

Raquel Sabb: Acordos e convenções de trabalho no setor marítimo

Divulgação



Divulgação

Os acordos coletivos de trabalho entre sindicatos dos trabalhadores e empresas, assim como as convenções coletivas — negociações entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empresas —, são consagrados na Constituição de 1988 e características da legislação trabalhista que diferenciam positivamente o Brasil no cenário internacional.

A reforma trabalhista deu evidência às normas coletivas, sobretudo quando privilegiou o negociado sobre o legislado, apenas impedindo que direitos constitucionais e fundamentais ao trabalhador fossem negociados de modo a desprestigiar o empregado. No mais, abriu um leque de possibilidades.

O direito coletivo, por vezes, se revela obrigatório para algumas categorias. É o caso do segmento marítimo, no qual tais acordos são como imprescindíveis. Isso porque a atividade e a operação marítima, por serem contínuas, são peculiares. Trabalhadores marítimos ou aquaviários são aqueles que possuem habilitação certificada na forma como estabelecido pela Autoridade Marítima para operar uma embarcação em caráter profissional, submetidos às regras da Lei 9.537/97.

Entretanto, tratando-se da regra trabalhista prevista na CLT para os empregados em geral, existem princípios e diferenciações claras para empregados de terra e "gente do mar" (ou aquaviários). A CLT, por conter regras muito básicas e específicas em seu artigo 248, é omissa em relação aos marítimos e não atende a atenção que a atividade demanda.



Por isso, a atividade é regulada principalmente por acordos e convenções coletivas de trabalho, além de convenções internacionais, com destaque para a *Standards of Training, Certification, and Watchkeeping* (STCW) que trata da segurança, treinamento, certificação e quartos de serviço a bordo, e a MLC (*Maritime Labor Convention*) ou Convenção Marítima do Trabalho, como nomeada no Brasil e ratificada pelo Decreto 10.671/2021, que estabelece garantias mínimas para os trabalhadores do mar. Aliás a própria MLC, em seu texto, dispõe que serão resguardadas garantias previstas em acordos e convenções coletivas dos estados membros que ratificaram a convenção.

É sempre bom lembrar que o objetivo dos acordos e convenções coletivas, previstos na Constituição, é de ajustar uma condição específica dos trabalhadores que não está prevista na CLT e é o caminho importante para determinar o regime de horário de trabalho, pagamento de horas fixas trabalhadas, férias e licenças.

Tornou-se conveniente e recorrente estabelecer por normas coletivas, por exemplo, uma jornada diferenciada para atender às necessidades e peculiaridades da categoria, bem como eventuais horas adicionais de trabalho, substituindo a regra contida na CLT, que prevê para os trabalhadores uma jornada de trabalho de 44 horas semanais e apenas duas horas extras diárias.

A negociação coletiva, contudo, tem limites. A regra vigente é que direitos inalienáveis, como dispor do direito a férias, por exemplo, não podem ser negociados, assim como direitos relacionados à saúde e segurança do trabalhador.

Acerca da temática são oportunos os ensinamentos do ministro Gilmar Mendes que afirmou que a jurisprudência do STF (Supremo Tribunal Federal) reconhece a validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho que disponha sobre a redução de direitos trabalhistas.

O ministro ponderou, no entanto, que essa supressão ou redução deve, em qualquer caso, respeitar os direitos indisponíveis, assegurados constitucionalmente. Contudo, permitiu que o negociado reveja regras sem que haja necessariamente uma contrapartida negocial.

Em regra, as cláusulas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, pelas normas constitucionais, pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporados ao direito brasileiro e pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores. Assim, as negociações coletivas se sobrepõem ao legislado, desde que não afrontem direitos constitucionais e se apresentem como um caminho a ser considerado.

É inegável que os acordos e convenções coletivas de trabalho são um caminho firmemente pavimentado, em especial no segmento marítimo, e que não devem ser sujeitos a quaisquer percepções ideológicas.