



DEPARTAMENTO DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO
ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA
“LUÍS DE CAMÕES”

A Aplicação da *Maritime Labour Convention 2006* para os
Contratos Internacionais de Trabalho

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autor: Maurício Coentro Pais de Melo

Orientadores: Professor Doutor Enoque Ribeiro dos Santos e Professor Pedro Gonçalo
Tavares Trovão do Rosário

Número do candidato: 30002238

Março de 2022

Lisboa

*“Ora imagina agora quão coitados
Andaríamos todos, quão perdidos
De fomes, de tormentas quebrantados
Por climas e por mares não sabidos!
E do esperar comprido tão cansados
Quando a despertar já compelidos,
Por céus não naturais, de qualidade
Inimiga de nossa humanidade.”¹*

¹ CAMÕES, Luiz Vaz de. **Os Lusíadas**. Canto V. p. 163.

Os caminhos desta dissertação passam pelo incentivo e ajuda incondicional de minha amiga e esposa Daniela Elbert, compreensão pelas ausências por parte dos meus três filhos, ensinamentos e orientações dos Professores Doutores Enoque Ribeiro e Pedro Trovão e todo apoio da Instituição que amo, o Ministério Público do Trabalho. Só tenho a agradecer.

Resumo em Português

A Convenção do Trabalho Marítimo da Organização Internacional do Trabalho representa o quarto pilar normativo da indústria da navegação, uma vez que, juntamente com as Convenções SOLAS, MARPOL e STCW, aprovadas pela Organização Marítima Internacional, promove a desejada padronização dos mecanismos de controle e fiscalização por parte dos Estados da bandeira e do porto para garantir condições de vivência e trabalho dignas a bordo. A participação das entidades de representação de trabalhadores e armadores, que é incentivada pela Convenção, legitima a regulamentação internacional para a melhora das condições de vida dos trabalhadores, ao tempo que facilita a adequação diante situações diferenciadas eventualmente verificadas. A regulamentação do contrato a bordo se impõe para garantir a maior equidade às relações de trabalho havidas na embarcação, fixando limites à jornada de trabalho, a concessão de folgas e férias, com o objetivo precípua de evitar a fadiga da tripulação. O direito a ser repatriado também merece destaque diante do caráter globalizado da indústria da navegação, que exige o trabalho de tripulantes de diversas nacionalidades que se vinculam a empregadores de diferentes localizações. Há de se preservar, ademais, a saúde psíquica e física do trabalhador, pois laboram em ambiente naturalmente inóspito, impondo ao armador a adoção de rotinas e estrutura que oferte ao marítimo condições de trabalho dignas. Portanto, a atuação dos Estados Membros na fiscalização do respeito ao mínimo exigido pela norma internacional para as condições de contrato e meio ambiente de trabalho é essencial para a efetiva implementação de seu conteúdo, adotando-se uma postura proativa com a emissão e verificação do Certificado do Trabalho Marítimo e da Declaração do Trabalho Marítimo, no pleno exercício do *port state* e do *flag state control*.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Embarcado – Contrato de Trabalho – Regulamentação – Proteção do Trabalhador.

ABSTRACT:

The Maritime Labour Convention of the International Labour Organization represents the fourth normative pillar of the international maritime traffic industry, since, together with the SOLAS, MARPOL and STCW Conventions approved by the International Maritime Organization, it promotes the standardization of control and inspection mechanisms of flags and ports by the governments to ensure decent onboard living and working conditions. Participation of organizations representing workers and shipowners, which is encouraged by the Convention, legitimizes international regulations for the improvement of maritime workers' living conditions, while being flexible enough to adapt at to different situations as they may arise. The regulation of the onboard contract results in a better balance in the work conditions while on the vessel, setting limits to the working hours, the granting of days off and vacations, all with the main objective of avoiding the fatigue of the crew, who could ultimately cause navigation accidents. The right to be repatriated is another noteworthy aspect of the Convention given the global nature of the shipping industry, which requires the work of a large number of crew members from different countries who work for employers who sail different parts of the planet and are based in different countries. Another noteworthy aspect of the Convention is in respect of worker's mental and physical health which must also be preserved, as they work in a naturally inhospitable environment, imposing on the shipowner the adoption of routines and structures that offer the crew working conditions that allow them to carry out their activities while preserving their dignity. Member States play a critical role in monitoring compliance with the minimum requirements for contract conditions and working conditions of the international regulations. Thus, Member States must take a proactive approach that enables the effective implementation of the Maritime Labor Convention's contents with the issuance and verification of the Certificate of Maritime Labor and the Declaration of Maritime Labor, in the full exercise of the port state and flag state control.

KEYWORDS: Onboard Labor – Employment Contract – Regulation – Workers Protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
I - A Origem do Direito do Trabalho Marítimo	13
I.1 - A Origem e a Expansão do Trabalho no Mar	13
I.2 - As Especificidades do Direito do Trabalho Marítimo	18
II - As Quatro Bases Normativas sobre a Navegação	21
II.1 – A Padronização do Setor Naval e a Atuação da Organização Marítima Internacional	21
II.2 – O Tripé Normativo da Indústria da Navegação	23
II.3 - Convenção do Trabalho Marítimo como Quarto Pilar Normativo da Navegação	26
III - A Convenção do Trabalho Marítimo	31
III.1 - A Estrutura da <i>Maritime Labour Convention</i> 2006	33
III.2 – Breve Epistemologia dos Direitos Humanos e o Enquadramento Normativo da <i>MLC</i> 2006	35
III.3 - Hierarquia Normativa da <i>MLC</i> 2006 no Ordenamento Jurídico Português.....	38
III.3.1 - Harmonização entre o Direito da União Europeia e o Direito Interno Português.....	42
III.3.2 - A Decisão 2007/431/CE do Conselho da União Europeia e a <i>Maritime Labour Convention</i> 2006	46
III.3.3 - A Diretiva 2009/13/CE do Conselho da União Europeia e o Acordo sobre a <i>MLC</i> 2006, celebrado entre a Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF).....	49
III.4 - O Ordenamento Jurídico Laboral Português e a Entrada em Vigor da <i>Maritime Labour Convention</i> 2006.....	51
III.4.1 - Os Direitos da Personalidade do Trabalhador Marítimo	54
IV – A Tutela da Dignidade do Trabalhador Marítimo e A Regulamentação dos Contratos Promovida pela Lei n° 146/2015.....	58
IV.1 - A Relação de Trabalho e a Estrutura do Contrato de Trabalho dos Marítimos	59
IV.2 - O Marítimo como Objeto de Tutela da Ordem Jurídica	64
IV.3 – Os limites de Jornada e a Preservação da Integridade Física e Mental do Trabalhador Marítimo	73
IV.5 – As Férias do Trabalhador Marítimo como Mecanismo Garantidor do Direito à Desconexão.....	81
V - Repatriamento	86
V.1 – O Direito do Trabalhador Marítimo de Retornar a suas Origens	86
V.2 – As Hipóteses Legais que Legitimam o Repatriamento do Trabalhador Marítimo.....	90
V.3 - Responsabilidade pelo Repatriamento do Trabalhador Marítimo.....	93
V.4 - A Responsabilidade dos Estados Membros pelo Repatriamento do Marítimo	95

V.5 - As Garantias do Repatriamento no Abandono de Embarcação	98
V.6 - Os Clubes de Proteção e Indenização – <i>P&I Clubs</i>	102
VI - Meio Ambiente de Trabalho dos Marítimos e a MLC 2006	106
VI.1 - A Proteção à Saúde e à Integridade Física do Marítimo no Desempenho de suas Funções a Bordo	108
VI. 2 - A Garantia do Conforto dos Marítimos e a Manutenção da sua Higiene Psíquica.	113
VII - A Fiscalização Para a Aplicação Das Normas da Convenção do Trabalho Marítimo ..	120
VII.1 - A Autoridade Competente e a Atuação do <i>Port State Control</i> como Mecanismos de Controle para a Preservação da Dignidade dos Marítimos.....	121
VII.2. – A Presunção Relativa de Atendimento das Condições de Dignidade dos Marítimos fixadas na MLC 2006 e o <i>Flag State Control</i>	126
CONSIDERAÇÕES FINAIS	131
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	135

Lista de siglas e abreviaturas

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho
ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade
CBA - *Collective Bargaining Agreement*
CC – Código Civil
CCE - Conselho das Comunidades Europeias
CE – Conselho Europeu
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNIg - Conselho Nacional de Imigração
COLREG - *International Regulations for Prevention Collisions at Sea*
CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil
CRP – Constituição da República Portuguesa
CTM – Convenção do Trabalho Marítimo
DGRM - Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos
ECSA - *European Community Shipowners' Association*
ETF - *European Transport Workers' Federation*
FPSO - *Floating Production Storage and Offloading*
FST - *Federation of Transport Workers' Unions in the European Union*
GMDSS - *Global Maritime Distress and Safety System*
HSC - *High-Speed Craft Code*
IBC - *International Bulk Chemical Code*
IGC - *International Gas Carrier Code*
IMDG - *International Maritime Dangerous Goods Code*
IMO – *International Maritime Organization*
INF - *International Code for the Safe Carriage of Packaged Irradiated Nuclear Fuel, Plutonium and High-Level Radioactive Wastes on Board Ships Code*
ISM - *International Safety Management Code*
ISPS - *International Ship and Port Facilities Security Code*
LEG – *Legal Committee*
LESTA – Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário
LSA - *International Life-Saving Appliance*

MARPOL - Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios

MLC – *Maritime Labour Organization*

MoUs - *Memoranda of Understanding*

MSC - *Maritime Safety Committee*

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

SCA - Autoridade do Canal de Suez

SOLAS - *International Convention for the Safety of Life at Sea*

STCW - Convenção Internacional sobre Padrões de Treinamento, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos

TJEU – Tribunal de Justiça da União Europeia

TEU – Tratado da União Europeia

TFUE – Tratado de Funcionamento da União Europeia

UE – União Europeia

A Aplicação da *Maritime Labour Convention* 2006 para os Contratos Internacionais de Trabalho

Maurício Coentro Pais de Melo²

INTRODUÇÃO

O presente estudo buscará promover a adequada compreensão das mudanças normativas ocorridas recentemente no universo do trabalho embarcado, sem olvidar os avanços técnicos operacionais implementados pela indústria da navegação com impactos sobre a mão de obra, para analisar a forma pela qual Portugal promoveu sua regulamentação no intuito de garantir a observância de padrões mínimos de segurança, saúde e dignidade a todos os marítimos.

O elemento histórico é imprescindível para o desenvolvimento do objeto a ser estudado, pois, as grandes navegações havidas no século XVI e a conseqüente expansão pelo globo disseminaram a importância do trabalho a bordo. Passa-se pela constatação das condições diferenciadas que o envolvem, a justificar tratamento especial destinado ao direito do trabalho marítimo, como ramo específico do Direito do Trabalho.

Destaca-se o modal de transporte marítimo e o entrelace de diversas relações jurídicas com interesse direto de um grande número de atores, não só o armador e os trabalhadores, mas também os Estados de origem do tripulante, de registo da embarcação, do porto e, ocasionalmente, o Estado onde se encontra a sede do armador e, ainda, outras entidades como seguradoras e certificadoras.

Há a análise do choque de interesses que resulta das relações citadas e o natural conflito proveniente das relações entre o capital e trabalho como fatores catalisadores para a padronização internacional das normas aplicáveis. A atuação de diversos Estados soberanos, justamente pelo caráter globalizante da indústria da navegação, exige o estudo dos organismos internacionais aptos a promover o entendimento mais amplo entre as diversas nações em benefício de todos.

É neste contexto que no segundo capítulo apresenta-se uma análise mais detida das normas internacionais sobre a segurança da navegação, capacitação dos marítimos,

² Procurador do Ministério Público do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro (Brasil) e Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa – UAL.

preservação do meio ambiente marinho e relações de trabalho, pois representaram bandeiras importantes de atuação internacional e exigem reflexão e estudo, com o fito de demonstrar como instituições globais atuam para garantir a preservação da dignidade de tripulantes e usuários.

Feita a digressão sobre os principais instrumentos regulatórios do setor naval, aprofunda-se o estudo sobre a Convenção do Trabalho Marítimo, internacionalmente conhecida como *Maritime Labour Convention 2006*, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho, cujo objetivo é, exatamente, se tornar o quarto pilar na estrutura normativa internacional citada.

Com efeito, no Capítulo III segue o estudo em busca do adequado entendimento da Convenção do Trabalho Marítimo que passa, necessariamente, pela compreensão do papel institucional da Organização Internacional do Trabalho e pela progressiva aproximação desta com a IMO, para bem analisar sua influência no setor marítimo e verificar a adoção de práticas normativas utilizadas para permitir a maior disseminação do seu conteúdo. Viabiliza-se, assim, a padronização internacional das relações dignas de trabalho embarcado, inclusive com o afastamento das condições precárias de trabalho humano em determinadas embarcações que adotam as denominadas bandeiras de conveniência.

O conteúdo normativo da MLC 2006 direcionado ao regramento contratual e à proteção da dignidade humana do trabalhador marítimo permitirá a conclusão de que esta concretiza direitos humanos de segunda dimensão e demandam tratamento especial quando de sua incorporação ao ordenamento jurídico internacional e interno.

No caso específico de Portugal, como Estado Membro da União Europeia, será analisada a atuação do Conselho e do Parlamento Europeu na edição de Decisões e Diretivas que promovem a introdução de normas a serem observadas pelos países da Comunidade, com a devida compatibilização da ordem constitucional interna para incorporação das regras codificadas previstas na Convenção do Trabalho Marítimo, inclusive no que se refere à edição da Lei n.º 146/2015.

A sistemática diferenciada da estrutura da Convenção, quando comparada às demais Convenções da OIT e a semelhança com a forma pela qual a IMO normalmente emite seus regramentos, também serão objeto de estudo para viabilizar a compreensão das razões que permitiram a ampla ratificação da MLC 2006.

O conteúdo material da Convenção passa a ser analisado no Capítulo IV, inclusive com o estudo da já mencionada Lei n.º 146/2015, que incorporou a MLC 2006 ao ordenamento jurídico português, a demonstrar que esta, efetivamente, representa importante

avanço na humanização das condições de trabalho embarcado. Aborda-se, por conseguinte, além das definições legais e da estrutura contratual, as questões afetas à jornada de trabalho e os seus limites, as previsões sobre descanso e férias anuais do marítimo. A relevância das questões sobre o repatriamento impôs seu estudo em capítulo específico, qual seja, o Capítulo V.

O Capítulo VI, por sua vez, foi dedicado à análise das medidas protetivas previstas pela Convenção em relação ao impacto que o meio ambiente do trabalho marítimo e suas nuances exercem sobre a saúde do trabalhador. Busca-se analisar como a norma protege o marítimo dos agentes físicos, químicos e biológicos presentes na embarcação e que atuam sobre o seu corpo e como esta pretende reduzir o comprometimento de sua saúde mental diante do distanciamento social e do confinamento a bordo, que ensejam severos impactos na vida pessoal do marítimo.

Na sequência, foi abordado no Capítulo VII a atuação dos Estados soberanos no exercício do poder de polícia com a consequente fiscalização para garantir o respeito e implementação da previsão normativa. Ademais, a padronização de direitos e garantias aos trabalhadores perderia sua relevância caso ausente a fiscalização correlata. Por fim, a análise do Certificado do Trabalho Marítimo e da Declaração do Trabalho Marítimo demonstrará que são instrumentos relevantes de atuação tanto do *port state control* quanto do *flag state control* na promoção da progressiva melhora das condições de vivência a bordo.

Utilizou-se, para a obtenção do resultado constante neste estudo, o método dedutivo, sem, contudo, deixar de se analisar o contexto histórico na evolução do direito do trabalho marítimo e a evolução na proteção do trabalhador. Abordou-se o direito comparado, diante da relevância das normas da União Europeia e da natureza global do tema.

Buscou-se informações perante a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Marítima Internacional, mormente em sistemas de monitoramento de tripulantes com dados sobre trabalhadores abandonados por seus armadores e diante do grande número de resoluções normativas destas entidades vocacionadas a regulamentar o setor da indústria naval internacional.

Por fim, além da utilização de pesquisa documental e bibliográfica detalhada ao final, recorreu-se àquela feita com o auxílio da *internet* para permitir o acesso a documentos não disponíveis de forma física e/ou direta. Ressalta-se, ademais, o quadro atual de pandemia em razão da disseminação do vírus da COVID-19 que impôs restrições de acesso a lugares e documentos físicos.

I - A ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO MARÍTIMO

I.1 - A Origem e a Expansão do Trabalho no Mar

A movimentação dos povos pelo globo terrestre, via modal marítimo entre continentes, remonta à antiguidade e está atrelada à evolução da sociedade e à troca de conhecimentos e de mercadorias.

A navegação foi, e ainda é, um dos pilares da chamada globalização cultural e econômica, pois se vincula ao desenvolvimento das nações com a troca mercantil e a disseminação da cultura dos povos dominantes. Entretanto, a utilidade das embarcações não foi vocacionada, apenas, ao escambo e à proliferação do conhecimento por meio da cultura, sendo usada, também, para a imposição das nações mais poderosas por meio da guerra e da conquista. Não é por outra razão que, até a presente data, há elementos de hierarquia da marinha de guerra nos institutos que regem a marinha mercante.

Atualmente, observa-se a relevante contribuição do modal aéreo para a aproximação entre os povos, a exigir uma atualização cada vez mais constante dos conceitos culturais que norteiam a estrutura da sociedade moderna. No entanto, foi o transporte marítimo, por meio das grandes navegações, que inovou de forma mais significativa as relações humanas. Aprimorou o estabelecimento de uma noção global sobre os conceitos mais essenciais da vida em sociedade, como a observância da dignidade da pessoa humana, dos direitos humanos e sociais em geral.

Historicamente, o final do século XV e o início do século XVI, foram marcados pelo aumento progressivo da construção naval e, conseqüentemente, pelo tráfego nos mares voltado para a corrida do descobrimento e das rotas marítimas para promoção das relações comerciais, a impulsionar a navegação e transformar a vida no mar.

Interessante destacar o conteúdo do diário de bordo da Nau *Bretoa* que relata suas atividades no ano de 1511 na costa brasileira na exploração econômica do pau-brasil pela coroa portuguesa e já apresentava a divisão de funções embarcadas e dados sobre a jornada de trabalho. Constatou-se que «os tripulantes começaram a carregar o navio em 12 de junho. Ao longo de 15 dias de trabalho, eles transportaram uma média de 330 toras diárias – o equivalente a oito toneladas. Como dos 36 tripulantes, seis eram oficiais, quatro eram seus pajens (ou criados pessoais) e 12 eram marujos (que, de acordo com uma longa tradição, se recusavam a fazer qualquer outro serviço que não pertencentes às funções ligadas à condução e manutenção

do navio), o carregamento do pau-brasil foi realizado pelos 14 grumetes. Em jornada de dez horas de trabalho, cada um carregou cerca de 24 toras por dia – média de uma tora de 30 quilos a cada 25 minutos. O total atingido pela carga da *Bretoa* foi de 5.008 toras, cujo peso ultrapassava as 100 toneladas.»³ Observa-se, desse modo, que questões relevantes como os debates sobre as funções marítimas, limites de jornada e fadiga já eram pautadas naquele momento histórico.

Os navios na época das grandes navegações eram projetados para atender às necessidades da carga que iria ser transportada, ante a relevância do comércio com as índias orientais. Apesar de contar com uma tripulação de quase 500 pessoas, revelava-se inadequada a ponderação de valores, investindo-se mais na carga do que na vida ao mar. A evolução das tecnologias navais impôs a necessária adequação, com a exigência de limites civilizatórios mínimos para garantir que o trabalhador pudesse ter preservada sua dignidade quando estivesse a bordo de determinada embarcação.

No livro *Descobrimientos – 600 anos do Início da Expansão Portuguesa*, José Manuel Garcia destaca que «as viagens destinadas à Índia duravam em média cinco a seis meses e eram geralmente feitas por naus de três cobertas que podiam rondar os 400 ou 500 tonéis embora algumas tivessem chegado a atingir os 1000 tonéis. Tais navios levavam em média umas 500 pessoas, as quais tinham muito pouco espaço para se movimentarem, sobretudo no regresso, quando os navios vinham a transbordar de mercadorias preciosas e muitas vezes mal acondicionadas.»⁴ A dinâmica da época demonstra a pouca preocupação com as pessoas que estavam a bordo, a priorizar o objeto da comercialização e impor desconforto e problemas sanitários aos tripulantes.

O inadequado acondicionamento da carga no porão dos navios era causa frequente de naufrágios com a inevitável perda de vidas humanas, a comprovar o maior interesse do armador pelo que o navio transportava do que por quem nele trabalhava.

Alguns relatos dos navios portugueses do século XIV já demonstravam a dificuldade de trabalhar nessas embarcações e a necessidade de se prever mecanismos de proteção física e mental ao tripulante. A vida no mar acabava por ser um exercício de paciência e estabilidade emocional das pessoas que estavam a bordo, sendo vitais, não por outra razão, a autoridade do comandante e o uso de lendas para o equilíbrio dos homens que navegavam sobre o seu comando.

³ BUENO, Eduardo. *Naufragos, Traficantes e Degradados. As primeiras Expedições ao Brasil*. Pág.70.

⁴ Garcia, José Manuel. *Descobrimientos – Viagens e Encontros no Início da Mundialização. 600 anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 9*. p. 29.

As viagens marítimas do século em referência submetiam os tripulantes a verdadeiras provas de resistência, pois passavam terríveis calmarias na zona do equador sob calor extenuante, a exigir exercícios de criatividade para afastar a monotonia, se proteger da ação do sol e muitas vezes de pragas que atingiam a embarcação.

O cenário, portanto, fragilizava a condição psíquica do tripulante que se via submetido a alterações climáticas que poderiam causar o naufrágio das embarcações e, ainda, sob o receio de ataque de inimigos. Tratava-se, pois, de ambiente altamente desgastante para os marinheiros que embarcavam nas viagens do final do século XV e XVI, submetidos à tensão e ao medo constante.⁵

Para além disso, o trabalho a bordo cria um distanciamento físico entre os marítimos e seus familiares e amigos, a ocasionar impactos na saúde mental do trabalhador. Atualmente, mesmo com a utilização da *internet* e com a aproximação digital que esta viabiliza, não há como negar o afastamento que o trabalho em navios impõe aos que nele laboram. A vida a bordo de embarcações é, de facto, limitada. A doutrina destaca que «o trabalho a bordo obriga, normalmente, a uma ausência permanente e longa do domicílio familiar. Para os tripulantes dos grandes petroleiros transoceânicos a vida em família praticamente não existe. Em suma: uma característica fundamental que distingue a vida do trabalho a bordo do condicionalismo do trabalho em terra e que, conseqüentemente, traz especialidade profundas nas correspondentes normas que a regem, é a circunstância de o exercício do trabalho a bordo exigir uma separação das estruturas primárias sociais, como a família e os amigos, e dos grupos sociais secundários.»⁶

O fator tempo exerce, assim, importante influência sobre as condições do trabalho humano desenvolvido no mar, não só pelo período no qual o trabalhador fica distante de seu convívio social, mas também pelo tempo que passa vinculado ao trabalho e aquele que, efetivamente, trabalha. A natureza do trabalho *offshore* impõe que as folgas sejam gozadas dentro do navio e, por conseguinte, não permitem que o trabalhador consiga se desconectar do trabalho, mesmo porque há inúmeras regras de plantão, sobreaviso e procedimentos de segurança que exigem a atenção contínua do tripulante.

Apesar de a tecnologia ter trazido consistentes progressos na construção naval, facto é que a melhora nas condições de trabalho não foi a prioridade. A condição humana daqueles que laboram embarcados ainda é precária e submete o trabalhador a terríveis ambientes de trabalho.

⁵ Garcia, José Manuel. *Descobrimientos – Viagens e Encontros no Início da Mundialização. 600 anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 9.* p. 32.

⁶ Filipe, Eusébio – *O Direito do Trabalho Marítimo.* Pag. 18.

O incremento progressivo da construção naval por meio da aplicação de novas tecnologias torna as embarcações cada vez mais velozes, maiores e com capacidade aumentada para carga e passageiros, a exemplo dos novos navios de container e cruzeiros marítimos, estes últimos com capacidade de transportar mais de 6.000 pessoas.

Apesar do constante aperfeiçoamento das práticas navais, com a utilização de novas tecnologias aplicáveis à navegação que permitiram o desenvolvimento da marinha mercante, como por exemplo o surgimento de instrumentos como a bússola, o sextante, as cartas náuticas e o GPS, existem hábitos costumeiros utilizados pelos marítimos e que acabam por exigir atenção redobrada no desempenho normal de suas tarefas a bordo. A utilização do sol, estrelas, marés e coloração dos mares, permite ao tripulante navegar interpretando os dados fornecidos pelos aparelhos mais modernos. Os métodos utilizados pelo trabalhador marítimo impõem atenção constante, geram maior cansaço e exigem, por conseguinte, a necessária folga para descanso. Aliás, não por outra razão já se previa o “serviço de quarto” para que os marujos pudessem descansar e desconectar de suas funções.⁷

No que concerne à regulação das navegações, a preocupação dos Estados com as relações mercantis realizadas pelo modal marítimo e com aqueles que vivem do mar não é algo recente na história, mesmo que se afirme que há um crescimento relevante sobre o tema, ano após ano. O direito que regulava o comércio marítimo também regulava situações do trabalho a bordo, a gerar confusão entre os princípios que regem o direito comercial marítimo e o direito do trabalho a bordo, como por exemplo a remuneração das tarefas desempenhadas no mar e o papel do comandante da embarcação como representante do armador.

A doutrina destaca que o Código de Hammurabi, uma das mais antigas leis de que se tem conhecimento, já apresentava conteúdo normativo sobre o trabalho desempenhado a bordo de embarcações por tripulantes, destacando, ainda, que no direito da navegação dos Ródios, que serviu de base para o Direito Medieval romano, já se previa a forma de retribuição dos tripulantes e fixava uma obediência rígida destes aos proprietários das embarcações.⁸

O avanço da exploração marítima ao longo dos anos exigiu uma crescente atividade regulamentadora dos Estados soberanos. Apresentava-se necessário dirimir conflitos que não se restringiam ao interior de determinada embarcação, mas alcançavam sua tripulação e as relações comerciais, administrativas, tributárias e sociais com diversos povos e nações

⁷ Gibertoni, Carla Adriana Comitre - **Teoria e Prática do Direito Marítimo**. p. 6.

⁸ Filipe, Eusébio – **O Direito do Trabalho Marítimo**. p.15.

cujos portos serviam de atracação segura para realização da atividade mercantil. Tal facto exigiu a criação de normas e teorias para aplicação da Lei no espaço, com a finalidade de solucionar conflitos que nasciam e se proliferavam no mar.

As normas outrora fixadas ainda estavam distantes do que se entende hoje por direito do trabalho marítimo, pois, como já mencionado, o objeto principal de tutela era o comércio ultramarino. Assim, a proteção da propriedade e dos lucros dela provenientes se faziam marcantes e mais sensíveis ao momento histórico de sua vigência. Antes da preocupação com o trabalhador que laborava a bordo, havia a necessidade de a norma buscar a solução de conflitos entre as diversas leis existentes e que poderiam ter sua aplicação justificada para o atendimento de interesses diversos.

A navegação, portanto, intensificou a aproximação entre nações e seus Estados e fez surgir a necessidade de organismos internacionais que pudessem padronizar a aplicação de normas e regras para garantir a saudável relação dos povos.

Com a comprovada vulnerabilidade do ser humano após a Primeira Guerra Mundial, em 1919, criou-se, com o Tratado de Versailles, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que, atualmente, conta com cento e oitenta e sete países membros e busca o diálogo produtivo entre governos, empregadores e empregados, para a fixação de padrões mínimos que garantam a observância do trabalho decente para homens e mulheres, uma vez que se considerou que não seria possível o atingimento da paz se não houvesse uma efetiva justiça social.⁹

A Organização Internacional do Trabalho elaborou uma série de instrumentos normativos sobre o trabalho a bordo e definiu temas como a idade mínima legal, jornada, remuneração, atestados médicos, dentre outros.

Após a Segunda Grande Guerra, com a formação das Nações Unidas, criou-se a Organização Marítima Internacional – IMO, agência especializada para a fixação de padrões normativos de segurança da navegação, de salvaguarda da vida no mar e proteção do meio ambiente marinho de observância para os Estados Membros¹⁰.

Nota-se, dessa forma, a crescente evolução da preocupação global com a questão marítima a impor a busca pela progressiva padronização das normas no âmbito das

⁹ **Organização Internacional do Trabalho** – OIT. [Em linha]. [Consult. 15 jan. 2021]. Disponível em <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

¹⁰ **Organização Marítima Internacional** – IMO. [Em linha]. [Consult. 15 jan. 2021]. Disponível em <http://www.imo.org/en/About/Pages/Default.aspx>

embarcações, com a conseqüente solução de conflitos aparentes entre as normas nacionais e internacionais.

I.2 - As Especificidades do Direito do Trabalho Marítimo

O trabalho executado a bordo era, inicialmente, regulamentado pela legislação comum civil empresarial, pois, apesar da longa história lusitana no que se refere ao cumprimento de tarefas subordinadas em navios, coube ao Código Comercial português de 1888 o regramento da tripulação.¹¹

Mas já não existem controvérsias de que a aplicação dos regramentos dos contratos civis para o contrato de trabalho é inadequada, por colocar o trabalhador em condição desfavorável no liame empregatício. O Direito do Trabalho, pois, constitui ramo especializado da ciência do direito justamente por possuir características que impõem sua diferenciação do direito comum. O elemento fático-jurídico subordinação, presente na relação laboral, submete o trabalhador à dinâmica da empresa, sendo seu dever cumprir as determinações de seus empregadores, havendo um desequilíbrio estrutural na relação jurídica. A posição mais frágil do empregado ampara o caráter mais protetivo das normas de direito do trabalho, quando comparadas ao regramento civil comum, em nítida intervenção dos direitos humanos de segunda dimensão nas relações privadas.

A mesma lógica deve ser aplicada ao Direito do Trabalho Marítimo, que não se enquadra adequadamente dentro do ramo já especializado do Direito Marítimo e possui peculiaridades que impõem uma distinção entre a realidade do trabalho marítimo e aquela verificada em terra, cujo regramento é o Direito do Trabalho comum.

Caracterizado pelo confinamento e pelo distanciamento, o labor embarcado impõe severos ônus para quem se insere em meio ambiente de trabalho que, por sua própria natureza, está em constante oscilação térmica, instabilidade e suscetível aos mais diversos fenômenos da natureza. A doutrina destaca essas condições especiais legitimadoras de um regramento autônomo, como por exemplo «as *exigências de disciplina*: o funcionamento de uma nave repousa numa colaboração estreita entre todos os tripulantes; exige-se, pois, um elevado grau de disciplina, que justifica, por um lado, normas destinadas a reforça-la e, por outro lado, regras que visam o seu controlo; a *solidariedade*: a natureza do trabalho a bordo, que pode incluir

¹¹ **CÓDIGO Comercial de 1888**. Livro Terceiro destinado ao Comércio Marítimo, o Capítulo IV que regulamentava a tripulação, conforme seus artigos 516 e seguintes. Disponível em: https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/CODIGO_COMERCIAL_LIVROS_3_4.htm

períodos de isolamento e perigos variados, requer solidariedade num sentido duplo: os trabalhadores devem ser assistidos para além do simples salário, recebendo particulares garantias no caso de doença ou acidente; os empregadores, por seu turno, podem beneficiar do trabalho para além das escritas condições de execução ou temporais para que tenha sido ajustado, sendo necessário; a *descentralização*: por vezes, o empregador fica em terra; todas as decisões laborais que lhe assistiriam e não podem deixar de ser tomadas, transferem-se, assim, para o comandante ou capitão.»¹²

Situações especiais legitimam, assim, o destacamento do Direito do Trabalho Marítimo das incidências normativas do Código do Trabalho¹³, cujas regras gerais permanecem aplicáveis nas hipóteses de compatibilidade, nos estritos termos do seu Artigo 9º, cabendo ao aplicador do direito aferir as condições diferenciadas que são regidas por legislação especial.

Neste mesmo sentido tem se posicionado a jurisprudência dos Tribunais superiores, reconhecendo a especialidade do contrato a bordo diante das condições peculiares da vida humana vivenciada no navio. O Supremo Tribunal de Justiça confirmou decisão do Tribunal da Relação de Porto, que havia entendido que «se o barco onde um trabalhador presta serviço, imobilizado ou a navegar, mais não é que uma embarcação de tráfico local, no Douro, o respectivo contrato de trabalho não pode qualificar-se como de trabalho a bordo»¹⁴. Decidiu o Supremo Tribunal de Justiça que «só pode qualificar-se de contrato de trabalho a bordo, com o regime que lhe é próprio, o contrato respeitante ao trabalho a prestar em embarcações de mar alto ou costeiras, que sujeitam, ou são susceptíveis de sujeitar, o respectivo pessoal a longa permanência a bordo, a variados perigos inerentes à própria navegação e a um grande isolamento. Deste regime, está expressamente excluído o pessoal das embarcações de comércio de tráfico local, tais como as que se destinam a meros cruzeiros turísticos de subida e descida do rio Douro, aplicando-se lhe o regime geral do contrato de trabalho.»¹⁵

Portanto, o fator que legitima o trato especial aos contratos de trabalho marítimo é, exatamente, as especiais condições de trabalho às quais estão submetidos os trabalhadores, uma

¹² CORDEIRO, António Menezes. **Do contrato de trabalho a bordo e da responsabilidade dele emergente**. p.168.

¹³ CÓDIGO do Trabalho. Lei n.º 7/2009. **Diário da República, Série I**. [Em linha] n.º 30 (2009-02-12). Pág. 926 – 1029. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/168156178/202108241935/diplomaExpandido>

¹⁴ **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto**. Processo: 9420436. Nº Convencional: JTRP00010378. Relator: MANUEL FERNANDES Nº do Documento: RP199410319420436. Data do Acórdão: 31/10/1994. [Em linha]. [Consult. 17 abril. 2020]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/0/B671169411965E4C8025686B0066A847>

¹⁵ **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça**. Processo: 004221. Nº Convencional: JSTJ00028380 Relator: CARVALHO PINHEIRO. Data do Acórdão: 11/10/1995. Votação: UNANIMIDADE. [Em linha]. [Consult. 17 abril. 2020]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/0/5520D69C9DD958F1802568FC003AEB3>

vez que executam tarefas em local naturalmente confinado, sujeitos a intempéries e distante do convívio social.

II - AS QUATRO BASES NORMATIVAS SOBRE A NAVEGAÇÃO

II.1 – A Padronização do Setor Naval e a Atuação da Organização Marítima Internacional

Atualmente, a Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar, 1974 (SOLAS), conforme emenda, a Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios, 1973, modificada pelo Protocolo de 1978 e pelo Protocolo de 1997 (MARPOL) e a Convenção Internacional sobre Padrões de Treinamento, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos (STCW) conforme emendada, incluindo as Emendas de Manila de 1995 e 2010, fazem parte do alicerce normativo da indústria da navegação.

Outrora considerado o tripé de apoio da normatização internacional sobre tema, as três convenções - SOLAS, MARPOL e STCW - buscam manter o equilíbrio, a proteção do meio ambiente e, conseqüentemente, da vida humana no mar. Impõem regras de observância obrigatória para o setor naval, impedem a utilização de medidas que possam atentar contra a vida na busca pela otimização de lucros e exigem a observância de padrões de conduta para garantir a preservação do espaço marinho e da segurança da navegação.

As referidas convenções foram adotadas pela Organização Marítima Internacional - IMO, agência especializada vinculada às Nações Unidas e que tem como objetivo promover mecanismos de cooperação, segurança marítima e prevenção da poluição e remoção dos obstáculos ao tráfego marítimo. A entidade tem sua sede em Londres e conta, atualmente, com 174 Estados Membros e três Membros Associados. Sua Convenção foi ratificada por Portugal, que é Membro integrante da Organização.¹⁶

O seu objetivo é, de forma sintética, criar uma estrutura regulatória para a indústria naval que seja justa, eficaz e universalmente adotada. As justificativas para a existência de uma entidade internacional competente para impor normas sobre temas tão relevantes é a necessidade de se buscar condições de concorrência equitativas para que os armadores não solucionem seus problemas financeiros com a desoneração de medidas de segurança, de proteção ou de desempenho ambiental. De facto, a idealização de uma instituição global visa o incentivo à inovação e à eficiência em benefício direto de toda a comunidade mundial, não só para as atuais gerações como para as futuras.

¹⁶ Dados da **Organização Marítima Internacional - IMO**. [Em linha]. Disponível em <https://www.imo.org/en/OurWork/ERO/Pages/MemberStates.aspx>

O debate sobre o aperfeiçoamento e a padronização das normas sobre a segurança da navegação precede a própria existência internacional da IMO, que data de 1958, sendo certo que várias convenções internacionais importantes já haviam sido desenvolvidas, incluindo a Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar de 1948 (SOLAS), a Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição do Mar por Óleo de 1954 (MARPOL) e outros tratados internacionais.

Dessa forma, coube à IMO assegurar que a maioria dessas convenções fossem mantidas atualizadas e promovesse, diante das necessidades da navegação, o desenvolvimento de novas convenções e normas para que se atingisse seu desiderato.

Interessante destacar, também, que a entidade foi criada em um período de muitas mudanças na navegação mundial ante os investimentos na construção naval durante a Segunda Guerra Mundial e o estabelecimento da Guerra Fria, impondo à Organização a edição de novas convenções e garantindo que os instrumentos existentes acompanhassem as mudanças na tecnologia de navegação.

Em apertada síntese, pode-se afirmar que as Convenções adotadas pela IMO ou aquelas cuja administração lhe cabe, se enquadram em três categorias principais. A primeira diz respeito à segurança marítima (SOLAS). A segunda se refere à prevenção da poluição marinha (MARPOL) e a última ao treinamento e capacitação de tripulantes (STCW). Há, ainda, outras normas que tratam de facilitação, medição de tonelagem, atos ilegais contra transporte e salvamento, dentre outros que, apesar de relevantes não possuem a dimensão das demais.

De facto, o transporte marítimo é uma indústria verdadeiramente internacional e só pode operar de forma eficaz se os próprios regulamentos e padrões forem acordados, adotados e implementados em uma base global. A IMO é a entidade vocacionada para promover essa universalização. Pelas mesmas razões fáticas, a Organização Internacional do Trabalho - OIT exerce a padronização das relações de trabalho dignas a bordo das embarcações, impedindo o *dumping* social e o retrocesso, garantindo que armadores deixem de aviltar a mão de obra em nome da competitividade econômica mais agressiva, tal qual procedeu mediante a aprovação da MLC 2006.

Enquanto a Organização Marítima Internacional - IMO possui agenda atual de crescimento sustentável, a Organização Internacional do Trabalho - OIT tem a definição de uma agenda para o trabalho decente. Demonstram, portanto, coerência internacional com os princípios de direitos humanos e a necessidade de se garantir, saúde, segurança e preservação adequada do meio ambiente, nele incluído o meio ambiente de trabalho, conforme a moderna

ordem constitucional, como por exemplo o artigo 59º, 1, “c” da Constituição da República de Portugal.

II.2 – O Tripé Normativo da Indústria da Navegação

As convenções da IMO já foram introduzidas de forma eficaz na conceção moderna de navegação segura.

A Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar 1974, conforme emenda (SOLAS) é o mais importante de todos os tratados internacionais relativos à segurança de navios mercantes, sendo a primeira versão adotada em 1914 em resposta ao desastre do *Titanic*.

O Estado português aprovou a Convenção em análise pelo Decreto do Governo n.º 79/83, de 14 de outubro¹⁷, assim como a adesão aos Protocolos de 1978 e de 1988 pelo Decreto do Governo n.º 78/83¹⁸, de 14 de outubro, e pelo Decreto n.º 51/99¹⁹, de 18 de setembro.

A Convenção define padrões mínimos para a construção, equipamento e operação de navios, compatíveis com sua segurança, cabendo aos Estados da bandeira garantir que os navios que arvoram seu pavilhão cumpram seus requisitos. A finalidade da norma é a fixação de padrões de segurança e a garantia de manutenção de serviços essenciais para o navio, a envolver, conseqüentemente, tripulação e passageiros.

A segurança da navegação tem sido aprimorada durante os anos, sendo certo que diante dos atentados terroristas de 11/09/2001 ao Edifício do *World Trade Center* em Nova York, a comunidade internacional passou a intensificar o controle dos modais de transporte, dentre eles o marítimo. Com efeito, aprovou-se o Código Internacional de Proteção de Navios e de Instalações Portuárias (ISPS - *International Ship and Port Facilities Security Code*) adotado em 12 de dezembro de 2002. O Capítulo XI-2 da Convenção SOLAS impõe a observância dessa norma e a necessidade de as instalações portuárias garantirem a segurança da embarcação.

Por sua vez, a *International Convention for the Prevention of Pollution from Ships*, mais conhecida como MARPOL, busca estabelecer normas de proteção para a completa

¹⁷ DECRETO do Governo n.º 79/83. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. n.º 237 (1º Suplemento, de 1983-10-14). Páginas: 3604-(1) a 3604-(196). Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/decgov/79/1983/10/14/p/dre/pt/html>

¹⁸ DECRETO do Governo n.º 78/83. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. n.º 237 (1983-10-14). Páginas: 3574 - 3596. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/decgov/78/1983/10/14/p/dre/pt/html>

¹⁹ DECRETO n.º 51/99. **Diário da República, Série I-A**. [Em linha]. n.º 269 d(1999-11-18). Páginas: 8132 - 8170 Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/dec/51/1999/11/18/p/dre/pt/html>

eliminação da poluição intencional do meio ambiente por óleo e outras substâncias poluidoras provenientes de navios, bem como a minimização da descarga accidental daquelas substâncias no ar e no mar. A Convenção é a principal norma internacional de prevenção da poluição do meio ambiente marinho por navios, seja por causas operacionais ou acidentais. Trata-se de marco para a defesa do meio ambiente marinho.

O ordenamento jurídico português garante que todos têm direito a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado, a impor ao Estado a adoção de políticas públicas e medidas fiscalizadoras capazes de promover o crescimento sustentável com a preservação dos ecossistemas.²⁰ Desse modo, a MARPOL, que teve sua aprovação para adesão em Portugal pelo Decreto de Governo n.º 25/87²¹, de 10 julho, em vigor desde 22 janeiro 1988, está em perfeita harmonia com os preceitos constitucionais e com a efetiva preocupação de se manter o meio ambiente equilibrado para a garantia de vida das futuras gerações.

Importante destacar que a MARPOL, da mesma forma que a Convenção SOLAS, exige certificados que auxiliam as entidades fiscalizadoras, facilitando a demonstração de que o armador cumpre os requisitos fixados pela norma, devidamente atestados por uma entidade certificadora.

Por fim, a Convenção Internacional sobre Padrões de Instrução, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos (1978) - *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) ao fixar padrões internacionais à Instrução e capacitação dos marítimos, emissão de certificados de qualificação para funções a bordo e ao serviço de quarto nos navios, acaba por se aproximar mais da temática envolvendo a relação de trabalho marítimo.

O STCW sofreu alteração por meio de emendas em 1995, sendo uma destas revisões a divisão do anexo técnico em regulamentos, divididos em capítulos como antes, e um novo Código STCW, para o qual muitos regulamentos técnicos foram transferidos. A Parte A do Código é obrigatória, enquanto a Parte B tem caráter recomendatório. Sistemática semelhante foi adotada pela *Maritime Labour Convention* 2006, pela Organização Internacional do Trabalho.

Com efeito, no que se refere ao tema do trabalho embarcado, a OIT vem se aproximando das práticas normativas adotadas pela Organização Marítima Internacional – IMO para implementação, verificação e inspeção das condições mínimas que devem ser mantidas

²⁰ Artigo 66º, 1, “g” e “h”, da Constituição da República Portuguesa.

²¹ Decreto do Governo n.º 25/87. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. n.º 156 (1º Suplemento de 1987-07-10). Páginas: 2740-(2) a 2740-(115). Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/decgov/25/1987/07/10/p/dre/pt/html>

pelo armador para garantia da dignidade do trabalhador, como a adoção da divisão da Convenção do Trabalho Marítimo em parte obrigatória e parte recomendatória, os certificados do trabalho marítimo e a declaração do trabalho marítimo, que serão mais detalhados a frente.

A IMO não tem como objeto principal a regulamentação internacional de questões envolvendo o contrato de trabalho marítimo, entretanto, o STCW aborda a capacitação para o exercício da função a bordo, sendo inegável a necessidade de uma harmonização entre a capacitação e treinamento para a tarefa a ser executada e o contrato de trabalho correspondente. Assim, a Resolução 16, aprovada na Conferência de Manila de 2010²² reconhece a *expertise* da Organização Internacional do Trabalho para o desempenho da ocupação de forma segura e saudável dos marítimos. Reconhece, ademais, que a *Maritime Labour Convention 2006* foi ao encontro do que a IMO entende como grande benefício para a indústria naval como um todo.

Os parâmetros fixados são exigidos antes da formalização do contrato de trabalho, já que, o trabalhador deverá possuir, previamente à contratação, a devida qualificação para a função pretendida.

O trabalhador sem treinamento pode provocar acidentes com repercussão não só na esfera individual e estritamente coletiva, mas também aos interesses de natureza difusa no caso de danos ao meio ambiente marinho. A IMO se preocupa sobremaneira com a observância dos padrões de capacitação e treinamentos previstos no STCW com a finalidade de evitar o acontecimento de infortúnios.

A preocupação com a adequada profissionalização do marítimo, ao tempo que une os objetivos da OIT e da IMO, demonstra a maior preocupação da comunidade internacional com o estabelecimento de relações jurídicas saudáveis e seguras no setor, a impulsionar o seu crescimento sem aviltar a dignidade do ser humano nem expor o meio ambiente marinho.²³

A breve análise da Convenção STCW demonstra a relevância do seu estudo para as relações de trabalho, não só pelas diretrizes de capacitação e treinamento, mas também por prever pausa para o trabalho com o fito de evitar a fadiga do trabalhador marítimo.

Portugal, ao estabelecer o atual regime da atividade profissional marítimo por meio do Decreto-Lei n.º 166/2019 de 31 de outubro²⁴, incorporou as normas relativas à inscrição

²² RESOLUTION n.º 16 – Contribution of the International Labour Organization. IMO - International Maritime Organization. *International Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers – STCW, Including 2010 Manila Amendments*. Pág. 59.

²³ Itens (4), (5) e (7), RESOLUTION n.º 18 – Contribution of the International Labour Organization. IMO - International Maritime Organization. *International Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers – STCW, Including 2010 Manila Amendments*. Pág. 61.

²⁴ DECRETO-Lei n.º 166/2019. **Diário da República, Série I**. [Em linha] n.º 210 (2019-10-31), Páginas:2 – 58. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/166/2019/10/31/p/dre>

marítima, aptidão médica, formação, certificação, recrutamento e lotação das embarcações, prevendo, em especial, as normas relativas ao mínimo de formação a que estão sujeitos os marítimos a bordo de navios de mar e criou as condições necessárias para a efetiva aplicação da STCW.

Cabe dizer, ainda, que a Convenção impõe a padronização de diversas normas e costumes sobre a capacitação dos marítimos, que eram adotadas de forma distintas nos países da União Europeia, assim, o mencionado Decreto-lei incorporou as Diretivas pertinentes, como instrumentos normativos mais adequados para implementar de forma eficaz os novos parâmetros previstos no STCW.

II.3 - Convenção do Trabalho Marítimo como Quarto Pilar Normativo da Navegação

A Convenção do Trabalho Marítimo representa importante avanço na melhoria das condições de trabalho a bordo de embarcações e tem como principal efeito o afastamento da utilização das denominadas bandeiras de conveniência que fragilizam as proteções sociais dos marítimos.²⁵

A Organização Internacional do Trabalho buscou compilar uma série de Convenções e Recomendações sobre o trabalho dos marítimos em um texto consolidado e coerente que incorporasse, tanto quanto possível, todos os princípios fundamentais de outras Convenções internacionais sobre trabalho, justamente para demonstrar que, apesar das condições especiais do trabalho embarcado, as relações jurídicas subordinadas possuem princípios de tutela semelhantes, independentemente do meio pelo qual as tarefas são executadas.

Sabe-se que o trabalho embarcado é repleto de peculiaridades que sujeitam o trabalhador a condições penosas, perigosas e insalubres, não sendo razoável permitir que a relação jurídica privada de trabalho fosse de livre negociação entre as partes, sem que houvesse a imposição de limites ao poder diretivo do armador. Cabe ao dono da embarcação ofertar ao marítimo um trabalho digno, pois apenas o trabalho exercido nessas condições é considerado

²⁵ As bandeiras de conveniência são as bandeiras de determinados países, muitas vezes chamados de registros abertos, que facilitam e estimulam, segundo a sua conveniência, o registro de embarcações estrangeiras, com finsas no que determina a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, aprovada por ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 60 B/97 – Portugal e pelo Decreto n.º 99.165, de 12 de março 1990, no Brasil, cabendo impor a aplicação de suas regras sobre direitos sociais, nos estritos termos dos Artigos 91 e 94.

instrumento eficaz de viabilização da emancipação do trabalhador e de reafirmação de sua cidadania e identidade social.²⁶

Nesse sentido é que a Organização Internacional do Trabalho, cumprindo suas funções constitucionais e institucionais, aprovou a *Maritime Labour Convention* em 2006, estipulando uma série de garantias contratuais para os marítimos e impondo obrigações não só aos armadores, mas também aos Estados signatários. Buscou, assim, padronizar o regramento do trabalho a bordo em patamar civilizatório que garanta a dignidade do trabalhador.

A Convenção, como instrumento legítimo para tal, fixou a regulamentação das obrigações dos Estados, seja do Estado da bandeira seja do Estado do porto, pois ambos têm o dever de promover a adequada fiscalização para verificação do seu cumprimento e aplicação, tanto pelos navios que arvoem bandeiras de Estados que a ratificaram, quanto no caso daqueles que não a ratificaram, atestando-se o tratamento do marítimo a bordo em condição não menos favorável do que o decorrente da aplicação das disposições obrigatórias da norma.

Tais obrigações decorrem do facto de ter a indústria naval, desde suas origens, caráter internacional e altamente globalizante, a exigir dos Estados uma participação mais ativa na regulamentação e fiscalização da atividade, e evitar a competitividade desleal entre estes e os próprios armadores.

A proteção da mão de obra nos navios legitima a atuação da OIT na implementação de sua agenda do trabalho decente no mar. Assim, a MLC 2006 prevê em seu próprio texto a necessidade de aplicação, para os marítimos, de outras convenções sensíveis da referida Organização sobre a preservação das condições dignas de trabalho.

Cabe dizer, ainda, que a Convenção do Trabalho Marítimo tem natureza de um verdadeiro Código do Trabalho Marítimo por compilar diversas normas mais antigas sobre o trabalho a bordo, revogando e atualizando as citadas Convenções expressamente e preservando a necessidade de harmonização de suas regras com as Convenções que concretizam o trabalho decente.²⁷

A própria razão da existência da OIT, desde sua instituição no pós I Grande Guerra Mundial, pelo Tratado de *Versailles*, foi a necessidade de se garantir adequadas condições de

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves – **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. p. 63-64.

²⁷ O Preâmbulo da MLC 2006 cita a importância de se aplicar os princípios fundamentais previstos na Convenção n° 29 sobre o Trabalho Forçado de 1930, na Convenção n° 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical de 1948, na Convenção n° 98 sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, na Convenção n° 100 sobre Igualdade de Remuneração, 1951, na Convenção n° 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado de 195), na Convenção n° 111 sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958, na Convenção n° 138 sobre a Idade Mínima de 1973 e na Convenção n° 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil de 1999.

trabalho para implementar a justiça social, como único caminho eficaz para o estabelecimento da paz entre as Nações. Importante destacar que, mesmo emendada, o preâmbulo da Constituição da OIT ainda permanece o mesmo, mantendo as razões que justificaram, naquele momento histórico, a sua instituição, diante de um cenário de desigualdade, considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais.²⁸

Há uma crescente preocupação universal com o trabalho marítimo e com a necessidade de trazer segurança jurídica para as relações de trabalho, sendo certo que a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar de 1982, por sua vez, estabeleceu um marco normativo para as atividades nos mares e oceanos, justamente em razão da importância estratégica do setor, impondo ações de âmbito nacional, regional e global. O Artigo 94º da Convenção estabelece os deveres e obrigações do país da bandeira com relação, dentre outras coisas, às condições de trabalho, tripulação e questões sociais em navios que arvoram a bandeira do país.

Nota-se, assim, a existência de um complexo arcabouço de tratados internacionais, nele incluída a MLC 2006, que busca impor um padrão de segurança nos mares por meio da adoção de regramentos específicos que promovem impactos na mão de obra, seja diretamente como no caso do STCW e da MLC 2006, seja indiretamente, por meio da aplicação da SOLAS e MARPOL.

Importante, dessa forma, que haja a mais ampla ratificação pelos Estados das normas que compõem o chamado pilar normativo da navegação, qual seja, as Convenções SOLAS, MARPOL, STCW e MLC 2006, viabilizando a padronização do setor e permitindo a mais efetiva harmonia para a atuação do *port state control* e do *flag state control*, pois, navios transitam em vários portos pelo mundo sendo útil que haja a observância dos mesmos padrões tanto na construção naval como nas relações jurídicas de trabalho.

A adoção mais generalizada da MLC 2006 permitirá a promoção da garantia de condições de trabalho mais dignas para todos os marítimos, independentemente de nacionalidade, e facilitará a interpretação do direito aplicável à espécie.

II.4 - O Crescimento Sustentável e a Agenda do Trabalho Decente

²⁸ SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. pág. 51.

A humanidade, por meio de seus diversos organismos internacionais, vem buscando a progressiva melhoria das condições de vivência e do meio ambiente, sendo a própria instituição da OIT um exemplo da busca pela paz social, após os horrores praticados na Primeira Grande Guerra. No mesmo sentido o estabelecimento da Organização das Nações Unidas como resposta aos atos de aviltamento da condição humana impostos pelo regime nazista.

Neste contexto, convém destacar pontos de intersecção da atuação finalística da Organização Marítima Internacional e da Organização Internacional do Trabalho.

Atualmente, a ONU possui uma Agenda para o Desenvolvimento Sustentável²⁹ que possui dezessete objetivos e dentre eles consta a necessidade de se «promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos»³⁰. Observe-se que a Organização Marítima Internacional (IMO), como uma agência da ONU especializada na indústria da navegação, adota plano estratégico que, da mesma forma, é voltado ao crescimento sustentável com a preservação da segurança da navegação e do meio ambiente marinho.³¹ A garantia de condições saudáveis de trabalho para o marítimo, ao tempo que preserva sua integridade física e mental, promove uma navegação, ainda em sua grande maioria operada pelo homem, mais segura.

O estímulo ao crescimento da indústria da navegação com o uso conjugado da automação e da mão de obra é necessário, contudo, o trabalho deve ser ofertado em condições dignas. E, neste sentido, o trabalho decente possui amparo na agenda de políticas para promoção de melhores condições de trabalho da Organização Internacional do Trabalho. De facto, é nesse mesmo contexto que surge a «Agenda do Trabalho Decente»³², com o fito de impor a observância de um conjunto mínimo de direitos do trabalhador, dentre eles o marítimo, vinculados à existência de trabalho digno, à liberdade de trabalho, à igualdade no trabalho, ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, ao trabalho que preserve sua saúde, física e mental e segurança, à proibição do trabalho infantil, à liberdade sindical, à proteção contra os riscos sociais. O trabalho contrário à agenda do trabalho decente é, assim, considerado degradante.

²⁹ A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU. [Em linha]. [Consult. 10 jun. 2021]. Disponível em <http://www.agenda2030.org.br/sobre/>

³⁰ Objetivo 8 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU que aborda o Trabalho Decente e Crescimento Econômico. [Em linha]. [Consult. 10 jun. 2021]. Disponível em <http://www.agenda2030.org.br/ods/8/>

³¹ O Plano Estratégico da Organização Marítima Internacional - IMO. [Em linha]. [Consult. 10 jun. 2021]. Disponível em <https://www.imo.org/en/About/Strategy/Pages/Default.aspx>

³² A Agenda do Trabalho Digno e Decente da Organização Internacional do Trabalho. [Em linha]. [Consult. 10 jun. 2021]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm

A jornada de trabalho embarcado excessiva é exemplo de preocupação compartilhada entre a OIT e a IMO, já que a fadiga nos marítimos, especialmente em marítimos com responsabilidades de serviço de quarto, está intimamente relacionada à preservação da segurança dos navios e à prevenção do risco de acidentes marítimos.

O entrelace de interesses institucionais da IMO e da OIT se verifica, também, na fixação da tripulação mínima que, nos termos do Capítulo V, Regra 14, da Convenção SOLAS, é imposta para a manutenção da segurança da navegação. Tal exigência não poderá implicar a sobrecarga de trabalho para eventuais funções cuja norma nacional exija quantitativo mínimo que exponha o trabalhador ao excesso de jornada suplementar, devendo haver a compatibilização das normas técnicas com àquelas que tutelam as condições justas de trabalho.

É neste sentido que a doutrina entende que «os Cartões de Tripulação de Segurança (CTS) estabelecem um número mínimo de tripulantes, associado a uma distribuição qualitativa para sua operação, com o foco na segurança da navegação. Importante grifar que, eventualmente, o armador pode ser obrigado a aumentar a tripulação de um navio acima do estabelecido no CTS, para atender requisitos trabalhistas ou operacionais. Desse modo, constata-se que a normatização e fiscalização dos direitos da “gente do mar”, anteriormente mencionadas, transcendem as atribuições da autoridade marítima, em que pese a relevância do fator humano na segurança da navegação, pois um trabalhador marítimo fadigado pode se tornar um risco tanto para a segurança do navio quanto de seus tripulantes.»³³

A proteção da integridade física do marítimo conjugada com a fixação de parâmetros garantidores de uma navegação segura e que preserve o meio ambiente marinho, portanto, demonstram a necessidade de haver harmonia normativa entre os diplomas aprovados pela OIT e pela IMO para regulamentar, de forma padronizada, o setor naval.

³³ LIMA FILHO, Wilson Pereira – **A Ratificação da Convenção sobre o Trabalho Marítimo e a Essencialidade da “Gente do Mar”**. p. 11-12.

III - A CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO

A Convenção n.º 186 da OIT é denominada de Convenção do Trabalho Marítimo, amplamente conhecida por sua sigla em inglês MLC (*Maritime Labour Convention*) conjugada com o ano de sua aprovação pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em sua Nonagésima Quarta Sessão, em 7 de fevereiro de 2006.

Sem qualquer voto contrário e com apenas quatro abstenções, a Convenção entrou em vigor doze meses após o registo da sua ratificação pelos primeiros trinta Estados membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT), representando pelo menos 33% da arqueação bruta da frota mundial de marinha de comércio, fato que ocorreu em 20 de agosto de 2013. As novas ratificações da convenção passam a vigorar doze meses após o registo da ratificação.³⁴

A todo Membro que ratifique a Convenção impõe-se o dever de conferir pleno efeito às suas normas³⁵, com a finalidade de assegurar o direito de todo marítimo a um emprego digno a cumprir a agenda do trabalho decente, preservando os direitos sociais dos trabalhadores.

Um dos maiores desafios da norma internacional é impor limites ao arbítrio do armador e fixar parâmetros à indústria naval para suplantar a natureza inóspita do trabalho executado em navios.

A doutrina abalizada de José Cláudio Monteiro de Brito Filho define o trabalho decente como sendo aquele realizado com a observância de um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, neste incluída a remuneração, preservação da saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais³⁶. A MLC possui previsão para todos esses itens estipulados pela agenda da OIT para promoção do trabalho decente.

A necessária internacionalização da tutela das relações sadias de trabalho se intensifica quando esta se desenrola a bordo de embarcações, uma vez que os navios transitam entre vários portos, em distintos países e, muitas vezes, com tripulação formada pelas mais variadas nacionalidades. A padronização exercida pela OIT no âmbito naval se torna ainda mais essencial para evitar que se utilize dos conhecidos mecanismos da bandeira de conveniência, estimulando armadores a promoverem o registo de suas embarcações em países com frágeis

³⁴ Artigo VIII, MLC 2006.

³⁵ Artigo I c/c artigo IV, MLC 2006.

³⁶ Cf. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente – Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno.**

normas de tutela do trabalho e direitos sociais, apenas para baratear o custo da mão de obra com a consequente precariedade do trabalho humano e concorrência desleal.

A cooperação entre os Estados Membros se impõe para assegurar a efetiva observância e o controle da aplicação da Convenção, exatamente para que haja uma interface produtiva entre as autoridades do *flag state control* e *port state control*, tornando mais rígida e eficiente a fiscalização das condições do trabalho a bordo, sem que haja espaço para suscitar argumentações jurídicas que visam o afastamento das normas protetivas previstas no diploma internacional.³⁷

A referência feita ao Artigo IV da MLC 2006 já em seu Artigo I, (1), tem o objetivo de destacar a necessidade de se impor parâmetros de dignidade ao trabalho desempenhado em navios ao prever condições mínimas de emprego e direitos sociais dos marítimos. Portanto, os Estados devem conferir pleno efeito a estes direitos, adaptando, inclusive no que for cabível, seu direito interno de modo a assegurar dignas condições de vivência a bordo.³⁸

Como regra, a efetivação dos direitos previstos na MLC/2006 deverá ser operacionalizada por meio de leis ou regulamentos nacionais, acordos e convenções coletivas, ou, ainda, pela prática ou outras medidas aplicáveis. O sistema jurídico pátrio deverá se amoldar aos novos parâmetros fixados pela Convenção.

Sabe-se que o Direito do Trabalho é composto, maioritariamente, de normas cogentes ou de ordem pública, as quais não podem ser flexibilizadas pelas partes, em razão da necessidade e do interesse do Estado na promoção da dignidade humana. Negar ao marítimo o trabalho em condições dignas é violar, diretamente, os seus direitos fundamentais, configurando-se violação da dignidade da pessoa humana na esfera laboral. Deste modo, o direito ao trabalho digno apresenta-se como forma de promoção dos próprios direitos fundamentais.

Não basta, porém, a previsão formal desses direitos. É necessário assegurar a sua existência no plano material, pois é no campo das relações de trabalho que se encontra terreno hábil para violação dos direitos fundamentais assegurados ao trabalhador. Assim, a autonomia privada deve encontrar seus limites na própria ordem constitucional e convencional.

Os contratantes podem, diretamente ou por meios das entidades representativas, estipular com certa liberdade os efeitos do contrato e determinado conteúdo complementar, entretanto, essa liberdade fica delimitada pelas cláusulas contratuais e pelo respeito aos direitos fundamentais do marítimo. Na relação de trabalho não pode haver ofensas ao conteúdo mínimo

³⁷ Artigo I, item (2) do da MLC 2006

³⁸ Artigo IV, itens (1), (2), (3), (4), da MLC 2006.

dos direitos e liberdades do trabalhador, posto serem bens intangíveis, não alcançados, por isso, pela autonomia da vontade.

III.1 - A Estrutura da *Maritime Labour Convention* 2006

A Convenção em estudo tem diversas sistemáticas peculiares que merecem detalhamento, legitimam a especialidade que envolve o trabalho marítimo e, conseqüentemente, sua especialização no universo do trabalho. Não só em sua estrutura dispositiva, mas também a criação de uma Comissão Tripartida Especial para debate sobre a aplicação de suas normas e a dinâmica diferenciada de ratificação pelos Estados, comprovam a singularidade que envolve a tutela do trabalhador marítimo.

A MLC é estruturada em três partes distintas, mas que devem ser interpretadas e, se possível aplicadas, de forma conjunta e harmônica, posto que se complementam de maneira a fornecer instrumentos aos Estados Membros para a adequada proteção da relação do trabalho a bordo e permitem certa autonomia para a gestão da soberania nacional na emissão de normas heterónomas e a adequação setorial pela via da negociação coletiva.

Constata-se, desse modo, que a Convenção possui em sua estrutura Artigos, Regras e o Código. A parte inicial da Convenção é composta por Artigos, numerada por meio de algarismos romanos e contempla direitos e princípios fundamentais do trabalho humano, inclusive com remissão às Convenções da OIT consideradas essenciais para a garantia do trabalho decente.

As Regras, assim como os Artigos, estabelecem os direitos e os princípios basilares que devem reger a relação de trabalho marítimo decente e impõem obrigações mínimas aos Membros que ratificaram a Convenção. Importante frisar, ainda, que para essas normas-princípio só será possível emenda com respeito a rito próprio para alterações a Convenções³⁹, por meio de sua Conferência.⁴⁰

O Código, por sua vez, indica como devem ser aplicadas as Regras acima conceituadas, e é dividido em normas obrigatórias (Parte A) e princípios orientadores de caráter não cogente (Parte B), sistemática esta semelhante àquela adotada pela Convenção STCW.

Caso o Estado Membro entenda não ser possível aplicar a Parte A nos moldes estipulado, e desde que não haja disposição expressa em contrário na Convenção, pode

³⁹ Artigo 19º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

⁴⁰ Artigo XIV da MLC 2006.

incorporá-la na legislação nacional. Nesses casos, há de se criar mecanismos para a garantia de ampla efetividade, com o objetivo de coibir eventual burla ao patamar mínimo de proteção trazido pelo tratado internacional.⁴¹

Não há dúvidas quanto à dificuldade de fixação de um padrão normativo, mesmo que mínimo, para as relações de trabalho da indústria da navegação, ante a necessidade de harmonização das múltiplas realidades fáticas e normativas de cada Estado Membro. Eis a razão de a Organização Internacional do Trabalho ter permitido certo nível de flexibilização das diretrizes fixadas pela Convenção, a viabilizar que leis nacionais e até mesmo normas coletivas possam promover os ajustes para atender às demandas do trabalho decente impostos pela Organização. O objetivo foi, exatamente, facilitar a adoção de seus preceitos pela flexibilidade, permitindo-se a busca pela adesão generalizada dos Estados Membros, o que a doutrina denominou de «*firm on rights: flexible on implementation*»⁴²

Já a Parte B do Código é similar às Recomendações, ante seu caráter de orientação, podendo «ser adotada por qualquer das fontes diretas e autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT.»⁴³ O conteúdo da Parte não obrigatória contém detalhamento sobre a melhor forma de efetivação do conteúdo dispositivo previsto na Regra e na Parte A, complementando suas disposições.

Por sua vez, as emendas ao Código possuem rito mais simplificado do que o aplicável às Convenções da OIT de um modo geral, pois o Artigo XV da MLC 2006 prevê a possibilidade de a emenda ser apreciada pela Comissão Tripartida Especial da MLC prevista na Convenção, mais precisamente em seu Artigo XIII, que detém competência especial para as normas de trabalho marítimo, podendo esta deliberar sobre a alteração ao Código e apenas submeter a alteração, caso aprovada pela Comissão, à Conferência.⁴⁴

A sistemática, aparentemente flexível, imputa poderes à Comissão que, da mesma forma que a Conferência, é tripartite através da representação dos Governos, empregados e empregadores. Entretanto, apenas a Comissão possui a *expertise* necessária para o debate mais aprofundado dos temas relacionados com o trabalho embarcado, de maneira que marítimos e

⁴¹ Artigo VI, (3) e (4), da MLC 2006.

⁴² «*The innovations in the MLC, 2006, based on the principle of 'firm on rights: flexible on implementation', were intended to attract widespread ratification and more effective implementation. Their test will be whether the Convention is indeed ratifiable and ratified and, ultimately, whether its goals are achieved.*». MCCONNELL, Moira L, Dominick Devlin, Cleopatra Doumbia-Henry. **The Maritime Labour Convention, 2006 - A Legal Primer to an Emerging International Regime.** p. 567.

⁴³ SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT.** p. 28

⁴⁴ Artigo XV, da MLC.

armadores poderão enfrentar questões controvertidas dentro das especialidades inerentes ao trabalho marítimo e apresentar as propostas à Conferência para aprovação.

Por fim, a Convenção estrutura suas normas previstas nas Regras e no Código agrupando-as em cinco Títulos, a saber: Título 1: Condições mínimas exigidas para o trabalho dos marítimos a bordo dos navios; Título 2: Condições de trabalho; Título 3: Alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa; Título 4: Proteção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e proteção em matéria de segurança social e, finalmente Título 5: Cumprimento e aplicação das disposições.

III.2 – Breve Epistemologia dos Direitos Humanos e o Enquadramento Normativo da MLC 2006

O avanço dos direitos humanos no tempo representa a progressiva preocupação com a pessoa humana em situações de precariedade e em condições violadoras de sua dignidade. Daí a conclusão de que os direitos humanos são, na verdade, direitos de resistência e reação a fatos que ocorreram no passado com a finalidade de viabilizar condições mais favoráveis no futuro. Percebe-se, pois, que a conceituação de direitos humanos perpassa, naturalmente, pelos rumos da história de determinados povos.

Embora não se pretenda abordar, no presente estudo, as origens do que vem a se considerar direitos humanos e suas diversas dimensões, determinados fatos históricos merecem destaque, pois levaram a sociedade a questionar a atuação do Estado. Neste compasso, a navegação acompanhou os primeiros movimentos de expansão da humanidade pelo globo terrestre.

O Cilindro de Ciro, datado do século VI a.C., talvez seja a primeira fonte histórica do que, atualmente, chamamos de direitos humanos. Narra a atuação do Rei na melhoria da qualidade de vida dos cidadãos ao promover o repatriamento dos Hebreus exilados na Babilônia e a reconstrução dos templos religiosos, buscando a paz e abolindo os trabalhos forçados.⁴⁵ Tal ato promovido pelo Rei Persa demonstra que a leitura do passado pode auxiliar na a solução de problemas hodiernos como os vivenciados pela imigração na Europa, os refugiados da Síria e,

⁴⁵ «From this point on, the document is written as if Cyrus himself is speaking: 'I, Cyrus, king of the world ...'. He presents himself as a worshipper of Marduk who strove for peace in Babylon and abolished the labour-service of its population. The people of neighbouring countries brought tribute to Babylon, and Cyrus claims to have restored their temples and religious cults, and to have returned their previously deported gods and people.» [Em Linha] [Consult. 10 fev. 2020]. Disponível em: https://www.britishmuseum.org/research/collection_online/collection_object_details.aspx?objectId=327188&partId=1

também, a intervenção da *Maritime Labour Convention 2006* que contém previsão, em diversos casos, de repatriamento de tripulantes.⁴⁶ Não há dúvidas quanto a importância para o nacional, na preservação de sua identidade e dignidade humana, de se ver novamente protegido e amparado por seu Estado pátrio.

As péssimas condições de saúde e higiene nos locais de trabalho que fragilizava a vida dos trabalhadores com o aumento dos índices de acidentes e de doenças vinculadas ao trabalho impulsionaram a Revolução Industrial do século XIX. Ocorre que, o labor embarcado já vivenciava essa situação de aviltamento muito antes, ainda no século XV, com a expansão marítima comercial, pois a mercadoria era mais relevante do que a própria vida humana.

A referida Revolução operou significativas mudanças na sistemática de poder, no que se refere aos meios de produção, ampliando a força do capital na opressão dos homens pelos próprios homens, atraindo a necessidade de intervenção estatal, como já defendido por Thomas Hobbes.⁴⁷ A precarização do trabalho humano contribuiu para o surgimento de questionamentos sobre o modelo capitalista tradicional, a exigir uma postura mais ativa do Estado na promoção de condições dignas de trabalho em terra e no mar.

As ideologias marxistas impuseram aos Estados liberais o necessário ajuste para manter seus vínculos de poder perante os subordinados, que se viam obrigados a trabalhar em condições aviltantes cujo estado de precariedade aumentava com a concentração das riquezas.

Veja-se, pois, que os direitos humanos, mais uma vez, se mostram reagentes, surgindo diante de um cenário de precarização da dignidade das pessoas, amparados na reação social expressada na ideologia marxista, fazendo com que os Estados adotassem, por exemplo, regras de limitação da autonomia da vontade dos detentores dos meios de produção e criassem normas protetivas do trabalho humano e previdência social.

Desse modo, nota-se que há a alteração daquele liberalismo clássico defendido pela Revolução Francesa, e que representou uma expressiva vitória naquele momento histórico, na qual se presumia a igualdade das partes no contrato de trabalho, para introduzir um regramento mínimo que protegesse o trabalhador, impondo uma intervenção do Estado na relação de trabalho e reconhecendo os movimentos sindicais.⁴⁸

Interessante destacar que o extenso rol de direitos previstos na Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919, que impregnaram o constitucionalismo ocidental moderno, exigia dos Estados uma atuação positiva, impondo-lhes uma série de

⁴⁶ Norma A2.1 – Contrato de Trabalho Marítimo – item 4, i), MLC 2006.

⁴⁷ HOBBS, Thomas. *Leviatã*. Trad. João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva.

⁴⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O Mundo do Trabalho e os Direitos Fundamentais*. p. 24.

prestações que deveriam ser implementadas por políticas públicas vocacionadas a proteger a dignidade das pessoas e ofertá-las condições mínimas de educação, saúde, trabalho e previdência.

Atualmente, a análise dos direitos humanos vem sendo difundida para todas as nações, para que haja a garantia da preservação do mínimo existencial ao objeto primeiro de tutela desses direitos, qual seja, o ser humano.

A humanidade vivenciou duas grandes guerras no século XX, guerra fria e conflitos pontuais internacionais que trouxeram morte, degradação humana e pavor para um enorme número de pessoas, fatos históricos que justificam a internacionalização cada vez mais acentuada dos direitos humanos, como um movimento reativo às atrocidades ocorridas no período que se denomina a Era dos Direitos.⁴⁹

Em 1945, com o fim da Segunda Guerra Mundial e a constatação do severo aviltamento das vítimas do conflito, houve a criação da ONU como grande marco para a consolidação dos direitos humanos e para a preservação da dignidade da pessoa humana. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, considerou que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.

A preocupação com a navegação, seja para a salvaguarda da vida no mar, seja para a preservação do meio ambiente marinho para as gerações futuras, importou a criação de uma Agência especializada vinculada ONU para tratar da matéria, qual seja, a IMO (*International Maritime Organization*), como já salientado outrora.

Dispõe o artigo 1º da citada norma internacional que «todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade»⁵⁰

É neste contexto que a Convenção do Trabalho Marítimo, como norma que define obrigações aos Estados signatários e aos armadores, promove nítida intervenção na livre vontade dos particulares, que é concretizada por uma relação cujo desequilíbrio provocado pelo poder econômico é notório. A atuação do Estado visa, portanto, garantir a preservação da saúde

⁴⁹ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**. p. 35.

⁵⁰ DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos: resolução nº 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas - ONU, de 10 de dezembro de 1948. [Em Linha] [Consult. 11 fev. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>.

do trabalhador, tanto física quanto mental, com a finalidade de tutelar por sua dignidade como ser humano e, em última análise, estabelecendo eficácia horizontal aos Direitos Humanos⁵¹.

A Convenção prevê direitos e princípios fundamentais aplicáveis às relações de trabalho a bordo, devendo a legislação dos Estados signatários respeitar as normas basilares garantidoras de um patamar civilizatório mínimo na execução do contrato de trabalho, não sendo legítimo o trabalho ofertado fora dos parâmetros internacionais de dignidade.⁵²

A representação dos trabalhadores também tem entendido que, apesar de ainda não ter alcançado o plano ideal, a MLC 2006 representa importante avanço nas relações de trabalho no mar já que «se propõe, efetivamente, a combater condições de trabalho extremamente injustas, degradantes e até de exploração a que muitos armadores submetem tripulantes de países de baixo custo em navios de bandeira de conveniência. É uma prática criminosa que busca obter vantagem competitiva indevida na oferta de serviços de transporte marítimo num ambiente internacional globalizado e de difícil fiscalização.»⁵³

De facto, a Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, ao tutelar a relação de trabalho no mar, representa a reação da comunidade internacional aos abusos praticados pelos armadores que arvoram bandeiras por mera conveniência, na busca de normas que confirmam frágil proteção aos contratos de trabalho com o conseqüente barateamento do custo da operação.

Veja-se, assim, que a Convenção em estudo estipula padrões normativos que garantem ao trabalhador embarcado um mínimo de dignidade por meio do trabalho decente, independentemente de sua nacionalidade, a impor ao empregador o dever de cumprir uma série de deveres decorrentes na gestão do contrato de trabalho. A força cogente dos princípios e normas que compõem a Convenção do Trabalho Marítimo decorre, também, de sua caracterização como verdadeiro tratado de Direitos Humanos.

III.3 - Hierarquia Normativa da MLC 2006 no Ordenamento Jurídico Português

Os tratados representam compromissos internacionais dos Estados signatários, sendo a principal fonte do direito internacional. Possuem diversas nomenclaturas em razão de sua natureza, sendo comumente referidos como Convenção, Carta, Convênio, Pacto ou

⁵¹ Cf. SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**.

⁵² Artigo III, da MLC 2006.

⁵³ MÜLLER, Carlos Augusto. Presidente do SINDMAR – Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante do Brasil. Diretor de Educação e Comunicação Sindical da Conttmf. **Não caiu do céu, nem nos deram de presente**. Revista UNIFICAR [Em Linha]. N.º. 53 (Maio de 2020). p. 56-57. [Consult. 25 nov. 2020]. Disponível em <http://www.conttmf.org.br/Revista-Unificar-53.pdf>

Protocolo. Ademais, são o resultado do exercício livre da soberania do Estado sendo, inclusive, nulo aquele cuja conclusão tenha sido obtida pela ameaça ou por emprego da força em violação dos princípios de Direito Internacional incorporados na Carta das Nações Unidas⁵⁴.

A natureza negocial entre os atores pactuantes atrai, conseqüentemente, obrigações decorrentes do *pacta sunt servanda* e da boa-fé⁵⁵, cabendo ao Estado empenhar todos os esforços para que haja sua efetiva implementação interna.

Neste contexto, convém avaliar como a MLC 2006 incorpora-se aos sistemas jurídicos internos, diante dos debates que envolvem a hierarquia das normas jurídicas e dos tratados internacionais.

Sabe-se que as Constituições devem definir a sistemática a ser adotada para a aplicação dos direitos humanos provenientes dos instrumentos internacionais, bem como evitar a previsão de relação taxativa desses direitos na Constituição material com vistas a permitir constante atualização e maior amplitude de incidência, de acordo com a natureza aberta que possuem os direitos fundamentais.

De facto, da inexistência, no texto constitucional, de dispositivo que defina o valor jurídico da norma, com imposição hierárquica necessária a garantir a adequada aplicação do seu conteúdo, decorrem as controvérsias que envolvem a aplicação do direito internacional e seus tratados no âmbito jurídico interno.

O artigo 8º, (1) da Constituição da República Portuguesa dispõe que «as normas e os princípios de direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do direito português.»⁵⁶, sem, contudo, estabelecer que tais normas prevaleçam sobre as leis já existentes ou que as novas leis devam ser editadas com a observância do conteúdo dos tratados.

A ausência supramencionada fez surgir diversas posições doutrinárias sobre a adequada posição das normas internacionais no ordenamento jurídico, sendo interessante destacar a doutrina de J.J. Gomes Canotilho, que resume de forma objetiva a problemática apresentada, observando que «dada a não atribuição expressa pela Constituição, de uma valor específico às normas de direito internacional geral, várias soluções poderão ser apontadas quanto ao valor dessa normas: (1) *valor constitucional* – as normas de direito internacional geral fariam parte integrante do direito constitucional português e a sua violação desencadearia o fenômeno da inconstitucionalidade; (2) *valor infraconstitucional mas supralegislativo* – as normas de direito internacional geral não podem valer contra a Constituição, mas têm primazia

⁵⁴ Artigo 52 da Convenção de Viena.

⁵⁵ Artigo 26 da Convenção de Viena.

⁵⁶ Artigo 8. 1 da CRP.

hierárquica sobre o direito interno anterior e posterior, devendo os tribunais ou quaisquer outros órgãos aplicadores do direito recusar-se a aplicar o direito interno contrário ao direito internacional geral; (3) *valor equivalente aos das leis*, podendo revogar actos legislativos anteriores e ser revogados por leis posteriores; (4) *valor supraconstitucional* – como expressamente estatui a Constituição holandesa, em que as normas de direito internacional têm primazia sobre as normas constitucionais.»⁵⁷

Pois bem. A análise dos tratados internacionais como fonte do direito internacional e seus reflexos no âmbito jurídico interno de cada país deve ser feita com base na Convenção de Viena de 1969, que por muitos é chamada de «Lei dos Tratados»⁵⁸, uma vez que esta norma disciplina todo o processo de formação dos mencionados acordos internacionais. Há, ainda, que se levar em consideração a existência do bloco comunitário europeu, que impõe a observância das competências da União.

Em Portugal, a citada Convenção de Viena foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 67/2003⁵⁹ e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 46/2003⁶⁰.

Portugal adota modelo complexo de ratificação dos tratados internacionais, em perfeita harmonia com a moderna doutrina de repartições de funções do poder estatal e a adoção da sistemática de “*check and balance*” prevenindo abusos decorrentes do exercício ilimitado do poder.

Cabe, portanto, ao Presidente da República como chefe do Poder Executivo celebrar tratado *ad referendum* da Assembleia da República, que representa o Poder Legislativo.

Nos termos do artigo 197.º, (1), “b” da Constituição da República Portuguesa, compete exclusivamente ao Governo, no exercício de funções políticas, negociar e ajustar convenções internacionais. Por sua vez, caberá à Assembleia da República aprovar os tratados nas hipóteses previstas no Artigo 161.º, “I”, do mesmo Texto Constitucional.

Em uma breve digressão sobre o artigo 8.º, (2), da CRP percebe-se ser imprescindível para a validade do tratado internacional na ordem jurídica interna, o atendimento de todos os requisitos de validade do ato jurídico composto: (i) aprovação do seu conteúdo, (ii)

⁵⁷ CANOTILHO, JJ Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. p. 820.

⁵⁸ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. p. 44.

⁵⁹ RESOLUÇÃO da Assembleia da República n.º 67/2003. **Diário da República, Série I-A**. [Em linha] n.º 181 (2003-08-07). Páginas: 4662 – 4703. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/resolassrep/67/2003/08/07/p/dre/pt/html>

⁶⁰ DECRETO do Presidente da República n.º 46/2003. **Diário da República, Série I-A**. [Em linha] n.º 181 (2003-08-07). Páginas:4662 – 4662. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/decpresrep/46/2003/08/07/p/dre/pt/html>

ratificação e (iii) publicação oficial⁶¹, mesmo que na ordem jurídica internacional a norma seja válida e já vincule o Estado português.

No que se refere às Convenções da Organização Internacional do Trabalho, com natureza de tratados⁶² multilaterais, aprovadas em Conferência, com a adoção do texto pela maioria de dois terços dos Estados presentes e votantes⁶³, há que se registrar que não há a assinatura de um documento pelos chefes dos Poderes Executivos dos países pactuantes, diversamente do que ocorre nos tratados bilaterais.

Destaca-se que a ordem constitucional portuguesa não apresenta uma relação taxativa de direitos fundamentais, a permitir que outras fontes de direito internacional possam completá-la, de forma a ampliar a proteção da dignidade da pessoa humana.⁶⁴

A *Maritime Labour Convention 2006* se enquadra nesta hipótese, sendo pertinente, mais uma vez, a doutrina do constitucionalista José Gomes Canotilho ao destacar que «as Constituições, embora continuem a ser pontos de legitimação, legitimidade e consenso autocentrados numa comunidade estadualmente organizada, devem abrir-se progressivamente a uma rede cooperativa de metanormas (‘estratégias internacionais’, ‘pressões concertadas’) e de normas oriundas de outros ‘centros’ transnacionais e infranacionais (regionais e locais) ou de ordens institucionais intermediárias (‘associações internacionais’, ‘programas internacionais’). A globalização internacional dos problemas (‘direitos humanos, ‘proteção de recursos’, ‘ambiente’) aí está a demonstrar que, se a ‘Constituição jurídica do centro estadual’, territorialmente delimitado, continua a ser uma carta de identidade política e cultural e uma mediação normativa necessária de estruturas básicas de justiça de um Estado-Nação, cada vez mais ela se deve articular com outros direitos, mais ou menos vinculantes e perceptivos (*hard law*), ou mais ou menos flexível (*soft law*), progressivamente forjados por novas ‘unidades políticas’(‘cidade mundo’, europa comunitária’, ‘casa europeia’, ‘unidade africana’).»⁶⁵

Nota-se, portanto, extremamente adequada a doutrina citada aos propósitos da Convenção do Trabalho Marítimo, cujo estudo e elaboração foram resultado do intenso debate na Organização Internacional do Trabalho para garantir a dignidade daquele que vive do labor embarcado, ciente de que a realidade dessa atividade, por sua própria natureza, é extenuante e aviltante. A característica globalizante da indústria naval impõe a imperatividade de normas internacionais, sendo a Convenção instrumento hábil a implementar a ‘estratégia’ internacional

⁶¹ Artigo 119º, (1), “b”, da CRP.

⁶² Artigo 2º, §1º, (a), da Convenção de Viena,

⁶³ Artigo 9º, §2, da Convenção de Viena

⁶⁴ Artigo 16º, (1), da Constituição da República Portuguesa.

⁶⁵ CANOTILHO, JJ Gomes. **Direito Constitucional**. p. 18.

de impedir o *dumping* social ocasionado pelo uso das bandeiras de conveniência, promovendo a observância da agenda do trabalho decente da OIT para quem trabalha embarcado.

Não se pode esquecer, noutra giro, que a Organização Internacional do Trabalho tem sua estrutura formada com a participação de representantes dos empregados e dos empregadores, além dos representantes dos Estados Membros, promovendo maior legitimidade às normas provenientes de suas Assembleias, já que resultante de diálogo entre o capital e trabalho.

Neste panorama, diversos são os fatores que legitimam a adoção da MLC 2006 como tratado de direitos humanos e, conseqüentemente, com hierarquia normativa capaz de afastar a aplicação de leis anteriores com ela incompatíveis e impor que novos regramentos estejam harmonizados com a convenção.

Não obstante, diante da existência da União Europeia, existem outros fatores que devem ser analisados para que se possa fundamentar, adequadamente, o caráter de suprallegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos em Portugal, eis que membro integrante do pacto comunitário.

III.3.1 - Harmonização entre o Direito da União Europeia e o Direito Interno Português

Portugal integra a União Europeia desde seu nascedouro com o Tratado de Maastricht, sendo certo que o país ingressou nas Comunidades Europeias em 1985, juntamente com a Espanha, por meio de Tratado de Adesão que entrou em vigor em 1º de janeiro de 1986, finalizando a configuração inicial dos doze países que constituíram a primeira formação do Bloco, como atualmente conhecido.⁶⁶

O Preâmbulo do Tratado da União Europeia apresenta importantes princípios para a compreensão do intuito das nações em promover a efetiva integração política, econômica e social do Bloco, por meio de uma nova fase, cuja origem reside nas Comunidades Europeias. Cabe, ademais, destacar o compromisso da UE com os Direitos Humanos, sejam eles de primeira ou segunda dimensão, ao prever seu apego aos princípios da liberdade, da democracia, do respeito pelos direitos do Homem e liberdades fundamentais e do Estado de direito, bem como aos direitos sociais fundamentais, tais como definidos na Carta Social Europeia, assinada

⁶⁶ QUADROS, Fausto de. **Direito da União Europeia**. p. 50.

em Turim, em 18 de outubro de 1961, e na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989.⁶⁷

A estrutura de organização do Bloco, para que este atinja seu desiderato, é fixada pelo Tratado de Funcionamento da União Europeia⁶⁸. O TFUE, como conhecido, promove a organização e definição dos atos jurídicos da União Europeia em seu 288º artigo, o qual estipula que para exercerem as competências da UE, as instituições devem adotar regulamentos, diretivas, decisões, recomendações e pareceres.

Enquanto o regulamento possui caráter geral e obrigatório em todos os seus elementos, além de diretamente aplicável em todos os Estados-Membros, as diretivas vinculam o Estado-Membro destinatário apenas quanto ao resultado a ser alcançado, deixando às instâncias nacionais a competência para a fixação da forma e meios procedimentais.⁶⁹

As Diretivas permitem, portanto, uma maior flexibilidade de atuação para os Estados-Membros, viabilizando a sua adoção para que se cumpra o objetivo fixado pela União por meio da norma, evitando a criação de conflitos com a ordem jurídica nacional. A doutrina tem verificado que as Diretivas cumprem uma importante função para o atendimento do objetivo de integração entre as nações europeias, já que buscam promover a harmonização das esferas jurídicas nacionais com o Direito da União Europeia.⁷⁰

A Constituição da República Portuguesa por meio de seu artigo 112º, (9), estabelece que a transposição de Diretivas comunitárias para a ordem jurídica interna assume a forma de lei ou de decreto-lei, conforme o caso⁷¹.

Não obstante, deve-se destacar a orientação de que o ato normativo que promove a inserção da diretriz comunitária no ordenamento jurídico nacional deve ter força hierárquica suficiente para revogar qualquer ato interno que vá de encontro com o que está estipulado na norma comunitária, bem como impeça a edição de futuro regramento com ela conflitante, tal qual fixado pela jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.⁷²

⁶⁷ TRATADO da União Europeia. Tratado de Maastricht. Preâmbulo. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (10/11/1997), p. 97/C 340/03. Disponível em In: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11997M/TXT>

⁶⁸ TRATADO de Funcionamento da União Europeia. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (26/10/2012), 2012/C 326/1. P.47. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

⁶⁹ Artigo 288º do Tratado de Funcionamento da União Europeia. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (26/10/2012), 2012/C 326/1. P.47. Disponível em In: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

⁷⁰ QUADROS, Fausto de. **Direito da União Europeia**. p 469.

⁷¹ Artigo 112º, (9), da CRP. Alterada pelo/a Artigo 74.º do/a Lei Constitucional n.º 1/97 - Diário da República n.º 218/1997, Série I-A de 1997-09-20, em vigor a partir de 1997-10-05.

⁷² UNIÃO EUROPÉIA. **Tribunal de Justiça**. Acórdão TJUE de 17 de novembro de 1992, Comissão c. Irlanda, Proc. C-235/91, Col., p.I-5.917. [Em linha]. [Consult. 17 ago. 2020]. Disponível em In:

O Direito do Trabalho aplicado envolve o interesse de particulares, no caso empregados e empregadores, comprovando que a aplicação direta da mencionada Diretiva por respeito aos preceitos do direito comunitário europeu impõe a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, mesmo não havendo a incorporação formal da norma no ordenamento jurídico italiano. Logo, qualquer cidadão pode exigir a aplicação de atos da União Europeia perante outro particular, ainda que o Estado-Membro não os tenha incorporado ou que o tenha feito de forma dissonante ao seu conteúdo.

O Tribunal de Justiça da União Europeia julgou, ainda, questão envolvendo o direito societário e a Diretiva 68/151 no caso *Marleasing AS e La Comercial Internacional de Alimentación AS*, decidindo por sua aplicação direta, mesmo entre entidades particulares, sendo relevante destacar o trecho do Acórdão: «(...) a obrigação dos Estados-membros, decorrente de uma directiva, de atingir o resultado por ela prosseguido, bem como o seu dever, por força do artigo 5.º do Tratado, de tomar todas as medidas gerais ou especiais adequadas a assegurar a execução dessa obrigação, impõem-se a todas as autoridades dos Estados-membros, incluindo, no âmbito das suas competências, os órgãos jurisdicionais. Daqui resulta que, ao aplicar o direito nacional, quer se trate de disposições anteriores ou posteriores à directiva, o órgão jurisdicional nacional chamado a interpretá-lo é obrigado a fazê-lo, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da directiva, para atingir o resultado por ela prosseguido e cumprir desta forma o artigo 189.º, terceiro parágrafo, do Tratado.»⁷⁵

Há, na verdade, o objetivo de atribuir a maior efetividade jurídica às normas de Direitos Fundamentais, nelas incluídas as normas de tutela do trabalho humano, mesmo que isto importe o afastamento do regramento nacional do Estado-Membro.

O Direito do Trabalho é campo fértil para a aplicação direta de normas que venham a promover o equilíbrio nas relações de emprego, diante da notória subordinação jurídica que acaba por submeter um particular a outro. Assim, o TJUE, com esboço no princípio da não discriminação em razão da idade nas relações de trabalho, princípio geral do direito da União e que está previsto no artigo 6.º, n.º 1, do TUE, decidiu ser aplicada a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de

⁷⁵ UNIÃO EUROPÉIA. **Tribunal de Justiça**. Acórdão TJUE de 13 de Novembro de 1990, *Marleasing*, Proc. C-106/89, Col.1990, p. I-4.135. . [Em linha]. [Consult. 17 ago. 2020]. Disponível em <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-106%25F89&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%25CC%25CCJ%25CR%25C2008E%25C%25C%25C%25C%25C%25C%25C%25C%25Ctrue%25Cfalse%25Cfalse&language=pt&avg=&cid=3008991>

tratamento no emprego, mesmo que normas internas dos Estados-Membros com ela sejam conflitantes.⁷⁶

Neste contexto, verifica-se que a Diretiva é o instrumento que permite que o Estado-Membro cumpra suas obrigações para com a União Europeia, adotando seus objetivos e tornando mais flexível o modo pelo qual cada país buscará atingir o resultado útil, não sendo legítimo, todavia, o desvirtuamento de seu conteúdo por meio dos atos de incorporação de cada Membro e, assim, evitando a criação de conflitos entre a ordem jurídica nacional e a da União.

III.3.2 - A Decisão 2007/431/CE do Conselho da União Europeia e a *Maritime Labour Convention* 2006

A Organização Internacional do Trabalho é constituída por Estados, nos termos do artigo 1º, (2), da sua Constituição⁷⁷, de forma que a União Europeia, como Bloco, não é parte legítima para votar em suas Conferências. Tal fato, no entanto, não impede sua participação nos debates e estudos sobre determinada Convenção que venha a ser apreciada.

Da mesma forma, aos Estado-Membros não se permite a prática de atos que comprometam o funcionamento adequado da Comunidade, não sendo possível celebrar acordos que ponham em risco os objetivos da União Europeia.

A aparente dificuldade em harmonizar a existência do Bloco com a atribuição exclusiva dos Estados soberanos nas deliberações da Organização Internacional do Trabalho foi solucionada com a participação da União Europeia nos debates, na qualidade de observador. Permite-se, com isso, a facilitação de consultas e trocas de informações entre os Estados e a União sempre no intuito de promover a uniformidade e a cooperação para fortalecimento dos interesses da Comunidade quando dos debates das normas da OIT.

Há um documento denominado “Protocolo de Intenções” ou “Memorando de Entendimentos”, datado de julho de 2004 e com prazo indeterminado, que apresenta algumas regras iniciais de participação operacional estratégica da União Europeia no âmbito da OIT, afirmando haver a comunhão de interesses finalísticos entre as instituições, mais precisamente

⁷⁶ UNIÃO EUROPÉIA. **Tribunal de Justiça**. Acórdão TJUE, de 19 de Janeiro de 2010, SEDA, Proc. C-555/07, Col. 2010, p. I-365. [Em linha]. [Consult. 17 ago. 2020]. Disponível em <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72658&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3015905>

⁷⁷ SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. p. 51.

no que se refere à promoção da agenda do trabalho decente, garantindo melhores condições de trabalho aos cidadãos europeus.⁷⁸

O Artigo 3º, (1), do Tratado da União Europeia (Tratado de Lisboa) atribui à União o objetivo de promover a paz, os seus valores e o bem-estar dos seus povos⁷⁹, devendo ser destacado que estes objetivos só são efetivamente atingidos quando há equilíbrio nas relações de trabalho, como já mencionado no preâmbulo da Constituição da OIT.

A União Europeia busca, ainda, o desenvolvimento sustentável com fincas no crescimento econômico equilibrado, em uma economia social de mercado altamente competitiva e que tem como meta o pleno emprego e o progresso social. Persegue-se, assim, o elevado nível de proteção e de melhoria da qualidade do ambiente, nele incluído o meio ambiente de trabalho.⁸⁰

Há, por conseguinte, nítida competência da União Europeia para tratar das normas que tutelam as relações de trabalho, cabendo aos Estados-Membros cooperarem para o fiel cumprimento dos objetivos fixados pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Artigo 4º, (3), do TUE.⁸¹

Diante da sensibilidade do tema, a melhoria das condições de trabalho marítimo sempre foi apoiada pelos Estados-Membros e pela própria União Europeia, sendo certo que muitos países já possuíam legislação nacional ainda mais detalhada que a norma da OIT, cabendo à Comunidade tutelar para que as relações de trabalho no mar sejam cada vez mais equânimes. Desse modo, ciente de que a *Maritime Labour Convention 2006* estabelece relevante promoção no setor marítimo de forma global, com a melhoria dos padrões de trabalho e da vida no mar, tornando a relação entre os atores sociais mais justas, a União entendeu desejável que as disposições da referida Convenção fossem aplicadas o mais breve possível.

⁷⁸ *Memorandum of Understanding – MoU – Concerning the establishment of a strategic partnership between the International Labour Organization and the Commission of the European Communities in the field of Development.* [Em linha]. [Consult. 23 jul. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms_169299.pdf.

⁷⁹ TRATADO da União Europeia (Versão Consolidada). **Jornal Oficial da União Europeia.** [Em linha]. (26/20/2012), p. 13 (2012/C 326/1). Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

⁸⁰ Artigo 3º, (3), do TRATADO da União Europeia (Versão Consolidada). **Jornal Oficial da União Europeia.** [Em linha]. (26/20/2012), p. 13 (2012/C 326/1). Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

⁸¹ O Parecer 2/91 do Tribunal de Justiça UE em seu Item 6 dispõe: “Quando se concluir que a matéria de uma convenção internacional é em parte da competência da Comunidade e em parte da competência dos Estados-membros, a exigência de unidade na representação internacional da Comunidade impõe que se garanta uma estreita cooperação entre estes últimos e as instituições comunitárias, tanto no processo de negociação e de conclusão, como na execução dos compromissos assumidos.” [Em linha]. [Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61991CV0002_SUM&from=fr

A MLC 2006 estabeleceu o patamar mínimo de tutela da relação de trabalho no mar, constituindo-se o pilar inicial para a fixação de um código internacional do trabalho marítimo. Previu, inclusive, normas que a rigor são de competência exclusiva da Comunidade Europeia, no domínio da sua coordenação, no que toca aos regimes de segurança social, razão pela qual se fez necessária decisão do Conselho da União Europeia para autorizar os Estados-Membros a ratificá-la.

De facto, o Artigo 13º do Tratado de Lisboa define um quadro institucional para que a União Europeia cumpra seus objetivos, dentre eles a integração entre as nações do Bloco, assegurando a necessária coerência, eficácia e continuidade das suas políticas e das suas ações. O Conselho exerce, juntamente com o Parlamento Europeu, a função legislativa, cabendo ao primeiro a definição das políticas a serem perseguidas pelo Bloco, coordenando a atuação dos Estados-Membros.⁸²

Neste panorama que se mostrou imprescindível a Decisão do Conselho, pois embora seja atribuição exclusiva dos Estados-Membros procederem à ratificação de Convenções, cabe ao Conselho autorizá-los a ratificarem Convenções no interesse da Comunidade Europeia, promovendo-se a necessária harmonia entres os entes partícipes. É neste contexto que a instituição edita a Decisão 2007/431/CE do Conselho da União Europeia, de 7 de junho de 2007⁸³, a autorizar os Estados-Membros a ratificarem a MLC 2006.

Consequentemente, pode-se afirmar a existência de certa obrigatoriedade na ratificação após a decisão do Conselho, pois, além de no caso, haver áreas de competência da União Europeia previstas na MLC 2006, a exemplo das questões sobre seguridade social, a Convenção também previu a fixação de patamares mínimos de direitos vinculados às condições de trabalho dos marítimos, com nítido interesse do Bloco, de forma que eventual liberdade de escolha por parte dos Estados-Membros quanto à ratificação, poderia pôr em risco os objetivos que justificam a sua constituição.⁸⁴

⁸² Art. 16º, n.º1, TUE.

⁸³ DECISÃO 2007/431/CE do Conselho da União Europeia. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. 22/06/2007), p. 63. L161. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007D0431&from=PT>

⁸⁴ LAVELLE, Jennifer. **The Maritime Labour Convention 2006: International Labour Law Redefined**. Posição 1225.

III.3.3 - A Diretiva 2009/13/CE do Conselho da União Europeia e o Acordo sobre a MLC 2006, celebrado entre a Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF).

Nos termos do que consta do Tratado da União Europeia, mais precisamente em seu artigo 151º, a União e os Estados-Membros, com arrimo nos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores⁸⁵, devem promover a contínua melhoria das condições de vida do trabalhador e a harmonização do conflito entre o capital e o trabalho, pelo incentivo ao diálogo entre parceiros sociais. A «União reconhece e promove o papel dos parceiros sociais ao nível da União, tendo em conta a diversidade dos sistemas nacionais. A União facilita o diálogo entre os parceiros sociais, no respeito pela sua autonomia. »⁸⁶

Cumprindo tal finalidade e com espeque no artigo 155º, n.º 2, do referido diploma, os acordos celebrados pelos parceiros sociais serão aplicados com base em decisão do Conselho da Comunidade Europeia. E, neste contexto, a Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), entidades de classe que representam os interesses de empregados e empregadores na relação de emprego marítimo, informaram à União a pretensão de celebrar acordo com o objetivo de criar condições equitativas de trabalho para o setor marítimo, com fundamento na *Maritime Labour Convention* 2006.⁸⁷

Tendo em vista que a participação dos parceiros sociais é incentivada pela mencionada Convenção da OIT para que haja a adequação de suas normas às realidades locais, há previsão em seu próprio texto de obrigação dos Estados-Membros na implementação plena dos direitos laborais e sociais dos marítimos, facultando-se a celebração de acordos entre parceiros sociais para o atingimento desta finalidade, bastando que não haja vedação expressa no texto da Convenção⁸⁸. Outrossim, ao tratar dos direitos e princípios fundamentais a *Maritime Labour Convention* 2006 impõe aos signatários o necessário cumprimento e estímulo à

⁸⁵ Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, mencionada pelo «Pilar Europeu dos Direitos Sociais» proclamado solenemente pelo Parlamento Europeu, Conselho e a Comissão. Item 3 do Preâmbulo. Pilar Europeu dos Direitos Sociais. **Serviços das Publicações do Parlamento Europeu**. [Em linha]. [Consult. 25 ago. 2021]. Disponível em https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf

⁸⁶ Artigo 152º, do Tratado da União Europeia (Tratado de Lisboa).

⁸⁷ Considerando n.º 4 e n.º 5 da Diretiva 2009/13/CE do Conselho.

⁸⁸ Artigo V, da MLC 2006.

liberdade de associação e liberdade sindical, reconhecendo o direito à negociação coletiva⁸⁹, como instrumento hábil à promoção e incentivo do diálogo social.

Superada a demonstração do inequívoco incentivo à utilização deste instrumento, convém salientar que a incorporação do acordo no ordenamento jurídico do Estado-Membro decorre de Diretiva da Comunidade Europeia, cuja natureza normativa se caracteriza pelo maior grau de flexibilidade conferido aos Estados, facilitando, conseqüentemente, o objetivo de integração das nações europeias. *In casu*, a Diretiva 2009/13/CE do Conselho da União Europeia, de 16 de fevereiro de 2009⁹⁰ cumpre esse desiderato e estimula cada Estado-Membro à promoção de ato normativo interno para a inserção das cláusulas acordadas entre ECSA e ETF, no ordenamento jurídico nacional.

A citada Diretiva, diga-se, altera os termos da Diretiva 1999/63/CE, de 21 de junho de 1999⁹¹, que trata especificamente do acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST). O mesmo, contudo, não ocorreu com a Diretiva 93/104/CE, de 23 de novembro de 1993⁹², que estabelece, em geral, prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho, eis que esta exclui expressamente sua aplicação ao setor marítimo⁹³, ante as peculiaridades que envolvem o trabalho embarcado.

Há, portanto, a conjugação dessas duas Diretivas que incorporam acordos dos parceiros sociais para implementar a regulamentação das relações de trabalho entre os armadores e os marítimos, sendo a Diretiva 2009/13/CE mais abrangente do que a Diretiva 1999/63/CE.

⁸⁹ Artigo III, “a”, da MLC 2006.

⁹⁰ DIRETIVA 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (20/05/2009), p. 30. L 124/30. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0013&rid=1>

⁹¹ DIRETIVA 1999/63/CE do Conselho, de 21 de junho de 1999. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (02/07/1999), p. 33. L 124/30. Disponível em In: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0063&from=PT>

⁹² DIRETIVA 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. 13/12/1993), p. 01. L 307. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=PT>

⁹³ **Artigo 1º, n.º 3, da Diretiva 93/104/CE** – “A presente diretiva é aplicável a todos os sectores de atividade, privados ou públicos, na aceção do artigo 2º da Diretiva 89/391/CEE, sem prejuízo do disposto no artigo 17º da presente diretiva, com exceção dos transportes aéreos, ferroviários, rodoviários, marítimos, da navegação interna, da pesca marítima e de outras atividades no mar, bem como das atividades dos médicos em formação. DIRETIVA 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. 13/12/1993), p. 01. L 307. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=PT>

Por fim, importante observar que a origem negociada da mencionada Diretiva impossibilita que a mesma preveja normas sobre a atuação do *port state control* e do *flag state control*, por serem matérias diretamente ligadas à atuação dos Estados soberanos por meio de seus poderes de fiscalização e de polícia. Neste sentido, apenas a Regra 5.1.5 da MLC 2006, que trata sobre as queixas a bordo foi objeto da Diretiva, uma vez que não caberia aos parceiros sociais apresentarem deliberações sobre as inspeções navais e as certificações.⁹⁴

III. 4 - O Ordenamento Jurídico Laboral Português e a Entrada em Vigor da *Maritime Labour Convention 2006*.

Toda relação jurídica deve ser pautada por uma tentativa de equilíbrio entre as pessoas que a compõem. Quando este equilíbrio não é possível pela natureza das partes ou de seu próprio objeto, cabe ao Estado tutelar a proteção dos direitos fundamentais dos envolvidos.

A relação de trabalho, genericamente considerada, possui características diferenciadas por haver um desequilíbrio presumido entre seus componentes, sendo certo que as condições especiais que envolvem o trabalho marítimo não destoam desta peculiaridade essencial do contrato de emprego.

O fator econômico inserido no pacto laboral atua de forma a legitimar a intervenção normativa na autonomia da vontade. Estados mais atrelados ao liberalismo econômico buscam incentivar e promover o livre entendimento entre as pessoas envolvidas na relação jurídica, independentemente de seu caráter coletivo ou individual, ou até mesmo do patamar diferenciado de conhecimento e/ou poder econômico que estejam. Por outro lado, Estados que buscam o bem-estar social, tendem a promover gradual intervenção nestas relações jurídicas para equilibrar seus polos e buscar uma maior eficácia dos direitos humanos.

A Constituição da República portuguesa ao definir que «Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária»⁹⁵ impôs ao Estado a necessidade de promover a justa adequação dos desequilíbrios inerentes às relações de trabalho. Com efeito, o contrato de trabalho marítimo sofre a incidência dos limites impostos pela Constituição e pelas

⁹⁴ “The Agreement also excludes parts of Title 5 of MLC on enforcement and monitoring, which spell out the responsibilities of port, flag and labour-supplying States. Again, this is the public law and public administration issue in the sense that employers and seafarers are not in the position to establish the public authorities or set up the administrative structures for controls and inspections that they themselves will be subject to.”. In: LAVELLE, Jennifer. **The Maritime Labour Convention 2006: International Labour Law Redefined**. Posição 1399.

⁹⁵ Artigo 1º da Constituição da República Portuguesa.

demais normas infraconstitucionais, dentre estas o Código do Trabalho⁹⁶, para que seja efetivamente preservada a dignidade do trabalhador embarcado.

Todo cidadão tem direito ao trabalho⁹⁷, sendo necessário que este seja capaz de promover a progressiva e contínua melhoria da condição social do ser humano empregado, cuja atividade laboral é por si só valorizada, estando desvinculada dos eventuais resultados positivos e negativos provenientes do fruto do seu labor.⁹⁸ Dessa forma, o próprio texto constitucional apresenta uma relação de direitos mínimos que devem estar presentes em toda relação laboral, com a finalidade de promover o equilíbrio do vínculo entre as partes, garantindo, por exemplo, remuneração equânime para trabalho igual, meio ambiente de trabalho adequado e períodos de repouso.⁹⁹

O Código do Trabalho português contém normas mais recentes e gerais sobre o contrato de trabalho e, como tais, são aplicáveis ao marítimo a bordo de navios da marinha mercante quando houver compatibilidade com as especificidades que envolvem o trabalho embarcado.¹⁰⁰ O antigo Decreto-Lei n.º 74/73, de 1 de março¹⁰¹, que fixava o regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, já havia sido parcialmente derogado pelo mencionado Código. Na mesma linha o Decreto-Lei n.º 145/2003, de 2 de julho¹⁰², que transpôs para a ordem jurídica interna o acordo anexo à Diretiva n.º 1999/63/CE, do Conselho, de 21 de junho de 1999, já citado alhures.

O ordenamento jurídico laboral português já continha, antes do advento do acordo anexo à Diretiva 2009/13/CE, um grande número de normas protetivas incidentes sobre a relação de trabalho a bordo, como por exemplo o certificado médico, a duração do trabalho ou do repouso, retribuições, férias, alojamento e instalações de lazer. Portanto, o arcabouço jurídico protetivo, mesmo que não estivesse plenamente harmonizado e com alcance mais limitado que a *Maritime Labour Convention 2006* e, conseqüentemente, com a supramencionada Diretiva, cumpria os objetivos de promover a tutela do trabalho embarcado.

⁹⁶ CÓDIGO do Trabalho. Lei n.º 7/2009. **Diário da República, Série I**. [Em linha] n.º 30 (2009-02-12). Pág. 926 – 1029. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/168156178/202108241935/diplomaExpandido>

⁹⁷ Artigo 58º, da Constituição da República Portuguesa.

⁹⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral**. p. 22.

⁹⁹ Artigo 59, da Constituição da República Portuguesa.

¹⁰⁰ Artigo 9º do Código do Trabalho. CÓDIGO do Trabalho. Lei n.º 7/2009. **Diário da República, Série I**. [Em linha] n.º 30 (2009-02-12). Pág. 926 – 1029. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/168156178/202108241935/diplomaExpandido>

¹⁰¹ DECRETO-Lei n.º 74/73. **Diário do Governo, Série I** [Em linha] n.º 51 (1973-03-01). p. 322 – 338. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/74/1973/03/01/p/dre/pt/html>

¹⁰² DECRETO-Lei n.º 145/2003. **Diário da República, Série I-A**. [Em linha]. n.º 150 (2003-07-02). Páginas:3826 – 3829. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/145/2003/07/02/p/dre/pt/html>

A necessidade de incorporação das normas internacionais aplicáveis aos marítimos impôs a atualização do ordenamento jurídico português, cujo conteúdo foi adequado aos novos padrões internacionais e cumpriu o principal objetivo da Convenção, que é a padronização das condições de trabalho em navios, independentemente da bandeira que arvorava, e criou condições justas e adequadas para todos os trabalhadores marítimos. Havia determinados conflitos que precisavam ser solucionados, como por exemplo a questão sobre a incidência da Convenção, uma vez que esta trouxe conceito de marítimo como qualquer trabalhador que execute tarefas a bordo, independentemente da função realizada, podendo ser qualquer prestador de serviço.

A MLC 2006 e os acordos anexos às Diretivas já mencionadas estipulam ainda que a idade mínima de admissão para o trabalho a bordo é 16 anos, razão pela qual não são aplicáveis exceções previstas no Código do Trabalho que permitem a prestação de serviço por menor com idade inferior a 16 anos.

Ademais, o contrato de trabalho escrito com a previsão expressa de diversas cláusulas que fixem as condições de trabalho, saúde do trabalhador e seguridade social que estão previstas na Convenção, questões envolvendo a jornada de trabalho e férias dos marítimos, são alguns exemplos que impõem a adequação da normatização interna para evitar conflitos na aplicação das normas de proteção do trabalho.

É nesse contexto que é editada a Lei n.º 146/2015 de 09 de setembro¹⁰³ que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, bem como a responsabilidade do Estado português enquanto Estado de bandeira e do porto, tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção da Organização Internacional do Trabalho e das Diretivas pertinentes.¹⁰⁴

Observa-se, desse modo, que existe todo um sistema de proteção contendo normas basilares de tutela do trabalho marítimo previstas na Constituição da República, no Código do Trabalho, naquilo que não for conflitante com as condições especiais do trabalho embarcado e na Lei n.º 146/2015 de 09 de setembro, que introduz a MLC 2006 no ordenamento jurídico e as Diretivas sobre o trabalho marítimo do Conselho e do Parlamento Europeu.¹⁰⁵

¹⁰³ LEI n.º 146/2015. **Diário da República, Série I.** [Em linha] n.º 176 (2015-09-09). Páginas:7325 – 7342. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/146/2015/09/09/p/dre/pt/html>

¹⁰⁴ Artigo 1.º, (1), da **Lei n.º 146/2015 de 09 de setembro.**

¹⁰⁵ Nos termos do Artigo 1º, (2) da Lei n.º 146/2015 de 09 de setembro: “A presente lei transpõe, total ou parcialmente, para a ordem jurídica interna: a) A **Diretiva 1999/63/CE, do Conselho, de 21 de junho de 1999**, respeitante ao acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos, celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST); b) A **Diretiva 2009/13/CE, do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009**, que aplica o Acordo celebrado pela ECSA e pela Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), relativo à Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006, e que altera a Diretiva 1999/63/CE; c) A **Diretiva 2012/35/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de novembro de 2012**, que altera a Diretiva 2008/106/CE relativa ao nível mínimo de formação

III.4.1 - Os Direitos da Personalidade do Trabalhador Marítimo

O trabalhador marítimo não se despe de sua condição humana pelo simples fato de exercer suas funções a bordo de embarcação. A dignidade da pessoa humana está prevista na Constituição da República¹⁰⁶ como pilar pelo qual todo o ordenamento jurídico deve se basear, princípio fundamental de todos os demais princípios, norteando a produção e a aplicação das normas jurídicas, a amparar o trabalhador para que este possa exercer suas atividades de modo a preservar sua condição digna, com saúde, segurança e conforto.

Com efeito, os direitos da personalidade são essenciais à própria condição humana, portanto, considerados de ordem pública e, conseqüentemente, inalienáveis no todo ou em parte, sendo irrenunciáveis pelo próprio titular.¹⁰⁷ O ser humano, como sujeito das relações jurídicas, traz consigo um mínimo de proteção fundamental básica reconhecida pelos direitos da personalidade, passando a atuar nesta qualidade com a prática diuturna de diversos atos e negócios jurídicos.¹⁰⁸

O ordenamento jurídico português prevê norma geral de tutela desses direitos em razão de ameaças ou ofensas que atentem contra a personalidade física ou moral da pessoa¹⁰⁹, a legitimar a conseqüente responsabilidade civil daquele que é o autor da ofensa ou da ameaça, exigindo-se a adoção de providências a evitar o dano, atenuar seus efeitos e se promover a eventual reparação civil.

Há um rol não taxativo de direitos da personalidade que estão previstos no Código Civil como, por exemplo, o direito ao nome (artigo 72º do CC), à imagem (artigo 79º do CC), à intimidade da vida privada (artigo 80º do CC), além de outros fixados na Constituição como o Direito à vida e à integridade física e moral.

Saliente-se que o Código do Trabalho português também tem previsão específica de direitos da personalidade, neste caso aqueles vocacionados ao trabalhador e ao empregador, demonstrando que o rol de direitos vinculados à pessoa não é taxativo além de plenamente aplicável às relações jurídicas de trabalho a bordo.

de marítimos; d) A **Diretiva 2013/54/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de novembro de 2013**, relativa a certas responsabilidades do Estado de bandeira no cumprimento e aplicação da Convenção.

¹⁰⁶ Artigo 1.º, da Constituição da República Portuguesa.

¹⁰⁷ MOREIRA, Guilherme Alves. **Instituições do Direito Civil Português**, Volume 1, Parte Geral. p. 161.

¹⁰⁸ GAGLIANO, Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho – **Manual de Direito Civil - Volume Único**.

¹⁰⁹ Artigo 70º do Código Civil. DECRETO-Lei n.º 47344. **Diário do Governo, Série I**. [Em linha]. n.º 274 (1966-11-25). Pág. 1883 – 2086. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/view?cid=106487514>

A relação de trabalho e, conseqüentemente, a relação de trabalho marítimo, possuem elementos característicos que impõem a observância e a tutela dos direitos da personalidade previstos na Constituição da República e no Código Civil, sem afastar a aplicação do que for previsto na legislação geral trabalhista e na legislação aplicável especificamente aos marítimos.

O Código do Trabalho português possui uma Subsecção específica para regulamentar os Direitos da personalidade (Título II, Capítulo I, Secção I, Subsecção II – Artigo 14º e seguintes)¹¹⁰. A Subsecção seguinte trata da Igualdade e não Discriminação que, da mesma forma, são direitos vinculados à essência humana.

Os direitos da personalidade previstos na lei civil e no Código do Trabalho se somam com a Lei n.º 146/2015 para promover a adequada tutela do trabalhador marítimo, pois, «a inclusão de algumas regras especiais sobre os direitos da personalidade no Código do Trabalho não pressupõe a inaplicabilidade de regimes gerais; no âmbito laboral valem as regras gerais de tutela da personalidade constantes da Constituição e do Código Civil. De fato, o regime dos direitos de personalidade concretizado no Código do Trabalho não é autônomo e independente da tutela constitucional e civil dos direitos da personalidade, limitando-se a indicar, de modo exemplificativo, alguns direitos que têm especial relevância no âmbito laboral, sem descurar o regime geral.»¹¹¹ No mesmo sentido, para os contratos de trabalho com regime especial, do qual é exemplo o contrato do trabalhador marítimo regido pela legislação especial já citada, aplicam-se as regras gerais do Código do Trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade.

A vulnerabilidade do trabalhador no vínculo laboral, de um modo geral, pode fazer crer que esses direitos são de sua exclusiva tutela, entretanto, a proteção é sinalagmática, incidindo em ambos os sujeitos da relação de laboral, bastando observar o que dispõe o artigo 14º do Código do Trabalho ao tratar sobre o direito à liberdade de expressão e opinião¹¹².

Os artigos 15º e 16º do Código do Trabalho, da mesma forma, ao preverem o respeito à integridade física e moral e a proteção da intimidade da vida privada, citam expressamente como sujeitos de direito o empregador e o trabalhador, comprovando o caráter bilateral dos direitos da personalidade no universo laboral.

¹¹⁰ CÓDIGO do Trabalho. Lei n.º 7/2009. **Diário da República, Série I**. [Em linha] n.º 30 (2009-02-12). Pág. 926 – 1029. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/168156178/202108241935/diplomaExpandido>.

¹¹¹ MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. p. 375.

¹¹² Artigo 14º do Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009.

Interessante destacar, contudo, que, apesar a bilateralidade da proteção emendada da norma, certo é que há direitos vinculados à personalidade que buscam, exatamente, a equidade da relação, minimizando o desequilíbrio a ela inerente. O artigo 17º do Código do Trabalho, assim, dispõe que o empregador não pode exigir de candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada ou a sua saúde.

O artigo 19º do mesmo diploma impede o empregador de exigir de candidato a emprego ou trabalho a apresentação de testes ou exames médicos para a comprovação de condições físicas ou psíquicas. No mesmo artigo consta, ainda, a proibição de o empregador exigir da candidata a emprego ou trabalhadora exames de gravidez. Por fim, o artigo 20º do Código do Trabalho, ao definir que não pode o empregador utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Cabe, contudo, frisar, como já mencionado alhures, que as normas gerais do universo do trabalho serão aplicáveis quando não houver conflito com as condições especiais que regem o trabalho marítimo previstas não só nas Convenções Internacionais da IMO (MARPOL, SOLAS ou STCW), mas também naquelas provenientes da OIT, de Diretivas do Conselho e do Parlamento Europeu e na Lei n.º 146/2015, que o regulamentam.

Os dispositivos citados do Código do Trabalho, inclusive, contemplam as exceções aplicáveis à realidade do trabalho marítimo, ao dispensar a necessidade de obtenção de informações «quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho»¹¹³ e «quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem»¹¹⁴. O mesmo ocorre no que tange à exigência de testes e exames médicos, que ressalva as «situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho» e «quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem»¹¹⁵.

Não há dúvidas de que grande parte dessas normas estão amparadas pelas disposições de carácter geral previstas no Código Civil português, como o artigo 80º do citado diploma que garante a preservação da intimidade, dispondo que todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem.

¹¹³ Art. 17, (1), “a”, do Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009.

¹¹⁴ Art. 17, (1), “b”, do Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009.

¹¹⁵ Art.19, (1), do Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009.

Há, na verdade, um complexo de normas de proteção da personalidade daquele trabalhador embarcado que devem ser aplicadas de forma harmônica, não só aquelas previstas no Código do Trabalho isoladamente, como também as previstas na Lei n.º 146/2015, na Constituição e pelo Código Civil português.

IV – A TUTELA DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR MARÍTIMO E A REGULAMENTAÇÃO DOS CONTRATOS PROMOVIDA PELA LEI Nº 146/2015

O trabalho subordinado exercido a bordo de navios de bandeira portuguesa era regido pelo Decreto-Lei n.º 74/73 de 1 de março¹¹⁶ que aprovava o então Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho do Pessoal da Marinha de Comércio, reconhecendo que, já naquele momento histórico, o incremento da indústria da navegação impusera progressiva modificação nas condições do trabalho desempenhado a bordo, incentivando a atualização normativa então existente.

Havia, ainda antes do Decreto-Lei n.º 74/73, um contrato celebrado entre o comandante da embarcação e o tripulante que, supostamente, seria subordinado ao primeiro, para laborar em um navio por uma ou mais viagens pelo prazo máximo de três anos.¹¹⁷ Denominado de “Contrato de Matrícula”, a legislação¹¹⁸ promovia a vinculação do contrato de trabalho marítimo com o “rol de matrícula” ou “rol de equipagem”, que era o documento que relacionava os empregados marítimos com as condições do contrato de trabalho.¹¹⁹

Assim, com a finalidade de promover a modernização das relações de trabalho embarcado, sem descuidar da necessidade de se observarem as peculiaridades que envolvem esse tipo de labor, e buscando codificar as normas para sua adequada regulamentação, o Decreto-lei n.º 73/74, harmonizando o sistema jurídico do trabalho marítimo português com as Convenções internacionais vigentes à época, atualizou o conceito do contrato de trabalho marítimo, passando este a ser aquele celebrado entre a entidade armadora e o tripulante¹²⁰, além

¹¹⁶ DECRETO-Lei n.º 74/73. **Diário do Governo, Série I.** [Em linha]. N.º 51 (1973-03-01). Páginas: 322 – 338. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/74/1973/03/01/p/dre/pt/html>

¹¹⁷ DECRETO-Lei n.º 23.764. **Diário do Governo, Série I.** [Em linha]. N.º 86 (1934-04-13). Páginas: 467 – 489. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/23764/1934/04/13/p/dre/pt/html>

¹¹⁸ **Decreto-Lei n.º 45.968.** **Diário do Governo, Série I.** [Em linha]. N.º 242 (1964-10-15). Páginas: 1438 – 1443. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/45968/1964/10/15/p/dre/pt/html>

¹¹⁹ Dispunha o Art. 7.º, Decreto-Lei n.º 45.968/34. “Art - Nenhuma embarcação poderá exercer a sua actividade sem que todos os seus tripulantes tenham sido registados no rol de matrícula. § 1.º Rol de matrícula ou rol de equipagem é o documento em que são relacionados nominalmente todos os indivíduos que constituem a tripulação de uma embarcação da marinha mercante, do qual devem constar ainda os seus elementos de identificação e, bem assim, os direitos e obrigações dos armadores e matriculados, designadamente, as respectivas condições de prestação de trabalho e de remuneração.”

¹²⁰ **Artigo 1.º, Decreto-Lei n.º 73/74.** “(Noção e âmbito) 1. O contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade profissional marítima a um armador da marinha de comércio, sob a sua autoridade e direcção ou do seu representante legal. 2. O pessoal da marinha de comércio está sujeito a inscrição marítima, nos termos da legislação em vigor. 3. O presente diploma é aplicável ao pessoal da marinha de comércio a bordo das suas embarcações ou quando for colocado pelo armador em terra, temporariamente e no exercício de funções específicas da sua profissão marítima.”

de obrigatoriamente reduzido a termo. Deixa, assim, de ser elemento essencial do contrato o chamado rol de matrícula.

O desenvolvimento contínuo das atividades marítimas e o seu carácter internacional demonstraram que o referido Decreto-Lei se tornaria obsoleto, impondo a necessária adequação das normas regulamentadoras dos contratos de trabalho a bordo, facto que se tornou mais evidente quando da vigência internacional da *Maritime Labour Convention 2006*, que ampliou sobremaneira seu campo de incidência para toda e qualquer atividade executada em navios. Essas e outras alterações promovidas na indústria naval pela Convenção legitimaram a aprovação, pela Assembleia da República, da Lei n.º 146/2015, cujo teor adequou o sistema de proteção do contrato de trabalho a bordo aos termos da MLC 2006.

Os artigos 1º e 2º da Lei n.º 146/2015 fixaram o seu objeto e campo de incidência como sendo a regulamentação das atividades dos marítimos a bordo de navios, incorporou uma série de Diretivas da União Europeia e definiu conceitos para a aplicação da Lei em harmonia com os termos da Convenção, através de necessários ajustes para evitar conflitos com regramentos já instituídos pelo sistema jurídico de proteção dos trabalhadores no ordenamento português.

Exemplo do asseverado é o teor do Artigo 3º da Lei 146/2015, que se harmoniza com o disposto no Artigo 9º do Código do Trabalho, ao fixar a aplicação das regras gerais do referido Código na hipótese de não haver regulamentação específica em determinada matéria, bem como prever a incidência de outras normas que regulam o contrato de trabalho, desde que, também, sejam compatíveis.¹²¹

Aplicam-se, portanto, naquilo que houver compatibilidade, as normas gerais de proteção do trabalho humano previstas no Código do Trabalho, respeitando as peculiaridades do labor desenvolvido a bordo de navios e embarcações.

IV.1 - A Relação de Trabalho e a Estrutura do Contrato de Trabalho dos Marítimos

O vínculo que é mantido entre o marítimo e o armador para que haja o cumprimento das diversas funções a bordo é a relação de trabalho. O primeiro insere-se na sistemática empresarial para trabalhar sob a orientação do segundo, detentor do poder diretivo. Logo, o marítimo é subordinado ao empregador, cuja obrigação principal é o pagamento da remuneração pactuada pelos serviços prestados.

¹²¹ Artigo 3º da Lei 146/2015.

O trabalho é, portanto, a atividade produtiva livre que alguém se dispõe a ofertar a outro, com dependência no que se refere, apenas, ao *modus operandi* das tarefas que são exigidas, por meio da remuneração pactuada.

O contrato de trabalho, por sua vez, é a instrumentalização da relação de trabalho, muito embora, pela aplicação do princípio do contrato realidade que norteia o Direito do Trabalho, esta possa existir mesmo sem qualquer formalização. A existência do elemento subordinação e o desequilíbrio material evidente entre as figuras componentes do vínculo empregatício legitimam a aplicação do princípio em comento.

O ordenamento jurídico português regulamenta o Contrato de Trabalho como espécie de contratos especiais, por meio do Código do Trabalho, que o define no artigo 11º e apresenta seus elementos essenciais vinculados à pessoalidade da prestação laboral subordinada mediante remuneração. Neste sentido, o contrato de trabalho marítimo, que é especial entre os contratos de trabalho diante das circunstâncias diferenciadas já mencionadas, é regido de forma direta por lei especial e, nos casos em que haja compatibilidade, aplicar-se-á as regras gerais do Código do Trabalho e as demais normas legais reguladoras do contrato de trabalho, nos termos do Artigo 3º, da Lei n.º 146/2015.

Com efeito, aplica-se ao universo marítimo o Artigo 12º, do Código do Trabalho, que por incorporar o princípio do contrato realidade ao ordenamento jurídico, presume caracterizado o contrato de trabalho, mesmo não havendo a materialização de um instrumento volitivo assinado pelas partes pactuantes, quando presentes elementos que induzam a existência dos elementos fáticos jurídicos da relação de emprego, quais sejam, a subordinação, a pessoalidade, onerosidade e não eventualidade na prestação de serviços.

Percebe-se, pois, que ao contrato de trabalho marítimo, como espécie de contrato de trabalho, são aplicáveis os critérios objetivos e subjetivos que caracterizam a relação jurídica do trabalho subordinado entre armador e trabalhador.

A doutrina destaca que o critério objetivo se faz presente quando o trabalhador oferta sua capacidade laborativa mediante remuneração, sendo o critério subjetivo a sua sujeição à autoridade do empregador¹²².

Portanto, o contrato de trabalho marítimo pode ser definido como o negócio jurídico de direito privado, sinalagmático, nominado e típico de natureza onerosa e com forma definida

¹²² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral**. p. 336.

na *Maritime Labour Convention* 2006, justamente por ser um contrato com muitas nuances que precisam ser bem definidas antes que haja o início da prestação de trabalho.¹²³

Desse modo, será franqueado ao marítimo exercer a livre aceitação de seus termos após ter ciência do instrumento e tempo para ler e compreender seus direitos e obrigações de forma adequada, sendo certo que os instrumentos da negociação coletiva passam a fazer parte integrante do vínculo, devendo, da mesma forma, ter seu conteúdo informado ao trabalhador.¹²⁴

Resumidamente, a Convenção exige que a legislação determine que os marítimos possuam em mãos o contrato de trabalho quando embarcados e que este contenha, dentre outras formalidades, o nome completo do marítimo, a data de nascimento ou a idade, bem como o local de nascimento, o nome e a morada do armador, o local e a data da celebração do contrato de trabalho marítimo, a função que o marítimo irá desempenhar e o montante do salário do marítimo.¹²⁵ Tais elementos integrantes do contrato de trabalho marítimo têm como escopo não só permitir ao trabalhador sua ciência inequívoca e a devida compreensão de seus direitos e obrigações, mas também viabilizar ao armador e ao comandante a administração da embarcação, bem como auxiliar à fiscalização que é promovida pelo Estado da Bandeira e pelo Estado do porto sobre as condições do contrato de trabalho e de vivência a bordo.

Cumprindo a determinação constante da Convenção, o artigo 7º, Lei n.º 146/2015 fez incluir as mesmas exigências ao contrato de trabalho marítimo, o qual deve ser escrito e conter o conteúdo mínimo que passa a arrolar. Interessante destacar, entretanto, que houve ajustes pontuais à redação originária quando da incorporação ao ordenamento jurídico, como por exemplo a fixação da data de início da produção dos seus efeitos¹²⁶ e a categoria do marítimo¹²⁷, que segue a legislação nacional, qual seja, o Decreto-Lei 166/2019¹²⁸.

O termo do contrato de trabalho marítimo deve ser verificado com bastante cautela, uma vez que é muito comum o trabalho embarcado ter prazo determinado para o término da sua prestação, destoando da regra geral de continuidade das relações de trabalho. Como regra geral, caso não haja prazo para o término do contrato, o instrumento deverá prever a necessidade de concessão de um aviso prévio para ambas as partes.

Para o Direito do Trabalho, a continuidade da relação de emprego se presume diante da garantia de manutenção de renda para as famílias como forma de subsistência em uma

¹²³ Regra 2.1, (1), da MLC 2006.

¹²⁴ Regra 2.1, (3), da MLC 2006.

¹²⁵ Norma A2.1, (4), da MLC.

¹²⁶ Artigo 7º, (1), “c”, da Lei n.º 146/2015.

¹²⁷ Artigo 7º, (1), “d”, da Lei n.º 146/2015.

¹²⁸ DECRETO-Lei n.º 166/2019. **Diário da República, Série I.** [Em linha] n.º 210. (2019-10-31). Páginas: 2 – 58. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/166/2019/10/31/p/dre>

sociedade capitalista que busca ser mais equânime. Não se pode olvidar que a essência do Direito do Trabalho passa pela tutela do trabalhador, cuja segurança no emprego tem papel relevante, mas através do qual também se busca a preservação da higidez do mercado de trabalho, diante dos elevados índices de desemprego, que alijam um grande número de pessoas da fonte primeira de sustento. Há, por isso, a limitação do direito potestativo do empregador de resilir, sem justo motivo, o vínculo de emprego com o trabalhador.

A Constituição da República Portuguesa, de forma extremamente coerente, prevê essa limitação à liberdade do empregador na Parte I que trata dos Direitos Fundamentais, no Título II sobre Direitos, Liberdades e Garantias e no Capítulo II, mais precisamente sobre Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores.

O artigo 53º da CRP garante aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Assim, apesar de seu nítido caráter de direitos sociais, que estão previstos no Título III da Constituição, por limitar o exercício das liberdades do empregador no uso do seu poder diretivo de pôr fim ao contrato de trabalho, o poder constituinte originário optou em, topograficamente, incluir essa garantia no título sobre as liberdades.

A doutrina destaca que «o contrato de trabalho tem o sentido normal, que lhe é peculiar, de permanência, de estabilidade. Por isso, o contrato a termo é, sempre, excepcional. Ao trabalhador, que vive de seu trabalho, interessa continuar no emprego. Nada de extraordinário, portanto, que o legislador, atendendo a essa característica do contrato de trabalho, e com o propósito de proteger o contratante economicamente mais fraco, torna-lhe aplicável, depois que haja atingido certo limite de duração, a regra geral de direito, segundo a qual um contrato não pode ser desfeito se não “através de um acordo de vontades”, por força do princípio da força obrigatória dos contratos.»¹²⁹

A regra é, caso não haja registo no contrato, a sua duração por prazo indeterminado. Entretanto, é prática comum no universo do trabalho embarcado a prestação de serviços por prazos previamente determinados, cuja ciência inequívoca deve ser dada ao trabalhador marítimo por cláusula especial clara prevista no instrumento contratual, com data de início e término, prazos de aviso prévio por rescisão antecipada e especificação do porto de destino, caso haja a fixação de contrato por viagem.

Neste contexto, diante do que já consta no artigo 3º, da Lei n.º 146/2015, aplicar-se-ão aos contratos de trabalho embarcado com prazo determinado as regras dos artigos 139º e

¹²⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** p. 240-241.

seguintes do Código do Trabalho, que por sua vez apresenta uma série de formalidades para sua celebração, ao encontro do que já fora fixado no artigo 7º, da Lei n.º 146/2015, a vincular seu objetivo para a satisfação de necessidades temporárias que são previstas no Código.

Recente Acórdão do Tribunal da Relação do Porto abordou a temática do conflito entre a presunção de manutenção do vínculo de emprego e a sazonalidade da atividade marítima que justificaria a sucessão de contratos por prazo determinado em navios de cruzeiros turísticos na região do Douro.

O Juiz Domingos Morais com fundamento no princípio da continuidade da relação de emprego e a necessária segurança dela decorrente, consagradas no artigo 53.º da CRP, apresentou voto¹³⁰ no sentido de estar a jurisprudência a adotar um esforço de interpretação do conceito de “atividade sazonal” favorecendo as necessidades temporárias da empresa, que tem a sua atividade prolongada durante todo o ano, inclusive com o uso de pessoal permanente, mesmo que não de maneira uniforme, sendo suficiente para afastar, de forma objetiva, a sazonalidade supostamente legitimadora do contrato de trabalho a termo que, diga-se, é extraordinária.

Apesar da fundamentação do voto vencido, decidiu-se pela legitimidade da utilização de vários contratos por prazo determinado com o mesmo empregado, fundamentando *in verbis*: «Do exposto resulta, como bem concluiu a Apelada que os contratos de trabalho a termo celebrados, em causa, tiveram como fundamento legal a sazonalidade inerente à atividade da Recorrida – cingelada de março a novembro e depende das condições administrativas e climatéricas de navegabilidade e visibilidade do rio ..., sujeita aos ciclos de procura turística nos períodos de tempo mais quente e de maior longevidade dos dias -, com clara relação entre o fundamento e o prazo escolhido. Na verdade, a cláusula de justificação de aposição do termo incluída nos mesmos contratos – “1.nos termos do disposto na alínea e) do nº 1 e do nº 3 do artigo 141º do Código do Trabalho, consigna-se que o presente contrato de trabalho é celebrado a termo certo ao abrigo das alíneas e) e f) do nº 2 e do nº 1 do artigo 140º do mesmo Código, na medida em que a Segunda Contraente é admitida para satisfazer necessidades temporárias da Primeira Contraente, decorrentes da sua atividade turística sazonal, de realização de cruzeiros turísticos, a qual se concentra entre os meses de Março e Novembro, período de enorme afluxo de turistas nacionais e estrangeiros à região duriense, assim abarcando toda a

¹³⁰ MORAIS, Domingos. Voto Vencido. Teresa Sá. Relat. Votação: Maioria com 1 Voto Vencido. **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto**, com o n.º. 16670/17.8T8PRT.P1 de 22 de fevereiro de 2021 [Em linha]. [Consult. 24 ago. 2021]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/97dc7c8ea9513efd802586b1003b98ab?OpenDocument&Highlight=0,maritimo>

primavera, todo o verão, o período das vindimas que se lhe segue e ainda todas as tarefas finais e complementares de encerramento da época, a qual implica uma enorme sobrecarga de trabalho, designadamente na coordenação dos serviços de arranjo e limpeza dos camarotes das embarcações, bem como na manutenção dos seus Stocks, aos quais a Segunda Contraente estará, em princípio, adstrita.»¹³¹

Superada a possibilidade de aplicação de contrato a termo para marítimos, apresenta-se imprescindível, apenas, que haja a ciência inequívoca do trabalhador para conferir-lhe legitimação, amparado nas razões previstas na legislação especial e no Código do Trabalho.

IV.2 - O Marítimo como Objeto de Tutela da Ordem Jurídica

Analisada a definição legal do contrato de trabalho a bordo e seus requisitos de validade, percebe-se a importância da correta definição normativa do termo “marítimo” para que se possa alcançar o objetivo deste estudo com a compreensão adequada do âmbito de aplicação da Convenção do Trabalho Marítimo.

O conceito jurídico daquele que exerce suas funções a bordo de embarcações é constantemente atualizado com a finalidade de aprimorar a proteção do trabalhador, uma vez que se faz necessária a observância das adaptações que decorrem das novas realidades da indústria naval, que está a sofrer os efeitos dos avanços tecnológicos.

As primeiras convenções da OIT traziam conceitos mais restritos de marítimos. Atualmente, a *Maritime Labour Convention* 2006 adota conceituação mais ampla, ao defini-lo como qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalhe a bordo de um navio ao qual a Convenção se aplica¹³². Afasta-se, dessa forma, a possibilidade de que haja simulações contratuais criativas para que não se apliquem as normas protetivas da relação de trabalho embarcado, seja a empregados ou prestadores de serviços, inclusive para o comandante da embarcação, que passa a ser marítimo para os efeitos da proteção prevista na Convenção.

O contrato de trabalho, como já analisado, possui sua clássica caracterização com a presença dos elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego, quais sejam, a personalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica, nos exatos termos dos artigos 12º, (1) do Código do Trabalho português. Assim, diante da presença dos referidos elementos na

¹³¹ LOPES, Teresa Sá. Relat. **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto** com o n.º. 16670/17.8T8PRT.P1 de 22 de fevereiro de 2021. [Em linha]. [Consult. 24 ago. 2021]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/97dc7c8ea9513efd802586b1003b98ab?OpenDocument&Highlight=0,maritimo>

¹³² Artigo II, 1, f, da MLC 2006.

relação jurídica entre armador e marítimo, estará caracterizada a relação de emprego, que se regerá pela Convenção, por se tratar de norma especial vocacionada a regulamentar as condições do trabalho embarcado.

Não há dúvidas de que a modernização das relações de trabalho modificou, e ainda modifica, as características essenciais do contrato de trabalho, sendo certo que legislações foram sendo editadas com a criação de diversas outras modalidades contratuais de prestação de serviços, e acabam por mitigar um ou mais dos elementos da relação de emprego, sempre na tentativa de descentralizar a produção e permitir a participação de um maior número de atores no processo produtivo. A MLC 2006, não por outra razão, caracteriza como marítimo a pessoa contratada, mesmo que não se esteja diante de um típico contrato de emprego com todos os seus elementos caracterizadores, pois o objetivo é ampliar a proteção das pessoas a bordo.

Na verdade, a Convenção generaliza o conceito de marítimo ao defini-lo como quem trabalha a bordo, a qualquer título, independentemente da espécie de vínculo existente entre este e o armador.

A adoção de conceito ampliado permite, por conseguinte, o entendimento mais acertado de que os trabalhadores de hotelaria, restaurante, bar, comércio em geral, que venham a laborar a bordo de embarcações de modo contínuo estão sujeitos a todas essas especificidades do trabalho em navios e são objeto de tutela pela Convenção internacional.

Não há argumentos legítimos para criar a diferenciação legal no que se refere às proteções do meio ambiente do trabalho e do próprio contrato de trabalho para estes trabalhadores. Por outro lado, justifica-se que a norma apresente nuances no que se refere à capacitação e treinamento, bem como diferenças remuneratórias diante das responsabilidades do trabalho operacional.

Interessante observar, a título de comparação, que termos jurídicos mais amplos fixados pela norma viabilizam interpretação capaz de pôr fim às controvérsias existentes na caracterização do beneficiário direto da tutela jurídica. O Brasil, por exemplo, adotou sistemática diferente ao ratificar a MLC 2006 por meio do Decreto n.º 10.671, de 09 de abril de 2021¹³³, traduzindo o termo “marítimo” previsto no Artigo II, “f”, da Convenção como «gente do mar», se apegando à versão francesa, na qual se utilizou do termo «*gens de mer*»¹³⁴, na

¹³³ DECRETO n.º 10.671. Promulga o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, firmado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006. **Diário Oficial da União**. [Em linha]. (12/04/21). p. 01. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2021/Decreto/D10671.htm

¹³⁴ **Convention Du Travail Maritime, 2006, telle qu'amendée**. [Em linha]. [Consult. 25 ago. 2021]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_763686.pdf

tentativa de escapar das conceituações previstas no ordenamento jurídico brasileiro para tripulante, não tripulante, marítimo, aquaviário e pôr fim às controvérsias já existentes.

Assim, a conceituação mais abrangente para fins de aplicação das normas protetivas previstas na Convenção busca afastar a dicotomia outrora existente, que trazia conflito sobre qual norma aplicar às diversas atividades a bordo, inclusive a aplicação da legislação nacional para contratos tipicamente internacionais.

A versão francesa, diferentemente da tradução feita pelo Brasil por meio do Decreto já citado, apresenta não só o termo «*gens de mer*» como também a referência à «*marin*»¹³⁵ para designar quem trabalha a bordo. Mas a utilização do termo marítimo traria, inevitavelmente, conflitos com a espécie de aquaviário definida pela legislação brasileira.¹³⁶

Destaca-se, ainda, que a Lei n.º 146/2015 tem âmbito de aplicação mais abrangente, em harmonia com o que fora estabelecido pela *Maritime Labour Convention* 2006 e pelos acordos anexos às Diretivas da União Europeia, a proteger, não apenas aqueles que laboram de forma subordinada, de modo exclusivo ou predominante, a bordo de navios que arvoram a bandeira portuguesa, mas também aqueles que estejam vinculados à embarcação por contrato de prestação de serviço.

Ao tempo que a mencionada norma adota postura mais ampla, exclui de sua incidência determinadas categorias de trabalhadores que não são essencialmente marítimos, mas laboram, eventualmente, em navios. Excetua-se, pois, os trabalhadores que desempenham a atividade de pilotos do porto, inspetores, auditores, superintendentes, cientistas e outros que não se submetem à realidade de vida a bordo e que, pelo menos em tese, não necessitam da proteção especial da norma.¹³⁷ O fato legitimador da excludente legal é exatamente não ter que exercer suas atividades como parte da rotina do navio ou cujo trabalho a bordo seja ocasional e de curto prazo, sendo o seu principal local de trabalho em terra.

A caracterização do trabalho marítimo, diante da amplitude conferida pela Convenção, deve ser efetivada pela análise dos elementos das atividades e funções a serem exercidas a bordo, a afastar qualquer hipótese de enumeração das tarefas que podem ser caracterizadas ou não como marítimas. Caso haja dúvidas sobre sua caracterização, em harmonia com o que está previsto na Convenção¹³⁸, estas deverão ser dirimidas, após consulta

¹³⁵ Artigo II, “f”, **Convention Du Travail Maritime**, 2006, telle qu’amendée. [Em linha]. [Consult. 25 ago. 2021]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_763686.pdf

¹³⁶ LESTA.

¹³⁷ Artigo 2º, “a”, “b” e “c”, da Lei nº 146/2015.

¹³⁸ Artigo II, 3 e 5, da MLC 2006.

às associações nacionais representativas dos armadores e dos marítimos a bordo, pela Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM)¹³⁹, que é um serviço central da administração do Estado português dotado de autonomia administrativa e com poderes para, por exemplo, promover a segurança marítima, regulamentando as organizações, as atividades marítimas e os navios, em conformidade com o disposto nos instrumentos legais relevantes da Organização Marítima Internacional (IMO), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da União Europeia (UE).¹⁴⁰

Portanto, o reconhecimento de que é possível haver dúvidas no enquadramento ou não da atividade como marítima e a atribuição de um órgão para dirimi-las, corrobora a necessidade de avaliação das condições do trabalho executado para sua efetiva definição, cabendo a observância de padrões internacionais fixados pela Organização Internacional do Trabalho, principalmente pela Resolução relativa à informação sobre grupos profissionais, adotada na 94.ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em 2006¹⁴¹ que, da mesma forma, reconhece a possibilidade de dúvidas sobre a aplicação da conceituação do trabalhador marítimo e de navios.

Amparada pelas diretrizes internacionais, a legislação nacional apresentou critérios objetivos para a adequada definição da atividade marítima, com fincas na duração e frequência do trabalho desempenhado a bordo e, principalmente, na percepção de que deve haver semelhanças de condições de vivência e trabalho com aqueles que, claramente, são caracterizados como marítimos.¹⁴²

Os critérios legais são reflexos das condições especiais vivenciadas pelos trabalhadores marítimos a bordo das embarcações e que ensejaram a autonomia do Direito do Trabalho marítimo, inclusive como defendido pela doutrina¹⁴³.

Assim, o correto entendimento do conceito de marítimo proporciona o atingimento do objetivo proposto pela Convenção do Trabalho Marítimo e pelas Diretrizes da União Europeia, que é a proteção do trabalhador e a consequente preservação de sua dignidade quando laborando a bordo de embarcação.

¹³⁹ Artigo 2º, 3, da Lei nº 146/2015.

¹⁴⁰ Artigo 1º e 2º, “i” e “j”, do **Decreto-Lei n.º 49-A/2012**. Diário da República, Série I. [Em linha]. N.º 43., 1º Suplemento (2012-02-29). Páginas: 914-(2) a 914-(5). Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/49-a/2012/02/29/p/dre/pt/html>

¹⁴¹ **Resolução VII da OIT** - Relativa à informação sobre grupos profissionais, adotada na 94.ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 22 de fevereiro de 2006, Anexo, iii. . [Em linha]. [Consult. 15 abr. 2021]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088132.pdf

¹⁴² Artigo 2º, (4), da Lei nº 146/2015.

¹⁴³ CORDEIRO, António Menezes. **Do contrato de trabalho a bordo e da responsabilidade dele emergente**. p.168 e Filipe, Eusébio – **O Direito do Trabalho Marítimo**. Pag. 18.

Os mesmos princípios orientadores devem ser aplicados para afastar qualquer dúvida de que o poder de mando do comandante da embarcação¹⁴⁴ não afasta a proteção jurídica de seu contrato de trabalho. Com efeito, a função de comando exige atuação firme e segura, não por outra razão ao comandante é vedado abandonar a embarcação, por maior que seja o perigo a ser enfrentado, sendo permitido, apenas, nos casos de naufrágio e, mesmo nesta hipótese, após certificar-se de que é o último a fazê-lo. É comum ouvir a expressão de que o comandante é sempre o último a abandonar o navio e esta decorre, exatamente, da relevância para a segurança de todos os demais tripulantes das funções por ele desempenhadas.

Os estudiosos sobre o tema já defendiam que as relações humanas exigem um padrão de hierarquia a ser observado, a impor distanciamento funcional entre aquele que detém funções de mando e os demais membros da tripulação, enfatizando que «o capitão era, até há relativamente pouco tempo, o «Senhor depois de Deus» gozando a bordo duma autoridade omnímoda. Esta conduta, se bem que muitíssimo atenuada, não se verifica em qualquer outro *fundo do trabalho* nas relações mão-de-obra e *direção*, onde a estrutura hierárquica vem sucedendo uma estrutura *line and staff*.»¹⁴⁵

As tarefas do comandante, também se confundem, muitas vezes, com o próprio exercício do poder diretivo do empregador na relação de trabalho marítimo, mesmo porque, como responsável pela embarcação, responde como preposto do armador. Neste cenário, o elemento subordinação jurídica merece especial atenção, já que sua presença em uma relação jurídica supostamente não declarada como empregatícia, poderá configurar intermediação ilícita de mão de obra por pessoa interposta em franca precarização do trabalho humano, o que é vedado pelo ordenamento jurídico.

Historicamente, o comandante não era considerado marítimo, mas um agente comercial que representava os interesses do armador, sendo assemelhado a um parceiro que recebia parte dos lucros da viagem, a criar uma clara distinção entre o alto comando e os oficiais. Houve, portanto, uma mudança significativa de posição com a Convenção.¹⁴⁶

A *Maritime Labour Convention* de 2006 ao definir marítimo de forma ampla, afasta qualquer possibilidade de se entender o comandante como empregador, mesmo diante dos poderes inerentes à função que executa. Portanto, o contrato do comandante é regido pela MLC 2006 e o seu conteúdo é alcançado pelas normas protetivas da Convenção.

¹⁴⁴ CONVENÇÃO STCW – Regra I/1, (1), 3.

¹⁴⁵ Filipe, Eusébio – **O Direito do Trabalho Marítimo**. p. 18

¹⁴⁶ LAVELLE, Jennifer. **The Maritime Labour Convention 2006: International Labour Law Redefined**. L.2646.

O poder de mando, muitas vezes, coloca o trabalhador em situações de conflito ao representar diversos interesses a bordo. As determinações do armador na relação de emprego, utilizando-se do uso de seu poder diretivo, acaba por impor ao comandante a adoção de certas medidas que podem ir de encontro aos interesses dos marítimos de um modo geral, como por exemplo a gestão do embarque de representantes do sindicato a bordo, cujo acesso deve ser franqueado com arrimo nas normas da OIT.¹⁴⁷

Com efeito, caberá ao comandante da embarcação avaliar e garantir que haja preservação da segurança da navegação e, conseqüentemente, de todos no navio e do ambiente marinho que são obrigações lhe imputadas não só pelo armador, mas também pelo *flag state control*. Deverá, portanto, organizar a visitação de forma a manter os padrões mínimos de segurança com a apresentação de procedimentos a serem observados pelos visitantes e eventuais limitações, que podem ser ainda maiores se a embarcação estiver operando.

Assim, no meio do conflito inerente ao capital e ao trabalho e os atritos comumente verificados entre dirigentes sindicais e empregadores, no caso armadores, há um objeto maior a ser ponderado, que é a preservação da vida humana no mar, obrigação do comandante, cuja decisão por negar a visita da entidade sindical com fins na segurança da embarcação jamais pode ser compreendida como ato antissindical, por ser exercício regular de sua função.

O Comandante deve promover o gerenciamento e o resguardo da segurança da embarcação, inclusive aquelas medidas relativas à identificação de qualquer pessoa que embarque, cumprindo o que dispõe o *ISPS Code*, que exige o controle de acesso ao navio de pessoas e seus pertences, o que, certamente, atingirá os representantes do sindicato, que não são imunes às regras que visam a proteção de todos a bordo e do meio ambiente marinho.¹⁴⁸

A MLC 2006, ao definir o comandante como marítimo, impõe que este tenha seus direitos representados pela entidade sindical respectiva, portanto, tem nítido interesse pessoal em permitir o livre acesso de seus dirigentes à embarcação, podendo ter que compatibilizá-lo com o interesse econômico do armador de criar óbice ao legítimo exercício do direito do sindicato de ter acesso aos marítimos ou, até mesmo, com a necessidade imposta pelo Estado em tutelar pela segurança do navio, controlando e restringindo o acesso.

¹⁴⁷ O acesso dos representantes dos Sindicatos profissionais aos trabalhadores é protegido pela Convenção n.º 135 da OIT, que em seu artigo 2º determina que a empresa deve promover a facilitação do exercício das tarefas inerentes à representação dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções. Art. 2º, § 1º, Convenção 135, da OIT. [Em linha]. [Consult. 20 nov. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm

¹⁴⁸ *International Ship and Port Facility Security Code (ISPS Code)* - Parte A, 2, 2.1, (9) c/c Parte A, 7, 7.2, (2) e (3).

O Comandante John A. Cartner, em artigo sobre a aplicação da *Maritime Labour Convention 2006* para os mestres da embarcação, pontua, em tradução livre que «o Comandante tem autoridade de Estado a bordo. A MLC deixou expresso e ressaltou os deveres ministeriais do comandante com sua capacidade de autoridade competente. Ele pode exercer essas funções de quatro maneiras. A primeira é cumprir um dever expresso de acordo com a Convenção. A segunda é o cumprimento de um dever implícito previsto na Convenção sob a condição de comandante. O mestre pode proibir, prescrever ou afirmar. Por exemplo, o comandante pode permitir certos atos a bordo, pode ordenar que certos atos sejam feitos, pode concordar formalmente com certos atos e pode proibir inteiramente outros. Por exemplo, dentro da lei, o capitão pode proibir horários e locais em que bebidas possam ser consumidas a bordo, ele pode prescrever esquemas de vigilância, ele pode afirmar com suas entradas de diário de bordo de assinatura ou pode proibir a assinatura de um marítimo. Assim, ele deve ter os documentos necessários para si idênticos ao tratamento de qualquer marítimo. Outras obrigações implícitas na Convenção são aquelas devidas ao Estado da Bandeira ou à autoridade do proprietário da embarcação ao qual se reporta. Essas categorias de deveres não são, obviamente, nem mutuamente exclusivas, nem exaustivas de todos os deveres possíveis. Isso tudo quer dizer que, ao ler a Convenção, deve-se colocar no lugar do comandante e diante de suas realidades provenientes de sua existência comercial e dos deveres para com o proprietário como seu agente e às realidades de sua existência jurídica para com o Estado da Bandeira na preservação daqueles que trabalham a bordo, que no caso do MLC, é expresso. »¹⁴⁹.

Nem o elevado poder de gestão do comandante é suficiente para confundir sua figura com a do empregador. Observe-se que não basta ser agente do proprietário, há a necessidade de assumir responsabilidades que são inerentes ao armador, como por exemplo

¹⁴⁹ CARTNER, Jonh A. **The Shipmaster and the Maritime Labour Convention 2006**. In: LAVELLE, Jennifer. **The Maritime Labour Convention 2006: International Labour Law Redefined**. Informa Law. Ed Routledge. 2014. L.2577. Texto na língua original: “*The master has ministerial authority afloat. The MLC has both expressed and strongly implied the ministerial duties of the master in his capacity as the competent authority afloat, as well as underlying legal support for his apparent authority. He can exercise such duties in four ways. The first is carrying out an expressed duty according to the Convention. The second is carrying out an implied duty in the Convention under the master’s status as the competent, expressed or implied, authority afloat. The master may proscribe, prescribe, affirm or prohibit. For example, the master may permit certain acts aboard, may direct that certain acts be done, may formally agree to certain acts and may prohibit entirely certain acts. As examples, within the law the master may proscribe times and places wherein spirituous liquors may be consumed aboard, he may prescribe watch arrangements, he may affirm with his signature logbook entries or he may prohibit the signing on of a seafarer and therefore master. Thus, he must have the necessary documents for himself identical to the treatment any seafarer. Other duties implied by the Convention are those duties owed to the higher competent flag or owner authority in reporting to it. These categories of duties are obviously neither mutually exclusive nor exhaustive of all possible duties. This all goes to say that, when reading the Convention, one must put oneself in the shoes of the master afloat and to the realities of his commercial existence and duties to the owner as agent, and to the realities of his legal existence to the flag State under its warrant which, in the case of the MLC, are expressed to each and to labour aboard.*”

atos vinculados à construção da embarcação e definição de trajetos marítimos, cujas orientações iniciais não envolve ato do comandante.

Em Portugal, o artigo 8º do Decreto-Lei n.º 74/73, que agora encontra-se revogado expressamente pelo artigo 49º da Lei n.º 146/2015, que se analisará mais adiante, já definia o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho do Pessoal da Marinha de Comércio em Portugal¹⁵⁰ e estabelecia de forma clara a distinção entre armador e comandante.¹⁵¹ Cabe ao armador a contratação, como marítimo, do comandante da embarcação, sendo certo que o contratante poderá delegar a sua competência para celebrar com os tripulantes contratos de trabalho, com prazo certo ou incerto.¹⁵²

Ocorre que, os poderes de mando do comandante e a gestão que lhe cabia na embarcação, influenciava decisões judiciais afastando o vínculo de emprego entre este e o armador, sendo certo que a antiga orientação da jurisprudência afirmava que «as questões surgidas entre o capitão e o dono do navio não emergem de uma relação de trabalho subordinado e não são, assim, abrangidas pela competência dos tribunais do trabalho. II - O direito do capitão às soldadas é questão de direito comercial marítimo, para a qual são competentes os tribunais marítimos.». ¹⁵³

A relevância do papel do comandante da embarcação e a sua atuação dentro do navio para com os demais tripulantes, conjugada com o esvaziamento conceitual outrora previsto na legislação comercial oitocentista, legitimou o surgimento do Decreto-Lei n.º 384/99 de 23 de setembro¹⁵⁴ que buscou atualizar e sistematizar a atuação do comandante, apresentando algumas definições relevantes e conferiu ao «capitão» poderes a realizar de forma eficiente a expedição marítima.¹⁵⁵

Apesar dos poderes do comandante, o responsável pelo adimplemento das obrigações do contrato de trabalho marítimo de sua tripulação será o armador, que é a figura do empregador na relação jurídica de trabalho a bordo, pois é quem organiza a atividade empresarial marítima e, eventualmente, a delega nos limites da lei, consoante determina o artigo

¹⁵⁰ DECRETO-Lei n.º 73/74. **Diário do Governo, Série I.** [Em linha]. N.º 51 (1973-03-01). Páginas: 322 – 338. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/74/1973/03/01/p/dre/pt/html> .

¹⁵¹ Art. 8º, (1), Decreto-Lei n.º 74/73.

¹⁵² Art. 8º, (2), Decreto-Lei n.º 74/73.

¹⁵³ CARVALHO, Tome de. Relat. **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto**, com n.º RP199204279230061, de 27 de abril de 1992. [Em linha]. [Consult. 19 out. 2021]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6445755b9300af248025686b0066a5b0?OpenDocument&Highlight=0,mar%C3%ADtimo>

¹⁵⁴ DECRETO-Lei n.º 384/99. **Diário da República, Série I-A.** [Em linha]. N.º 223. (1999-09-23). Páginas:6639 – 6643. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/384/1999/09/23/p/dre/pt/html>

¹⁵⁵ Artigo 5º, do Decreto-Lei n.º 384/99 de 23 de setembro.

11º do Código de Trabalho Português¹⁵⁶, cabendo-lhe, por conseguinte, o ônus da atividade econômica que dirige.¹⁵⁷

O vínculo empregatício entre armador e comandante, ao tempo que lhe retira a responsabilidade pelos ônus dos contratos de trabalho celebrados entre a tripulação e o proprietário do navio, não exime o mestre de responsabilidades de natureza civil que porventura seja o agente provocador, nos termos da legislação específica.

Cabe destacar, ademais, que no universo marítimo o elemento subordinação também é fundamental para a verificação da relação jurídica de trabalho embarcado e, conseqüentemente, caracterização do correspondente contrato de trabalho, sendo certo que a doutrina já destaca que «no caso português, o elemento da subordinação ou dependência, que caracteriza essa forma de atividade laboral, retira-se diretamente da definição legal de contrato de trabalho, que recorta classicamente a atividade laboral como uma atividade prestada sob a direção e a autoridade do empregador (art. 1152º do CC, art. 1º da LCT e art. 10º do CT 2003). Mas o mesmo requisito de dependência se pode retirar da referência que consta da actual noção de contrato de trabalho, constante no artigo art. 11º do CT, à prestação da atividade de trabalho «sob a autoridade» do empregador, uma vez que a «autoridade» do empregador tem uma óbvia componente directiva.»¹⁵⁸

A doutrina define, em apertada síntese, a subordinação clássica pela presença do comando patronal forte e constante da prestação laboral, em seus diversos sentidos: conteúdo, modalidade, tempo e lugar¹⁵⁹, sendo caracterizada como situação jurídica derivada do contrato de trabalho, na qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial quanto ao modo de realização de sua prestação laboral.¹⁶⁰ Não há dúvidas, desse modo, da presença do elemento subordinação no liame existente entre comandante e armador.

Nota-se, portanto, que a subordinação é elemento que decorre do poder diretivo, sujeitando o trabalhador ao comando de quem absorve o ônus do exercício da empresa e dela recebe os frutos e suporta eventuais prejuízos, razão pela qual já não seria possível o enquadramento do comandante da embarcação como empregador na relação que possui com sua tripulação.

¹⁵⁶ CÓDIGO do Trabalho. Lei n.º 7/2009. **Diário da República, Série I**. [Em linha] n.º 30 (2009-02-12). Pág. 926 – 1029. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/168156178/202108241935/diplomaExpandido>

¹⁵⁷ Interessante destacar que, no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo Art. 2º define empregador como sendo a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

¹⁵⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral**. p. 27.

¹⁵⁹ Cf. PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**.

¹⁶⁰ Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**.

IV.3 – Os limites de Jornada e a Preservação da Integridade Física e Mental do Trabalhador Marítimo

Inicialmente, pode-se conceituar a jornada de trabalho como o período de tempo no qual o trabalhador executa suas tarefas em benefício de seu empregador, a cumprir o contrato com este celebrado. Surgem, dessa forma, preocupações relacionadas à duração do trabalho humano e à possibilidade de fadiga do trabalhador, impondo a necessidade de se observar limites máximos de labor diário.

A realização do contrato deve ser limitada para que permita o desenvolvimento saudável das tarefas a este vinculadas, incluídos os períodos de intervalos e folgas que representam o descanso do trabalhador, a viabilizar a desconexão para o restabelecimento de suas energias para a atenta execução do estipulado no contrato.

A limitação tem por escopo a preservação da dignidade do trabalhador sob o enfoque biológico, social e econômico. A doutrina destaca que «a limitação do tempo de trabalho possui, portanto, fundamentos: a) *de natureza biológica*, uma vez que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço; b) *de caráter social*, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família; c) *de índole econômica*, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.»¹⁶¹

As ponderações que legitimam a observância de limites para a duração do trabalho humano não estão restritas àquele desempenhado em terra, devendo ser considerado que o trabalho marítimo envolve peculiaridades que merecem, ainda mais, a atenção dos Estados na preservação da dignidade do labor, uma vez que este já é executado sob condições especiais legitimadoras do tratamento diferenciado, sendo premente a necessidade de limite diário para a prestação de trabalho e a observância de descansos periódicos para o restabelecimento das forças do trabalhador marítimo.

¹⁶¹ SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** p. 791.

Não se deve afastar o fato de que o confinamento inerente ao trabalho embarcado e o distanciamento social imposto pela sua sistemática, geram impactos diretos sobre os fatores que autorizam a adoção de limites para a jornada de trabalho. Por outro lado, deve ser levado em consideração as características ambientais, não só do meio ambiente de trabalho, qual seja a embarcação, como também os impactos causados pelo meio ambiente natural marinho.

Há de se observar, ainda, que no trabalho marítimo há a confusão entre o local de trabalho e a residência do trabalhador, não só pela divisão da jornada em turnos dentro da embarcação, mas também pela alternância física entre domicílio e trabalho, desorganizando sobremaneira a vida social do trabalhador.

Não por outra razão, a Convenção STCW já impunha aos Estados Membros o estabelecimento de folgas para o pessoal que faz serviço de quarto, com a finalidade de se evitar a fadiga do marítimo, garantindo a eficiência do labor e, conseqüentemente, a segurança da operação. Outrossim, deve haver a organização das tarefas de tal forma que os quartos sucessivos de trabalho estejam todos em condições de descanso suficiente ao exercício da atividade laboral.¹⁶² O trabalhador descansado é considerado apto ao trabalho, pois o risco que é causado pela fadiga do marítimo o torna inapto à execução das tarefas a bordo.

Desse modo, estabeleceu-se um período de descanso não inferior a dez horas em qualquer período de vinte e quatro horas e setenta e sete horas em qualquer período de sete dias. As horas de descanso podem ser divididas em até dois períodos, um dos quais deverá ter uma duração de pelo menos seis horas e os intervalos entre períodos de descanso consecutivos não deverão ser superiores a quatorze horas.¹⁶³ O referido intervalo de quatorze horas, portanto, já apresenta um limite máximo para o trabalho ininterrupto.

Destaca-se que, mesmo em situações de emergência para a garantia da integralidade de todos a bordo e do meio ambiente marinho, caso haja a exigência de labor fora dos limites mencionado acima, restabelecida a situação normal, o comandante deverá assegurar que seja proporcionado um período de descanso adequado a quaisquer marítimos que tenham trabalhado em período de descanso programado.¹⁶⁴

O tempo que o trabalhador executa as tarefas a bordo é objeto essencial no contrato de trabalho e acaba por gerar conflitos entre as partes pactuantes, sendo extremamente salutar o diálogo social, que por sua vez é incentivado pelos tratados da União Europeia, a qual tem como um de seus pilares a promoção progressiva dos direitos sociais fundamentais dos

¹⁶² Capítulo VIII, Regra VIII/1, 1 e 2, da Convenção STCW.

¹⁶³ Capítulo VIII, Seção A-VIII/1, 1, 2, 3, do Código STCW.

¹⁶⁴ Capítulo VIII, Seção A-VIII/1, 8, do Código STCW.

trabalhadores, sempre com a finalidade de melhoria de sua condição social, apaziguando os conflitos inerentes ao capital e trabalho.¹⁶⁵

Assim, as entidades de classe que representam os interesses de empregados e empregadores na relação de emprego marítimo pactuaram padrões de jornada de trabalho, sendo estes aplicáveis aos marítimos a bordo de qualquer navio de mar, de propriedade pública ou privada, registado no território de qualquer Estado-Membro, que esteja em operações marítimas comerciais.¹⁶⁶

É importante destacar que o diálogo entre os parceiros sociais é incentivado pela Convenção da OIT, pois permite adequações que viabilizam a aplicação mais concreta de suas normas essenciais de tutela do trabalhador e de modo mais amplo possível, ciente de que, se de um lado há o caráter global da indústria da navegação, por outro torna-se indispensável o respeito às vicissitudes regionais e locais.

A efetivar a pauta da agenda do trabalho decente da OIT, a MLC 2006, como mencionado alhures, já dispõe que os Estados-Membros deverão reconhecer os instrumentos da negociação coletiva e assegurar a implementação plena dos direitos laborais e sociais dos marítimos, podendo ser utilizado os acordos entre os parceiros sociais para o atingimento desta finalidade, desde que não haja vedação expressa no texto da Convenção¹⁶⁷.

No que se refere à jornada de trabalho propriamente dita, cabe dizer que o marítimo possui uma jornada considerada normal de trabalho, ou seja, um padrão a ser observado. Assim, como ocorre nas demais atividades laborais, também poderá haver jornada extraordinária para o atendimento de situações que fogem do cotidiano.

Diante deste contexto, o Acordo Europeu relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos, que foi aplicado aos Estados que compõem a União Europeia pela referida Diretiva 1999/63/CE do Conselho Europeu, fixou como normal o dia de trabalho de oito horas, garantindo-se um dia de descanso por semana, mais o descanso dos dias feriados, podendo a negociação coletiva estabelecer horas normais mais favorável.¹⁶⁸

A MLC 2006, da mesma forma, fixou a jornada normal de trabalho para o trabalhador marítimo como sendo semelhante a outros tipos de trabalhadores, ou seja, oito

¹⁶⁵ Artigo 151º, do Tratado da União Europeia.

¹⁶⁶ Diretiva 1999/63/CE do Conselho Europeu, considerando (10).

¹⁶⁷ Artigos III, “a” e IV, 5, da *Maritime Labour Convention* 2006

¹⁶⁸ Cláusula 4 do Acordo Europeu relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos aplicado pela Diretiva 1999/63/CE do Conselho Europeu.

horas, com um dia de descanso por semana acrescida do descanso correspondente aos dias feriados, permitindo-se à norma coletiva fixar padrões de jornada normal mais favorável.¹⁶⁹

Há harmonia entre o disposto no Acordo previsto na Diretiva e o teor da Convenção da OIT, destacando-se que esta é posterior e teve influência da União Europeia nos debates em torno de sua redação, razão pela qual houve orientação da Comunidade para que os Estados partes ratificassem a MLC 2006.¹⁷⁰

A hora normal de trabalho é aquela estabelecida para fixar o patamar remuneratório mínimo para cada função a bordo, levando-se em consideração as condições mais confortáveis de trabalho, ou seja, a remuneração básica corresponde à contraprestação de serviço executado nestas oito horas de labor, não sendo ilícita a exigência de horas suplementares para o atendimento de situações extraordinárias, caso no qual, deverá haver o respectivo pagamento de adicional em percentual superior à remuneração da hora normal.

Com a finalidade de evitar a extrapolação excessiva das horas de trabalho suplementar, a Cláusula Quinta da Diretiva 1999/63/CE do Conselho trouxe os limites máximos de jornada diária e semanal, ao prever os intervalos necessários para a garantia da higidez física e mental do trabalhador e evitar a fadiga, que, em última análise, previne acidentes da navegação, não por outra razão a parte codificada da Convenção STCW já havia previsto limites de intervalos a serem observados para os marítimos, conforme antes apontado, havendo harmonia entre as disposições normativas.¹⁷¹

A cláusula em análise, diferentemente do STCW, prevê, em primeira análise, o máximo de horas de trabalho, que nos termos da própria Diretiva se conceitua como o tempo durante o qual o marítimo é chamado a prestar trabalho para o navio¹⁷², fixando-o em quatorze horas no módulo diário de vinte e quatro horas e setenta e duas horas por período de sete dias.¹⁷³

Observe-se, portanto, que há dois limites a serem observados, não se permitindo o trabalho por sete dias consecutivos, no patamar máximo diário de quatorze horas, já que ultrapassaria o limite semanal de setenta e duas horas prevista na norma.

O acordo trouxe, ainda, disposição sobre o repouso a ser observado para o trabalho marítimo, prevendo que o número mínimo de horas de descanso não deva ser inferior a dez horas por período de vinte e quatro horas e setenta e sete horas no período de sete dias, padrão

¹⁶⁹ Norma A2.3 - Duração do trabalho ou do descanso, 3, da MLC 2006.

¹⁷⁰ Decisão 2007/431/CE do Conselho da União Europeia, de 7 de junho de 2007, autorizando os Estados-Membros a ratificarem a MLC 2006.

¹⁷¹ Capítulo VIII, Seção A-VIII/1, 1, 2, 3, do Código STCW.

¹⁷² Cláusula 2, "a", da Diretiva 1999/63/CE do Conselho.

¹⁷³ Cláusula 5, "a", da Diretiva 1999/63/CE do Conselho.

idêntico ao previsto na parte Codificada da Convenção STCW¹⁷⁴. Observa-se, mais uma vez, a harmonia normativa das disposições do Acordo com as regras para o serviço de quarto fixadas no STCW, pois, ao prever um intervalo diário nunca inferior à dez horas, impõe, conseqüentemente, que a jornada máxima de trabalho diário jamais ultrapasse o limite de quatorze horas em vinte e quatro.

O mesmo se verifica com a possibilidade de fração do intervalo mínimo de dez horas, já que este pode ser fracionado mais de duas vezes, garantindo-se que ao menos uma das frações seja de, no mínimo, seis horas, e que o intervalo entre os repousos jamais seja superior à quatorze horas, a verificar, assim, a preservação do limite máximo de trabalho previsto em ambas as normas.¹⁷⁵

As previsões fixadas na MLC 2006 para regulamentar a jornada dos marítimos não são, portanto, números aleatórios e desconectados com a realidade da atividade desenvolvida a bordo. Há, na verdade, um resgate das normas sobre os intervalos previstos para o serviço de quarto no STCW com o fito de evitar a fadiga do trabalhador e, conseqüentemente, garantir a plena segurança da navegação e dos limites máximos de jornada previstos na Diretiva 1999/63/CE.

Em resumo, nos exatos termos do que já vinha previsto nos Tratados anteriores, a Convenção fixa os limites das horas de trabalho em quatorze horas no período de vinte e quatro e setenta e duas horas no período de sete dias e a necessidade de se observar o número mínimo de horas de descanso de dez horas no período de vinte e quatro horas e setenta e sete horas no período de sete dias.¹⁷⁶

A Lei n.º 146/2015, por seu turno, em seu artigo 10.º incorpora os padrões internacionalmente fixados para os limites de tempo de trabalho e de descanso dos marítimos, em plena sintonia com os dispositivos normativos citados nas Convenções citadas.¹⁷⁷

Importante ressaltar que o STCW tem sua aplicação limitada aos marítimos que atuam na operação do navio, justificando a preocupação da IMO. A MLC 2006, por sua vez, ampliou a sua área de incidência ante a conceituação mais abrangente de marítimo prevista na parte conceitual da Convenção¹⁷⁸, sendo certo que todos que trabalham a bordo, vinculados diretamente ou não ao armador e à operação da embarcação, terão as proteções previstas na norma internacional, dentre elas os limites para o trabalho.

¹⁷⁴ Capítulo VIII, Seção A-VIII/1, 1, 2, 3, do Código STCW.

¹⁷⁵ Cláusula 5, 2, da Diretiva 1999/63/CE do Conselho.

¹⁷⁶ Norma A2.3, 4 da MLC 2006.

¹⁷⁷ Art. 10º, 2, da Lei n.º 146/2015.

¹⁷⁸ Artigo II, 1, (f) da MLC 2006.

Por fim, a considerar que os tratados internacionais sobre direitos humanos e as Diretivas da União Europeia possuem hierarquia normativa diferenciada na ordem jurídica interna de cada Estado Membro, bem como conter a MLC 2006 normas de tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores, impõe-se a verificação da harmonização dos dispositivos sobre a jornada dos marítimos e o texto constitucional.

O artigo 59º da Constituição da República Portuguesa estabelece que os trabalhadores, dentre eles o marítimo, têm direito ao trabalho digno, capaz de incluí-lo na sociedade e permitindo sua realização pessoal, sem afastá-lo do convívio familiar, garantindo-se, assim, repouso e consequente acesso ao lazer com a fixação de um limite máximo da jornada de trabalho e ao descanso semanal.¹⁷⁹

Nestes termos, a Lei n.º 145/2003¹⁸⁰ transpôs para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 1999/63/CE, do Conselho, de 21 de junho que, conforme já estudado, fixou para os marítimos limites de jornada em idênticos termos do que se encontra, hoje, previsto na MLC 2006, inexistindo conflito entre o texto constitucional e a norma especial que rege o trabalho dos marítimos.

Cumprе esclarecer, contudo, que a Lei n.º 146/2015, introduzindo a MLC 2006 e as Diretivas 1999/63/CE e 2009/13/CE do Conselho no ordenamento jurídico interno, previu a jornada normal semanal de quarenta e oito horas, sendo certo que os acordos citados e a própria Convenção da OIT não fixaram esse padrão.¹⁸¹

A Constituição da República do Brasil de 1988, diferentemente da sistemática adotada por Portugal, fixou em seu próprio corpo o padrão normal de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais para labor, podendo haver compensações e banco de horas por meio da negociação coletiva.¹⁸²

A problemática de compatibilização da norma internacional com o direito brasileiro surge no momento em que a MLC 2006 passa a prever limites de jornada superior à normal em patamar de quatorze horas por dia e setenta e duas horas de trabalho semanal, violando, em tese, o que está previsto no artigo 59, da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira.

Há entendimento doutrinário que, com espeque na teoria do centro de gravidade e diante do princípio da norma mais favorável incidente sobre as relações de trabalho, entende ser aplicável aos tripulantes brasileiros contratados por armador para trabalhar a bordo de

¹⁷⁹ Artigo 59º, 1, (b) e (d), da Constituição da República Portuguesa.

¹⁸⁰ LEI n.º 145/2003. **Diário da República, Série I-A**. [Em linha]. N.º 150. (2003-07-02). Páginas: 3826 – 3829. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/145/2003/07/02/p/dre/pt/html>

¹⁸¹ Artigo 9º, I, da Lei n.º 146/2015.

¹⁸² Artigo 7º, incisos XIII, XVI, da CR/88.

navios com bandeira estrangeira a Consolidação das Leis do Trabalho, sendo esta a norma apta a reger a execução da maior parte dos correspondentes contratos de trabalho.¹⁸³

Ocorre que, tal entendimento pode gerar discrepâncias injustificadas entre trabalhadores de nacionalidades diversas a bordo, já que, terão regramentos distintos para regulamentar os seus contratos. Ademais, sendo a MLC 2006 norma altamente protetiva e proveniente de Organização Internacional, entendemos não ser aplicável a teoria do centro de gravidade para o afastamento da norma do pavilhão, que, em sua grande maioria, ratificou a Convenção do Trabalho Marítimo.

Cabe observar, ademais, que o limite de duas horas extraordinárias diárias não está prevista no texto constitucional, apenas na CLT, que por sua vez rege a atividade privada, genericamente desenvolvida em terra, tanto é assim que para definir os padrões a serem observados para o trabalho embarcado o fez em Seção própria dentro das disposições especiais sobre a duração e condições do labor, diante das normas especiais de tutela do trabalho, reconhecendo, por conseguinte, a especialidade justificadora de tratamento diferenciado, dentro do próprio Texto Consolidado¹⁸⁴.

Assim, há plena compatibilidade entre os dispositivos constitucionais que definem a hora normal de trabalho com o que é estabelecido como hora normal de trabalho do marítimo pela MLC 2006, sendo certo que para o trabalho extraordinário, que deverá ser remunerado como tal, deve-se considerar, da mesma forma a especialidade do trabalho desenvolvido.

No trabalho marítimo há a confusão entre os locais destinado ao trabalho e ao repouso, assim, não se pode esquecer que o labor desenvolvido dentro da embarcação acaba por criar um inevitável afastamento social do trabalhador, que permanece, no período de embarque, longe de familiares e amigos. Tal fato acaba por estimular a ampliação dos períodos de embarque com dias de trabalho consecutivos, pela via da negociação coletiva, por preferir o trabalhador que haja folgas compensatórias que permitam a este a fruição de mais longos períodos de repouso em casa, com efetivo contato social, podendo, inclusive, aferir maior remuneração extraordinária para manutenção de sua família.

Há de se levar em consideração, ademais, que os períodos de descanso a bordo são, de facto, períodos em que o trabalhador não trabalha, já que está recluso na embarcação, podendo restabelecer, efetivamente, suas energias com a finalidade de evitar a fadiga. Diferentemente do que ocorre com os trabalhadores *onshore*, cujas tarefas podem se

¹⁸³ BOMFIM, Bianca Neves. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A Jornada de Trabalho em Navios de Cruzeiro**. Pag. 77.

¹⁸⁴ Título III, Capítulo I, Seção IV, Artigos 248 e seguintes, da CLT.

desenvolver perto de sua residência e permitem que este trabalhador volte a trabalhar para outro empregador ou em outra atividade qualquer durante o período destinado à folga.

Sabe-se que, a chamada «uberização» da economia promoveu alterações significativas nas formas de exploração do trabalho humano diante inserção de sistemas e algoritmos de gestão da mão de obra que implicam a diminuição da subordinação e da pessoalidade¹⁸⁵. Assim, há o conseqüente crescimento dos estímulos ao empreendedorismo informal diante do quadro de desemprego e redução do poder aquisitivo dos trabalhadores, não sendo raro empregados se utilizarem das suas folgas para ampliar seus ganhos trabalhando em outras atividades.

O mesmo ocorre com os trabalhadores da saúde na sistemática de plantão de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso ou mesmo em vinte e quatro horas de trabalho por setenta e duas de descanso, hipótese que permite, com facilidade, que o trabalhador não descanse no intervalo entre jornadas e sim se vincule a outra atividade com o objetivo de ampliar sua renda mensal.

O trabalho embarcado impossibilita o exercício de atividades laborais a outro empregador no período de repouso, a permitir o pleno descanso do empregado. A própria MLC 2006 exige que seja disponibilizado pelo armador lazer a bordo para que os marítimos possam, efetivamente, desconectar do labor, uma vez que há a confusão entre o local de trabalho e a própria residência, sendo imperioso garantir a promoção de seu bem-estar e saúde, física e mental.¹⁸⁶

Registre-se, por fim, que a previsão da jornada excepcional de quatorze horas diárias prevista na Convenção da OIT teve, para a sua aprovação, a intensa participação das entidades de classe, não só pelo seu caráter tripartite, mas também pelo fato de existir no cenário europeu um acordo entre as entidades de representação dos marítimos e dos armadores prevendo a jornada de trabalho que, hodiernamente, está prevista na MLC 2006.¹⁸⁷

Demonstra-se, dessa maneira, a preocupação da OIT em promover o debate no âmbito dos atores sociais para definição de suas normas. A própria MLC 2006 confere a relevância necessária aos instrumentos da negociação coletiva para adequação das normas de jornada de trabalho às diversas realidades do trabalho marítimo.¹⁸⁸

¹⁸⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** p. 140.

¹⁸⁶ Regra 3.1, 1 da MLC 2006.

¹⁸⁷ Diretiva 1999/63/CE do Conselho Europeu.

¹⁸⁸ Artigo III, “a” e IV, 5, da MLC 2006.

IV.5 – As Férias do Trabalhador Marítimo como Mecanismo Garantidor do Direito à Desconexão

As férias representam uma pausa maior do trabalho por ano de serviço e tem seu objetivo relacionado à inserção do trabalhador no convívio social da família e amigos, além da preservação dos vínculos com a sociedade. Além do período de gozo efetivo de descanso, há a garantia da remuneração correspondente sem a contraprestação de trabalho, sendo este benefício mais relevante para o trabalhador, que poderá desembarcar, dentro das possibilidades da navegação e práticas correntes das funções desempenhadas, e auferir adicional financeiro para viabilizar o exercício de seu bem-estar, a promover a melhoria de suas condições físicas e mentais.

Neste aspeto, a negociação coletiva também se apresenta de vital importância para permitir a estipulação de critérios objetivos e subjetivos de aquisição do direito às férias e sua consequente forma de concessão, a adequar a realidade de cada tipo de navegação em suas diversas modalidades, observando-se, ainda, as funções desempenhadas a bordo pelo marítimo.

A Convenção n.º 146 da OIT já previa, em seu artigo 1º, a prevalência do negociado para a estipulação dos padrões de férias previstas na norma legislada, em estímulo ao diálogo social entre capital e trabalho, como meio mais adequado para garantir a folga anual do trabalhador marítimo e promover os ajustes necessários para compatibilização do que é previsto pelo direito interno de cada Estado Membro com a dinâmica da execução dos serviços previstos no contrato de trabalho¹⁸⁹. Na mencionada Convenção já havia a previsão do direito a férias anuais pagas com uma duração mínima não inferior a 30 dias civis para 1 ano de serviço.¹⁹⁰

Por sua vez, a Diretiva 1999/63/CE previu a necessidade de o armador conceder férias anuais remuneradas aos seus empregados não inferior a quatro semanas por ano, devendo ser concedido período proporcional aos contratos com execução menor que um ano, sendo que, mantido o vínculo laboral, esse período não poderia ser substituído por indenização compensatória.¹⁹¹

A Diretiva 2009/13/CE, diante da aprovação da Convenção sobre Trabalho Marítimo em 2006, atualizou os termos da Diretiva anterior alterando, expressamente, a forma pela qual se deve promover o cálculo das férias do empregado embarcado, passando este a ser,

¹⁸⁹ CONVENÇÃO n.º 146 da OIT. [Em linha]. [Consult. 20 Ago. 2021]. Disponível em In: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312291:NO

¹⁹⁰ Art. 3º, Convenção n.º 146 da OIT.

¹⁹¹ Artigo 16, da Diretiva 1999/63/CE.

no mínimo, de 2,5 dias de calendário por mês de trabalho e *pro rata* em caso de meses incompletos, reafirmando, ademais, a impossibilidade de compensação financeira pelo período não gozado.¹⁹²

Observe-se que a proporção de férias fixadas na última Diretiva é exatamente aquela prevista pela Convenção n.º 146 da OIT, já que, com a simples operação de multiplicação dos 2,5 dias de folgas por doze meses, que representa o ano civil, se chega aos trinta dias por ano.

A legislação de cada Estado Membro deve, portanto, estipular normas mínimas de férias anuais aplicáveis ao trabalhador embarcado diante das condições especiais que envolvem esse contrato de trabalho, sem prejuízo da negociação coletiva.

Com efeito, a *Maritime Labour Convention 2006* ressalva que os instrumentos da negociação coletiva e a norma heterónoma estatal, diante das necessidades específicas, podem estabelecer modo de cálculo mais adequado às realidades locais, observando o padrão fixado pela Norma A.2.4.2, que é idêntico ao outrora fixado pela revogada Convenção n.º 146 da OIT¹⁹³ citada acima, sendo vedada por negociação a renúncia ao direito a férias anuais pagas.

Cumprindo esse desiderato, o Artigo 17.º da Lei 146/2015 aborda as férias dos marítimos diante da incorporação da MLC 2006 por Portugal, a impor a observância do regime de férias fixado pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao trabalhador embarcado, mantendo-se a proporção mínima de dois dias e meio consecutivos de férias por cada mês de duração do contrato de trabalho, ou proporcionalmente no caso de mês incompleto.¹⁹⁴

A Subsecção X do Código do Trabalho atua como norma subsidiária para o regramento das férias do trabalhador marítimo, em harmonia dos instrumentos normativos no que se refere à irrenunciabilidade do direito a férias¹⁹⁵ e irrelevância das faltas justificadas para a contagem dos dias de férias¹⁹⁶. O Código será aplicado quando silente a Lei especial n.º 146/2015 e inexistir convenções coletivas de trabalho entre empregados e empregadores.

O armador, como detentor do poder diretivo que decorre do exercício da atividade empresarial, nos termos do Artigo n.º 97, do Código do Trabalho português, adota decisões operacionais que estão previstas no Artigo 17.º da Lei 146/2015, como, por exemplo, o local de concessão das férias, o custeio para viabilizar a logística do transporte do empregado, cujo

¹⁹² Artigo 2º, (5), da Diretiva 2009/13/CE.

¹⁹³ Artigo X, da MLC 2006.

¹⁹⁴ Artigo 17, (2), da Lei 146/2015.

¹⁹⁵ Artigo 237, (3) do Código do Trabalho.

¹⁹⁶ Artigo 251, (1) do Código do Trabalho.

tempo despendido entre o local de concessão e de gozo de férias não será incluído no período de férias do trabalhador. Observe-se, mais uma vez, a perfeita harmonia entre as disposições gerais do Código do Trabalho e da Lei Especial dos marítimos.

Cabe, ainda, destacar que o direito português ao prever a forma de concessão de férias e eventuais mecanismos para permitir seu gozo adequado como previsto nos itens do supracitado artigo da Lei n. ° 146/2015, cumpre, inclusive, o princípio orientador B2.4.2 relativo ao gozo de férias anuais constante da MLC 2006, pois recomenda que os marítimos gozem férias em locais nos quais possuam ligações efetivas.¹⁹⁷

Registre-se, por oportuno, que na ausência de acordo entre empregado e empregadores e silente a negociação coletiva, caberá ao empregador a marcação de férias, justamente pela responsabilidade da gestão do empreendimento.¹⁹⁸

A forma especial pela qual o trabalho embarcado é realizado legitima a adoção de sistemáticas diferenciadas entre os trabalhadores de terra e daqueles que trabalham a bordo, como já foi apontado no que se refere à jornada de trabalho. O gozo de férias, da mesma forma, deve ser adequado a cada realidade executada nos contratos de trabalho desenvolvido a bordo, pois há situações nas quais o trabalhador permanece a bordo por dias consecutivos e, em razão dessa sistemática, gozará de intervalo compensatório subsequente, fixado por negociação coletiva, cujo objetivo é permitir a desconexão do trabalhador e garantir seu contato social com familiares e amigos.

A natureza confinada do local de trabalho impede, muitas vezes, o desembarque do marítimo todos os dias para usufruir seus intervalos em terra, pois o trajeto de um porto a outro pode ultrapassar o limite diário, fato que exigirá do trabalhador o pernoite a bordo. Essa realidade do trabalho marítimo não é desconhecida pela Organização Internacional do Trabalho, que inclui no texto da Convenção do Trabalho Marítimo, mais precisamente no Título 3, a necessidade de se garantir o lazer a bordo, reconhecendo a necessidade de se tutelar pelo efetivo repouso do trabalhador, mesmo que nos domínios do empregador.

Há, dessa maneira, em muitos instrumentos da negociação coletiva, previsão para folgas compensatórias pelos dias de embarque, que poderá ultrapassar trinta, sessenta ou noventa dias a depender da dinâmica de trabalho adotada pelo armador, ou seja, caso haja embarque por trinta dias, haverá a correspondente folga compensatória por iguais trinta dias. Na navegação de longo curso pode ocorrer períodos de embarques de até cento e oitenta dias,

¹⁹⁷ Princípio orientador B2.4.2, 2 - Gozo de férias anuais – MLC 2006.

¹⁹⁸ Artigo 241º, (1) e (2) do Código do Trabalho.

o que implicará questionamentos sobre a regular concessão de férias de no mínimo dois dias e meio de trabalho por mês de serviço, nestes computadas as folgas.

Os objetivos que amparam o direito às férias remuneradas, como já defendido, são vinculados à necessidade de folga do serviço que permita um efetivo convívio social com família e amigos e a remuneração correspondente pelos dias de afastamentos, inclusive com adicionais a favorecer a promoção do bem-estar do marítimo. Havendo folgas por dias consecutivos não inferior ao patamar da MLC 2006 e o pagamento desses dias a título de férias, não apenas o pagamento dos salários dos meses destinados às folgas compensatórias, não há se falar em supressão de férias pelo fato de a negociação coletiva prever sistemática de folgas compensatórias por dias de embarque.

A prática promove a adequação do direito de férias à realidade da atividade marítima de determinado armador por meio dos instrumentos da negociação coletiva, efetivando o que se encontra previsto não só na Norma A.2.4.2 da Convenção do Trabalho Marítimo como também em seu preâmbulo, que estimula a produção de normas autônomas.

Ilustrando o que até o presente momento foi sustentado, verifica-se Acordo Coletivo entre empresa de navegação e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores no Mar – FESMAR celebrado em 2020 e com vigência por vinte e quatro meses¹⁹⁹, no qual se estipulou que, «anualmente, o tripulante adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal»²⁰⁰. Ademais, fixa os períodos de descanso em terra na proporção de quinze dias consecutivos a cada mês que estiver embarcado.²⁰¹ Por fim, define que «este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.»²⁰²

Observa-se, desse modo, que há cláusula garantindo a remuneração de férias que não se confunde com os salários e as folgas por dias consecutivos, cujos objetivos são, exatamente, compensar os dias de sábados, domingos e feriados que esteve a bordo, diante da impossibilidade real de desembarcar pelo confinamento inerente da execução de serviços a bordo.

Interessante destacar, ainda, que, nos termos do princípio orientador B2.4.1, (3) da MLC 2006, reconhecendo que a prática do trabalho embarcado pode levar à verificação de

¹⁹⁹ Acordo de empresa entre a Porto Santo Line – Transportes Marítimos, Ltda, e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar – FESMAR. **Boletim do Trabalho e Emprego n.º 19, Volume 87, Pág.1921, de 22 de maio de 2020, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.** [Em linha]. [Consult. 20 Ago. 2021]. Disponível em http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2020/bte19_2020.pdf

²⁰⁰ Cláusula 23ª, 1, do ACT citado.

²⁰¹ Cláusula 30ª, 1, do ACT citado.

²⁰² Cláusula 30ª, 2, do ACT citado.

contratos de trabalho por prazo determinado, fixando-se o padrão em menos de um ano, recomenda que a renumeração das férias deva ser calculada de forma proporcional, o mesmo ocorrendo com as rescisões contratuais.

De fato, a Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF) que é uma entidade sindical internacional de trabalhadores em transporte possui Acordo Coletivo de Trabalho (*Collective Bargaining Agreement - CBA*) que estabelece determinados padrões e condições aplicáveis a todos os marítimos que laboram embarcados em qualquer navio do qual exista um acordo especial feito entre a entidade e o armador e prevê o contrato de trabalho de oito meses podendo haver uma prorrogação por mais um mês.²⁰³ Nestes casos há a observância de pagamento de férias proporcionais, sendo certo que a aplicação da proporção de dois dias e meio por mês de serviços não atingiria o mínimo de trinta dias exigido pela norma, que deve ser garantido, apenas, quando houver a prestação de serviços por doze meses.

Entretanto, as normas da negociação coletiva acabam fixando padrões mais benéficos aos trabalhadores, sendo certo que, neste caso, o acordo garante sete dias de férias remuneradas por mês de serviço que serão pagos na rescisão contratual, por atingimento de seu termo ou por qualquer outro motivo, ultrapassando, assim, o limite mínimo de trinta dias anuais para um contrato cuja duração pode não atingir nove meses.²⁰⁴

Por fim, registre-se que com o estudo do instituto do repatriamento previsto na Convenção da OIT, será possível verificar que o período máximo de embarque é de doze meses, uma vez que, caso seja ultrapassado esse patamar, o armador deverá arcar com o retorno do trabalhador marítimo para sua residência, demonstrando que a cada doze meses de serviço efetivo deverá haver a concessão de folga correspondente às férias.

²⁰³ §4º do ITF UNIFORM TOTAL CREW COST ("TCC") - **COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT** ("CBA") For Crews on Flag of Convenience Ships. 1 January 2019 – 2020. [Em linha]. [Consult. 20 Ago. 2021]. Disponível em <https://www.itfseafarers.org/sites/default/files/node/resources/files/UNIFORM%20TCC%20FINAL%202019-2020.pdf>

²⁰⁴ §11º do ITF UNIFORM TOTAL CREW COST ("TCC") - **COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT** ("CBA") For Crews on Flag of Convenience Ships. 1 January 2019 – 2020. . [Em linha]. [Consult. 20 Ago. 2021]. Disponível em <https://www.itfseafarers.org/sites/default/files/node/resources/files/UNIFORM%20TCC%20FINAL%202019-2020.pdf>

V - REPATRIAMENTO

V.1 – O Direito do Trabalhador Marítimo de Retornar a suas Origens

O caráter global da indústria da navegação não se perfaz, apenas, pela essência de seu objeto de realizar o trânsito de cargas e passageiros ao redor do globo, mas também pela miscigenação cultural a bordo das embarcações. Há relações jurídicas diversas nas quais figuram armadores cuja sede e nacionalidade estão vinculadas em um país, o registo de suas embarcações, muitas vezes, em outro, e contratos de trabalho com tripulantes de diversas nacionalidades.

Há, portanto, o entrelace de participação de diversos Estados soberanos, não só os já conhecidos Estados da bandeira e do porto, como também os Estados da sede do armador e da nacionalidade do tripulante, inexistindo obrigatoriedade de que estes entes sejam os mesmos para todas as relações jurídicas.

A participação de diversos atores se torna mais evidente quando ocorre um evento mais danoso e que implique repercussão econômica negativa para os envolvidos. A tripulação, normalmente anônima e esquecida pela modernização da indústria do *shipping*, acaba sendo notada de forma mais sensível, apenas nestas ocasiões, quando trabalhadores acabam abandonados por seus armadores em exposição da precariedade de sua condição de vivência a bordo.

Exemplo recente de acidente que gerou grande impacto no setor e que provocou a participação dos diversos atores da indústria naval, inclusive os trabalhadores marítimos, foi o encalhe do navio *Ever Given* no Canal de Suez, ao bloquear o acesso do Mar Mediterrâneo ao Mar Vermelho como rota marítima mais curta entre a Europa e os oceanos Índico e Pacífico ocidental.

As consequências danosas do referido evento impuseram a participação rápida da autoridade marítima do Panamá, da Autoridade do Canal de Suez (SCA), da empresa japonesa proprietária do navio e da empresa fretadora *Evergreen*, da empresa alemã *Bernhard Schulte Shipmanagement* como encarregada do gerenciamento técnico da embarcação e, conseqüentemente, da mão de obra. Ademais, por ter os marítimos a bordo nacionalidade indiana, atraiu-se a participação do Estado da tripulação.

Analisando-se o acidente envolvendo o *MV Ever Given* a doutrina destaca que «não podem restar dúvidas de que, em todo esse cenário, sobretudo diante dos interesses que gravitam em torno do acidente, a parte mais vulnerável é, de facto, a tripulação do navio.

Infelizmente, ainda se corre o risco de se criminalizar os marítimos que tripulavam o navio quando do acidente que bloqueou o Canal de Suez.»²⁰⁵

O direito de o trabalhador ser repatriado em determinadas hipóteses normativas às custas do armador, não é algo recente no âmbito internacional, pois a Convenção n.º 23 sobre o repatriamento dos marítimos da OIT, de 1926, já abordava a temática e foi revista pela Convenção n.º 166 da OIT do ano de 1987, ambas revogadas, expressamente, pelo Artigo X, da MLC 2006.

O conflito dos diversos interesses em jogo na indústria do *shipping* legitima a edição de tratado internacional para regulamentar e definir o âmbito de aplicação das normas incidentes sobre as relações jurídicas, qual seja, a Carta das Nações Unidas sobre o Direito do Mar²⁰⁶ que regulamenta eventuais conflitos aparentes que podem surgir na esfera social, nela incluída, o liame empregatício.²⁰⁷

Os países que supostamente possuíam normas mais flexíveis no que se refere à fiscalização, segurança da embarcação e direitos sociais, promoviam incentivos de diversas naturezas para que houvesse o registo de embarcações em seus domínios, mesmo sem vinculação entre este e o navio. Ocorre que, diante da vigência internacional da *Maritime Labour Convention* 2006 e da sistemática por esta adotada para atingir sua implementação, houve gradual afastamento das normas pouco protetivas de bandeiras outrora conhecidas como de conveniência.²⁰⁸

É neste contexto de múltiplos interesses, muitas vezes conflitantes, principalmente quando estamos diante de uma situação legitimadora de repatriamento de tripulantes, que surge a relevância de ter a MLC 2006 previsto em sua parte codificada a norma A2.5 que trata sobre o tema e as hipóteses de sua ocorrência, devendo ser destacada a natureza tripartite da Convenção, participando não só a representação dos armadores e marítimos como também os Estados partes, que possuem importante papel no processo.

²⁰⁵ MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. **O Encalhe do Navio Ever Given e a Vulnerabilidade do Trabalhador Marítimo no Contexto da Responsabilização pelo Acidente. Uma Leitura Crítica.** Pág.47.

²⁰⁶ AVISO n.º 81/98. Torna público ter, segundo comunicação do Secretário-Geral das Nações Unidas de 24 de Fevereiro de 1998, Portugal depositado, em 3 de Novembro de 1997, o instrumento de ratificação da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, de 10 de Dezembro de 1982. **Diário da República, Série I-A.** [Em linha]. N.º 93 (1998-04-21). Páginas: 1731 – 1733. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/av/81/1998/04/21/p/dre/pt/html>

²⁰⁷ Artigo 94, 1 e 2, b, da Carta das Nações Unidas sobre o Direito do Mar.

²⁰⁸ Atualmente, a *Maritime Labour Convention* 2006 atingiu o expressivo número de noventa e oito ratificações pelos Estados Membros, representando mais de noventa por cento da tonelagem bruta mundial, demonstrando a ampla aceitação da norma e a amplitude de seus efeitos, que passam a incidir, também, para aqueles países de registros abertos. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2021]. Disponível em <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>

Oportuno destacar o impacto do repatriamento dos trabalhadores nos contratos de trabalho e a necessidade de se buscar a responsabilização pelos débitos dele provenientes, a amparar a parte mais frágil da relação jurídica de emprego, no caso, o marítimo.

Repatriar, portanto, significa fazer voltar à pátria ou voltar à pátria por livre vontade²⁰⁹. Dessa forma, o repatriamento é o processo pelo qual se possibilita o retorno do trabalhador marítimo à sua pátria, mediante manifestação de vontade, diante de determinadas circunstâncias previstas na norma.

O objetivo do instituto é garantir aos marítimos a possibilidade de regresso à casa sem custos para o trabalhador, devendo-se impor ao armador uma garantia financeira justamente para arcar com os pesados custos de repatriamento, que envolvem gasto com passagens aéreas, hotéis, logística de desembarque e embarque de novos tripulantes para a manutenção da tripulação mínima de segurança e eventuais haveres rescisórios por distrato contratual. Importa salientar, neste particular, que a Convenção sofreu uma Emenda em 2014, justamente para estipular parâmetros de garantia financeira que viabilizasse o efetivo retorno do marítimo ao seu local de origem.²¹⁰

Percebe-se, pois, que, em última análise, o repatriamento tem como escopo a desconexão do trabalhador que se vê preso à embarcação e ao trabalho. As hipóteses legitimadoras de sua aplicação demonstram a necessidade imperiosa de retorno do marítimo ao lar sob pena de expor sua integridade física e mental com impactos diretos a sua saúde e, conseqüentemente, a aviltar sua condição humana.

Aliado aos intervalos necessários de jornada de trabalho e descansos diários, semanais e mensais, o instituto em testilha garante ao trabalhador embarcado sua desconexão das tarefas a bordo.

Ademais, a garantia do nacional de retornar a suas origens sociais, local no qual possui seus vínculos mais caros, não só culturais e linguísticos, como também afetivos, tem espeque no caráter de direitos humanos que envolvem as disposições da MLC 2006, a tornar ainda mais sensível a tutela da preservação da dignidade do trabalhador marítimo.

Já se citou alhures, inclusive, o pioneirismo do Cilindro de Ciro datado do século VI a.C. para a garantia embrionária dos direitos humanos, demonstrando a atuação do Rei na repatriação dos Hebreus exilados na Babilônia, preservando-lhes sua dignidade.²¹¹ Há não só a

²⁰⁹ **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa com a Nova Ortografia da Língua Portuguesa.** p. 1645.

²¹⁰ Emendas à *Maritime Labour Convention* 2006 aprovadas em 2014. [Em linha]. [Consult. 20 Ago. 2021]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_248905.pdf

²¹¹ Ver pág 34.

participação direta do armador no processo de retorno do trabalhador à sua residência, mas também a atuação conjugada dos Estados da bandeira e do porto e, eventualmente, da nacionalidade do tripulante repatriado. Assim é que a MLC 2006 impõem o dever de os Estados Membros cooperarem entre si para garantir a aplicação efetiva e o pleno respeito da presente convenção.²¹²

A atuação dos Estados envolvidos no repatriamento de tripulante é imprescindível para efetivar o cumprimento das determinações constantes da MLC 2006, não apenas para evitar as ocorrências que legitimam sua aplicação, mas também estabelecer medidas corretivas previstas na sua legislação, a fim de desencorajar qualquer violação aos direitos dos tripulantes e praticar todos os atos necessários para os trâmites de conclusão do processo de repatriamento.

A importância das normas que tutelam a dignidade do marítimo por meio da fixação de responsabilidade pelo seu eventual repatriamento de forma mais célere possível é evidente quando se verifica, mesmo nos dias atuais, a exposição do trabalhador a condições degradantes de trabalho, por abandono, que merecem atenção por parte dos organismos internacionais, como no caso paradigmático do tripulante Mohammad Aisha, que foi o único trabalhador de um navio porta-containers abandonado ao largo no Golfo de Suez, anos antes do acidente com o *MV Ever Given*.

A precariedade das condições de vivência do referido trabalhador é relatada pela doutrina, ao destacar que «se precisar carregar o telefone, conseguir água potável ou comprar comida, ele tem que remar para a praia, embora só possa ficar por duas horas no máximo, pois a área é uma zona militar restrita. Segundo um médico que o examinou, o marinheiro desnutrido começou a apresentar sintomas semelhantes aos dos presos mantidos em más condições. (...). Outros tripulantes foram repatriados em setembro de 2019, deixando-o sozinho em um navio esqueleto de armários sujos e vazios e quartos imundos. “É uma prisão solitária”, disse ele. Aisha espera que seu estranho confinamento chegue ao fim a qualquer momento, depois que um representante sindical local concordou em assumir seu lugar como guardião do navio. A cada minuto que passa, ele aguarda notícias da autoridade portuária de que o novo acordo foi ratificado, permitindo-lhe finalmente desembarcar e voltar para a Síria.»²¹³.

O repatriamento representa, desse modo, importante garantia da preservação da dignidade do trabalhador que é encontrado em situações de precariedade, seja em razão das

²¹² Artigo I, (2), MLC 2006.

²¹³ MEIRINHO, Augusto Grieco Sant’Anna. **O Encalhe do Navio Ever Given e a Vulnerabilidade do Trabalhador Marítimo no Contexto da Responsabilização pelo Acidente. Uma Leitura Crítica.** Pág.48-49.

condições de trabalho, seja diante de violações contratuais severas promovidas pelo empregador, que limitam a subsistência do marítimo e sua família.

V.2 – As Hipóteses Legais que Legitimam o Repatriamento do Trabalhador Marítimo

Feita a digressão sobre a relevância do repatriamento para a preservação da dignidade do trabalhador embarcado, mister se faz analisar, de forma mais detida, as hipóteses normativas que autorizam a aplicação do instituto em análise.

A *Maritime Labour Convention 2006* impõe que os Estados Membros garantam que os marítimos embarcados em navios que arvoram sua bandeira sejam repatriados no caso de cessação do contrato de trabalho no estrangeiro, por ter este atingido o seu termo, por iniciativa do armador ou do marítimo no caso de justa causa do empregador. Caberá, ainda, na hipótese de verificação de impossibilidade de cumprimento do contrato em determinadas situações.²¹⁴

Diante da impossibilidade de previsão no texto da Convenção de um grande número de situações que poderiam legitimar a obrigatoriedade de repatriamento, há a remissão a normas editadas pelos Estados, bem como àquelas provenientes da negociação coletiva, para que se possa definir com mais detalhamento o que se entende por justa causa para rescisão contratual, as circunstâncias que impeçam o marítimo de desempenhar adequadamente suas funções e os detalhes sobre o meio de transporte, as despesas a cargo do armador e outras medidas que se façam necessárias para garantir o retorno do trabalhador à sua pátria.²¹⁵

O vínculo entre empregados e empregadores para a execução de tarefas a bordo, como negócio jurídico sinalagmático, impõem a ambos os contratantes o atendimento das obrigações estipuladas no contrato de trabalho, cabendo ao marítimo a prestação de trabalho e ao empregador, basicamente, o pagamento de salários e a oferta de um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável. Entretanto, quando o armador deixa de cumprir as obrigações mais essenciais do contrato de trabalho a bordo, há o enfraquecimento da relação jurídica, podendo ocorrer o término do contrato. A negligência do armador no adimplemento de suas obrigações contratuais pode implicar a caracterização do abandono.

A saúde financeira do armador deve ser muito bem observada, pois a necessidade de este adimplir suas obrigações vinculadas ao contrato de trabalho pode ensejar o desinteresse

²¹⁴ Norma A2.5 (1), MLC2006.

²¹⁵ Norma A2.5 (2), MLC2006.

na manutenção da embarcação, em razão dos custos inerentes à operação, sendo o caminho mais curto o seu abandono com a tripulação embarcada.

A doutrina, considerando a maior incidência de abandono diante da prática de utilização de navios de registos abertos, destaca que muitos «ocorrem após a adoção de medidas legais decorrentes de dívidas geradas a partir da própria operação do navio que, por sua vez, não deveriam acarretar descumprimento das obrigações previstas nos contratos de trabalho dos marítimos.»²¹⁶

A sensibilidade do tema relativo ao abandono de embarcação e tripulação exige a adoção de medidas rápidas para o repatriamento, tornando-o a hipótese mais relevante para aplicação da Convenção do Trabalho Marítimo. Entretanto, o entrelace de instituições e a ausência do armador dificulta a execução dos atos necessários para efetivar o retorno dos trabalhadores para seus países de origem.

A dificuldade em repatriar a tripulação no caso de abandono estimulou a Organização Marítima Internacional, já antes da edição da MLC 2006, a debater o tema, considerando que tal situação aviltava a dignidade do marítimo. Percebe-se, mais uma vez, que apesar de ter a IMO preocupações mais explicitamente direcionadas à segurança da navegação e meio ambiente marinho, não deixa de considerar a preocupação com o bem-estar do trabalhador marítimo.

A Organização, na tentativa de promover a melhoria das condições sociais dos marítimos, reconheceu o estado de fragilidade dos mesmos diante de uma situação de abandono e estimulou a atuação dos Estados para evitar a permanência de navios ditos *substandard*. A incapacidade financeira do armador não pode ser motivo justificador para afastar direitos do trabalhador a bordo decorrentes do seu contrato de trabalho, razão pela qual, reconhece-se os benefícios de haver um sistema de garantias para proteger os marítimos no caso de abandono²¹⁷.

A primeira emenda sofrida pela MLC 2006, por sua vez, criou garantia financeira para assistir os marítimos no caso da ocorrência de abandono. Fixou sua caracterização caso o armador, violando os termos do contrato de trabalho, não promova o repatriamento do marítimo e abandone-o sem os meios de subsistência e apoio necessários.²¹⁸

²¹⁶ MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. **O Encalhe do Navio Ever Given e a Vulnerabilidade do Trabalhador Marítimo no Contexto da Responsabilização pelo Acidente. Uma Leitura Crítica.** Pág. 49.

²¹⁷ Resolução A.930(22), adotada em 29 de novembro de 2001 pela **Organização Marítima Internacional – IMO.** [Em linha]. [Consult. 28 Jul. 2021]. Disponível em [https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/KnowledgeCentre/IndexofIMOResolutions/AssemblyDocuments/A.930\(22\).pdf](https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/KnowledgeCentre/IndexofIMOResolutions/AssemblyDocuments/A.930(22).pdf)

²¹⁸ Norma A2.5.2 – Garantia financeira.

Interessante destacar, ainda, que a Norma A2.5, (2), “b”, da MLC 2006 fez prever o limite máximo de tempo que o marítimo pode permanecer embarcado, devendo ser este inferior a doze meses, garantindo, após esse prazo, o direito do trabalhador em exigir seu repatriamento, sem qualquer referência sobre o eventual término da relação contratual. Há de se presumir, por conseguinte, que esta se mantém permitindo a preservação da fonte de subsistência do marítimo, diante do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, que informa o Direito do Trabalho e deste decorre o princípio da manutenção do emprego.

O artigo 53º da Constituição da República Portuguesa, como já visto ²¹⁹, veda a rescisão contratual sem justa causa. Destaca a doutrina que «na categoria dos *princípios derivados do princípio da protecção do trabalhador* incluem-se diversos princípios e direitos, muitos deles com assento constitucional. Alguns destes princípios e direitos protegem directamente o património do trabalhador, enquanto outros têm um escopo eminentemente pessoal, sendo que todos eles se projectam, de múltiplas maneiras, no regime jurídico do contrato de trabalho. A título de exemplo, destacamos os seguintes: (...) – o princípio da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa (art. 53º, da CRP)»²²⁰

Neste contexto, a doutrina tem compreendido que esta hipótese de repatriamento, de facto, não implica o término da relação contratual, ao contrário, o que se pretende garantir é o desembarque do trabalhador para evitar a fadiga.²²¹

O Artigo 20º da Lei nº 146/2015, cumprindo o que fora estipulado na MLC 2006, ampliou as hipóteses de repatriamento para fazer constar, além da rescisão contratual, o naufrágio, a pirataria, a suspensão do contrato de trabalho por não pagamento de salários e crise empresarial do armador, a recusa em viajar para zona de guerra, bem como no caso de doença, acidente ou verificação de que a permanência do trabalhador a bordo possa prejudicar sua saúde.²²²

Há a previsão na norma mencionada de que, após um ou mais períodos de embarque que perfaçam um total de onze meses e quinze dias de duração, o marítimo terá direito ao

²¹⁹ Ver Páginas 59 e 60.

²²⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral**. p. 537.

²²¹ “In addition, Standard 2.5, paragraph 2(b), provides that a seafarer is entitled to be repatriated after a maximum period of service, which is to be less than 12 months. This does not mean that seafarers’ contracts need expire in one year, rather that they must have the right to be repatriated at least once in a 12 -month period. Guideline B2.5.1, paragraph 1, sets out further details as to the circumstances when a right to repatriation should arise:”. McCONNELL, Moira L., Dominick Devlin e Cleopatra Dombia-Henry. **The Maritime Labour Convention, 2006**. A Legal Primer to an Emerging International Regime. p. 323.

²²² Artigo 20, I, da Lei n.º 146/2015.

repatriamento²²³, em harmonia com o que está previsto na MLC 2006²²⁴, que define doze meses como o período máximo.

O Princípio Orientador B2.5, (2) da MLC 2006, ao tratar do repatriamento, recomenda que os Estados Membros ao fixarem o período máximo de embarque do marítimo levem em consideração fatores relacionados ao meio ambiente de trabalho e, quando possível, promovam a redução do limite de doze meses de embarque, diante das constantes mudanças no setor da navegação promovidas pelo avanço da tecnologia, reduzindo progressivamente a necessidade de mão de obra embarcada. Registra-se que a IMO já promove adequações para a implementação progressiva do *Shipping 4.0*.²²⁵

V.3 - Responsabilidade pelo Repatriamento do Trabalhador Marítimo

Nas relações de trabalho cabe ao empregador as estipulações centrais do contrato, tendo em vista o poder de direção inerente ao exercício da empresa, a impor, ao empregado, a dinâmica de execução do trabalho. Logo, o empregador também é responsável pelo pagamento dos valores necessários à instrumentalização da prestação de serviços, vale dizer, as parcelas remuneratórias, os equipamentos imprescindíveis ao trabalho, equipamentos de proteção individual, uniformes e, no caso do trabalho embarcado, custos de embarque e desembarque.

Incumbe ao armador definir não só em qual navio o empregado embarcará, como também o porto que se realizará o embarque, sendo, portanto, sua responsabilidade a viabilização dos procedimentos correlatos. Impor ao empregado qualquer custo referente ao seu deslocamento para a prestação do objeto contratual é transferir os riscos da atividade econômica ao trabalhador, que não auferir lucros pela execução da empresa e não detém autonomia para promover a gestão do empreendimento.

Apenas na hipótese de o empregado incorrer em ato faltoso que implique a rescisão contratual por justa causa, os valores relativos aos trâmites de repatriamento podem ser descontados do trabalhador marítimo.

A *Maritime Labour Convention 2006* impõe aos Estados Membros que proíbam o armador de exigir do empregado, adiantamento ou desconto do salarial, para cobrir eventual despesa de repatriamento, exceto no caso de ato grave a ele imputado e legitimador de justa

²²³ Artigo 20, I, “h”, da Lei n.º 146/2015.

²²⁴ Norma A2.5, (2), “b”, da MLC 2006.

²²⁵ “Mandatory electronic data exchange for international shipping adopted”. Notícias da IMO (11.04.2016). [Consult. 25 Ago. 2021]. Disponível em <https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/08-FAL-40.aspx>

causa na rescisão.²²⁶ No mesmo sentido, a disposição constante na Norma A2.5 (5), “c”, da MLC 2006, proíbe que os custos do repatriamento sejam impostos, como regra, aos marítimos.

Em harmonia com as disposições da Convenção e com a Diretiva 2009/63/CE, a Lei n.º 146/2015 impõe a mesma responsabilidade ao empregador, a ressalvando, apenas, no caso de o ato que causou a rescisão contratual ser imputado ao marítimo.²²⁷

No que se refere à legislação portuguesa, é importante destacar que o instituto do repatriamento previsto na Convenção para os trabalhadores marítimos não se confunde com o «afastamento», previsto na Lei n.º 23/2007²²⁸ e alterada pela Lei n.º 29/2012, de 09 de agosto²²⁹, que aprovou o regime jurídico de entrada, permanência e afastamento de estrangeiros em território português, uma vez que as razões que fundamentam o instituto estão mais vinculadas à prática de atos ilícitos praticadas contra a República de Portugal, nada similar com o repatriamento previsto na MLC 2006 e reproduzido pela Diretiva 2009/63/CE.

A garantia de regresso ao porto de armamento ou de recrutamento do empregado a bordo já estava prevista no antigo Decreto n.º 74/73 para o caso de cessação do contrato de trabalho, impondo ao armador a obrigação de arcar com os custos do fornecimento de transporte, alojamento e alimentação, ressalvada a hipótese de justa causa.²³⁰ Houve, desse modo, a necessidade de adequar a legislação nacional aos modernos padrões fixados pela Convenção, ampliando as hipóteses de repatriamento e regulamentando seu *modus operandi*.

O Artigo 20º, (3), da Lei n.º 146/2015 trata, especificamente, da obrigação de o empregador organizar toda a sistemática de repatriamento do trabalhador marítimo, devendo arcar com os gastos de passagem com franquias de bagagem, alojamentos e alimentação adequados, do desembarque até a chegada ao destino, a retribuição correspondente pelo tempo utilizado até o destino final e eventual custo com tratamento médico. A lei prevê, ainda, que o armador arque com os custos administrativos decorrentes de controle de fronteira e eventual escolta, no caso de aplicação das hipóteses previstas na já citada Lei n.º 23/2007 que regula a entrada, saída, permanência e afastamento de território português.

A finalidade da norma é garantir que nenhum custo seja imposto ao empregado, seja no momento da contratação por meio de adiantamentos ou descontos, seja na rescisão contratual, para que este retorne ao porto de embarque ou local de sua contratação, cabendo ao

²²⁶ Norma A2.5 (3), da MLC 2006.

²²⁷ Artigo 20º, (4), da Lei n.º 146/2015.

²²⁸ LEI n.º 23/2007. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 127. (2007-07-04). Páginas: 4290 – 4330. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/23/2007/07/04/p/dre/pt/html>

²²⁹ LEI n.º 29/2012. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. n.º 154. (2012-08-09). Páginas: 4191 – 4256. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/29/2012/08/09/p/dre/pt/html>

²³⁰ Artigo n.º 93, do Decreto-Lei n.º 74/73.

armador a administração do empreendimento, nela incluída a gestão de pessoas e a logística de embarque e desembarque de tripulantes.

Merece destaque o direito de o armador ser ressarcido por atos de terceiros, diante de contratos celebrados entre este e outros prestadores de serviço a bordo e até mesmo em razão de contratos porventura celebrados para efetivar o repatriamento. Havendo responsabilidade a ser apurada, caberá ao armador custear o repatriamento e buscar, pelos meios juridicamente previstos, o ressarcimento cabível. Exemplo interessante seria o repatriamento custeado por armador de um empregado contratado por empresa que presta serviços a bordo de sua embarcação, pois, apesar de não ser o empregador da relação jurídica de trabalho, sendo o armador e gestor do navio, deverá promover o repatriamento e, na eventualidade de ter arcado com as despesas do processo, buscar o ressarcimento dos valores da empresa prestadora de serviço.

A Norma A.2.5, (4), da MLC 2006 impõe aos Estados Membros o dever de não promover limitações ao direito do armador de recuperar os custos de repatriamento a título de acordos contratuais com terceiros e é neste sentido que o Artigo 20º, (5), da Lei n.º 146/2015 enfatiza o direito do armador em buscar a correspondente e eventual responsabilidade civil por prática de ato ilícito por outrem que lhe causa prejuízo, em perfeita sintonia com o que está previsto no artigo 483º, do Código Civil.

V.4 - A Responsabilidade dos Estados Membros pelo Repatriamento do Marítimo

O responsável primeiro pelo repatriamento do trabalhador embarcado é o empregador do contrato de trabalho, vale dizer, o armador. Entretanto, na hipótese de abandono da embarcação é comum a dificuldade de se localizar o armador para adimplir suas obrigações para com sua tripulação, uma vez que a própria caracterização do estado de abandono faz presumir o rompimento das obrigações contratuais pelo empregador, que deixou a tripulação à margem da proteção das cláusulas do contrato de trabalho.

Na falta do empregador, caberá ao Estado da bandeira os atos de repatriamento, sendo inadmissível que se mantenha trabalhadores embarcados em navios que arvoram seu pavilhão, sem o recebimento de salários, em péssimas condições de vivência e desprovidos do mínimo de mantimentos, em franca submissão de ser humano ao trabalho indigno. As mesmas razões de direito impõem ao Estado do porto e ao Estado da nacionalidade do marítimo a obrigatoriedade de repatriar o tripulante que foi abandonado por seu armador.

Há, na verdade, o reconhecimento de que a prática odiosa de se abandonar o trabalhador à própria sorte sem as garantias contratuais mínimas e impossibilitado de retornar para casa é aviltante, agredindo a dignidade do ser humano trabalhador, devendo ser combatida pelos Estados. Não por outra razão, a MLC 2006 estimula a cooperação entre os Estados Membros para que se efetive o repatriamento do trabalhador a bordo, fazendo cessar a sua exposição ao trabalho indigno.²³¹

Não atuando o Estado da bandeira para repatriar os nacionais abandonados a bordo, deverá o Estado do porto e o Estado da nacionalidade dos tripulantes, por meio de sua embaixada, atuarem em conjunto ou separadamente para efetivar o repatriamento da tripulação, podendo buscar o ressarcimento dos gastos com todo o processo perante o Estado da bandeira, em clara evidência de que a este caberá atuar de forma prioritária na omissão do armador.

Recorde-se, por oportuno, que a Carta das Nações Unidas sobre o Direito do Mar definiu que cabe ao Estado da bandeira que é arvorada pelo navio o dever de exercer o controle sobre questões que envolvem o contrato de trabalho, fazendo exercer sua jurisdição em conformidade com seu direito interno sobre a tripulação.²³² Dessa forma, na ausência do empregador, a responsabilidade por garantir a dignidade dos trabalhadores que laboram sob sua jurisdição é, de forma inequívoca, do Estado da bandeira.

Entretanto, no caso de inércia deste e com o intuito de promover o mais rápido atendimento à situação emergencial vivida pelos marítimos abandonados, a Convenção cria uma rede de atuação entre os Estados Membros do porto e da nacionalidade da tripulação para que realizem o repatriamento e busquem ressarcimento dos gastos realizados com o processo perante o Estado da bandeira.²³³ Não se discute quem arcará com os custos da operação antes do repatriamento, desburocratizando o procedimento até seu trâmite final.

A norma dispõe, ainda, que o Estado da bandeira poderá buscar reaver os custos do repatriamento perante o empregador²³⁴, que é o primeiro responsável pelo adimplemento das obrigações contratuais e responderá pelos danos causados com o abandono do navio, inclusive com o arresto da própria embarcação, que servirá de garantia, nos termos da Convenção Internacional sobre o Arresto de Navios, de 1999²³⁵, que prevê, expressamente, a possibilidade

²³¹ Artigo I, (2), da MLC 2006.

²³² Artigo 94, (1) e (2), “b”, da Carta das Nações Unidas sobre o Direito do Mar.

²³³ Norma A2.5.5, “a”, da MLC2006.

²³⁴ Norma A2.5.5, “b”, da MLC2006.

²³⁵ Norma A2.5.6, da MLC2006.

de se utilizar a embarcação como garantia dos salários e outras verbas provenientes do contrato de trabalho da tripulação, incluindo custos de repatriação.²³⁶

A Lei n.º 146/2015 atribui, em harmonia à Convenção, responsabilidade de atuação do Estado português para repatriar seus nacionais localizados em outros países e tripulantes estrangeiros no território português, quando caracterizada a situação legitimadora do repatriamento, organizando e custeando todo o procedimento, desde o desembarque até a chegada no seu destino final, no caso de o armador ou o Estado da bandeira, não se apresentarem para cumprir com suas obrigações.²³⁷

Importante frisar que para os Estados Membros, por não serem os primeiros responsáveis pelo adimplemento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, não caberá o custeio de parcelas vencidas do vínculo contratual, devendo o tripulante buscar, pelos meios adequados, as pretensões a ele vinculadas em face do seu empregador. A situação se torna mais sensível quando se verifica a hipótese de repatriamento por abandono da embarcação, havendo o rompimento forçado do liame contratual por ato faltoso do empregador, que deixa de cumprir com suas obrigações contratuais como o pagamento de retribuição por meses seguidos.

O artigo 20º, (3), “c” da Lei n.º 146/2015 determina que no processo de repatriamento haja o pagamento das remunerações devidas ao trabalhador desde o início da verificação do estado de abandono até a sua conclusão, com a chegada do trabalhador em casa. No entanto, a norma não faz menção ao pagamento de parcelas vencidas, justamente por permitir que não apenas o armador promova o custeio e organização das etapas do repatriamento. Caso haja atuação do armador ou de seus representados, não há dúvidas de que estes deverão garantir o pagamento das parcelas vencidas do contrato, já que decorrem de obrigação a ele vinculada.

A atuação dos Estados Membros nesses casos, seja na condição de Estado da bandeira do navio ou do porto, representa a implementação de direitos humanos vinculados à Liberdade e aos direitos sociais, sendo certo que a Constituição da República Portuguesa garante o exercício desses direitos àqueles que se encontrem no estrangeiro,²³⁸ inclusive o direito de regresso ao território do qual é natural.²³⁹ Portanto, o Estado português deverá atuar de forma proativa, por meio de suas embaixadas, no sentido de repatriar seus nacionais que se

²³⁶ Artigo 1º, “o”, da Convenção Internacional sobre o Arresto de Navios, de 1999. [Em linha]. SUÍÇA. United Nations/International Maritime Organization. international Convention on Arrest of Ships, 1999. [Consult. 18 jul. 2021]. Disponível em https://unctad.org/system/files/official-document/aconf188d6_en.pdf

²³⁷ Artigo 20º, (6), da Lei n.º 146/2015.

²³⁸ Artigo 14 da CRP.

²³⁹ Artigo 44 da CRP.

encontrem em outros países, mesmo que laborando embarcados em navios que arvorem outras bandeiras, caso o armador adote postura negligente, com a finalidade de garantir aos trabalhadores o exercício de direitos vinculados à dignidade.

Deverá, ademais, atuar para repatriar estrangeiros embarcados em navios de outras bandeiras localizados em portos portugueses que estejam em situação que legitime a aplicação do procedimento em estudo, pelas mesmas razões acima apontadas, uma vez que a Constituição garante aos estrangeiros em Portugal o gozo dos mesmos direitos do cidadão português²⁴⁰, cabendo ao Estado sua tutela adequada, com arrimo na previsão do artigo 20º, (6), da Lei n.º 146/2015.

Portugal, por sua vez, poderá se ressarcir das despesas realizadas com o repatriamento de seus nacionais caso o armador não atue de forma satisfatória e, na hipótese de repatriar estrangeiros embarcados em navios de bandeira estrangeira em seu território, poderá, ainda, na omissão do armador, se ressarcir dos prejuízos perante o Estado da bandeira do navio²⁴¹, podendo promover a detenção do navio como garantia dos valores pagos.²⁴²

Frisa-se, por oportuno, que a MLC 2006 menciona a Convenção Internacional sobre o Arresto de Navios, de 1999, como norma capaz de viabilizar a detenção do navio para fins de ressarcimento do que foi gasto com o trâmite do repatriamento da tripulação. Ocorre que, a Convenção citada não foi incorporada pelo sistema jurídico português, sendo aplicável à espécie a Convenção Internacional para Unificação de Certas Regras sobre o Arresto de Navios de Mar, assinada em Bruxelas em 10 de maio de 1952.²⁴³

V.5 - As Garantias do Repatriamento no Abandono de Embarcação

A MLC 2006, como já mencionado alhures, foi emendada em 2014²⁴⁴ para inserir garantia de repatriamento aos marítimos de forma mais rápida e eficaz, a evitar situações de aviltamento nas quais são encontrados trabalhadores em situação de abandono.

Caracterizado o abandono da embarcação pelo inadimplemento das obrigações contratuais por parte do empregador²⁴⁵, presume-se que este, de igual sorte, não irá atuar de

²⁴⁰ Artigo 15, (1), CRP.

²⁴¹ Artigo n.º 20, (7), da Lei n.º 146/2015.

²⁴² Artigo n.º 20, (8), da Lei n.º 146/2015.

²⁴³ Convenção introduzida no ordenamento jurídico português pelo Decreto n.º 41007, de 16.2.1957. **Diário do Governo, Série I.** [Em linha]. N.º 38 (1957-02-16) Disponível em https://dre.tretas.org/dre/103455/decreto-lei-41007-de-16-de-fevereiro#in_links

²⁴⁴ OIT - Conferência Internacional do Trabalho em 11 de junho de 2014.

²⁴⁵ Norma A2.5.2.(2) “b” e “c”, da MLC 2006.

forma célere para repatriar a tripulação, uma vez que, via de regra, já deixara de adimplir suas obrigações mais básicas vinculadas ao liame contratual, notadamente o pagamento de salários. Os empregados, por sua vez, não podem aguardar a movimentação do armador inadimplente para que sejam repatriados, razão da imposição de garantia prévia ao armador, a viabilizar o rápido repatriamento, mesmo sem a participação direta do empregador.

O garantidor deverá atender diretamente o comando para promover a cobertura financeira dos custos necessários para se manter a sobrevivência digna da tripulação, em condições de salubridade, inclusive no que se refere à alimentação adequada e conforto dos alojamentos.²⁴⁶

Diante desta inovação no texto da Convenção, houve a necessidade de se introduzir na Lei n.º 146/2015 dispositivos pertinentes à garantia financeira para atender ao repatriamento de marítimos no caso de abandono, o que não estava prevista em sua redação original.

Com efeito, o Decreto-Lei n.º 101-F/2020, de 7 de dezembro²⁴⁷ transpôs a Diretiva 2018/131/CE e, conseqüentemente, promoveu a inserção do artigo 20º-A, na Lei n.º 146/2015, consolidando o que já havia sido definido pelo diálogo social, que optou por prever a forma de seguro para a garantia de repatriamento²⁴⁸, sendo comum a prática de contratação de seguros para a indústria da navegação.

A prova da existência da garantia será emitida pelo segurador e deverá conter as informações mínimas relevantes para utilização da garantia em caso de abandono.²⁴⁹ Grifa-se que esta se faz necessária para que o armador possa operar em qualquer porto cujo Estado tenha ratificado a Convenção, pois se exige a constituição de garantia financeira para o caso de abandono, incluída como item específico no Certificado de Conformidade da MLC, a ser verificado.

A garantia financeira tem a função de demonstrar ao Estado do Porto que a tripulação, seja qual for a nacionalidade, não será abandonada em seu território ao alvedrio de sua própria sorte. Assegura-se, assim, que haverá a necessária atuação do armador, seja diretamente ou por seus prepostos ou contratados, para a promoção dos atos necessários para efetivar de forma mais rápida possível o repatriamento da tripulação no caso de ocorrência das hipóteses legitimadoras.

²⁴⁶ Norma A2.5.2. (4) e (5), da MLC 2006.

²⁴⁷ DECRETO-Lei n.º 101-F/2020. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 237 1º Suplemento. (2020-12-07). Páginas: 7-(66) a 7-(125). Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/101-F/2020/12/07/p/dre>

²⁴⁸ Artigo 20-A, (2), da Lei n.º 146/2015.

²⁴⁹ Artigo 20-A, (3) e Anexo IV, da Lei n.º 146/2015.

A fiscalização do *port state control* busca evitar a ocorrência de abandonos por ensejar alto custo para o Estado, que poderá ser chamado para arcar com as despesas necessárias para repatriar os marítimos, caso o armador ou o Estado da bandeira não o façam.

Outrossim, a garantia em estudo tem o objetivo de tranquilizar os empregados, que estarão seguros de que, caso haja o rompimento do contrato de trabalho por não adimplemento das obrigações do empregador, lhes serão garantidos o pagamento de salários e o retorno para seu porto de origem, por esta razão há a necessidade de se informar aos marítimos a bordo sobre eventual anulação ou extinção da garantia.²⁵⁰

Imprescindível, desse modo, a existência comprovada, por meio dos certificados pertinentes, da garantia em estudo, para salvaguardar, em primeira análise, os direitos dos trabalhadores marítimos e, por conseguinte, dos Estados Membros que, eventualmente, podem ser chamados a arcar com as despesas do repatriamento da tripulação.

A doutrina ao analisar a importância dos Certificados e da Declaração de Conformidade com as informações sobre as garantias destaca que «essa apresentação é essencial, pois se, futuramente, o navio que está sendo certificado passe a ter pendências a cumprir em relação à tripulação, inclusive aquelas referentes à necessidade de repatriação, em caso de inadimplência do armador, o primeiro ente a ser acionado seria o agente segurador, que normalmente faz parte de clubes de P&I. Caso não exista um certificado de garantia financeira válido, a responsabilidade de providências e o custeio desta repatriação recairiam sobre o país da bandeira, daí a importância de que seja exigida desde o início do processo de certificação a apresentação de garantias financeiras.»²⁵¹

A atuação do prestador da garantia financeira é limitada quanto a quitação das parcelas derivadas do contrato de trabalho, já que a *Maritime Labour Convention* 2006 fixou em quatro meses a responsabilidade da garantia para salários pendentes e outros haveres devidos pelo armador aos marítimos²⁵², devendo o empregado buscar o saldo não quitado em face ao seu armador, após o seu retorno para casa.

Com efeito, detalhando o conteúdo da Norma A2.5.2.(9), “a”, da MLC 2006, a Lei n.º 146/2015 arrolou o objeto da assistência a ser prestada ao marítimo, devendo esta ser suficiente para abranger os salários não quitados como previstos no contrato de trabalho, as despesas de repatriamento, como por exemplo, viagens por meios rápidos e adequados,

²⁵⁰ Artigo 20-A, (4), da Lei n.º 146/2015.

²⁵¹ CAVALCANTE FILHO, Mauro Costa; MENESES, Aline Bessa de. “**Considerações Acerca da Fiscalização e Certificação de Navios com a Entrada em Vigor da Convenção do Trabalho Marítimo – MLC 2006 no Brasil**”. p. 88.

²⁵² Norma A2.5.2. (9) “a”, da MLC 2006.

normalmente por via aérea, fornecimento de alimentação e alojamento ao marítimo desde o momento em que abandona o navio até chegar ao seu domicílio.²⁵³

A caracterização do abandono por rompimento contratual justificado por atuação negligente do armador exige o transcurso do tempo, pois a própria Convenção estipula o limite de dois meses de salário em atraso, caracterizando a desídia do empregador na mora salarial. Ocorrendo o atraso, deverá ser a autoridade do *port state* cientificada para que possa dar início a localização do empregador e iniciar o processo de repatriamento. A demora em repatriar implica o acúmulo progressivo e continuado dos débitos decorrentes do contrato de trabalho e, conseqüentemente, o maior custo operacional.

A situação de abandono exige, portanto, a atuação célere dos atores envolvidos, não só do armador quando presente, mas também da seguradora e das autoridades dos Estados Membros, sejam eles da bandeira, do porto ou da tripulação, evitando a permanência do trabalhador vinculado à embarcação, que muitas vezes não terá elementos mínimos de subsistência até que se efetive o repatriamento.

A Lei exige que a garantia cubra as necessidades básicas do marítimo, incluindo o combustível suficiente para a sobrevivência a bordo do navio, mantendo as mínimas condições de conforto, pois sem combustível, muitas vezes, os trabalhadores não conseguem sequer cozinhar e lavar as roupas. Deve-se, ademais, garantir os cuidados médicos necessários e todo e quaisquer custos ou encargos razoáveis decorrentes do abandono da embarcação²⁵⁴. O objetivo da norma é salvaguardar a preservação da dignidade do trabalhador.

Observe-se que há a necessidade de custear todos os gastos decorrentes do abandono, não só com a tripulação que será repatriada, mas também a obrigatoriedade manter a embarcação nos padrões de segurança exigidos pela Convenção SOLAS, pois o repatriamento da tripulação implicará necessariamente o esvaziamento da embarcação, o que enseja riscos à navegação, nos termos de seu Capítulo V, Regra 14. A referida norma internacional impõe que um navio seja suficiente e eficientemente tripulado, devendo-se manter uma tripulação de segurança mínima adequada.²⁵⁵

A MLC 2006 já impõe que a garantia custeie todas as despesas advindas do abandono, não apenas aquelas do rol não taxativo do artigo 20-B, (4) da Lei n.º 146/2015, mas também aquelas provenientes de outros custos ou encargos razoáveis decorrentes do

²⁵³ Artigo 20-B, (4), da Lei n.º 146/2015.

²⁵⁴ Artigo 20-B, (4), da Lei n.º 146/2015.

²⁵⁵ Capítulo V, Regra 14, (1) e (2), da Convenção Solas.

abandono.²⁵⁶ Sendo certo que a embarcação não pode continuar a navegar sem ter a bordo a tripulação mínima de segurança nos termos do respectivo certificado²⁵⁷, deverá o seguro arcar com as despesas do embarque de novos tripulantes para o atendimento dos requisitos legais e a manutenção dos respetivos contratos até que o armador reassuma a responsabilidade financeira pelos custos ou haja o encerramento da atividade operacional do navio.

Por fim cabe destacar que os gastos realizados com o repatriamento e com a manutenção do navio tripulado por parte do segurador ensejará a sub-rogação e o direito de regresso contra terceiros até o montante do que foi pago²⁵⁸.

V.6 - Os Clubes de Proteção e Indenização – *P&I Clubs*

A indústria da navegação é altamente custosa, seja pelo aporte elevado de capital para a construção de embarcações seja para tripulá-las. Há, ainda, mesmo que eventualmente, a necessidade de sanar os prejuízos próprios e para com terceiros, causados por fato da navegação. Obviamente, os retornos auferidos pelo exercício dessa atividade econômica, desde os descobrimentos, são reconhecidos como altamente rentáveis, tornando-a, apesar dos riscos existentes e dos custos da operação, interessantes para a exploração.

A coroa portuguesa, comandada pelo Infante D. Henrique, se interessou pela exploração naval justamente para ampliar a riqueza do reino, pois reconheceu que as conquistas comerciais com a exploração agrícola em territórios do além-mar e o comércio oriundo do litoral africano, trariam rendimentos consideráveis, mesmo com os enormes gastos que representavam a armação dos navios e o sustento das numerosas pessoas que dele dependiam.²⁵⁹ Assim é que o infante D. Henrique passa a ser uma das figuras mais representativas da história universal, sendo responsável pela expansão das navegações e contribuindo para a passagem da Idade Média para a Idade Moderna.²⁶⁰

Já naquela época havia naufrágios que importavam prejuízos pela perda da carga e da vida humana no mar. Com o passar dos séculos, houve o aumento da preocupação com a

²⁵⁶ Norma A2.5.2, (10), da MLC 2006.

²⁵⁷ Artigo 11º, I, da Portaria 231/2020. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 191. (2020-09-30). Páginas: 14 – 20. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/port/231/2020/09/30/p/dre> e Artigo 74º do Decreto-Lei n.º 166/2019. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 210. (2019-10-31). Páginas: 2 – 58. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/166/2019/10/31/p/dre>

²⁵⁸ Artigo 20-C, (4), da Lei n.º 146/2015.

²⁵⁹ GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 1. O Início dos Descobrimientos com O Infante D. Henrique**. p. 30.

²⁶⁰ GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 1. O Início dos Descobrimientos com O Infante D. Henrique**. p.25.

tripulação, apegando-se mais ao fator humano e menos ao que o navio transportava. Percebeu-se, outrossim, que os acidentes da navegação geravam impactos ao meio ambiente marinho, cujos efeitos poderiam ser sofridos por vários Estados soberanos e por gerações.

De facto, até mesmo a hostilidade natural pelo meio tormentoso impunha riscos a atividade naval, sendo imprescindível a melhoria progressiva da capacitação e treinamento do marítimo.

O ônus financeiro imposto ao armador para estruturação de seu empreendimento e o risco inerente à atividade impuseram a participação de outras entidades para apoiar e garantir o fiel cumprimento dos objetivos sociais no exercício da empresa e viabilizar o atendimento das normas internacionais, a evitar, inclusive, o *dumping* social com a operação de navios *substandard*s.

A doutrina, ao analisar o instituto da Salvação Marítima²⁶¹ já destaca que «a perigosidade da atividade humana no mar – meio onde as fronteiras tendencialmente se esbatem, acarretou o desenvolvimento desde os primórdios de mecanismos de atenuação dos danos emergentes daquela. Estes instrumentos, cujo fundamento ético-religioso é indesmentível, surgiram ancorados numa concepção de solidariedade ou comunhão humanas perante situações de risco, constituindo em termos jurídicos, uma manifestação do que vem sendo designado como “solidariedade externa” no mar ou solidariedade proveniente do exterior do navio ou da expedição marítima.»²⁶²

É neste contexto de fomento e amparo à indústria da navegação que surgem os chamados clubes de proteção e indenização, com a reunião dos armadores que se viam arcando com os altos preços das apólices de seguro e, muitas vezes, diante da restrição ou inexistência de cobertura, decorrente da onerosidade excessiva dos eventuais danos praticados ao meio ambiente marinho por uma embarcação. Formou-se, por conseguinte, sociedades de seguro mútuo entre os armadores, sem base lucrativa, entretanto, sem se afastar dos riscos que envolvem a relação de seguro, a álea a ela inerente e as responsabilidades correlatas.

O esforço econômico para suportar a indústria da navegação estimulou a associação dos armadores, que se reuniram no Grupo Internacional de Clubes *P&I*, que atualmente conta com aproximadamente 90% da tonelagem bruta mundial de navios e que é composto pelo chamado Grupo dos 13, a representar, por sua vez, os maiores Clubes *P&I* do mundo.²⁶³ Há,

²⁶¹ DECRETO-Lei n. ° 203/1998. Diário da República, Série I-A. [Em linha]. N.º 157 (1998-07-10). Páginas: 3248 – 3251. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/203/1998/07/10/p/dre/pt/html>

²⁶² AURELIANO, Nuno. **A Salvação Marítima**. p. 11.

²⁶³ ROCHA, Francisco Rodrigues. **Seguros e Actividade Portuária**. In: **IV Jornadas de Lisboa de Direito Marítimo “O PORTO”**. p.288.

portanto, a comunhão de forças para o amplo amparo das responsabilidades decorrentes do exercício da atividade marítima, funcionando o Grupo Internacional como um resseguro.

A doutrina, ao analisar a natureza jurídica dos referidos clubes, destaca que «os Clubes P & I são associações de seguro mútuo, sendo cada sócio um armador que contribui para ressarcimento dos prejuízos dos outros sócios e para as despesas do Clube. Todo armador encontra-se juridicamente vinculado a um clube segurador. Isso significa que, apesar de ter outra natureza jurídica, o Clube P & I é um verdadeiro segurador»²⁶⁴

Os clubes de P&I cobrem riscos decorrentes da responsabilidade civil, fundada em atos do armador, sem dolo ou culpa, praticados durante o exercício da atividade de navegação e que possam gerar, dentre outros, morte, lesões, doenças (tripulação, passageiros, estivadores ou outros sujeitos envolvidos na atividade marítima), perda de objetos pessoais, salvação de pessoas²⁶⁵, responsabilidade por abalroação, repatriamento e substituição de tripulação.²⁶⁶

Na relação de coberturas há o pagamento das despesas não só com o repatriamento, mas também com a substituição de tripulação, pois, como já destacado alhures²⁶⁷, o repatriamento implica o esvaziamento da embarcação e impõe ao garantidor os custos de embarque da nova tripulação, mantendo-se o número mínimo de marítimos a bordo e cumprindo-se as normas internacionais que visam a segurança da embarcação.

A enorme relação de coberturas demonstra a preocupação do Grupo em manter a segurança da atividade econômica perante terceiros e credores. Somando-se a isso, há o entendimento de ser possível a provocação direta dos *P&I Clubs* para o atendimento dos créditos provenientes do fato gerador de danos, uma vez que estes possuem personalidade jurídica e há créditos que são privilegiados, sendo esta a intenção do seguro que é, exatamente, a proteção contra risco de danos a terceiros.²⁶⁸

Saliente-se, ainda, o princípio do “pague para ser pago” (*pay to be paid*), devendo o *Club* promover primeiro a satisfação da obrigação perante terceiros prejudicados pelo sinistro para poder requerer o reembolso dos valores pagos perante os demais membros do Grupo, razão pela qual se atribui a natureza de resseguros para os *P&I Clubs*, sendo certo que há contribuições ajustáveis aos seus partícipes conforme a sinistralidade a ser observada.

²⁶⁴ GIBERTONI, Carla Adriana Comitre. *ob. cit.* p. 399.

²⁶⁵ *cf.* o artigo 11.º, (2) e (3) do Decreto-Lei n.º 203/98.

²⁶⁶ ROCHA, Francisco Rodrigues. **Seguros e Actividade Portuária**. In: **IV Jornadas de Lisboa de Direito Marítimo “O PORTO”**. p. 281-283.

²⁶⁷ Ver páginas 99 e 100.

²⁶⁸ ROCHA, Francisco Rodrigues. *ob. cit.* p. 285.

Interessante destacar o artigo 204.º do Decreto-Lei n.º 109/99/M que aprovou o Regime Jurídico do Comércio Marítimo de Macau e estabeleceu que «o seguro de protecção e indemnização cobre os prejuízos resultantes de pretensões de terceiros que o segurado tenha satisfeito»²⁶⁹

Portanto, apesar das nuances, os *P&I Clubs* são verdadeiros seguradores e como tal realizam inspeções frequentes nas embarcações para aferir a possível ocorrência de riscos para as cargas, passageiros e tripulantes, fato que por si já contribui para evitar, ou ao menos diminuir, a incidência dos sinistros capazes de atrair sua participação, inclusive a análise e verificação da ocorrência das hipóteses que legitimam o repatriamento da tripulação.

²⁶⁹ DECRETO-Lei n.º 109/99/M. Aprova o Regime Jurídico do Comércio Marítimo de Macau. **BOLETIM OFICIAL - I SÉRIE**. [Em linha]. N.º: 50. (1999.12.13). Página: 7860. Disponível em <https://bo.io.gov.mo/bo/i/99/50/declei109.asp>

VI - MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS MARÍTIMOS E A MLC 2006

O meio ambiente é o local no qual o ser humano exercita seu direito pleno de viver de forma decente e saudável, sem olvidar a necessidade de estimular seu consumo de forma consciente, a promover as transformações necessárias para adaptá-lo aos seus interesses, sem perder de vista o objetivo da tutela jurídica na manutenção de seu equilíbrio em benefício, não apenas dos atuais usuários, como também das futuras gerações.

A qualidade do meio ambiente e sua preservação é de fundamental importância para que se possa garantir ao ser humano uma vida digna, pois há uma inevitável interação entre as pessoas e seu habitat, que deve se pautar pela convivência sadia.

A Constituição da República portuguesa, neste contexto, trata dos direitos e deveres econômicos, sociais e culturais em seu Título III, a englobar as disposições sobre o trabalho no Artigo 58º, inserido no capítulo referente aos direitos econômicos, e sobre Saúde e Meio Ambiente nos artigos 64º e 66º, localizados no capítulo pertinente aos direitos sociais.

O texto constitucional português garante a todos o direito a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado, além de fixar o dever de todos em defendê-lo.²⁷⁰ De facto, a preservação do meio ambiente equilibrado representa, em última análise, os cuidados com a saúde dos cidadãos e, neste norte, o artigo 64º da Constituição portuguesa prevê que todos tem o direito à proteção à saúde e o dever de defendê-la e promovê-la com o desiderato de atingir a melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho das pessoas.²⁷¹

No que toca à navegação, a sua expansão trouxe preocupações com a proteção do meio ambiente marinho, cujos impactos podem ser sentidos, ao longo de gerações, por várias nações costeiras que recebem o lixo proveniente de embarcações em suas praias. A IMO, atenta a esta realidade, possui diversas normas que buscam proteger o ambiente e a vida marinha.

A Lei n.º 19/2014 de 14 de abril²⁷² define as bases da política de meio ambiente a ser observada por Portugal, em consonância com a Constituição da República, a prever seus objetivos e princípios para uma gestão ambiental que tem como finalidade garantir a todos o direito ao ambiente e à qualidade de vida²⁷³, preocupando-se, expressamente, com os ecossistemas marinhos.²⁷⁴

²⁷⁰ Artigo 66, (1), da CRP.

²⁷¹ Artigo 64, da CRP.

²⁷² LEI n.º 19/2014. **Diário da República, Série I.** [Em linha]. N.º 73. (2014-04-14). Páginas: 2400 – 2404. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/19/2014/04/14/p/dre/pt/html>

²⁷³ Artigo 5º, (1), da Lei n.º 19/2014.

²⁷⁴ Artigo 10º (c), da Lei n.º 19/2014.

Os trabalhadores embarcados, por sua vez, sofrem os impactos causados pelo meio ambiente marinho e os efeitos correspondentes em sua saúde mental e física, não só pelo estado de confinamento inerente ao trabalho em navios e suas longas viagens, mas também as oscilações de maré e intempéres naturalmente verificadas nos oceanos. Com efeito, o meio ambiente de trabalho dos marítimos é duplamente inóspito, pois, além das especificidades do local de trabalho, há o oceano como potencializador das restrições, riscos e desconfortos inerentes à atividade.

A doutrina já destacava que «em nenhuma outra indústria se verifica tão pronunciada influência do tecnicismo e do meio ambiente sobre as normas que disciplinam o respectivo trabalho como na indústria dos transportes marítimos. Por isso que as normas jurídicas que regulam o trabalho a bordo reflectem as *constant*es características do ambiente humano, social e técnico da vida e do trabalho que lhes servem de substrato, apresentando particularidades que as diferenciam, nitidamente, das outras normas que pautam as actividades terrestres.»²⁷⁵

A preocupação com o meio ambiente marinho atinge, portanto, não apenas o trabalhador embarcado, mas todos os seres que deste dependem para garantir a sobrevivência adequada. No caso do primeiro, necessário que a um só tempo haja sua proteção em face dos efeitos negativos incidentes sobre a condição humana do trabalho exercido no mar e diante dos aspetos peculiares da própria embarcação, no qual as tarefas são executadas.

É importante frisar que o meio ambiente de trabalho deve ser ofertado pelo empregador com observância de condições mínimas de salubridade, buscando eliminar quando possível e reduzir quando não, o contato com agentes que coloquem em risco o corpo físico do empregado, garantindo-lhe o conforto no local de trabalho e, conseqüentemente, preservando seu equilíbrio mental.

É neste contexto que a Convenção do Trabalho Marítimo, a cumprir a agenda do trabalho decente da OIT e em harmonia com os ditames constitucionais sobre o tema, dispõe que todos os marítimos têm direito a um local de trabalho seguro, em que as normas de segurança sejam respeitadas, sendo-lhes proporcionado condições dignas de trabalho e de vida a bordo dos navios, com proteção a sua saúde, cuidados médicos, medidas de bem-estar e outras formas de proteção social.²⁷⁶

²⁷⁵ Filipe, Eusébio – **O Direito do Trabalho Marítimo**. p. 17.

²⁷⁶ Artigo IV, (1), (3), (4), da MLC 2006.

Há, ademais, outras normas da OIT que se vinculam aos direitos fundamentais do Homem, de aplicação universal, relativas ao meio ambiente²⁷⁷ à higiene, saúde e segurança dos trabalhadores²⁷⁸ que se aplicam ao universo do trabalho embarcado²⁷⁹, uma vez que o marítimo não pode se despir de sua condição digna por estar submetido a um contrato de trabalho cujas funções são executadas a bordo.

Consolidando o âmbito de proteção do meio ambiente do trabalho e em harmonia com o texto constitucional e com os tratados internacionais já citados, o artigo 127 do Código do Trabalho português, ao definir os deveres a serem observados pelo empregador no contrato de trabalho, estipulou sua obrigatoriedade em proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e prevenir riscos e doenças profissionais com observância das normas de segurança e saúde do trabalhador, fornecendo-lhe as informações necessárias para prevenir acidentes, a destacar a relevância da capacitação dos trabalhadores marítimos.²⁸⁰

A MLC 2006, por conseguinte, evidencia-se como instrumento normativo que se harmoniza com as disposições constitucionais de tutela da vida humana no mar e estabelece padrões de proteção que permitirão o exercício pleno do trabalho com segurança, em um meio ambiente de trabalho sadio apto a preservar a integridade física e psíquica do marítimo e, em última análise, sua dignidade.

VI.1 - A Proteção à Saúde e à Integridade Física do Marítimo no Desempenho de suas Funções a Bordo

As normas constitucionais e infraconstitucionais de proteção dos seres humanos que executam atividades laborais e os tratados internacionais sobre a matéria garantem a preservação da integridade física do trabalhador, reduzindo ou evitando os riscos do ambiente de trabalho que podem causar lesões e até a morte do trabalhador, com prejuízos significativos ao sistema de proteção social.

²⁷⁷ CONVENÇÃO n.º 148, de 01 de junho de 1977 da **Organização Internacional do Trabalho**. [Em Linha]. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:31_2293:NO

²⁷⁸ CONVENÇÃO n.º 155, de 03 de junho de 1981, da **Organização Internacional do Trabalho**. [Em Linha]. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:31_2300:NO

²⁷⁹ PACETTI, Teresa, Liseta Caetano. **O Direito Marítimo da OIT e a sua Influência na Ordem Jurídica Portuguesa**. P.154.

²⁸⁰ Artigo 127, “c”, “g”, “h”, “i”, do Código do Trabalho.

A natureza hostil do trabalho embarcado e suas características especiais impõem um controle mais rígido para o exercício da atividade laboral, com regras bem definidas sobre a inscrição marítima, aptidão médica, formação, certificação e recrutamento de trabalhadores. Nestes termos, o Decreto-Lei n.º 166/2019 de 31 de outubro²⁸¹, em sintonia com a Convenção STCW, que exige treinamento para a formação dos marítimos, estabelece as normas relativas ao mínimo de formação a que estão sujeitos os marítimos.

A capacitação adequada e dentro dos padrões normativos é imprescindível para evitar acidentes a bordo. Entretanto, para além do treinamento e investimento na melhoria profissional do trabalhador, deve o empregador buscar ofertar ao marítimo um meio ambiente de trabalho saudável e seguro, no intuito de impedir a ocorrência de incidentes que possam prejudicar a rotina de trabalho no navio.

Os danos causados individualmente aos trabalhadores que sofrem acidentes de trabalho a bordo de embarcação geram prejuízos materiais e morais ao marítimo e a sua família, diante de lesões que podem incapacitá-lo para o trabalho ou reduzir sua força laboral, a impor redução da renda obtida com o trabalho, frustrações e sentimento de perda com impacto relevante na esfera familiar.

Outrossim, existe o prejuízo de toda a sociedade que custeia o sistema de previdência social, diante do aumento dos custos para o pagamento dos benefícios destinados ao acidentado e sua família. Dessa forma, a prevenção a infortúnios se torna medida essencial não só para proteger a integridade física do trabalhador, mas também para preservar o erário.

A Convenção n.º 155 da OIT denominada de Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores de 1981, aplicáveis aos marítimos²⁸², estipula princípios básicos para a fixação de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, cujas finalidades são a prevenção de acidentes e a redução dos perigos para a saúde resultantes do trabalho, a reduzir ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio no qual é executada a atividade laboral, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável.²⁸³

O empregador tem o dever de adotar todas as medidas necessárias e exigíveis para que as rotinas de trabalho por este definidas não exponha o trabalhador a risco a sua saúde e

²⁸¹ DECRETO-Lei n.º 166/2019. **Diário da República, Série I.** [Em linha]. N.º 210. (2019-10-31). Páginas:2 – 58. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/166/2019/10/31/p/dre>

²⁸² PACETTI, Teresa, Liseta Caetano. **O Direito Marítimo da OIT e a sua Influência na Ordem Jurídica Portuguesa.** P.154.

²⁸³ Artigo 4, (1) e (2) da Convenção n.º 155, da OIT.

segurança.²⁸⁴ Deve, outrossim, afastar perigos decorrentes de substâncias ou agentes químicos, físicos e biológicos sujeitos à sua fiscalização, que não podem representar danos para a saúde dos empregados, sendo obrigação do armador o fornecimento de equipamentos de proteção individual adequados às tarefas executadas, além de capacitá-los e fiscalizar o uso correto.²⁸⁵

É neste sentido que o Código do Trabalho, ao tempo que fixa os princípios gerais de saúde e segurança no trabalho, impõe ao empregador o dever de assegurar condições de segurança e saúde na execução das tarefas, pautando-se pelos princípios gerais de prevenção.²⁸⁶

A Jurisprudência já se posicionou neste sentido ao decidir que «nos termos do artigo 15.º, n.º 2, alínea c), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, a empregadora deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta, nomeadamente, a identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos. III - As obrigações que lhe são impostas, nos termos daquele art. 15º, decorrem da sua qualidade de empregadora, não excepcionando a lei, que esse dever cessa, em caso do trabalhador desenvolver o seu trabalho em instalações ou equipamentos não pertencentes à mesma. IV - Assim, independentemente, do local onde o trabalhador presta actividade, seja ele sua pertença ou de um terceiro, com quem a mesma contratou, é a ela enquanto empregadora que cabe zelar, “de forma continuada e permanente”, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o seu trabalhador, ainda, que se necessário, fazendo-o com a colaboração desses terceiros com quem contratou. »²⁸⁷

As obrigações legais impostas ao empregador não afastam o dever do empregado em respeitar, não apenas as normas de tutela do ambiente de trabalho sadio, como também as orientações dadas pelos empregadores no exercício do poder diretivo, pois, conhecendo a atividade a ser desempenhada, sabe dos riscos a ela atribuídos. O artigo 128, “e” e “j”, do Código do Trabalho, por conseguinte, impõe o dever de o empregado cumprir essa diretriz, sendo imprescindível sua contribuição para evitar acidentes de trabalho.

²⁸⁴ Artigo 16º, (1), da Convenção n.º 155, da OIT.

²⁸⁵ Artigo 16º, (2), (3), da Convenção n.º 155, da OIT.

²⁸⁶ Artigo 281, “d”, do Código do Trabalho.

²⁸⁷ ROMEIRA, Rita Relat. **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto**, com n.º RP201803191736/17.2T8OAZ.P1, de 19 de março de 2018. [Em linha]. [Consult. 17 out. 2021]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/74798bc847f7a7478025827b00538021?OpenDocument&Highlight=0,1736%2F17.2T8OAZ.P1>

Percebe-se, pois, que um empregado não capacitado adequadamente, que descumpra as normas e rotinas de segurança, ou mesmo fadigado, poderá expor toda a tripulação a riscos desnecessários, a submeter esses marítimos e o próprio meio ambiente marinho a danos permanentes.

Importante frisar que a Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro²⁸⁸ ao dispor sobre o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, atende ao determinado pelo Código do Trabalho, pois este atribui à legislação específica a regulamentação sobre a prevenção e reparação de acidentes e doenças ocupacionais.²⁸⁹ O diploma em referência tem aplicação incidente na relação de trabalho marítimo, com respeito às peculiaridades da Convenção do Trabalho Marítimo, inclusive a realizar expressa menção a seu conteúdo ao tratar da apuração de acidentes e da representação de trabalhadores e armadores para a segurança e saúde no trabalho.²⁹⁰

O Decreto-Lei n.º 274/95, de 23 de outubro²⁹¹ transpôs para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 92/29/CEE, do Conselho, de 31 de março²⁹² e fixou normas mínimas de segurança e saúde que visam promover uma melhor assistência médica a bordo dos navios, diante das restrições de mobilidade impostas pelo local de trabalho, riscos da atividade e do isolamento geográfico inerente ao trabalho em navios. Com o desiderato de ofertar serviços de atendimento médicos aos trabalhadores, a norma estabelece a responsabilidades do armador e do comandante na capacitação e treinamento dos trabalhadores sobre os atendimentos médicos em caso de emergência e uso do material e equipamento existente a bordo.

A título de exemplo, o Decreto-Lei 274/95 exige que todos os navios tenham farmácia a bordo²⁹³, caixa de medicamentos na embarcação de salvamento²⁹⁴, locais dentro da embarcação para o atendimento médico que se fizer necessário²⁹⁵ e a necessidade, em determinadas hipóteses, da presença de médico a bordo²⁹⁶. A legislação, assim, está em sintonia com o que estabelece à *Maritime Labour Convention 2006*, uma vez que exige a capacitação

²⁸⁸ LEI n.º 102/2009. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 176. (2009-09-10). Páginas: 6167 – 6192. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/102/2009/09/10/p/dre/pt/html>

²⁸⁹ Artigo 284, do Código do Trabalho.

²⁹⁰ Artigos 14, (6), 21, (5) e 77, (4), da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, cujas alterações foram inseridas pela Lei n.º 146/2015.

²⁹¹ DECRETO-Lei n.º 274/95. **Diário da República, Série I-A**. [Em linha]. N.º 245. Páginas: 6550 – 6553. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/274/1995/10/23/p/dre/pt/html>

²⁹² DIRETIVA n.º 92/29/CEE, do Conselho de 31 de março. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (30/04/1992), p. 19. L 113. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0029>

²⁹³ Artigo 4.º, (1), do Decreto-Lei n.º 274/95.

²⁹⁴ Artigo 5.º, (1), do Decreto-Lei n.º 274/95.

²⁹⁵ Artigo 6.º, (1) e (2), do Decreto-Lei n.º 274/95.

²⁹⁶ Artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 274/95.

de determinados membros da tripulação, que não são médicos, para o atendimento dos primeiros socorros nos termos da Convenção STCW ²⁹⁷, tudo com o fito de garantir o mais rápido acesso as medidas necessárias para a preservação de sua saúde.

Apesar da flagrante distinção entre as atividades desempenhadas por trabalhadores em terra e àquelas executadas por trabalhadores marítimos, no que se refere à saúde e a garantia da sua integridade física, a Convenção, ciente dos maiores riscos à saúde que envolvem o trabalho a bordo e a maior facilidade de atendimento médico em terra, busca estabelecer, sempre que possível, o tratamento igual entre estes e os marítimos.²⁹⁸

Os Estados devem buscar sempre garantir que o ambiente de trabalho dos marítimos a bordo dos navios contribua para a sua saúde e segurança, cabendo-lhe impor a existência de sistemas de proteção eficazes a tornar, na medida do possível, o local de trabalho são e seguro.

Logo, percebe-se que a MLC 2006 ingressa no sistema jurídico de proteção do meio ambiente do trabalho do marítimo de forma robustecer os diversos mecanismos legais de preservação da integridade física do trabalhador, já que impõe aos Estados Membros a adoção de medidas normativas internas que, em harmonia com os «instrumentos internacionais aplicáveis», estabeleçam normas relativas à proteção da segurança e da saúde no trabalho e à prevenção dos acidentes a bordo dos navios que arvoram a sua bandeira²⁹⁹, sendo certo que em Portugal, como visto alhures, a Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro cumpre essa finalidade.

Importante grifar que a citada norma nacional transpõe a Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989³⁰⁰ que trata, exatamente, da aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, prevendo princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores com a eliminação dos fatores de risco e acidentes.³⁰¹

Há, dessa forma, um complexo sistema normativo de proteção ao trabalho seguro com o estabelecimento de princípios, políticas de prevenção de acidentes e preservação da saúde do marítimo, a impor a fiscalização e apuração de fatos geradores de riscos ambientais. Neste contexto, deve haver a fixação de padrões de formação adequada de trabalhadores para o exercício da atividade laboral, em meio ambiente com condições de trabalho considerados

²⁹⁷ Norma 4.1.(3) e (4), “c”, da MLC 2006.

²⁹⁸ Regra 4.1, (4), da MLC/2006.

²⁹⁹ Regra 4.3, (3), da MLC/2006.

³⁰⁰ DIRETIVA 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (29/06/1989), p. 1. L 183. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391>

³⁰¹ Artigo 1º, (2), da Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989.

insalubres, ante o contato com agentes biológicos, químicos e físicos nocivos à saúde do marítimo.

O conjunto de normas que foram citadas são plenamente harmônicas entre si e se aplicam ao universo do trabalho embarcado, a garantir a integridade física do marítimo e cumprir a orientação do Estado de Direito português na proteção integral da dignidade do ser humano.

Cabe ao armador, desse modo, organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho com a finalidade de assegurar as condições dignas de labor, implementar o desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção de acidente e, conseqüentemente, fomentar a mais ampla divulgação das rotinas seguras e a capacitação eficiente dos trabalhadores na sua execução, sem olvidar a necessidade de atuar de forma a promover a melhoria progressiva do meio ambiente laboral.³⁰²

VI. 2 - A Garantia do Conforto dos Marítimos e a Manutenção da sua Higiene Psíquica

A sistemática do trabalho executado em embarcações impõe ao trabalhador sérias limitações no que se refere ao seu convívio familiar, a partir do momento que as tarefas são executadas a bordo de embarcações em espaço confinado sem a possibilidade de desembarque diário, sendo certo que no longo curso os períodos de embarque são ainda mais extensos, confundindo o local de trabalho com a própria residência, uma vez que o marítimo passa prolongados períodos de descanso dentro do navio.

Imprescindível que haja o estabelecimento de diretrizes normativas capazes de garantir ao trabalhador o conforto a ser ofertado nos períodos de descanso, quando este se dê dentro dos domínios do armador, mais precisamente nas embarcações.

O trabalho embarcado, pela sua própria natureza, impõe ao trabalhador limites ao exercício pleno de seu direito à desconexão, uma vez que, confinado dentro da embarcação, cumprirá as horas de trabalho estipuladas no contrato e terá o descanso correlato dentro do navio, sendo imprescindível que haja condições de conforto nos camarotes para que este possa, efetivamente, reestabelecer as energias que foram dispensadas no horário de trabalho.

A preocupação não se resume aos camarotes para o descanso, mas também a necessidade de se ofertar água potável, alimentação adequada, atividades de lazer e entretenimento, com viabilização de contato com amigos e familiares, tudo isto com a

³⁰² Artigo 73 e 73-A, da Lei 102/2009.

finalidade de garantir ao trabalhador marítimo mínimas condições de manutenção de sua saúde psíquica.

O efeito do tempo na vida humana a bordo se torna ainda mais sensível pelo desgaste do trabalhador, não só por aquele gasto dentro da execução de suas tarefas diuturnas e a necessidade de atendimento das demandas da função desempenhada, como também pelo tempo no qual o trabalhador embarcado permanece distante de seu ambiente familiar e social, contribuindo este de forma significativa para a produção de danos psíquicos ante o afastamento social.

A doutrina já destaca que «um aspecto essencial a se considerar no trabalho *offshore* é que, finda a jornada, os trabalhadores têm que permanecer na instalação em que atuam, o que significa se restringir, geralmente por duas semanas, à plataforma no que se refere às atividades de lazer e sono além de, necessariamente, vivenciar a interface casa trabalho de forma diferenciada de outros trabalhadores. Outra questão relevante são as jornadas longas – de 12 horas –, o que destoia do padrão usualmente observado em outros esquemas industriais, em que raramente se observam jornadas de 12 horas por períodos superiores a uma semana.»³⁰³

Assim, a MLC 2006 traz importante avanço para a preservação da saúde mental dos marítimos ao prever os limites temporais à jornada de trabalho e a imposição normativa quanto a necessidade de fornecer ao trabalhador entretenimento e lazer na embarcação, como forma de amenizar o distanciamento causado pelo trabalho.

A similitude das situações de vivência a bordo nas plataformas FPSO e nos navios, legitimam os argumentos doutrinários citados e a previsão constante no artigo 2º, (1), “F”, da Lei n.º 146/2015, que impõe a sua aplicação para essas hipóteses de trabalho embarcado.

O Título 3 da Convenção em estudo trata, especificamente, sobre as condições de alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa e fixa o dever de os Estados Membros garantirem que os marítimos disponham de alojamento e de locais de lazer decentes a bordo, tudo com o fito de promover a sua saúde e bem-estar quando estão a laborar para determinado armador.³⁰⁴

A Diretiva 2009/13/CE, da mesma forma, impõe a adoção de medidas vocacionadas a garantir aos marítimos condições adequadas para o exercício de atividades lúdicas capazes de

³⁰³ Alvarez, Denise, Marcelo Figueiredo, Lucia Rotenberg. **Aspectos do Regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas *offshores* da Bacia de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores**. P. 204.

³⁰⁴ Regra 3.1.1, da MLC 2006.

facilitar a sua desconexão ao trabalho, por meio de instalações de lazer, comodidades e serviços, uma vez que este vive e trabalha a bordo dos navios.³⁰⁵

Não se desconhece o facto de que o meio ambiente de trabalho nos navios é dinâmico, exigindo que o armador promova a verificação da manutenção das condições decentes exigidas, cabendo-lhe exercer a fiscalização contínua para verificar o estado de asseio e conservação das instalações destinadas ao repouso e alimentação do tripulante.

Frisa-se, por oportuno, que na indústria da navegação não é raro que o convívio dos tripulantes seja um constante exercício de choques culturais, já que em uma embarcação há, muitas vezes, a convivência de trabalhadores de diversas nacionalidades, com costumes, hábitos, cultura diferentes, facto que exige a adoção de práticas que permitam o mais pleno exercício das vicissitudes de cada trabalhador.

Os navios de cruzeiros marítimos possuem, desde o início de suas operações, um grande número de tripulantes, diante do exercício de atividades de hotelaria e comércio embarcado para o atendimento de passageiros. A título de exemplo, pode ser destacada a Companhia Colonial de Navegação portuguesa, fundada em Angola, em 03 de julho de 1922 e que começou a operar sua linha para os portos brasileiros em 1952 com os navios Vera Cruz e Santa Maria, ambos com capacidade para aproximadamente 1200 passageiros e 283 tripulantes.³⁰⁶ Atualmente, o Navio *Seaview* da armadora *MSC Cruises* é um dos maiores da categoria com 5.366 leitos e um total de 1.413 marítimos laborando a bordo. Registra-se, ainda, que a última temporada de cruzeiros na costa brasileira antes da pandemia do Covid-19, contou, apenas, com 08 navios, entretanto, havia 7.869 trabalhadores a bordo.³⁰⁷

Percebe-se, pois, o grande número de trabalhadores que o setor reúne a bordo de uma mesma embarcação, que muitas vezes são recrutados em países diversos e de várias nacionalidades, a impor ao armador o grande desafio de adequar seus navios para garantir o exercício do trabalho decente a estes marítimos.

Os momentos de repouso e relaxamento, oração, alimentação e tipos de entretenimento podem variar muito de cultura para cultura, a impactar no cotidiano a bordo. Não há dúvida de que os costumes alimentares dos povos do ocidente são diferentes daqueles praticados no oriente, o mesmo pode-se se dizer quanto a religião e seu exercício, devendo

³⁰⁵ Norma A3.1.2, da Diretiva 2009/13/CE.

³⁰⁶ CORNEJO, Carlos e MARTINS, Ana Luisa, **Transatlânticos no Brasil**. p. 287-288.

³⁰⁷ ARES, Amanda Maria Medeiros López - **Cruzeiros marítimos: Estudo de perfil e impactos econômicos no Brasil: temporada 2019-2020**. p. 26 -27.

haver a maior inclusão possível dentro do ambiente de trabalho, a preservar a livre manifestação do pensamento.

Com efeito, a questão que envolve o serviço de mesa e a alimentação do trabalhador embarcado é sensível e impõe ao armador o fornecimento, de forma gratuita, de alimentos e água potável de qualidade adequada cujo valor nutricional e quantidade satisfaçam as necessidades das pessoas a bordo, tendo em conta as suas diferentes origens culturais e religiosas.³⁰⁸ Destaca-se a relevância de se respeitar os hábitos alimentares de cada cultura e as limitações por ventura exigidas por questões religiosas, legitimado pelo caráter globalizante da indústria da navegação.

A produção de alimento pela cozinha do navio, conseqüentemente, exige planejamento adequado e treinamento do pessoal encarregado do preparo, pois há a necessidade de se acondicionar os alimentos perecíveis em câmaras frigoríficas, que expõem os trabalhadores a certo grau de insalubridade. Assim, o seu manuseio e utilização exigirá do marítimo, não só o uso dos equipamentos de proteção adequados para o exercício da atividade, mas também o treinamento correspondente e a organização necessária para que a alimentação fornecida seja de qualidade, nutritiva e o seu descarte obedeça aos padrões de proteção ambiental exigidos.

Não por outra razão a Convenção exige que os armadores assegurem que os marítimos contratados como cozinheiros sejam formados, qualificados e considerados competentes para a função, devendo concluir um curso de formação aprovado ou reconhecido pela autoridade marítima, que compreenda conhecimentos práticos sobre cozinha, higiene pessoal e alimentar, armazenamento de víveres, gestão de abastecimentos, proteção do ambiente e da saúde, segurança no serviço de cozinha e de mesa.³⁰⁹ Diante do elevado grau de responsabilidade da função, a própria Convenção veda a possibilidade de menores de 18 anos exercerem esta atividade embarcada.³¹⁰

A *Maritime Labour Convention* 2006 atribui relevância predominante às normas que fixam padrões para que haja um mínimo de conforto nos locais de trabalho, mais precisamente àquelas que estabeleçam as dimensões dos camarotes e outros espaços de alojamento, instalações sanitárias, enfermaria, sistemas de aquecimento, ventilação, ruído,

³⁰⁸ Regra 3.2, da MLC 2006.

³⁰⁹ Norma A3.2 (3) e (4), da MLC 2006.

³¹⁰ Norma A3.2 (8), da MLC 2006.

vibrações, iluminação e outros fatores ambientais que provocam impactos severos na saúde física e mental do trabalhador.³¹¹

A convenção prevê uma série de padrões a serem observados para os camarotes, justamente por ser o local onde os trabalhadores passam boa parte do tempo destinado ao repouso dentro da embarcação, inclusive os intervalos mais longos para restabelecimento das energias por meio do sono. Portanto, fixa-se as suas dimensões mínimas e seu estabelecimento em locais isolados na tentativa de reduzir os impactos da poluição sonora, que é comum em embarcações.

A norma acaba por influenciar a própria construção naval, já que os projetos de embarcação e sua execução precisam estar de acordo com a mesma para que o navio cumpra os requisitos nela fixados e estejam aptos a operar. As regras previstas na MLC 2006, referentes à construção e aos equipamentos dos navios, só se aplicam àqueles construídos à data ou após a sua entrada em vigor, aplicando-se às convenções anteriores para as embarcações construídas antes do seu advento. O mesmo critério é observado caso haja emendas ao texto da Convenção sobre tema que possam impactar na construção de navios.³¹²

Diante de peculiaridades inerentes ao setor, além da diferenciação existente pela dimensão da embarcação, há uma distinção entre os navios que são destinados à carga daqueles que fazem o transporte de passageiros, mesmo porque nestes últimos, como já mencionado, há um quantitativo de trabalhadores muito superior em razão das atividades de hotelaria e comércio a bordo, a causar impactos na distribuição de camarotes, áreas destinadas ao lazer e alimentação dos empregados.

Recorde-se haver certa flexibilidade de aplicação de determinadas normas da MLC 2006, facilitando sua aceitação pelas nações, razão pela qual algumas disposições relativas aos alojamentos e que impactam na construção naval aplicam-se, apenas, a navios de um certo tipo ou tamanho ou, em determinados casos, com a exclusão de embarcações menores.³¹³

Os camarotes a bordo dos navios devem ser capazes de permitir o descanso digno do trabalhador de forma confortável e que facilite a sua manutenção e asseio, prescrevendo a Convenção uma verdadeira tabela de dimensões mínimas a serem observadas de acordo com a função exercida a bordo e a arqueação bruta da embarcação, exigindo que estes sejam separados para homens e mulheres.³¹⁴

³¹¹ Norma A3.1 (4), MLC 2006.

³¹² Regra 3.1, (2) e (3), da MLC 2006

³¹³ CHRISTODOULOU-VAROTSI, Iliana; PENTSOV, Dmitry A. **Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers**. Pág. 300.

³¹⁴ Regra 3.1, (9), da MLC 2006.

A preocupação da norma com os camarotes se observa por existir uma grande quantidade de regramento detalhado sobre o tamanho dos beliches, mobiliário, conforto térmico, preservação do silêncio, iluminação adequada, fornecimento de água potável, dentre outras especificidades nela previstas.³¹⁵

O objetivo é permitir que o trabalhador possa ter seu momento de repouso a bordo de forma mais confortável possível, contribuindo para evitar a fadiga física e mental e permitir o restabelecimento de suas energias. Interessante salientar que, no que se refere aos refeitórios, a norma exige que estes sejam equipados de forma a receber marítimos para fazer uso de bebidas a qualquer momento, dentro do período de trabalho ou de repouso, demonstrando a preocupação constante com a saúde do trabalhador.³¹⁶

A MLC 2006 prevê, ainda, instalações sanitárias bem dimensionadas, lavanderias e enfermarias capazes de promover o atendimento dos marítimos de forma simples, rápida e eficaz.

Merece destaque a importância conferida às instalações e áreas de lazer diante da preocupação com a saúde mental do trabalhador embarcado, a reconhecer que as amenidades do dia a dia a bordo, como leitura, filmes, jogos ajudam no processo de desconexão do trabalho. Assim, deve estar à disposição dos marítimos a bordo instalações, comodidades e serviços de lazer adequados as suas necessidades.

O Princípio Orientador B3.1.11 trata das instalações de lazer e recomenda que o armador garanta em sua embarcação, pelo menos, uma biblioteca e meios necessários para que o marítimo possa ler e escrever, ver televisão e ouvir rádio, ver filmes e, se possível, uma cantina, uma sala de fumo, dentre outras opções de entretenimento.

A preocupação com a saúde mental do trabalhador marítimo alcança, inclusive, a necessidade de se garantir em terra, em determinados portos considerados relevantes, um local adequado para seu repouso, independentemente da bandeira da embarcação e da nacionalidade da tripulação, com instalações de bem-estar, consoante os termos do Artigo 40.º, da Lei n.º 146/2016.

Observe-se, assim, que o conjunto das normas analisadas é direcionado para o conforto e bem-estar do tripulante e garantem a preservação da higidez mental do trabalhador no exercício pleno da atividade laboral decente, esta sim, capaz de auxiliar a introdução do ser humano no seio social.

³¹⁵ Norma A3.1, (9), “n”, da MLC 2006.

³¹⁶ Norma A3.1, (10), “b”, da MLC 2006.

Há de se notar a preocupação normativa em garantir que os momentos de repouso a bordo sejam capazes de viabilizar sua desconexão das rotinas cansativas do trabalho. Não há dúvidas que esta não será integral e plenamente satisfatória, pois, a dinâmica do labor desenvolvido a bordo impõe as restrições multicitadas no presente estudo, entretanto, é suficiente para amenizar o desgaste inerente ao labor embarcado.

VII - A FISCALIZAÇÃO PARA A APLICAÇÃO DAS NORMAS DA CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO

A aplicação adequada dos preceitos relacionados ao contrato de trabalho marítimo e as questões afetas ao meio ambiente de trabalho e o bem-estar a bordo, previstos na Convenção do Trabalho Marítimo, exigem a compreensão dos diversos diplomas normativos que regulam a matéria internamente dentro de cada país, trazendo conceituações próprias que devem ser bem compreendidas para a correta aplicação da norma em determinado caso concreto.

Nos países da União Europeia há de se verificar, ainda, as Diretivas cujo objetivo é compatibilizar as ordens jurídicas de cada país Membro com o Direito da Comunidade Europeia nas diversas áreas que se faz necessária essa harmonização, justamente pela evolução gradativa da integração do Bloco.³¹⁷ Tal fato se torna ainda mais relevante diante da necessidade de harmonizar a atuação do *port state control* e do *flag state control* dos Estados Europeus, em benefício da Comunidade.

O acordo incorporado pela Diretiva 2009/13/CE, por não ser instrumento hábil para tratar de temas relacionados ao poder de polícia dos Estados Membros, não mencionou o Título 5 da *Maritime Labour Convention* 2006, já que este estipula obrigações e poderes de inspeção para os Estados do Porto, da Bandeira e para aqueles cujo nacional trabalhe embarcado, cabendo a cada legislação interna a incorporação da sistemática prevista na Convenção.³¹⁸ A única exceção feita foi relativamente às normas pertinentes às queixas a bordo, que estão no referido Título da MLC e constam da Diretiva.

A MLC 2006, em seu Artigo II, apresenta um rol de conceitos de extrema relevância para a compreensão da Convenção e os efeitos de sua aplicação, dentre eles a noção de autoridade competente para fiscalizar o adequado respeito a suas normas e os instrumentos postos a sua disposição para o cumprimento deste desiderato.

³¹⁷ QUADROS, Fausto de. **Direito da União Europeia**. p. 469.

³¹⁸ “The Agreement also excludes parts of Title 5 of the MLC on enforcement and monitoring, which spell out the responsibilities of port, flag and labour-supplying States. Again, this is a public law and public administration issue in the sense that employers and seafarers are not in a position to establish the public authorities or set up the administrative structure for controls and inspections that they themselves will be subject to .” In: LAVELLE, Jennifer. **The Maritime Labour Convention 2006: International Labour Law Redefined**. Posição 1401.

VII.1 - A Autoridade Competente e a Atuação do *Port State Control* como Mecanismos de Controle para a Preservação da Dignidade dos Marítimos

A MLC 2006 conceitua autoridade competente como aquela capaz de emitir e controlar a aplicação de regulamentos, ordens ou outras instruções de atendimento obrigatório a respeito da matéria vinculada ao trabalho a bordo de embarcações, cuja finalidade é, em última análise, a preservação da dignidade do marítimo.³¹⁹

A Convenção adota cláusula aberta para definir quem irá, de facto, pelo país signatário, aplicar os seus preceitos, seja no exercício do *flag state control* com a emissão de normas e certificados de adequação, seja quando estiver exercendo as atribuições do *port state control*, na fiscalização dos contratos de trabalho e das condições de vivência das embarcações.

Importante destacar, ainda, que diante da sistemática adotada pela MLC 2006, a fiscalização do *port state control* não se restringe ao navio registado no território do país membro, incidindo sobre qualquer um que pretenda atracar no porto da autoridade competente, a arvorar ou não a bandeira de estado que tenha ratificado a Convenção.³²⁰

A Diretiva 2009/16/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de abril de 2009³²¹ trata da inspeção de navios pelo Estado do porto para verificação da conformidade destes com as normas internacionais de segurança, de prevenção da poluição e de condições de vida e de trabalho a bordo.

A responsabilidade pelo controle das conformidades dos navios com as normas internacionais cabe, inicialmente, ao Estado de bandeira, o que não afasta a atuação do Estado do porto na verificação da manutenção das condições outrora atestadas e certificadas. O armador deve, também, atuar para manter sua embarcação dentro dos padrões normativos necessários para que haja a navegação segura, preservando o meio ambiente marinho e garantindo ao trabalhador embarcado condições salubres de trabalho e vivência a bordo, para que seja, inclusive, autorizada sua atracação no porto de destino.

O objetivo da Diretiva a 2009/16/CE é contribuir para a redução drástica da presença nas águas sob jurisdição dos Estados-Membros de navios que não obedeçam às normas aplicáveis, reforçando a necessidade do cumprimento por parte de todos da

³¹⁹ Artigo II, “a”, MLC 2006.

³²⁰ Artigo V, (1), (2), (3), (4) e (7), da MLC 2006.

³²¹ DIRETIVA 2009/16/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de abril de 2009. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (28/05/2009), p. 57. L 131. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0016&from=PT>

regulamentação internacional e comunitária pertinente à atividade marítima, independentemente das bandeiras que arvoreem.³²²

A Diretiva supramencionada foi incorporada pelo sistema jurídico português pelo Decreto-Lei n.º 61/2012, de 14 de março³²³ e atualizado pelo Decreto-Lei n.º 27/2015, de 6 de fevereiro³²⁴, o primeiro prevendo a atuação da fiscalização das embarcações pelo porto e o segundo estabelecendo que as inspeções efetuadas no âmbito de sua competência deverão ter em conta as disposições da MLC 2006.

Com efeito, nos termos do Artigo 5º, (1), do Decreto-Lei n.º 61/2012 apenas os inspetores autorizados pela DGRM - Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos poderão efetuar as inspeções representando o Estado do porto, após verificar se o inspetor possui conhecimentos teóricos adequados sobre os navios e suas operações, se tem a experiência prática relevante e se possui capacitação pela Convenção STCW, dentre outros requisitos de qualificação e identificação previstos na norma.

O Estado português, portanto, por meio da DGRM, promove inspeções com a finalidade de assegurar a salvaguarda da vida humana no mar, a segurança da navegação, bem como a prevenção da poluição ambiental produzida por hidrocarbonetos proveniente de embarcações, plataformas e suas instalações de apoio. Está sob sua competência a inspeção de atributos como qualificação e certificação dos marítimos e a definição da tripulação mínima necessária para que a operação de uma embarcação se dê de forma segura e eficiente.

A verificação do cumprimento das Convenções da IMO não se restringe à Convenção SOLAS, MARPOL e STCW, pois outros instrumentos internacionais são fiscalizados com o fito de impor a segurança da navegação, como por exemplo o *ISPS Code* e o COLREG - *International Regulations for Prevention Collisions at Sea*, que contém regras para evitar o abalroamento no mar. Há, também, diversos Códigos técnicos e Resoluções que são aprovados pela entidade e que demandam a fiscalização constante pelo *port state control*, prevendo, inclusive, a possibilidade de detenção da embarcação pela autoridade marítima.

Observa-se, assim, que mesmo não sendo a verificação das condições de trabalho do marítimo a preocupação central da DGRM, facto é que, ao fiscalizar o cumprimento das diversas normas de garantia da segurança da vida humana no mar, previstas na Convenção SOLAS ou mesmo outras cujo objetivo é evitar acidentes da navegação, em última análise,

³²² Artigo 1º, (1), da Diretiva 2009/16/CE.

³²³ DECRETO-Lei n.º 61/2012. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 53. (2012-03-14). Páginas: 1172 – 1194. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/61/2012/03/14/p/dre/pt/html>

³²⁴ DECRETO-Lei n.º 27/2015 **Diário da República, Série I**. [Em linha] n.º 26. (2015-02-06). Páginas: 740 – 766. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/27/2015/02/06/p/dre/pt/html>

estará, mesmo que indiretamente, tutelando o trabalhador que se encontra exercendo suas funções a bordo.

A complexa atividade de fiscalização das normas marítimas acabou por impor o diálogo entre os Estados para a estipulação de padrões a serem adotados no exercício do poder de polícia e a troca de informações, uma vez que o navio, muito provavelmente, atracará em vários portos em distintos países. Percebeu-se, portanto, ser muito mais efetiva a conjugação destes atores para promover a necessária padronização em benefício da segurança nos mares e no desenvolvimento sustentável da indústria da navegação.

A IMO passou, então, a fomentar a elaboração de pactos regionais mais técnicos para o aprimoramento do *port state control* que foram chamados de Memorandos de Entendimento (*MoUs - Memoranda of Understanding*), que são instrumentos menos formais e celebrados entre países ou mesmo entre estes e outras organizações internacionais. Na Europa esse acordo é conhecido como Paris MoU. Outros pactos dessa natureza foram sendo firmados para aprimorar o controle da fiscalização pelo Estado do Porto, como o Tóquio MoU (1993), o Caribe MoU (1996), o Acordo de Viña del Mar (1992), o Mediterrâneo MoU (1997), o Oceano Índico MoU (1999), o Abuja MoU (1999), o Mar Negro MoU (2000) e o Riade MoU.³²⁵

A Comunidade Europeia, por meio das diretivas já mencionadas, fixa regime de inspeção com fincas na cooperação entre os Estados Membros e busca a maior sintonia com o desenvolvimento do Paris MoU, inclusive no que se refere à padronização da alimentação de dados nos sistemas operacionais, métodos de inspeção e elaboração de listas de classificação de navios e bandeiras mais propensas à constatação de não conformidades. Há, ainda, a fixação de um percentual mínimo de embarcações a serem fiscalizadas de forma periódica pelo *Port State Control* de cada Membro de acordo com a classificação das embarcações, nos termos do artigo 12º da Diretiva 2009/16/CE.

A finalidade do Paris MoU é exatamente eliminar a operação de navios *substandarts* através da harmonização dos serviços de inspeção pelos Estados do porto que devem verificar se as embarcações cumprem as normas internacionais em matéria de ambiente e de segurança e proteção ambiental, bem como se os marítimos gozam de condições de vida e de trabalho adequadas, nos termos da *Maritime Labour Convention 2006*, exigindo-se a formação adequada dos inspetores para fiscalizar sua aplicação correta.³²⁶

³²⁵ Dados obtidos da Organização Marítima Internacional – IMO. [Em linha]. [Consult. 22.08. 2021]. Disponível em <https://www.imo.org/en/OurWork/MSAS/Pages/PortStateControl.aspx>

³²⁶ Considerando (20) da Diretiva 2013/38/EU.

O navio estrangeiro que faça escala no porto de um Membro está sujeito às inspeções necessárias para verificar a conformidade com as prescrições da Convenção relativas às condições de trabalho e de vida dos marítimos, previstas nos Artigos, Regras e na Parte A do Código da MLC 2006.³²⁷

A habilitação dos inspetores, assim, decorre dos instrumentos internacionais de que Portugal seja parte e, nos termos do já citado Decreto-Lei n.º 61/2012 e seu Anexo, caberá a DGRM a capacitação daqueles que serão autorizados para atuar nos portos, a inspecionar as embarcações sobre o atendimento das normas da MLC 2006.

O Estado português também exerce seu poder de polícia no universo do trabalho por meio da atividade inspeção, auditoria e fiscalização. Anteriormente, essas funções eram realizadas pela Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social³²⁸, conforme Decreto-Lei n.º 276/2007 de 31 de julho³²⁹.

O Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho³³⁰, por sua vez, atribuía ao órgão da Administração Direta do Estado português a função de promover e controlar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às condições de trabalho, designadamente as relativas a segurança, higiene e saúde no trabalho.³³¹

O controle e a fiscalização das relações de trabalho, nos dias atuais, após diversas mudanças da organização administrativa do Estado, compete à Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT, nos termos do Decreto-Lei n.º 167-C/2013 de 31 de dezembro que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social³³², cabendo-lhe a promoção da melhoria das condições de trabalho e o controle do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde.

Com efeito, a referida Autoridade passa a ter, expressamente, a atribuição fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações

³²⁷ Regra 5.2.1, (1) e (3) da MLC 2006.

³²⁸ Artigo 3, (1), “1”, do Decreto-Lei n.º 276/2007 de 31 de Julho.

³²⁹ DECRETO-Lei n.º 276/2007. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 146. (2007-07-31). Páginas: 4889 – 4893. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/276/2007/07/31/p/dre/pt/html>

³³⁰ DECRETO-Lei n.º 102/2000. **Diário da República, Série I-A**. [Em linha]. N.º 128 (2000-06-02). Pág. 2554. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/102/2000/p/cons/20000731/pt/html>

³³¹ Artigo 2.º, (1) do Decreto-Lei n.º 102/2000 dispõe que a «Inspeção-Geral do Trabalho exerce a sua acção no continente, em empresas, qualquer que seja a sua forma ou natureza jurídica, de todos os sectores de actividade, seja qual for o regime aplicável aos respectivos trabalhadores, bem como quaisquer locais em que se verifica a prestação de trabalho ou em relação aos quais haja indícios fundamentados dessa prestação. Ver e Artigo 3.º, (1), “a” e (2), “e”, do Decreto-Lei n.º 102/2000.

³³² DECRETO-Lei n.º 167-C/2013 de 31 de dezembro. **Diário da República, 3º Suplemento, Série I**. [Em linha]. N.º n.º 253. (2013-12-31). Páginas: 7056-(356) a 7056-(364). Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/167-c/2013/12/31/p/dre/pt/html>

de trabalho, devendo tutelar pela aplicação, não só do Código do Trabalho, mas também da legislação correlata e, no caso do trabalho marítimo, da Lei n.º 146/2015 e da MLC 2006³³³, sendo também da sua competência o procedimento contraordenacional e a aplicação das coimas quanto a infrações relativas às condições de trabalho, nos termos da alínea “a”, do n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, na sua atual redação.

O referido sistema de inspeção do trabalho tem seus princípios alicerçados na Convenção n.º 81 da OIT³³⁴ e como finalidade a promoção dos direitos dos trabalhadores e a melhoria das condições de trabalho, incluindo o direito fundamental à segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando o respeito às normas reguladoras do trabalho decente, inclusive no que se refere à Convenção n.º 155, da OIT, aplicável aos marítimos.

A Regra 5.2, da MLC, fixa as responsabilidades do Estado controlador do porto (*port state control*) e define como finalidade a viabilização da observância dos padrões estipulados pela Convenção do Trabalho Marítimo para todos os Membros, estimulando a cooperação internacional necessária para assegurar a implementação e controle da aplicação de suas normas para navios estrangeiros, evitando, assim, o dumping social com a precarização do trabalho para o barateamento da operação e consequente competição entre os países.

O Estado do porto, portanto, deverá realizar suas fiscalizações para a aferição do cumprimento dos dispositivos da MLC 2006³³⁵ de forma a promover desburocratização e participação dos diversos atores cujas funções de estado impõem o exercício do poder de polícia, não só para a salvaguarda da vida humana no mar e do meio ambiente marinho, mas também para a preservação das condições adequadas de trabalho a bordo das embarcações.

Observe-se, por fim, que o *port state control* impõe a participação de agentes autorizados, não havendo dúvidas de que o Poder Judiciário e o Ministério Público, no exercício de suas competências e atribuições, devem ser chamados a atuar na hipótese de violações ao ordenamento jurídico.

A Constituição Portuguesa, em seu Artigo 20º, (1) impede o afastamento do Poder Judiciário para a apreciação e julgamento de qualquer lide que seja levada ao seu conhecimento por violações aos direitos e garantias fundamentais previstos nos tratados internacionais em que o país seja parte.

³³³ Artigo 11º, (1), (2), “a”, do Decreto-Lei n.º 167-C/2013 de 31 de dezembro.

³³⁴ CONVENÇÃO n.º 81, da OIT. Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 30ª Sessão, realizada em Genebra, em 11 de julho de 1947. Registo da ratificação no BIT: 12/02/1962. Decreto de aprovação: Decreto-Lei n.º 44148, de 6 de janeiro de 1962. Diário do Governo, Série I. [Em linha]. N.º 5. (1962-01-06). Páginas: 15 – 24. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/44148/1962/01/06/p/dre/pt/html>

³³⁵ Regra 5.2.1, (4) – MLC 2006.

No que se refere ao Ministério Público português, ainda, conforme dispõe o artigo 5.º, n.º (1), “e” do seu Estatuto³³⁶, para a representação dos interesses difusos e coletivos, este intervém no processo de forma principal, exercendo todas as faculdades e poderes que a Lei processual concede às partes em geral. Assim, as violações promovidas por armadores ou seus prepostos aos dispositivos de tratados internacionais que representam garantia da salvaguarda da vida humana no mar e tutela do meio ambiente marinho, merecem atuação por parte do *parquet*, por meios das ações próprias previstas na ordem jurídica.

VII.2. – A Presunção Relativa de Atendimento das Condições de Dignidade dos Marítimos fixadas na MLC 2006 e o *Flag State Control*

O Estado da bandeira do navio tem papel preponderante na implementação efetiva das normas previstas na MLC/2006, que garantem aos marítimos condições adequadas de vivência a bordo e o respeito aos termos do contrato de trabalho, a impor a adequada fiscalização e atestar, de forma eficaz, o seu cumprimento pelo armador com a emissão de toda a documentação correlata.

Diante da notória impossibilidade de se cumprir de forma direta essa função para todos os navios que arvoram a sua bandeira, o Estado pode fazer uso de entidades certificadoras para auxiliá-lo, sem se descuidar de promover a fiscalização e supervisão da atuação dessas entidades. A Convenção, portanto, impõem que estas organizações sejam reconhecidas pela autoridade competente e que detenham competência e independência para o exercício das atividades de inspeção e certificação.

A atuação dessas organizações é muito utilizada pelos países para a verificação do cumprimento das normas da IMO pelo armador, prática disseminada e que passou a ser incorporada para efeitos de checagem da observância dos padrões mínimos de proteção e vivência a bordo dos trabalhadores marítimos fixados pelas convenções.

Cabe ponderar a importância dessas entidades ante a sua relevante capilaridade internacional, destacando a doutrina que «as Sociedades Classificadoras possuem um alto grau de aceitação e confiabilidade por parte de toda a comunidade marítima, uma vez que adotam, em escala mundial, padrões de inspeção internacionalmente aceitos e regulados. Essas organizações obedecem a um código internacional (*OR CODE*), sendo, em sua maioria, filiadas

³³⁶ **A Lei n.º 60/98** promoveu alterações na Lei 47/86 e regula o Ministério Público definindo suas atribuições. Lei n.º 60/98. **Diário da República, Série I-A**. [Em linha]. n.º 197 (1998-08-27). Páginas 4372 – 4422. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/60/1998/08/27/p/dre/pt/html>

a *International Association of Classification Societies* – IACS e possuindo filiais ou correspondente em vários países, o que facilita, por exemplo, todo o processo de verificação de alguma desconformidade de uma embarcação quando navegando em águas estrangeiras.»³³⁷

A sistemática internacional adotada nos tratados da IMO e que compõe o arcabouço jurídico de proteção da vida humana no mar e do meio ambiente marinho é, desta mesma forma, a utilização de certificações e inspeções para promover a necessária padronização da indústria naval. As inspeções buscam verificar a adequação das condições previstas nas normas por meio das certificações. A prática já vinha sendo adotada nas Convenções SOLAS, MARPOL e também no STCW, permitindo a otimização da observância dos critérios exigidos pelos tratados.

A MLC 2006, exatamente por fazer parte dessa rede jurídica de proteção da vida humana no mar, adota a mesma sistemática de verificação do respeito de suas regras, impondo as necessárias inspeções e certificações das condições de trabalho embarcado.

A atuação do Estado da bandeira como Membro signatário da Convenção e o princípio da boa-fé que deve reger as relações jurídicas de âmbito internacional, atribuem ao certificado de trabalho marítimo, completado por uma declaração de conformidade do trabalho marítimo, uma presunção relativa de conformidade com as normas que garantem as condições adequadas de trabalho e vida dos trabalhadores. Assim, o Estado do porto poderá, analisando os documentos e realizando as inspeções de sua competência, produzir prova suficiente para afastar a veracidade da documentação e adotar as medidas necessárias para a mais rápida correção das inconformidades verificadas.³³⁸

Há, desse modo, no âmbito da *Maritime Labour Convention* 2006, a certificação de trabalho marítimo e a declaração de conformidade do trabalho marítimo, cujas definições e âmbito de aplicação estão estipulados na Regra 5.3.1 da Convenção e são exigíveis para navios que possuam arqueação bruta igual ou superior a 500 e que realizem viagens internacionais, conforme definido pela norma.

Vale observar que, mesmo a embarcação que opera em países diferentes ou em viagens internacionais, caso esteja arvorando a bandeira de um Membro que haja ratificado a Convenção, deverá possuir o certificado e a declaração de conformidade que será verificado

³³⁷ CAVALCANTE FILHO, Mauro Costa; MENESES, Aline Bessa de. “**Considerações Acerca da Fiscalização e Certificação de Navios com a Entrada em Vigor da Convenção do Trabalho Marítimo – MLC 2006 no Brasil**”. p. 85.

³³⁸ Regra 5.3.1, (4), da MLC/2006.

pelo *port state control*, demonstrando o intuito de afastar a chamada bandeira de conveniência e impondo a sua observância, mesmo que o país do porto não a tenha ratificado.³³⁹

É neste contexto que a Resolução A.1138(31) da IMO, de 6 de janeiro de 2020 exige que o Comandante do navio ou oficial responsável tenha em mãos para checagem da fiscalização do porto uma série de documentos e certificados que estão listados no Apêndice 12 da norma, dentre estes consta, os certificados médicos previstos na Norma A2.1, os registros de horas de trabalho ou descanso de marítimos constante da Norma A.2.3.12 e a expressa exigência para apresentação do Certificado de Trabalho Marítimo e da Declaração de conformidade do Trabalho Marítimo a bordo no termos da Regra 5.1.3 da Convenção.³⁴⁰

Nos termos do Artigo 27º da Lei n.º 146/2015 esses documentos devem estar a bordo da embarcação de bandeira portuguesa, acrescidos de outros necessários para verificação de respeito às normas de tutela do trabalhador marítimo, pois além da própria Convenção e suas emendas, devem haver no navio o texto da Lei em referência, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis e dos acordos celebrados pela ECSA e pela ETF sobre a Convenção, anexos à Diretiva 2009/13/CE do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009, e à Diretiva (UE) 2018/131 do Conselho, de 23 de janeiro de 2018.

O certificado de trabalho marítimo atesta que as condições de trabalho e de vida dos marítimos no navio foram inspecionadas e satisfazem as exigências da legislação nacional e de outras medidas de implementação da Convenção, inclusive aquelas destinadas a assegurar o cumprimento contínuo das disposições adotadas, a serem incluídas na declaração de conformidade com o trabalho marítimo.³⁴¹

A declaração de conformidade do trabalho marítimo, por seu turno, especifica os requisitos nacionais para a implementação da MLC 2006 no que tange às condições de trabalho e de vida dos marítimos e fixa as medidas adotadas pelo armador para assegurar a conformidade com tais requisitos no navio ou navios de que se trate, avaliando a idade mínima, atestados médicos, qualificação do marítimo, contratos de trabalho, horas trabalhadas, alojamentos, alimentação, saúde e segurança a bordo, dentre outros itens, a realizar uma verificação geral das condições de trabalho no navio.³⁴²

³³⁹ Regra 5.1.3, parágrafos 1º e 2º, da MCL 2006.

³⁴⁰ Item 2.3.2, da Resolução A.1138(31) da IMO, de 6 de janeiro de 2020.

³⁴¹ Regra 5.1.3, parágrafos 3º, da MCL 2006.

³⁴² Regra 5.1.3, parágrafos 4º, da MCL 2006.

Os dois documentos possuem modelos a serem observados no Anexo A5-I e A5-II da MLC 2006, cuja análise já demonstra a preocupação com a observância das principais diretrizes da Convenção, a impor a garantia do mínimo existencial a bordo.

O grande número de itens a ser verificado por meio de inspeção realizada pela autoridade competente ou por organização reconhecida com a consequente emissão de um certificado³⁴³, demonstra a preocupação com a integridade física do marítimo e com as condições de contrato e meio ambiente do trabalho oferecidos pelo armador. Os documentos em análise auxiliam a tutela pela preservação da dignidade da pessoa que oferta sua força laboral a bordo e permite que a autoridade do porto ateste a manutenção dessas garantias ao trabalhador durante o curso da operação.

Inicialmente, o navio é certificado de forma provisória quando é novo e há a sua entrega ao armador, quando da sua mudança para a bandeira portuguesa ou, ainda, quando o armador o assuma pela primeira vez. Nesses casos, a autoridade competente, verificando o atendimento das prescrições relativas às condições de trabalho e de vida previstas no n.º 1 do artigo 34.º, da Lei 146/2015 emite o certificado provisório com validade improrrogável de seis meses sem a necessidade de ter a declaração de conformidade.

Neste prazo, deverá haver a realização de inspeção para atestar o cumprimento das já mencionadas prescrições para a emissão de certificado de trabalho marítimo que terá a validade de cinco anos, desde que haja nova inspeção entre o segundo e o terceiro ano atestando a manutenção das condições outrora verificadas e que autorizaram a emissão do documento, consoante o disposto no Artigo 35.º, da Lei n.º 146/2015.

Os procedimentos normativos de concessão do documento comprovam a priorização da atividade de inspeção, a permitir que o Estado Membro no pleno exercício do poder de polícia possa aferir o cumprimento das diversas disposições de proteção ao trabalho.

Com efeito, nos termos do modelo constante na Convenção e reproduzido na Lei n.º 146/2015, a declaração de conformidade do trabalho marítimo compreende uma parte que indica os pontos que devem ser inspecionados de acordo as normas da legislação nacional e que dão cumprimento às disposições obrigatórias da Convenção.³⁴⁴

Os documentos analisados auxiliam os Estados na promoção da dignidade do trabalhador marítimo, a facilitar sobremaneira a fiscalização do cumprimento das normas garantidoras de um patamar mínimo civilizatório fixadas por organizações internacionais, com

³⁴³ O Artigo 34.º, 1, da Lei 146/2015.

³⁴⁴ Artigo 34º, (1), da Lei n.º 146/2015.

o conseqüente desestímulo à utilização das chamadas bandeiras de conveniência e à fragilização de direitos sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstrou que, historicamente, o trabalho a bordo de embarcações envolve peculiaridades que promovem o progressivo desgaste do ser humano no cumprimento das tarefas que lhe são exigidas. O contato constante com as intempéries ocasionadas por ciclos de maré, impactos de eventos naturais, oscilações dos oceanos e o confinamento imposto com o consequente distanciamento social, são exemplos de situações que demandam proteção e cuidados pormenorizados para que se possa garantir a dignidade daquele trabalhador que ofertou sua capacidade laboral à determinado armador.

A natureza globalizante da indústria da navegação, ao tempo que promove a integração entre as diversas nações do globo, une, dentro de uma mesma embarcação, culturas, realidades e regramentos provenientes de diversos Estados soberanos. A miscigenação de interesses e o choque de hábitos trazem consigo problemas que devem ser resolvidos para minimizar o desgaste dos trabalhadores e evitar a competição danosa entre armadores com a consequente fragilização dos mecanismos de segurança e diminuição dos patamares cívicos, tudo com o objetivo de ampliar a margem de lucro no exercício da empresa.

Diante desse cenário, mister se fez preconizar a atuação de Organizações Internacionais, que passaram a ter vital importância na regulamentação do setor naval, na tentativa de implementar a necessária segurança da atividade e permitir o livre exercício do trabalho em condições dignas. Assim, constatou-se o entrelace necessário entre as atribuições e objetivos da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Marítima Internacional, cujas agendas institucionais possuem pontos de contato relevantes, pois, incontroverso que o marítimo exposto a condições degradantes de trabalho está sujeito ao estado de fadiga, facto que, como se sabe, é causa de acidentes da navegação.

É importante destacar que os acidentes com embarcações causam prejuízos de natureza patrimonial aos donos da carga e ao armador, podendo haver óbitos de passageiros e tripulantes, bem como danos ao meio ambiente marinho. Neste último caso, seus efeitos serão sentidos por gerações e podem ser irreversíveis, a impor a máxima cautela no manuseio de cargas e na operação dos navios.

Com efeito, extremamente relevante a capacitação adequada dos marítimos, cuja padronização internacional se impõe com o desiderato de evitar acidentes e os danos deles provenientes. É neste contexto que a Convenção STCW fixou o liame necessário entre a capacitação correta e efetiva com a necessidade de se impedir a fadiga do marítimo, pois está a estipular os limites de jornada de trabalho e a fixação de repouso para os serviços de quarto.

Observa-se, portanto, que a IMO já se preocupava com a perigosa conjugação de falta de treinamento e fadiga dos trabalhadores como causas que fragilizam a segurança da navegação, a representar potencial risco de acidente. Entretanto, a Convenção STCW se mostrou insuficiente para preservar a integridade física e psíquica do tripulante, já que, não só de intervalos entre jornadas vive a mente do marítimo.

A Organização Internacional do Trabalho já estipulava um grande número de normas que buscavam preservar a saúde física e mental do trabalhador marítimo, todavia, sempre houve um distanciamento sensível entre a força cogente das normas da IMO para a indústria da navegação, quando comparadas com aquelas fixadas pela OIT.

Os inquestionáveis pontos de contato entre as agendas do crescimento sustentável da IMO e do trabalho decente da OIT justificam a prática de remissões normativas mútuas, cabendo à segunda a padronização das relações sociais do trabalho, no intuito de promover a paz social, nos termos do preâmbulo de sua constituição.

Dessa forma, se verificou que a MLC 2006 representa um verdadeiro marco para o setor naval, pois, no atendimento dos preceitos impostos pelo Tratado de Versailles, a OIT passa a compilar um grande número de normas protetivas dos trabalhadores que estão submetidos a esta condição especial que é trabalhar a bordo de navios. A sua relevância social se verifica não só por codificar a estrutura da relação de trabalho marítimo, mas também por criar mecanismos de incentivo à ratificação e permitir a disseminação de seu caráter protetivo para um universo cada vez maior de trabalhadores.

A incorporação de padrões semelhantes adotados pela IMO no trato com a indústria da navegação e com os Estados Membros permitiu que a Convenção aprovada pela OIT se tornasse amplamente aceita, com a sua ratificação por países com enormes frotas registradas, a impor sua aplicação para embarcações que outrora arvoravam bandeiras consideradas de conveniência ou de registros abertos.

Oportuno destacar a participação da União Europeia no debate sobre as normas de proteção ao trabalho e os efeitos sociais correlatos inseridos na Convenção, cuja competência lhe cabe, apesar de não ser membro da OIT. Tal fato ganha relevo ao se verificar que, desde 1999, a União já incorporava conceitos diferenciados para a jornada de trabalho de marítimos, em harmonia com a Convenção STCW e o fez por meio de reconhecimento do acordo realizado entre entidade representativa patronal e profissional através de Diretiva.

O mencionado instrumento normativo internacional, por sua vez, permite que os Estados Membros tenham certa flexibilidade na adoção de seus conceitos, a viabilizar adequações necessárias à realidade local sem que se perca a coesão exigida pelo Bloco, além

de representar importante reconhecimento normativo aos instrumentos provenientes da negociação coletiva e, conseqüentemente, franquear a participação mais efetiva das entidades de classe.

Assim, a União Europeia permitiu e incentivou que seus Membros ratificassem a Convenção do Trabalho Marítimo e, mais uma vez, reconheceu o diálogo social frutífero entre as entidades representativas dos marítimos e armadores no interesse da adoção dos preceitos insculpidos na referida norma da OIT. A Diretiva, portanto, passa a cumprir importante papel na incorporação dos preceitos da Convenção, diante da natureza de norma de hierarquia especial com nítido caráter de direitos humanos de segunda dimensão, a revogar disposições contrárias atualmente em vigor e impor sua observância à futura normatização interna de cada país.

A MLC 2006 acabou por promover a diminuição da influência das bandeiras de conveniência para o setor e permitiu a progressiva padronização das relações internacionais de trabalho a bordo das embarcações, em patamar civilizatório mínimo dignificador do trabalho humano. Encerra-se, pois, a prática de fragilização de direitos sociais para a obtenção de lucros exorbitantes em nítida concorrência desleal.

O texto convencional faz prever um grande número de direitos vinculados ao contrato de trabalho e que protegem a integridade física e mental dos trabalhadores marítimos, a demonstrar que a norma detém a legitimidade necessária para reger as relações laborais de forma a garantir a dignidade humana de quem se coloca para trabalhar a bordo.

Exemplo do que se afirma é a limitação de jornada e concessão de férias, cujo objetivo precípua é, além de impedir a fadiga crônica do marítimo, permitir que este tenha contato com amigos e família *onshore*, mantendo seus vínculos sociais.

No mesmo sentido as normas sobre o repatriamento, que apesar de já ter sido objeto de previsões em outras convenções da IMO e da OIT, foi tratada de forma minuciosa pela Convenção do Trabalho Marítimo, que com a primeira emenda sofrida em 2014 trouxe, ainda, a garantia financeira necessária para que seja possível o retorno do trabalhador para a sua casa de forma segura e sem ônus.

Importante observar que as normas pertinentes à jornada de trabalho e suas folgas diárias, semanais e mensais, juntamente com as diretrizes para o repatriamento, têm o condão de viabilizar a necessária desconexão ao trabalho, a permitir que o marítimo possa exercer o labor sem fragilizar a sua condição humana.

O trabalhador oferta a sua força de trabalho voluntariamente a determinado empregador, após o conhecimento pleno de todos os detalhes contratuais e ciente de que, em determinado período de tempo previamente definido, irá se desconectar da atividade laboral,

seja para o restabelecimento imediato de suas energias vitais com o objetivo de evitar o estado de fadiga, seja para garantia de seu retorno às origens sociais e familiares após determinado prazo máximo de embarque.

A Convenção fixou, ainda, significativos avanços para a tutela da integridade física do trabalhador com a preocupação dos impactos que os elementos físicos, químicos e biológicos existentes no local de trabalho causam à saúde do trabalhador, bem como a observância de se garantir conforto, lazer e alimentação saudável a bordo, a instrumentalizar a preservação da higidez mental do marítimo.

Verifica-se, portanto, que a norma em análise representa avanço para o setor marítimo, a completar os pilares para a padronização internacional da indústria da navegação, pois, juntamente com as normas aprovadas pela IMO, passa a ser considerada o quarto pilar normativo para o desenvolvimento seguro da atividade econômica naval.

Não obstante a vigência internacional da Convenção, o seu conteúdo normativo e sua força cogente exigem conduta de fiscalização do Estado da bandeira da embarcação e do porto de atracação para que haja a efetiva aplicação dos preceitos nela contidos.

A certificação das condições de vivência a bordo e a declaração de conformidade representam instrumentos modernos que auxiliam a verificação da observância dos padrões fixados e garantem uma relativa presunção de que determinado armador cumpre com os deveres que lhe são impostos pelo ordenamento jurídico internacional.

Há muito as normas da IMO já adotavam as certificações como meio de gerar uma presunção de conformidade que é atestada pelo Estado da bandeira ou por entidade autorizada para o cumprimento deste mister. Exige-se do armador, que deseja cumprir seu objetivo social e obter a documentação necessária para operar, uma atitude proativa na adoção das diligências para o atendimento das normas internacionais e que fixam critérios para tornar o modal de transporte marítimo mais seguro para todos.

A *Maritime Labour Convention 2006* moderniza a visão outrora existente e prioriza a integridade física e mental do marítimo como objetivo a ser alcançado por todos, com a consequente universalização característica dos direitos humanos.

A proteção normativa do ser humano que trabalha embarcado é capaz de promover a integração de organizações internacionais, Estados Membros, União Europeia, armadores e marítimos em benefício do desenvolvimento equitativo das relações de trabalho, sendo o contrato de trabalho marítimo a instrumentalização deste objetivo, com a consequente inserção do trabalhador no seio da sociedade civil moderna, a permitir que o ser humano exercite com plenitude as faculdades e os direitos que lhe cabem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVAREZ, Denise, Marcelo Figueiredo, Lúcia Rotenberg. **Aspectos do Regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas offshores da Bacia de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores.** In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo. ISSN: 2317-6369. [Em linha]. N. 35 (122). 2010. Pág. 201-216. [Consult. 10 de out. 2021]. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbso/a/S49f8cj5ZcVYbGyxCZmTHyc/?format=pdf&lang=pt>
- ARES, Amanda Maria Medeiros López - **Cruzeiros marítimos: Estudo de perfil e impactos econômicos no Brasil: temporada 2019-2020.** - Rio de Janeiro. 2020. Editora FGV. *Cruise Lines International Association*. ISBN: 978-65-86289-08-4.
- AURELIANO, Nuno. **A Salvação Marítima.** Editora Almedina. Lisboa. 2006. ISBN: 972-40-277-9.
- BACHOF, Otto. **Normas Constitucionais Inconstitucionais?** Trad. e nota prévia de José Manuel M. Cardoso da Costa. Coimbra. 1994. Editora Almedina. ISBN: 9724007871.
- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo.** São Paulo. 2009. Editora Saraiva. ISBN: 9788502072794.
- BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição.** 4ª Edição. São Paulo. 2001. Editora Saraiva. ISBN: 85-02-03541-X
- BARROSO, Luís Roberto. **O controle constitucional no Direito Brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência.** 6ª Edição. São Paulo. 2012. Editora Saraiva. ISBN: 9788502152601.
- BARROSO, Luís Roberto. Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro (pós-modernidade, teoria crítica e pós positivismo). **In A Nova Interpretação Constitucional.** Organizador Luís Roberto Barroso. Rio de Janeiro. 2003. Editora Renovar. ISBN: 85-7147-409-2.

BOMFIM, Bianca Neves. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A Jornada de Trabalho em Navios de Cruzeiro**. In: Justiça do Trabalho. Ano 32, n. ° 378. Editora HS. Ano 2015. Porto Alegre. ISSN: 0103-5487.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direitos Humanos**. São Paulo. 2015. Editora LTr. ISBN: 978-85-361-8285-8.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente – Análise Jurídica da Exploração do Trabalho: Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**. 3ª Edição. São Paulo. 2013. Editora LTr. ISBN 978-85-361-2549-7.

BUENO, Eduardo. **Náufragos, Traficantes e Degradados. As primeiras Expedições ao Brasil**. 2ª Edição. Rio de Janeiro. 2006. Editora Objetiva. ISBN: 85-7302-820-3.

CAMÕES, Luíz Vaz de. **Os Lusíadas**. Primeira Edição. Porto Alegre. 2018. Editora L&PM. ISBN: 978-85-254-1751-0.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6ª Edição. Coimbra. 1993. Editora Almedina. Depósito Legal N.º 72675/93.

CANOTILHO, J. J. Gomes – **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª Edição. Coimbra. 2003. Editora Almedina. Depósito Legal 203651/03. ISBN: 978-972-40-2106-5.

CARDOSO, Álvaro Lopes. **Estatuto do Ministério Público**. Coimbra. 1999. Editora Almedina, ISBN: 972-40-1287-5.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Mundo do Trabalho e os Direitos Fundamentais**. Porto Alegre. 2011. Sérgio Antônio Fabris Editor. ISBN: 978-857525564-3.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo. 2017. Editora Ltr. ISBN: 978-85-361.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública**. 4ª Edição. Rio de Janeiro. 2004. Editora Lúmen Juris. ISBN: 85-7387-544-5.

CAVALCANTE FILHO, Mauro Costa; MENESES, Aline Bessa de. Considerações Acerca da Fiscalização e Certificação de Navios com a Entrada em Vigor da Convenção do Trabalho Marítimo – MLC 2006 no Brasil. **In Revista Direito Aduaneiro, Marítimo e Portuário. Instituto de Estudos Marítimos**. São Paulo. Edição Especial. ISSN 2236-5338. N.º 63 (jul. – ago. 2021).

CHRISTODOULOU-VAROTSI, Iliana; PENTSOV, Dmitry A. **Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers**. Berlin. 2018. Editora Springer. ISBN: 978-3-540-72750-7.

CORDEIRO, António Menezes. **Do contrato de trabalho a bordo e da responsabilidade dele emergente**. Coimbra. (abr.-jun.1987). In Revista de direito e de estudos sociais. s.2a.29n.2.

CORNEJO, Carlos; MARTINS, Ana Luísa. **Transatlânticos no Brasil**. Rio de Janeiro. 2016. Capivara Editora. ISBN 978-85-89063-61-6.

CORREIA, Carlos Calinas. **A Arte de Navegar na Época dos Descobrimentos**. 2ª Edição. Lisboa. 2017. Edições Colibri. ISBN: 978-9890689-656-0.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 3ª Edição. São Paulo. 2015. Editora LTr. ISBN: 978-85-361-8380-0.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Edição. São Paulo. 2015. Editora LTr. ISBN: 978-85-361-3218-1.

DISNEY, Anthony. A Expansão Portuguesa, 1400-1800. Contatos, Negociações e Interações. **In A Expansão Marítima Portuguesa**. Francisco Bethencourt e Diogo Ramada Curto. Lisboa. 2018. Editora Edições 70. ISBN: 978-972-44-1423-2.

KELSEN, Hans. **Teoria Geral do Direito e do Estado**. Tradução de Luís Carlos Borges. São Paulo. 1998. Editora Martins Fontes. ISBN: 85-336-0957-0.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 39ª Edição. São Paulo. 2013. Editora Saraiva.

FILIFE, Eusébio. **O direito do trabalho marítimo** – Estudos Laborais n. 1. Lisboa. 1972. Direcção de Serviços do Trabalho - 130p. [sn], [sd].

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil**. Volume Único. São Paulo. 2017. Editora Saraiva. ISBN: 978-85-472-1677-1.

GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 1. O Início dos Descobrimientos com O Infante D. Henrique**. Aveleda. [sd]. Editora Verso da História. ISBN: 978-989-8016-26-3.

GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 2. O Progresso dos Descobrimientos no Tempo de D. Afonso V e D. João II**. Aveleda. [sd]. Editora Verso da História. ISBN: 978-989-8016-27-0.

GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 3. A Descoberta do Caminho Marítimo para a Índia**. Aveleda. [sd]. Editora Verso da História. ISBN: 978-989-8016-28-7.

GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 4. Vasco da Gama e a Índia**. Aveleda. [sd]. Editora Verso da História. ISBN: 978-989-8016-29-4.

GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 5. O Conhecimento do Índico e do Pacífico**. Aveleda. [sd]. Editora Verso da História. ISBN: 978-989-8016-30-0.

GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 6. Os Últimos Grandes Descobrimientos no Oriente.** Aveleda. [sd]. Editora Verso da História. ISBN: 978-989-8016-31-7.

GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 7. O Conhecimento do Novo Mundo Americano.** Aveleda. [sd]. Editora Verso da História. ISBN: 978-989-8016-32-4.

GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 8. A Descoberta do Brasil por Pedro Alvarez Cabral.** Aveleda. [sd]. Editora Verso da História. ISBN: 978-989-8016-33-1.

GARCIA, José Manuel. **Descobrimientos. 600 Anos do Início da Expansão Portuguesa. Volume 9. Viagens e Encontros no Início da Mundialização.** Aveleda. [sd]. Editora Verso da História. ISBN: 978-989-8016-34-8.

GIBERTONI, Carla Adriana Comitre. **Teoria e Prática do Direito Marítimo.** 3ª Edição. Rio de Janeiro. 2014. Editora Renovar. ISBN: 978-85-7147-859-6.

GOMES, Fabio Rodrigues. **Direito Fundamental ao Trabalho: Perspectivas Histórica, Filosófica e Dogmático-Analítica.** Rio de Janeiro. 2008. Editora Lúmen Juris. ISBN: 978-85-3750-269-3.

GOMES, Fabio Rodrigues. **Direitos Fundamentais dos Trabalhadores: Critérios de Identificação e Aplicação Prática.** São Paulo. 2013. Editora LTr. ISBN: 978-85-361-2461-2.

GOMES, Manuel Januário da Costa. **Limitação de Responsabilidade por Créditos Marítimos.** Lisboa. 2010. Editora Almedina. ISBN: 978-972-40-4144-5.

GOMES, Manuel Januário da Costa. Coordenador. **III Jornada de Lisboa de Direito Marítimo – 23 e 24 de maio de 2013 - “Das Regras da Haia às Regras de Roterdão. As Perspectivas para o Transporte Marítimo e para o Transporte Multimodal do Século**

- XXI**” – Centro de Direito Marítimo e dos Transportes da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Coimbra. 2014. Editora Almedina. ISBN: 978-972-40-5761-3.
- GOMES, Manuel Januário da Costa. Coordenador. **IV Jornada de Lisboa de Direito Marítimo – 15 e 18 de outubro de 2015 - “O Porto”** – Centro de Direito Marítimo e dos Transportes da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. 2014. Coimbra. 2014. Editora Almedina. ISBN: 978-972-40-7336-1.
- HOBBS, Thomas. **Leviatã**. Trad. João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. 2ª Edição. São Paulo. 2008. Editora Martins Fontes.
- IHERING, Rudolf Von. **A Luta pelo Direito**. 1ª Edição. Tradutor: João de Vasconcelos. São Paulo. 2009. Editora Martin Claret. ISBN: 9788572327817.
- JACINTO, Jussara Maria Moreno. **Dignidade Humana – Princípio Constitucional**. Curitiba. 2009. Editora Juruá. ISBN: 85-362-1370-1.
- LAVELLE, Jennifer. **The Maritime Labour Convention 2006: International Labour Law Redefined**. New York. 2014. Informa Law. Ed Routledge. ISBN: 978-0-415-85772-7.
- LIMA FILHO, Wilson Pereira. A Ratificação da Convenção sobre o Trabalho Marítimo e a Essencialidade da “Gente do Mar”. **In Revista Direito Aduaneiro, Marítimo e Portuário**. Instituto de Estudos Marítimos. São Paulo. ISSN: 2236-5338. Edição Especial, n.º 63 (jul. – ago. 2021).
- MACHADO, Carlos José. **Trabalho a bordo: subsídio de férias em caso de acidente de trabalho**. Lisboa. 1991. Revista do Ministério Público. ISSN: 0870-6107. Ano 12 n.º45 (jan.-Mar.1991). p.99-103.
- MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 8ª Edição. Coimbra. 2017. Editora Almedina. ISBN: 978-972-40-6947-0.
- MAZZILLI, Hugo Nigro. **A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo**. 16ª Edição. São Paulo. 2003. Editora Saraiva. ISBN: 85-02-04381-1.

MCCONNELL, Moira L; DEVLIN, Dominick; DOUMBIA-HENRY, Cleopatra. **The Maritime Labour Convention, 2006 - A Legal Primer to an Emerging International Regime**. Leiden. Boston. 2011. Editora Martinus Nijhoff Publishers. ISBN: 978-90-04-18375-9.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. O Encalhe do Navio Ever Given e a Vulnerabilidade do Trabalhador Marítimo no Contexto da Responsabilização pelo Acidente. Uma Leitura Crítica. **In Revista de Direito Internacional e Negócios Internacionais da *Maritime Law Academy* – *MLAW International Law and Business Review***. ISSN: 2763-8197. Vol. 1. Nº 1. (jan. a jun. de 2021). pp 30-51.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da. Indústria da Navegação 4.0 e os Navios Autônomos. Uma Perspectiva para o Futuro do Trabalho Marítimo. **In O Mundo do Trabalho e a 4ª Revolução Industrial: Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. Volume 1**. Coordenadores. Cláudio Jannotti da Rocha e Lorena Vasconcelos Porto. São Paulo. 2020. Editora Tirant lo Blanch. ISBN: 978-65-87684-20-8.

MELO, Lucas Fonseca; AMARAL JÚNIOR, José Levi Mello do. O efeito direto das diretivas e os direitos fundamentais. **In Revista de Direito Internacional**. Brasília. 2016. ISSN: 2237-1036. Volume 13, nº. 2.

MIRANDA, Jorge. **Direitos Fundamentais**. Coimbra. 2017. Editora Almedina. ISBN: 978-972-40-6870-1.

MIRANDA, Jorge. **Fiscalização da Constitucionalidade**. Coimbra 2017. Editora Almedina. ISBN: 978-972-40-7100-8.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. **Constituição Portuguesa Anotada - Tomo I**. 2ª Edição. Coimbra. 2010. Coimbra Editora. ISBN: 978-972-32-1822-0.

- MONTESQUIEU, Charles de Secondat, Baron de. **O Espírito das Leis**; Tradução Cristina Murachco. São Paulo. 1996. Martins Fontes. ISBN: 85-336-0553-6.
- MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32ª Edição Revisada e Atualizada até a EC nº 91, de 18 de fevereiro de 2016. São Paulo. 2016. Editora Atlas. ISBN: 978-85-970-0569-1.
- MOREIRA, Carlos Diogo. **Populações marítimas em Portugal**. Lisboa 1987. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Cota: 18754 MESICT 18754.
- NEVES, Ana Fernanda. Notas sobre a disciplina pelo direito da União Europeia do trabalho marítimo. **In Questões Laborais**. Coimbra. 2013. nº. 42 (dez. 2013). p.291-320. Número especial "Vinte anos de questões laborais".
- PACETTI, Teresa; CAETANO, Liseta. **O Direito Marítimo da OIT e a sua Influência na Ordem Jurídica Portuguesa**. Lisboa. 1998. OIT. Estudos. B-Trabalho. Ministério do Trabalho e Solidariedade. Direcção-Geral das Condições de Trabalho. 154p. ISBN: 972-704466-3.
- PEREIRA, Moacyr. **Cruzeiros Marítimos, Surpresas, Descobertas e Riquezas Culturais**. 2ª Edição. Florianópolis. 2017. Editora Dois Por Quatro. ISBN: 978-85-69609-13-1.
- PINTO, Carlos Alberto da Mota. **Teoria Geral do Direito Civil**. 4ª Edição. Coimbra. 2005. Coimbra Editora. ISBN 972-32-1325-7.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**. 2ª Edição. São Paulo. 2011. Editora Saraiva. ISBN: 978-85-02-00613-7.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva. ISBN: 978-85-02-08320-2.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo. 2009. Editora LTr. ISBN: 978-85-36-11371-5.

- QUADROS, Fausto de. **Direito da União Europeia**. 3ª Edição. Lisboa. 2015. Editora Almedina. ISBN: 978-972-40-5071-3.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral**. 4ª Edição. Coimbra. 2015. Editora Almedina. ISBN: 978-972-40-6159-7.
- ROCHA, Francisco Rodrigues. Seguros e Actividade Portuária. In: **IV Jornadas de Lisboa de Direito Marítimo “O PORTO”**. Coordenação M. Januário da Costa Gomes (Estudos de Direito Marítimo). Coimbra. 2018. Editora Almedina. 2018. ISBN: 978-972-40-7336-1.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 9ª Edição. Porto Alegre. 2008. Editora Livraria do Advogado. ISBN: 978-85-7348-551-6.
- SARLET, Ingo Wolfgang. A Influência dos Direitos Fundamentais no Direito Privado: o Caso Brasileiro. In MONTEIRO, Antônio Pinto, coord. - **Direitos Fundamentais e Direito Privado: uma Perspectiva de Direito Comparado**. Coimbra. 2007. Editora Almedina. ISBN: 978-97-2403-246-7.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4ª Edição. Porto Alegre. 2006. Editora Livraria do Advogado. ISBN: 978-85-7348-401-4.
- SARMENTO, Daniel. **A Ponderação de Interesses na Constituição Federal**. Rio de Janeiro. 2002. Editora Lúmen Juris. ISBN: 85-7387-113-X.
- SARMENTO, Daniel. **Dignidade da Pessoa Humana – Conteúdo, Trajetórias e Metodologia**. 2ª Edição. Belo Horizonte: 2016. ISBN: 978-85-450-0175-1.
- SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. 2ª Edição. Rio de Janeiro. 2006. Editora Lúmen Júris. ISBN: 978-85-738-7910-0.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima.
Instituições de Direito do Trabalho Vol. 01. 19ª Edição. São Paulo. 2000. Editora LTr.
ISBN: 85-7322-935-7.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima.
Instituições de Direito do Trabalho Vol. 02. 19ª Edição. São Paulo. 2000. Editora LTr.
ISBN: 85-7322-935-7.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT.** 2ª Edição. São Paulo. 1998. Editora LTr. ISBN
85-7322-514-9.

WALDRON, Jeremy. **A essência da Oposição ao Judicial Review. Limites do controle de
constitucionalidade** Tradução de Adauto Vilella. Revisão da tradução: Eliana Valdares
Santos. In: BIGONHA, Antônio Carlos Alpino e MOREIRA, Luiz (orgs.). Rio de Janeiro.
2009. Editora Lumen Juris. ISBN: 978-85-375-0571-7.

Fontes Documentais Gerais

CÓDIGO Civil e Diplomas Complementares. 16ª ed. Lisboa: Quid Juris, 2015. ISBN 978-972-
724-706-6.

CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa. 18ª ed. Lisboa: Quid Juris, 2014. ISBN 978-972-
724-690-8.

Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa com a Nova Ortografia da Língua Portuguesa.
Editora Objetiva. 1ª Edição. 2009. Rio de Janeiro. ISBN 978-85-7302-963-5.

*Guidelines for port State control officers carrying out inspections under the Maritime Labour
Convention, 2006. Geneva, International Labour Office, 2009. ISBN 978-92-2-121744-2
(web).*

Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Serviços das Publicações do Parlamento Europeu. ISBN
978-92-79-74116-6. [Em linha]. [Consult. 25 ago. 2021]. Disponível em

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf

Resolution 16 – Contribution of the International Labour Organization. In: International Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers – STCW. 2001 Edition. International Maritime Organization. ISBS Code: 978-92-801-1528-4.

The Constitution of the United States of America – Editora Barnes & Noble Books – 2001 – ISBN 7607-3010-5.