

Sã³ carteira de trabalho garante direitos de marãtimos

Os trabalhadores marãtimos mereceram desde a fundaã§Ã£o da Organizaã§Ã£o Internacional do Trabalho atenã§Ã£o especial, a ponto de terem sido contemplados com uma das primeiras convenã§Ãµes formuladas por esse organismo (Convenã§Ã£o 7), em 1920, ao estabelecer a idade mãnima para o trabalho no mar. Com o decorrer dos anos, outras convenã§Ãµes passaram a disciplinar vãrios direitos para os marãtimos ou a gente do marã, como a OIT os denomina. Sã£o exemplos, entre outras: Convenã§Ã£o 146 (fãrias); Convenã§Ã£o 163 (bem-estar no mar e no porto); Convenã§Ã£o 164 (proteã§Ã£o a saãde e assistãncia mãdica); Convenã§Ã£o 166 (repatriamento); Convenã§Ã£o 147 (Normas mãnimas da marinha mercante). A mais recente a Convenã§Ã£o 178, que trata da inspeã§Ã£o das condiã§Ãµes de vida e de trabalho a bordo, cuja vigãncia no Brasil ocorrerã em dezembro de 2008.

Na acepã§Ã£o da Lei 9.537/97 (Lei de Seguranã do Trãfego Aquaviãrio – LESTA), os trabalhadores que desenvolvem atividades no meio aquaviãrio são genericamente definidos como todo aquele com habilitaã§Ã£o certificada pela autoridade marãtima para operar embarcaã§Ãµes em carãter profissional. Por sua vez, o Decreto 2.596/98, ao regulamentar a LESTA, classifica os aquaviãrios em seis grupos, quais sejam: os marãtimos, os pescadores, os mergulhadores, os prãticos, os fluviãrios e os agentes de manobra e docagem.

O trabalho marãtimo ã realizado, exclusivamente, a bordo na execuã§Ã£o de serviãos afetos ã navegaã§Ã£o e ã manutenã§Ã£o das embarcaã§Ãµes que, de acordo com o porte, tipo de navegaã§Ã£o[1], potãncia das mãquinas etc. devem ter uma quantidade mãnima obrigatãria de tripulantes[2] habilitados em cada funã§Ã£o para serem conduzidas com seguranã, segundo as normas[3] da autoridade marãtima, que ã exercida pela Marinha do Brasil por meio da Diretoria de Portos e Costa. A supramencionada lei define tripulante como o aquaviãrio que exerce funã§Ãµes, embarcado, na operaã§Ã£o da embarcaã§Ã£o. Somente as pessoas engajadas na operaã§Ã£o da embarcaã§Ã£o ã que são enquadradas como tripulantes, jã que a bordo poderemos encontrar outros profissionais não-tripulantes a executarem atribuiã§Ãµes estranhas ã manutenã§Ã£o e ã navegaã§Ã£o, como garãons e cozinheiros, num navio de turismo, por exemplo.

O trabalho marãtimo ã de permanente risco, cujo ambiente leva o trabalhador a ficar confinado e restrito a poucos espaãos da embarcaã§Ã£o, bem como a trabalhar em turnos que se alternam nas 24 horas do dia e, em alguns casos, como na navegaã§Ã£o de longo curso, passar atã meses afastados do convãvio familiar. Alã dessas particularidades, hã navios mercantes de bandeira nacional que não oferecem as mãnimas condiã§Ãµes de vida e de trabalho a bordo, bem como em alguns estrangeiros de bandeira de conveniãncia[4].

Para o exercãcio da atividade aquaviãria, o trabalhador deverã portar a Carteira de Inscriã§Ã£o e Registro (CIR ou carteira marãtima) expedida apãs a devida qualificaã§Ã£o em curso do ensino profissional marãtimo ou mediante a apresentaã§Ã£o de tãtulo ou certificado de habilitaã§Ã£o reconhecido pela Diretoria de Portos e Costa.

ã luz do Direito do Trabalho, a relaã§Ã£o dos trabalhadores marãtimos com o armador[5] da embarcaã§Ã£o ã de emprego, como preconizado pelo artigo 3ã da Consolidaã§Ã£o das Leis Trabalho, ou seja, ele pãe sua forã de trabalho ã disposiã§Ã£o, de forma não-eventual, mediante



remuneraÃ§Ã£o e subordinaÃ§Ã£o. Tal relaÃ§Ã£o[6] Ã© reforÃ§ada pelo artigo 7Â°, parÃ¡grafo Ãºnico, da Lei 9.537/97, ao ditar que o embarque e desembarque do tripulante submete-se Ã s regras do seu contrato de trabalho. Assim, nÃ£o hÃ¡ margem para outra forma de contrataÃ§Ã£o de marÃítimos que nÃ£o seja a regida pela ConsolidaÃ§Ã£o das Leis do Trabalho, principal diploma legal a reger as relaÃ§Ãµes de emprego no Brasil, e que define no artigo 442 o contrato de trabalho como o acordo tÃ¡cito ou expreso correspondente Ã relaÃ§Ã£o de emprego.

Ã? importante ressaltar que as obrigaÃ§Ãµes ditadas pela autoridade marÃítima para o armador inscrever o tripulante no rol de equipagens e sua inclusÃ£o na lista do pessoal embarcado (*crew list*) por ocasiÃ£o do despacho da embarcaÃ§Ã£o, bem como as anotaÃ§Ãµes de embarque e desembarque na carteira marÃítima nÃ£o sÃ£o de natureza trabalhista. Mas constituem importantes meios de prova da relaÃ§Ã£o de emprego.

Iniciada a prestaÃ§Ã£o de serviÃ§o do marÃítimo ou de qualquer outro empregado, a carteira de trabalho e previdÃªncia social (CTPS) deverÃ¡ ser assinada no prazo de 48 horas, previsÃ£o contida no artigo 29 da CLT. A data da assinatura do contrato de trabalho na CTPS poderÃ¡ ou nÃ£o coincidir com a data de embarque constante na carteira de inscriÃ§Ã£o e registro (CIR) e no rol de equipagem, jÃ¡ que o trabalhador, em alguns casos, poderÃ¡ ser contratado em cidade diversa, antes de embarcar, tendo que se deslocar para o porto de estadia do navio. *In casu*, configura-se tempo Ã disposiÃ§Ã£o do empregador, a contar como efetivo tempo de serviÃ§o (artigo 4Â° da CLT). As anotaÃ§Ãµes de embarque e desembarque feitas na CIR, que Ã© documento de certificaÃ§Ã£o profissional expedida pela autoridade marÃítima, nÃ£o garantem direitos trabalhistas[7]. O documento hÃ¡bil Ã© a carteira de trabalho e previdÃªncia social. AlÃ©m da assinatura da CTPS, em face das condiÃ§Ãµes especiais em que o trabalho Ã© desenvolvido, pode-se firmar contrato de engajamento escrito, Ã parte, para reger a relaÃ§Ã£o empregatÃcia.

O tomador de serviÃ§o do trabalhador marÃítimo poderÃ¡ ser o proprietÃ¡rio ou o armador da embarcaÃ§Ã£o, posto que nem sempre o proprietÃ¡rio Ã© o armador ou vice-versa. O proprietÃ¡rio, pessoa fÃsica ou jurÃdica, tem no tribunal marÃítimo a inscriÃ§Ã£o da embarcaÃ§Ã£o em seu nome e ele prÃ³prio poderÃ¡, tambÃ©m, armÃ¡-la, pondo-a em condiÃ§Ãµes de navegabilidade, de acordo com as normas da autoridade marÃítima. Ou poderÃ¡ afretÃ¡-la a um terceiro que passarÃ¡ a ser o armador, ou seja, quem irÃ¡ explorÃ¡-la com fins comerciais. Assim, proprietÃ¡rio e armador podem se confundir numa mesma pessoa ou serem pessoas diversas.

A bordo, o armador tem o comandante da embarcaÃ§Ã£o como preposto perante as autoridades legais que, inclusive, poderÃ¡ contrair obrigaÃ§Ãµes em seu nome. O comandante Ã© a maior autoridade a bordo e Ã© o responsÃ¡vel pela operaÃ§Ã£o da embarcaÃ§Ã£o, com seguranÃ§a, extensiva Ã carga, aos tripulantes e Ã s demais pessoas. Nas embarcaÃ§Ãµes comerciais de bandeira brasileira serÃ£o necessariamente brasileiros o comandante, o chefe de mÃ¡quinas e dois terÃ§os da tripulaÃ§Ã£o, por forÃ§a do artigo 4Â° da Lei 9.432/97, Ã exceÃ§Ã£o das embarcaÃ§Ãµes inscritas no Registro Especial Brasileiro, nas quais apenas o comandante e o chefe de mÃ¡quinas devem ser brasileiros (artigo 11, parÃ¡grafo 6Â° da Lei 9.432/97). Nas embarcaÃ§Ãµes de pesca arrendadas ou afretadas a casco nu, com suspensÃ£o provisÃ³ria de bandeira no paÃs de origem, inscritas no Registro TemporÃ¡rio



Brasileiro de que trata a Lei 11.380/2006, deverão ter 2/3 (dois terços) da tripulação, obrigatoriamente, de brasileiros, incluindo o Comandante e o Chefe de Máquinas.

A caracterização da relação de emprego do marítimo brasileiro é de fácil identificação, em face da natureza do trabalho e, também, da subordinação legal à pessoa do comandante da embarcação que, por sua vez, é subordinado ao armador ou ao proprietário. Ou seja, o comandante e demais marítimos são, necessariamente, empregados. Entretanto, nas embarcações afretadas eles serão empregados de quem? A resposta dependerá do tipo de contrato de afretamento (a casco nu, por tempo ou por viagem). No afretamento a casco nu, a embarcação é cedida, por tempo determinado, ao afretador, pessoa física[8] ou jurídica que fica com sua posse e controle nos aspectos de gestão náutica e de pessoal, mas desprovida de tripulação. O afretador a casco nu tem o direito de designar o comandante e a tripulação, atraindo para si a responsabilidade pela contratação deles nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho. Ou seja, será o empregador.

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

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

Vale-se que não será a vontade do armador ou do trabalhador que irá determinar a contratação por prazo determinado. É comum a contratação de marítimos para fazerem apenas uma viagem (viagem redonda, do porto de origem ao porto de origem) ou uma viagem para buscar ou entregar uma embarcação em determinado porto. Ou ainda, nas embarcações de pesca estrangeiras arrendadas para operar em águas jurisdicionais brasileiras, cujo contrato de arrendamento é por até dois anos. Situações que justificam e se enquadram na supracitada alínea a)•.

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

O estrangeiro tripulante de embarcação de pesca estrangeira que vier operar em águas jurisdicionais brasileiras, em virtude de contrato de arrendamento celebrado com pessoa jurídica sediada no Brasil, deverá ter contrato de trabalho, na forma da CLT, firmado entre ele e a empresa arrendatária como um dos pré-requisitos para obtenção da autorização para o trabalho que, por sua vez, é pré-condição para obtenção do visto temporário previsto na Lei 6.815/80. A empresa arrendatária deverá admitir, obrigatoriamente, tripulantes brasileiros para as embarcações arrendadas, na proporção de 2/3 da tripulação, nos diversos níveis técnicos e de atividades. O contrato de trabalho e a autorização para o trabalho serão pelo prazo máximo de dois anos.

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

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

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

ser de brasileiros. A partir de 360 dias, 2/3 (dois terços) do total de profissionais a bordo deverão ser de brasileiros.

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

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

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

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

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

Referências Bibliográficas

CARVALHO, Francisco Edivar. Trabalho Portuário Avulso. Antes e depois da Lei de

ModernizaÃ§Ã£o dos Portos. 1ª ed. SÃ£o Paulo: Ltr, 2005.

DELGADO, MaurÃcio Godinho. Curso de direito do trabalho. 3ª ed. SÃ£o Paulo: Ltr, 2004.

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

RODRIGUÃS, AmÃrico PlÃj. PrincÃpios de direito do trabalho. 2ª ed. SÃ£o Paulo: LTr, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. ComentÃrios Ã ConsolidaÃ§Ã£o das Leis do Trabalho. 13ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

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

[1] De acordo com o Decreto que regulamenta a LESTA, a navegaÃ§Ã£o Ã classificada em Mar Aberto e Interior. A de mar aberto pode ser de longo curso (realizada entre portos nacionais e estrangeiros). De cabotagem (realizada entre os portos localizados ao longo da costa) e apÃrio marÃtimo (apÃrio logÃstico a embarcaÃ§Ães e instalaÃ§Ães em Ãguas territoriais nacionais). A navegaÃ§Ã£o Interior realiza-se em hidrovias interiores, tais como lagos e rios.

[2] A quantidade mÃnima obrigatÃria de tripulantes Ã chamada de tripulaÃ§Ã£o de seguranÃa. As embarcaÃ§Ães com mais de 20 toneladas de arqueaÃ§Ã£o bruta sÃo obrigadas a possuÃrem o cartÃo de tripulaÃ§Ã£o de seguranÃa (CTS).

[3] Conhecidas como NORMAMS. SÃo expedidas pela Diretoria de Portos e Costas (DPC), da Marinha do Brasil. De acordo com a matÃria a ser regulada hÃ uma NORMAM especÃfica. Por exemplo, o disciplinamento da operaÃ§Ã£o de embarcaÃ§Ães estrangeiras em Ãguas jurisdicionais brasileiras Ã feito pela NORMAM 4.

[4] SÃo navios sub-standart que arvoram a bandeira emprestada de paÃses dando-lhes uma falsa nacionalidade. Os navios que ostentam a bandeira de paÃses como PanamÃ, LibÃria, Bahamas, entre outros, nÃo tÃm qualquer vÃnculo com esses paÃses. O armador simplesmente escolhe uma dessas bandeiras e depois escolhe a nacionalidade da tripulaÃ§Ã£o da mesma forma. Os paÃses de bandeira de conveniÃncia nÃo fazem cumprir as normas mÃnimas sÃcias nem os direitos dos marÃtimos. SÃo verdadeiros pardieiros. As condiÃ§Ães de higiene e seguranÃa a bordo sÃo precÃrias. HÃ paÃses que nÃo permitem a entrada desses navios em seus portos.

[5] ArmaÃ§Ã£o Ã o ato de responsabilidade do armador em equipar o navio, provendo-lhe os meios necessÃrios para empreender uma viagem, tais como abastecimento de combustÃvel e de aguada, vÃveres e material de salvatagem para a tripulaÃ§Ã£o, entre outros.



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

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

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

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

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

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

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

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