a mudança do centro de gravidade para o Brasil, para a aplicação das leis trabalhistas brasileiras, em detrimento das normas e convenções coletivas internacionais, baseando-se no princípio basilar do direito do

trabalho, da norma mais favorável ao trabalhador. Como se evidencia anteriormente, há precedente tanto da doutrina como da jurisprudência para isso. Todavia, a MLC 2006 prevê o padrão de 8 horas diárias com descanso de no máximo 2 períodos, com um deles maior que 6 horas.

Ainda na fase pré-processual as autoridades brasileiras aferiram que as condições de trabalho nas embarcações eram análogas às de escravidão, e enquadraram as rés “[...] artigo 149 do Código Penal brasileiro (CPB), que caracteriza como trabalho análogo ao de escravo a jornada exaustiva” (BRITO, 2020, p. 155). Isso foi resultado de uma imensa fiscalização nas embarcações das rés que acompanharam a petição inicial, só o relatório contava com mais de mil páginas. (BRITO, 2020)

As rés apresentaram contestação afirmando que legislação pátria não alcançaria os contratos firmados com os trabalhadores, pois a empregadora dos marítimos não possui logradouro no Brasil, ela tem sede na Suíça, escritórios na Itália e Sorrento, e, suas embarcações são de bandeira panamenha (BRITO, 2020 *apud* BRASIL, 2014). Cabe mencionar que as empresas mercantis deveras utilizam o pavilhão panamenho por ser reconhecidamente um Estado que aufere bandeiras de conveniência; além de montar sede e escritórios em diferentes países para dificultar as ações contra elas.

Ainda em sede de contestação, as rés sustentam que, o marítimo brasileiro não foi contrato no Brasil e que não executou a maior parte do contrato em território nacional, devendo a aplicação ser feita pela Lei do Pavilhão, nesse caso seria a Lei do Panamá (BRITO, 2020 *apud* BRASIL, 2014). E seguem suscitando sua defesa, no aspecto mais grave, a saber, a caracterização do trabalho análogo ao de escravo, as rés refutam dizendo que faz parte de um acordo coletivo internacional, nos seguintes moldes:

[...] para o pessoal de hotelaria e alimentação, a jornada de segunda a sexta-feira de 8 (oito) horas por dia, em um total de 40 horas por semana. A cláusula 6ª do acordo coletivo internacional traz a previsão de que a empresa pagará 9 (nove) dias por mês, a base de 8 (oito) horas diárias, sendo 72 (setenta e duas) por mês, a título de sábados e domingos trabalhados, mais 2 (duas) horas para feriados públicos. Por fim, a cláusula 7ª do acordo coletivo internacional contém disposição de que haverá um descanso de 10 (dez) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas trabalhadas, e 77 (setenta e sete) horas de descanso a cada 7 (sete) dias trabalhados, sendo que as 10 (dez) horas de descanso podem ser divididas em até 2 (dois) períodos, um dos quais nunca inferior a 6 (seis) horas e que o intervalo entre os períodos consecutivos de descanso não poderá exceder 14 (quatorze) horas. (BRITO, 2020, p. 158 *apud* BRASIL, 2014)

Todavia, isso não condiz com as provas, os laudos técnicos e as testemunhas afirmam que o trabalho era feito durante longos períodos e que passavam de 14 horas diárias. Em outras palavras, isso vai contra o que está estabelecido acima, portanto, estaria em erro, pois provas mostram que houve trabalho muito além do estabelecido também em convenção coletiva internacional.

Esse litígio teve seu acórdão deferido no sentido de que, entendeu os juristas que trata-se de caso típico de aplicação da legislação pátria pois restou demonstrado nos autos que havia seleção, recrutamento, treinamento, as rés tinham domicílio no Brasil e a execução do contrato de trabalho foi feito aqui. (BRITO, 2020 *apud* BRASIL, 2014)

A temática é controversa na doutrina e complexa na prática, há diversos momentos em que há conflitos de normas, não há um direcionamento pré-fixado para onde seguir. É o que constata Maurício Brito, “[...] a ausência de critérios claros para se determinar a aplicação da legislação interna ou internacional, e o acordo coletivo firmado em território nacional ou o extraterritorial [...]” (BRITO, 2020, p. 166). Corrobora para a mesma ideia a professora Elaine Martins que versa sobre esses conflitos de normas “[...] a questão não é pacífica e há de se considerar diversidade de variáveis principalmente relacionadas aos contratos plurilocalizados.” (MARTINS, 2013, p. 440). Mas com esse grande e atual exemplo conseguimos aferir como é a prática e aplicação desses conceitos, e sua complexidade na prática.

Assim, entende-se que precisamos nos valer da legalidade dos tribunais pátrios, para tanto, a autonomia para julgar lides de contrato de trabalho (mesmo que exercido parte no exterior), dá-se em tese pelo princípio da territorialidade, consagrado quando aplicada a norma mais favorável, que pauta o lugar onde ocorre o fato. Sendo navios de bandeira brasileira vale-se da conexão *lex loci executionis*, portanto, o contrato internacional será regido pela legislação local, onde for empregada o labor (DOLINGER, 2020). Contudo, o que se sobressai é a Lei da bandeira (costumeira), os contratos ficam atrelados ao país de origem da bandeira, lançando mão, então, da extraterritorialidade. Essa prática já é consolidada entre a doutrina e jurisprudência internacional (MARTINS, 2013).

Nessa perspectiva, o Tribunal Superior do Trabalho tem julgado no sentido de assistir o tripulante do modo mais favorável, por ser o ente vulnerável na relação mercantil. Destarte, muda o “centro de gravidade” sempre que possível para o Brasil, por ter, em geral, leis mais benéficas ao trabalhador. É o que se observa nessa ementa julgada pelo TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO FIRMADO NO BRASIL. TRABALHO A BORDO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS NO BRASIL E NO EXTERIOR. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. [...] Desse modo, não remanesce nenhum impedimento à aplicação da legislação do Brasil, naquilo que for mais favorável à reclamante. Acrescenta-se, que, embora o Direito Internacional entenda pela aplicação da "Lei do pavilhão" ao trabalho realizado preponderantemente em alto-mar, com a aplicação da legislação do país no qual está matriculada a embarcação, essa regra não é absoluta, comportando, pois, exceções. Com efeito, em decorrência do princípio do Centro de Gravidade (most significant relationship), é possível afastar a aplicação das regras de Direito Internacional Privado quando a relação laboral possuir vínculo consideravelmente mais forte com outro ordenamento jurídico. [...] Nesse contexto, diante das circunstâncias do caso concreto, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica e o princípio da norma mais favorável atraem a aplicação da legislação brasileira, tal como decidido pelo Regional. Precedentes da SbDI-1 e Turmas desta Corte Superior . Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2020)

Desse modo, resta demonstrado a tendência do Tribunal Superior do Trabalho na coerção de bandeiras de conveniência e na proteção do trabalhador do mar, repelindo, de todo modo, as leis e atribuições internacionais falhas e brandas. Nessa ação do TST, há de se observar também a preocupação do direito com a vida, com o que de fato acontece e não por meio de um olhar extremamente positivista, aplicando-se o direito de forma humanizada.

## 6 CONCLUSÃO

Afere-se ao longo deste trabalho no que se constitui o fenômeno bandeiras de conveniência, como uma forma de registro aberto que visa à obtenção de lucro a qualquer custo. Basicamente, um país deixa de cobrar impostos e taxas, além de exercer uma fiscalização branda ou quase inexistente; assim, empresas marítimas mercantis são fomentadas a registrar suas embarcações nesses Estados de Registro.

Lembra-se que esse fenômeno beneficia tanto as empresas mercantis marítimas, quanto os Estados de registro, pois, por mais baixas que sejam as taxas, ainda existem algumas taxas e, com isso, o país também consegue aumentar seu PIB, IDH e renda média do país. Essa prática é muito utilizada, sobretudo por países pequenos como Panamá, Ilhas Marshall, Bahamas, Libéria, Malta, Cingapura e Grécia. Todavia, juntos, eles detêm mais da metade do que é produzido no mundo em toneladas e são responsáveis por todos os registros dessas embarcações.

Na prática, é totalmente inviável que esses sete países, sem poder bélico marítimo forte e sem poder econômico e financeiro forte, fiscalizem mais da metade da carga que é transportada no mundo todo. Daí a importância da cooperação entre os países para a ratificação das convenções e, conseqüentemente, das inspeções no Estado do porto. Todavia, esses países não demonstram essa preocupação, certamente com medo de perder registros ou influência no mar.

Há como reflexos do uso de bandeiras de conveniência sonegação de impostos e evasão de divisas; baixa fiscalização; vários direitos trabalhistas, fiscais, tributários e humanos suprimidos do trabalhador marítimo; sem a devida fiscalização técnica máquinas e equipamentos podem parar de funcionar levando a conseqüências graves, como acidentes, acidentes ambientais, explosões e mortes.

Demonstrou-se que há uma vulnerabilidade do trabalhador marítimo nas questões da hierarquia no trabalho marítimo, a forma como são feitos e estabelecidos os contratos de serviços dos povos do mar e ainda as relações entre os próprios marítimos. Esses elementos, que deveriam proteger o trabalhador e salvaguardar o elo mais frágil dessa relação, corroboram para a fragilidade do trabalhador frente às empresas marítimas mercantis.

Vê-se que é um labor extremamente hierarquizado com constantes abusos físicos, morais e psicológicos, além de dependerem um “rei”, o capitão, que pode ser bom para a tripulação ou não, mas nunca brando, sempre com o exercício pleno de sua autoridade máxima.



Deve-se atentar, ainda, ao contrato do trabalhador marítimo. Tratando-se de um contrato complexo, importa se atentar aos vários princípios que em um futuro litígio serão fundamentais para determinar qual a legislação a ser utilizada. Esse contrato é, de fato, um arcabouço que contém diversos princípios; estes vêm de elementos contidos no contrato como o local de conclusão ou execução do contrato, a localização de seu objeto, o local da prestação de serviço e do domicílio das partes. No entanto, o trabalhador não tem ciência dessas questões jurídicas, muitas vezes sequer lê o contrato, porém, ele é de suma importância para designar qual a lei será utilizada, mas não é o único elemento verificado para determinar qual legislação será aplicada.

As relações entre os navegantes, como visto no decorrer do trabalho, pauta-se muito pela cadeia de comando e como ela age. Por exemplo, se o capitão é muito exigente e não se incomoda em fazer um marítimo trabalhar mesmo sendo sua hora de descanso, os oficiais e encarregados seguirão na mesma linha. Em outras palavras, o trabalhador fica à mercê da discricionariedade do comandante. Ressalta-se que o problema está nos excessos e abusos não na hierarquia, e sim na sua exacerbação.

Para a proteção do trabalhador em face desses abusos e das supressões de direitos já relatados, têm-se, inicialmente, os órgãos internacionais que normatizam e fiscalizam os países que ratificaram suas convenções. Todavia, questiona-se a efetividade, na prática. Como exposto ao longo do estudo, vê-se uma ineficiência na atuação das fiscalizações por falta de meios ou mesmo por falta de vontade dos Estados de registro e dos Estados de porto. Acontece que os órgãos fazem as normas/convenções, mas não fiscalizam efetivamente se seus Estados membros estão colocando em prática, ou lhe são aplicadas sanções pela não aplicação.

A convenção mais atual e a mais importante é a MLC 2006, cujo regramento possui inúmeras brechas, a começar por delegar aos Estados-membros a fiscalização sem a devida aplicação de sanção para quem não fizer. Além de deixar o trabalhador embarcado vulnerável, pois, por exemplo, ela permite que o trabalhador reclame se sentir injustiçado no tratamento com os seus superiores, a Convenção afirma que o trabalhador deve reclamar para o superior; se não resolver, deve levar ao capitão para que ele encaminhe a Delegacia do porto; ou o marítimo embarcado pode tentar fazer a denúncia pelo sítio eletrônico da ITF, mas quem controla o uso da internet é o capitão. Mais uma vez, o trabalhador depende do capitão para fazer a denúncia e isso o deixa extremamente vulnerável.

No âmbito nacional, há algumas medidas para a proteção do trabalhador, contando com fiscalização pátria que atua em conjunto com a fiscalização estrangeira (como no caso de

sindicatos associados à ITF), e, a principal delas é a jurisprudência e os entendimentos gerados pelos tribunais do direito trabalhista, pois, como exposto, sempre atua de maneira a reconhecer a legislação pátria, ou seja, age puxando o centro de gravidade para o Brasil, a fim de estabelecer o princípio da lei mais favorável ao trabalhador.

Todavia, infere-se que a legislação brasileira é esparsa, não existe uma lei ou decreto a compilar os direitos dos trabalhadores do mar. Nesse sentido, há uma dificuldade dos tribunais em julgar, abrindo brecha para um poder discricionário do juiz e causando causa insegurança jurídica. Por mais que o TST tenha um entendimento e que os outros tribunais tenham que seguir essa mesma linha, não há segurança de que isso não pode mudar a qualquer julgado. Além disso, no sistema jurídico *Civil Law*, utilizado no Brasil, os juízes acompanham as leis positivadas; assim os processos seriam resolvidos de maneira mais rápida, pois não teriam que passar por outras instâncias, tratando-se de tema pacificado e positivado na lei ordinária do País.

Em suma, constata-se uma insegurança jurídica na prática, no resultado final, para o trabalhador marítimo, tanto nas leis internacionais, quanto nas leis pátrias, pois quando há um litígio não se sabe ao certo qual legislação utilizar. Enquanto isso, o marítimo continua sofrendo diversos abusos em seus direitos e em sua jornada. Destarte, com a recente ratificação no MLC 2006, espera-se uma mudança de comportamento do Brasil, para que se adeque às normas e não apenas aplique as diretrizes, mas que também gere engajamento de outros países.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n.º 556 de 1850. Código Comercial do Império do Brasil. **Secretaria de Estado dos Negócios da Justiça**, Rio de Janeiro, 01 jul. 1850. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leimp/1824-1899/lei-556-25-junho-1850-501245-normaatualizada-pl.html>. Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. Decreto n.º 18.871, de 13 de agosto de 1929. Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 out. 1929. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>. Acesso em: 07 out. 2021.

BRASIL. Decreto n.º 4.657, de 04 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 set. 1942. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm). Acesso em: 15 out. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 22 out. 2021.

BRASIL. Decreto n.º 99.165, de 12 de março de 1990. Promulga a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 mar. 1990. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1990/decreto-99165-12-marco-1990-328535-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 07 out. 2021.

BRASIL. Decreto n.º 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 nov. 1992. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm). Acesso em: 05 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.537 de 8 de janeiro de 1997a. Ordenação do transporte aquaviário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 jan. 1997. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9537.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9537.htm). Acesso em: 08 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.432, de 11 de dezembro de 1997b. Dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 dez. 1997. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9432.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9432.htm). Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Decreto n.º 4.552 de 27 de dezembro de 2002. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 dez. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4552.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm). Acesso em: 22 out. 2021.

BRASIL. Súmula nº 96. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, 21 nov. 2003. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-96](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-96). Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista negou pedido de não reconhecimento da mudança do Centro de Gravidade. Recurso de Revista 10165-37.2016.5.09.0013. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. 11 dez. 2019, publicado em DEJT 7 fev. 2020.

BRITO, Maurício Ferreira. **Extraterritorialidade normativa no direito marítimo do trabalho**. Orientadora: Inez Lopes Matos Carneiro de Farias. 2020. 245 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

CHAUVEAU, Paul. **Lê droit maritime français**. Paris: Librairies technique, 1969.

DOLINGER, Jacob; TIBURCIO, Carmem. **Direito internacional privado**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **FOCs**, Londres, 2016. Disponível em: <https://www.itfseafarers.org/en/focs>. Acesso em: 19 out. 2021.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **Sobre nós**, Londres, 2017. Disponível em: <https://www.itfseafarers.org/en/about-us>. Acesso em: 19 out. 2021.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **O que fazemos**. Londres, 2018. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/sector/seafarers/o-que-fazemos>. Acesso em: 19 out. 2021.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **Página inicial**, Londres, 2020. Disponível em: <https://www.itfseafarers.org/en>. Acesso em: 19 out. 2021.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **Filiados à ITF**, Londres, 2021. Disponível em: [https://www.itfglobal.org/pt/about-us/affiliates?title=&field\\_country\\_target\\_id=120](https://www.itfglobal.org/pt/about-us/affiliates?title=&field_country_target_id=120). Acesso em: 22 out. 2021.

MARINHA DO BRASIL. Normas da Autoridade Marítima para a Carreira de Aquaviários: **NORMAM-13/DPC. Diretoria dos Portos e Costas**, Brasília, DF, 16 dez. 2003. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/dpc/sites/www.marinha.mil.br.dpc/files/NORMAM-13%20REV1%2031AGO2021.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Eliane Maria Octaviano. **Curso de Direito Marítimo: teoria geral**. 4. ed. Barueri: Manole, 2013. v. I.

MONTIEL, Luis Beltrán. **Curso de derecho de la navegación**. Buenos Aires: Astrea, 1976.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 147. Genebra, 1976. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236120/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236120/lang-pt/index.htm). Acesso em: 11 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 185. Genebra, 03 de jun. 2003. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236697/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236697/lang--pt/index.htm). Acesso em: 11 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção do Trabalho Marítimo de 2006. Genebra, 07 fev. 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_090300.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf). Acesso em: 11 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Maritime Centenary Challenge: reaching 100 ratifications of the MLC, 2006. Maritime Labour Convention. Genebra, 23 jan. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS\\_664151/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_664151/lang--en/index.htm). Acesso em: 21 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO MARÍTIMA INTERNACIONAL. Breve História da IMO. Londres, 2020. Disponível em: <https://www.imo.org/en/About/HistoryOfIMO/Pages/Default.aspx>. Acesso em: 21 out. 2021.

RIPERT, Georges. **Compêndio de derecho marítimo**. Tradución Pedro G. San Martín. Buenos Aires: Argentina, 1954.

SAMPSON, Helen. **Trabalhadores marítimos internacionais e transnacionalismo no século XXI**. Campinas: Unicamp, 2018.

SILVA, Geraldo Eulálio do Nascimento; ACCIOLY, Hildebrando; CASELLA, Paulo Borba. **Manual de direito internacional público**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

SINAVAL. Economia marítima rende R\$ 2 trilhões para o Brasil por ano. Rio de Janeiro, 26 jun. 2019. Disponível em: <http://sinaval.org.br/2019/06/economia-maritima-rende-r-2-trilhoes-para-o-brasil-por-ano/>. Acesso em: 22 out. 2021.

TOLOFARI, Sonny Richard. **Open registry shipping: an econometric study of the cost structure of open registry shipping and its impact on freight rates**. Orientador: D.E, Pitfield. 1986. 285 f. Tese (Doutorado em Tecnologia de Transporte) - Loughborough University, Loughborough, 1986. Disponível em: <https://hdl.handle.net/2134/10504>. Acesso em: 09 out. 2021.

TONZAR, Thatiana Freitas; OLIVEIRA, Lourival José. Das “listas negras”: um estudo da prática discriminatória de contratação de empregados e sua afronta aos direitos fundamentais. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 4, n. 1, p. 60-80, jan./abr. 2009. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/10731/9437>. Acesso em: 14 out. 2021.

UNITED NATIONS. United Nations Convention on the Law of the Sea. [S.l.], 10 dez. 1982. Disponível em: [https://www.un.org/depts/los/convention\\_agreements/texts/unclos/unclos\\_e.pdf](https://www.un.org/depts/los/convention_agreements/texts/unclos/unclos_e.pdf). Acesso em: 07 out. 2021.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT. **Review of maritime transport 2019**. Geneva: UNCTAD, 2019. Disponível em:

[https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2019\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2019_en.pdf). Acesso em: 09 out. 2021.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. **Assembléia Geral das Nações Unidas**, Nova Iorque, 10 dez. 1948. Disponível em: [https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf). Acesso em: 05 out. 2021.

ZANOTELLI, Ana Gabriela. MOSCHEN, Valesca R. Borges. A efetivação dos direitos dos trabalhadores marítimos no contexto dos navios de bandeira de conveniência. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 91-118, maio de 2016.