

CRUZEIROS MARÍTIMOS: NORMAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO

Alexandre Agra Belmonte

Doutor, mestre e especialista em Direito; membro da Academia Brasileira do Direito do Trabalho; professor dos cursos de graduação e pós-graduação em Direito do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB); ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Introdução

O turismo movimentava diversos setores de serviços, como transporte, passeios nos pontos de parada, alimentação, hotelaria, museus, teatros e comércio.

Os cruzeiros marítimos estão inseridos na realidade turística, englobando, a um só tempo, hospedagem, turismo, entretenimento, comércio e alimentação dentro de um meio de transporte que permite o deslocamento do turista para o desfrute, com toda a comodidade de serviços, de belas e peculiares paisagens, muitas vezes avistadas das varandas das confortáveis cabines. E que ainda permite, nas paradas, a visita, em terra, aos destinos, movimentando o comércio local.

Em termos de entretenimento, os cruzeiros oferecem cassinos, teatros, cinemas, lojas (inclusive joalherias), academias de ginástica, salões de beleza, centros de massagem, parque aquático, salões de jogos, quadras de tênis, centros fotográficos, teatros, boates e cassinos, permitindo agregar pessoas de diferentes idades e gostos a um preço cada vez mais popular.

A Emenda Constitucional nº 7, de 15 de agosto de 1995, alterou o artigo 178 da Constituição Federal para autorizar o direito da navegação de cabotagem nos portos do país por navios de bandeira estrangeira. Hoje exploram essa atividade na costa brasileira basicamente as empresas *Carnival, Royal Caribbean e Star Cruises*.

Ao envolver enorme contingente de diferentes profissionais, a primeira indagação feita é se todos esses trabalhadores são marítimos ou integram outras categorias profissionais, para efeito de enquadramento e incidência de direitos trabalhistas.

Por outro lado, como os cruzeiros marítimos navegam em águas que podem ser brasileiras e/ou internacionais, envolvendo trabalhadores brasileiros, surgem várias questões relacionadas à incidência da lei brasileira ou estrangeira aplicável às relações de trabalho, bem como as atinentes à escolha do foro, nacional ou estrangeiro, competente para as ações trabalhistas.

Quanto à lei material aplicável, nos navios que operam predominantemente em águas internacionais, mas aportam em portos de vários países, aplicar a legislação correspondente a cada país onde engajado o trabalhador seria o caos. Daí que os países resolveram adotar o critério geral de aplicação da lei do pavilhão.

Com efeito, os artigos 274 e 279 do Código de Bustamante (Convenção Internacional de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929), determinam a aplicação da lei do país do local da matrícula da embarcação como a de regência para os contratos de trabalho dos marítimos.

Contudo, peculiaridades ainda levam ao questionamento sobre a incidência da lei do local da prestação de serviços (LPS), da lei do local da contratação (LICC) ou da lei mais benéfica (LMP, da Lei nº 7.064/1982) em casos peculiares, em detrimento da lei do pavilhão (LP), aspecto que demonstra a complexidade das relações trabalhistas em embarcações, mormente em cruzeiros marítimos, que envolve enorme contingente de tripulantes de diversas nacionalidades.

Evidentemente, os artigos 248 a 250, da CLT, previstos para aplicação aos marítimos contratados no Brasil não esgotam o assunto, até porque estão centrados exclusivamente nas questões atinentes à duração do trabalho e mesmo assim sem considerar a diversidade profissional dos trabalhadores em cruzeiros marítimos. Ainda assim o Brasil não ratificou a Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (*Maritime Labour Convention – MLC 2006*), que poderia esclarecer e solucionar boa parte dos problemas.

O Decreto nº 7.381/2010 define cruzeiro marítimo e as Resoluções Normativas números 05, 06 e 83, do CNIG (Conselho Nacional de Imigração), bem como o Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990 (por meio do qual o Brasil ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar), resolvem algumas questões pontuais e circunstanciais.

Outras, estão atualmente previstas na Convenção nº 186, da OIT, sobre trabalho marítimo, mas que o Brasil não ratificou.

Este artigo tem por fim investigar as questões que julgamos mais aflitivas no tocante às relações trabalhistas envolvendo trabalhadores brasileiros em cruzeiros marítimos. Essa pesquisa tem por objetivo final contribuir para o debate sobre soluções hábeis a dirimir os inúmeros conflitos que têm surgido com a presença crescente dos cruzeiros marítimos em águas brasileiras. O desafio é encontrar soluções que não sirvam de entrave ao crescimento de tão atrativo ramo de negócios e possibilite proporcionar o incremento do trabalho a

bordo para brasileiros, incentivar o turismo e gerar tributos.

1. Trabalho marítimo

Trabalho marítimo é o prestado a bordo de embarcação da marinha mercante.

2. Trabalhador marítimo: definição

Nos termos da Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário - LESTA - Decreto nº 2.596/1998, são considerados marítimos os tripulantes que operam embarcações classificadas para navegação em mar aberto, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas (art.1º, I).

Os marítimos (fração) integram a categoria maior dos aquaviários, que abrange também os fluviários, pescadores, mergulhadores, práticos e agentes de manobra e docagem (art.1º, I a VI). Os marítimos, fluviários, pescadores e mergulhadores são, a bordo das embarcações a que afetos, considerados tripulantes. Os práticos, que prestam serviços de praticagem embarcados e os agentes de manobra e docagem, que manobram navios nas fainas em diques, estaleiros e carreiras são aquaviários não-tripulantes.

Trabalhador marítimo é o que, subordinado ao armador ou proprietário da embarcação, presta, a bordo, qualquer tipo de serviço rotineiro afeto à navegação e manutenção de embarcação de marinha mercante.

A definição decorre do disposto no art.1º, §1º do Decreto nº 6.968 de 29 de setembro de 2009, que considera marítimo todo trabalhador certificado pela Autoridade Marítima para operar embarcações em caráter profissional ou todas as pessoas empregadas, com qualquer cargo, a bordo de navio dedicado à navegação marítima comercial.

Os empregados do armador ou os empregados das empresas contratadas pelo armador de forma terceirizada para os serviços rotineiros a bordo são considerados tripulantes do navio. Fazem parte da rol de equipagem ou lista da tripulação (*crew list*). Eles, bem como os demais embarcados, não tripulantes, ficam subordinados ao Comandante do navio, como autoridade máxima com poder de polícia.

O empregador pode ser o proprietário ou armador da embarcação. O comandante do navio é o preposto do proprietário ou armador perante as autoridades legais, podendo inclusive contrair obrigações em seu nome, que obrigam o armador conforme art. 513 do

Código Comercial. Armador é a pessoa física ou jurídica que comercialmente explora a embarcação mediante arrendamento ao proprietário. Neste caso, fica responsável pelos contratos de trabalho dos trabalhadores marítimos.

Na qualidade de empregado, o trabalhador marítimo está sujeito às normas dos artigos 248 a 252 da Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme art. 2º da Lei nº 9.537/1998, tripulante é o aquaviário ou amador que exerce as suas funções na operação da embarcação, sujeito à legislação especial dos marítimos. Daí que terão essa qualidade, pelos termos da lei, o comandante, os operadores de máquinas, os marinheiros, os cientistas, os pesquisadores, os médicos e os técnicos de empresas de navegação marítima que trabalham embarcados e ligados à operação da embarcação ou negócio.

Todavia, considerando que o art.1º, §1º do Decreto nº 6.968 de 29 de setembro de 2009 classifica como trabalhador marítimo todo aquele que executar a bordo serviço rotineiro afeto à navegação e manutenção de embarcação de marinha mercante, também são tripulantes os camareiros, cozinheiros, garçons, atendentes e demais trabalhadores que executam os serviços rotineiros peculiares às operações de navegação das embarcações.

Conforme art.2º, XVI, da Lei nº 9.537/1997, é considerado profissional não-tripulante todo trabalhador que, sem exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação, prestar serviços eventuais a bordo. Aí está a razão pela qual os práticos e os agentes de manobra e docagem não são tripulantes das embarcações para as quais prestam serviços eventuais. Não executam a bordo os serviços rotineiros afetos à navegação e manutenção de embarcação de marinha mercante.

De igual sorte, não são considerados tripulantes os artistas em geral (músicos, cantores, atores, trapezistas, dançarinos), que prestarem serviços eventuais de entretenimento a bordo. Pelas mesmas razões os trabalhadores de terra em estaleiros, oficinas de construção ou reparos navais e nos portos ou estaleiros, os trabalhadores portuários e os petroleiros que laboram em plataformas marítimas não são tripulantes. Muito menos, por óbvio, os passageiros.

O trabalho marítimo difere do trabalho portuário. Aquele diz respeito às atividades próprias do serviço a bordo da embarcação, com subordinação ao armador. Já o portuário está afeto aos serviços de apoio ou infraestrutura necessários ao estacionamento, embarque, desembarque e equipagem das embarcações. Os trabalhadores que exercem atividades no meio aquaviário devem possuir o nível de habilitação estabelecido pela

autoridade marítima para o exercício de cargos e funções a bordo das embarcações (art.7º da Lei nº 9.537/1997). Os marítimos estão subordinados ao comandante do navio (preposto do Armador) ou superior hierárquico, sendo que a marinha mercante é caracterizada pela disciplina a bordo da embarcação, de modo semelhante à carreira militar.

As empresas de navegação que operam em águas brasileiras estão incluídas na regra de contratação inclusiva de beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, como determinado no artigo 93 da Lei 8.213/91, ao prever que as que contam com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

3. Normas internacionais do trabalho marítimo

A legislação internacional do trabalho, da OIT, prevê direitos aos marítimos: Convenção nº 7, sobre idade mínima; Convenção 146, sobre férias remuneradas; Convenção 163, sobre bem-estar no mar e no porto; Convenção 164, sobre proteção à saúde e assistência médica; Convenção 166, sobre repatriação dos trabalhadores marítimos; Convenção 147, sobre normas mínimas da marinha mercante; Convenção 178, sobre inspeção das condições de vida e de trabalho; e, Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (MLC 2006, para regulação abrangente dos direitos do trabalhador marítimo).

Por meio do Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990, o Brasil ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. No artigo 92, 1, estabelece que

Os navios devem navegar sob a bandeira de um só Estado e, salvo nos casos excepcionais previstos expressamente em tratados internacionais ou na presente Convenção, devem submeter-se, no alto mar, à jurisdição exclusiva desse Estado. Durante uma viagem ou em porto de escala, um navio não pode mudar de bandeira, a não ser no caso de transferência efetiva da propriedade ou de mudança de registro.” E no item 2, que “Um navio que navegue sob a bandeira de dois ou mais Estados, utilizando-as segundo as suas conveniências, não pode reivindicar qualquer dessas nacionalidades perante um terceiro Estado e pode ser considerado como um navio sem nacionalidade (ONU, 1990)

O Brasil ratificou todas as convenções acima elencadas, exceto a Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (*Maritime Labour Convention – MLC 2006*), destinada a regular internacionalmente os direitos dos trabalhadores marítimos, incluindo horas de trabalho e descanso, férias, repatriação no fim de contrato, acomodação, alimentação e proteção à

saúde e segurança dos trabalhadores.

A ausência de ratificação afasta a obrigatoriedade da incidência em relação aos trabalhadores brasileiros. Mas se a embarcação pertencer a país que a tenha ratificado, a lei do pavilhão deverá integrá-la para o cumprimento das normas previstas na Convenção nº 186, da OIT.

4. Resoluções do Conselho Nacional de Imigração

A Resolução Normativa nº 05/2017, do Conselho Nacional de Imigração (CNIg) revogou a RN nº 71/2006. A Resolução Normativa nº 71 disciplinava que as embarcações estrangeiras de turismo, a partir do 31º dia de operação em águas jurisdicionais brasileiras, deveriam contar com, no mínimo, 25% de brasileiros de brasileiros trabalhando em vários níveis técnicos e em diversas atividades definidas pelo armador ou pela empresa representante do mesmo. A RN nº 5/2017 manteve a redação supra (art.5º, caput), mas permite, excepcionalmente nas temporadas de 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021, a observância do percentual de 15% (quinze por cento), justificada pela perspectiva do aumento do número de embarcações de cruzeiro marítimo (§1º).

O referido percentual (25% e excepcionalmente, 15% nas temporadas de 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021) não se aplica às embarcações de turismo estrangeiras que realizem viagens entre portos internacionais e portos nacionais por até 45 (quarenta e cinco) dias e que transportem majoritariamente turistas cujo embarque ou desembarque ocorra em portos estrangeiros (§2º).

Estabelece ainda que os brasileiros recrutados em território nacional e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou, na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie (art.7º, caput). E que é considerada temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira o período compreendido entre 30 (trinta) dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até 30 (trinta) dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras (parágrafo único).

Finalmente, nos termos do art.8º, que não será considerada ausência das águas

jurisdicionais brasileiras a saída e o retorno da embarcação por período inferior a 15 (quinze) dias consecutivos. A Resolução Normativa nº 06/2017, que revogou a RN 72/2006, estabelece, no art.4º, III, que para embarcações utilizadas na navegação de cabotagem, definida como aquela realizada entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores:

- a) que a partir de noventa dias de operação, deverá contar com um quinto de marítimos brasileiros, arredondando-se para o inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos, em cada nível técnico (oficiais, graduados e não graduados) e em cada ramo de atividade (convés e máquinas) de caráter contínuo; e
- b) que a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um terço de marítimos brasileiros, arredondando-se para o inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos, em cada nível técnico (oficiais, graduados e não graduados) e em cada ramo de atividade (convés e máquinas) de caráter contínuo.

A Resolução Normativa nº 83, do CNIG referente ao trabalho de profissional estrangeiro sem vínculo empregatício no Brasil, a bordo de embarcação de turismo estrangeira que venha ao Brasil em viagem de longo curso, que não seja portador da Carteira de Identidade Internacional de Marítimo válida ou documento equivalente, necessita de visto de trabalho, concedido uma única vez, a cada período de noventa dias, por prazo improrrogável de até trinta dias (arts.1º e 2º).

A RN nº 83 define como viagem de longo curso a oriunda de porto estrangeiro, com estada nas águas jurisdicionais brasileiras por até trinta dias contínuos, dentro de um período de noventa dias, na qual a embarcação não proceda ao embarque de turistas em território nacional (parágrafo único do art.1º).

5. Trabalho em cruzeiros marítimos

5.1. Generalidades

A atividade turística é das mais rentáveis, porque envolve e favorece diversos setores interligados: transporte, passeios terrestres, alimentação, hotelaria, museus, teatros e comércio. Os cruzeiros marítimos ou *resorts* flutuantes proporcionam aos passageiros um tipo de turismo peculiar, ao transformar as viagens num desfrute que reúne num só lugar todos os referidos setores.

Com efeito, os navios de bandeiras diversas exploram um negócio consistente na

oferta do potencial das belezas naturais e peculiares, em viagens marítimas que englobam entretenimento, hospedagem e transporte. São verdadeiros hotéis ambulantes que oferecem o desfrute de viagens em acomodações confortáveis, que contam com quartos com vista para as paisagens e/ou enormes varandas externas, em embarcações equipadas com restaurantes, cassinos, teatros, cinemas e lojas.

Nesses deslocamentos permitem, a cada parada, a movimentação do comércio local para consumo por enorme contingente de turistas, oferecendo oportunidade de negócios para o setor privado e fonte de receita para o setor público. Não bastasse, proporciona oportunidade de trabalho para enorme contingente de profissionais, dentro e fora dos navios: tripulação de funcionamento da condução e máquinas, camareiros, cozinheiros, garçons, atendentes de bares e lojas, pessoal de cassino, trabalhadores em vendas de passeios terrestres, artistas etc.

O turismo proporcionado pelos cruzeiros marítimos é um segmento em constante crescimento no mercado de viagens de lazer, porque permite ao turista conhecer vários lugares, se reunir com amigos ou a família durante a viagem e se relacionar com pessoas variadas, ao mesmo tempo em que se entretém com inúmeras atividades de lazer a bordo e sem a necessidade de arrumar e desarrumar as malas em cada ponto da viagem.

Quer em razão das milhares de pessoas que os modernos navios são capazes de abrigar, quer pela reunião em um só lugar de hospedagem, alimentação, transporte e entretenimento, os cruzeiros têm a vantagem, nessas condições, de baratear o custo da viagem para o turista, e ainda atender a um público diversificado, popularizando o segmento.

As belezas naturais brasileiras, expostas em extensa costa de 8.500 km banhada por correntes oceânicas favoráveis e boas condições de navegabilidade, atraem as empresas marítimas na inclusão do Brasil em suas rotas ou na exploração turística da costa brasileira, notadamente as maiores do mercado (*Carnival, Royal Caribbean e Star Cruises*).

A Emenda Constitucional nº 7, de 15 de agosto de 1995, alterou o artigo 178 da Constituição Federal, para permitir o que era até então vedado: o direito da navegação de cabotagem nos portos do país por navios de bandeira estrangeira, tornando-se os cruzeiros marítimos a partir de então uma presença constante nas praias, nos portos e na costa brasileiras.

No entanto, as companhias que atuam na costa brasileira sofrem com os terminais

portuários existentes, muitos deles com características de terminais cargueiros, sem áreas e facilidades adequadas para embarque e desembarque, acesso a transportes, área para bagagens, e mão de obra bem qualificada.

Não bastasse, as companhias marítimas enfrentam elevadas taxas de impostos e operacionais nos portos, decorrentes de taxas de pernoite, praticagem, taxas de embarque e desembarque por passageiro e carga. De acordo com o Decreto n. 7.381, de 2010, cruzeiro marítimo é o programa de turismo constituído pela prestação de serviços conjugados de transporte, hospedagem, alimentação, entretenimento, visitação de locais turísticos e afins, realizado por embarcações de turismo, entre as quais os navios estrangeiros fretados por agência de turismo brasileira ou operados por armadores estrangeiros com empresa cadastrada no Ministério do Turismo.

O cruzeiro pode ser de navegação de cabotagem (entre portos nacionais), internacional (início e término em porto estrangeiro), de longo curso (entre portos brasileiros e estrangeiros) e mista (início e término em porto nacional, e trânsito em portos nacionais e estrangeiros).

5.2. Enquadramento sindical

A organização sindical brasileira se dá unicamente por divisão em categorias econômica e profissional, de forma verticalizada, que segue a estrutura federativa (confederações e federações, como entidades representativas de segundo grau e sindicatos, de primeiro grau).

Os sindicatos de categorias econômicas e profissionais representam as empresas e trabalhadores em base territorial mínima municipal; as federações, em base territorial mínima estadual; e, as confederações, em âmbito nacional. As federações reúnem sindicatos e a confederação da categoria reúne federações.

Os sindicatos constituem-se, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, seguindo a discriminação do quadro das atividades e profissões, ou segundo as subdivisões admitidas pela Comissão do Enquadramento Sindical.

Para efeito de enquadramento sindical na categoria econômica, a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico (Art. 511, § 1º, CLT).

Assim como se admite a aglutinação de atividades similares ou conexas com atividades idênticas para sindicalização mais eficiente, qualquer das atividades concentradas ou aglutinadas poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato fracionado específico (artigos 570, parágrafo único e 571, CLT).

Para o enquadramento na categoria profissional, a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar que o determina (Art. 511, § 2º, CLT).

Também aqui qualquer das profissões concentradas ou aglutinadas por similaridade ou conexão às profissões idênticas poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato fracionado específico (artigos 570, parágrafo único e 571, CLT).

Verifica-se, portanto, que o enquadramento profissional ocorre de forma simétrica à categoria econômica à qual os trabalhadores estão vinculados. Todavia, há empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, hipótese em que são enquadrados em categorias profissionais diferenciadas (Art. 511, § 3º).

Como as empresas muitas vezes desenvolvem atividades variadas, o enquadramento profissional para efeito de *vis atractiva* categorial econômica se verifica pelo critério da atividade preponderante, assim entendida a que de forma mais abrangente engloba e norteia as demais.

Como são várias as categorias econômicas e as categorias profissionais são formadas de forma simétrica às econômicas, várias são, igualmente, as profissionais. Daí que para efeito de fixação do plano básico de enquadramento sindical, a CLT estabelece em seu anexo um quadro de atividades e profissões (art. 577).

Relativamente aos marítimos, estão enquadrados na categoria profissional de trabalhadores em transportes marítimos e fluviais, de forma simétrica à categoria econômica das empresas de navegação marítima e fluvial.

A Confederação Nacional dos Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos engloba no 1º grupo as empresas de navegação marítima, fluvial e lacustre, bem como as agências de navegação (as empresas aeroviárias constam do 2º grupo).

De forma simétrica, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos engloba, no 1º grupo os trabalhadores em transportes

marítimos e fluviais.

Especificamente quanto à categoria profissional dos trabalhadores em transportes marítimos, relaciona os oficiais de náutica, oficiais de máquinas, comissários, motoristas e condutores, conferentes de carga, práticos, arrais e mestres de cabotagem em transportes marítimos, contramestres, marinheiros e moços em transportes marítimos, radiotelegrafistas, taifeiros, culinários e panificadores marítimos, médicos, enfermeiros, foguistas (inclusive carvoeiros), empregados em escritórios das empresas de navegação marítima, mestres e encarregados de estaleiros das empresas de navegação marítima, operários navais (trabalhadores em estaleiros de navegação marítima e calafates navais) e carpinteiros navais.

A legislação é de 1943 e, evidentemente, há profissões que foram extintas ou substituídas por outras, tecnologicamente mais modernas (caso dos foguistas carvoeiros e radiotelegrafistas).

Quando se trata de cruzeiros marítimos envolvendo trabalhadores brasileiros que atuam na prestação de serviços em águas brasileiras, a situação de enquadramento se complica, diante da oferta de diferentes setores de serviços, que envolve enorme contingente de profissionais: tripulação de funcionamento da condução e máquinas, médicos socorristas, camareiros, cozinheiros, garçons, atendentes de bares, lojistas, pessoal de cassino, cabeleireiros, trabalhadores em vendas de passeios terrestres, artistas, músicos, fotógrafos, salva-vidas, recreadores, massagistas, operadores cinematográficos, seguranças/vigilantes e pessoal de escritório, entre outros.

Neste caso, todos esses trabalhadores são marítimos ou integram outras categorias profissionais?

Como o enquadramento se dá pelo critério de preponderância da atividade, todos são marítimos, exceto os trabalhadores que compõem categorias diferenciadas, hipótese em que as normas dessas categorias e não as dos marítimos deverão ser seguidas quanto aos tripulantes da embarcação que operar em águas brasileiras.

Nesse contexto, tem-se que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, entre outros, os chamados profissionais liberais (médicos, engenheiros), os artistas e músicos. Mas para que o instrumento coletivo da categoria profissional diferenciada obrigue a(s) empresa(s) ou a(s) categoria(s) econômica(s) onde esses trabalhadores laboram, elas

precisam ser representadas na celebração da norma (Súmula nº 374, TST).

5.3. Acordos e Convenções Coletivas de trabalho

A lei é abstrata e genérica, geralmente não levando em conta as peculiaridades do caso concreto. Atento a esse aspecto, o legislador, considerando a importância social e econômica da pacificação das relações trabalhistas, admite, tanto no plano individual (neste com pouca intensidade) como no plano coletivo (em que as partes, pela coalizão, se igualam), o ajuste das condições de trabalho pela autonomia privada, adaptando-as à realidade do seu desenvolvimento nas empresas.

A negociação coletiva destina-se ao ajuste de condições de trabalho à realidade empresarial ou categorial, para que, diante de circunstâncias organizacionais peculiares e contingências sociais, econômicas e financeiras, por meio da autonomia da vontade privada coletiva sejam produzidas normas que flexibilizem, complementem ou se sobreponham à lei, de forma a atender as especificidades do desenvolvimento do negócio e da prestação de serviços nas várias empresas de navegação.

Os instrumentos que visam disciplinar, no plano coletivo, o conteúdo dos contratos de trabalho de acordo com as peculiaridades do trabalho nas empresas ou nas categorias profissionais, são os acordos e convenções coletivas.

A Constituição Federal os permite com preponderância sobre a lei nas matérias enunciadas no art. 611-A, da CLT, mas veda a negociação quanto às matérias constantes do art. 611-B.

Pelas peculiaridades do trabalho no ambiente marítimo e pela diversidade de trabalhadores com funções absolutamente distintas, mormente nos cruzeiros marítimos, cuida-se de valioso instrumento de regulação negociada. Regulação das gratificações e sua incidência nas demais parcelas, custeio de despesas para deslocamento até o domicílio no embarque e desembarque, repatriamento de tripulantes, seguro, plano de saúde, natureza e distribuição de gorjetas são, por exemplo, matérias propícias para ajuste setorial ou categorial.

As categorias diferenciadas têm entidades sindicais próprias que as representam nos instrumentos coletivos (acordos e convenções coletivas), pelo que os direitos neles negociados a elas se restringem, observada a necessidade de representação da empresa ou

da categoria econômica onde tais trabalhadores laboram, para que a norma coletiva as obrigue (Súmula nº 374, TST). Caso contrário, incidirá tão somente a norma coletiva da categoria profissional genérica.

Enfim, em se tratando de embarcações que operam em águas brasileiras, aí incluídos os cruzeiros marítimos, deverão ser seguidos os acordos coletivos firmados entre os trabalhadores e as empresas de navegação em que trabalharem, o mesmo ocorrendo quanto às categorias econômica e profissional quanto às convenções coletivas que firmarem, quer quanto a normas mais benéficas do que as previstas na lei, quer no tocante a regras coletivas de flexibilização em relação à lei, quer no tocante a regras que possam juridicamente, nos termos do art.611-A, se sobrepor à lei.

5.4. Contrato de trabalho dos marítimos

Nos termos do artigo 7º, parágrafo único, da Lei nº 9.537/1997, o embarque e desembarque do tripulante são submetidos às regras do seu contrato de trabalho. O contrato de trabalho (ou engajamento) do marítimo, é regido pelas leis do país da bandeira da embarcação, mas se a ela estiver em operação em águas jurisdicionais brasileiras, aplica-se a CLT ou, conforme o caso, o disposto na Lei nº 7.064/1982.

É obrigação do comandante inscrever o tripulante no rol de equipagens, ou seja, incluí-lo na lista do pessoal embarcado (*crew list*) por ocasião do despacho da embarcação, sendo as anotações de embarque e desembarque de natureza trabalhista e que constituem importantes meios de prova da relação de emprego. Quer isto dizer que, quanto aos tripulantes engajados no Brasil para operação em águas brasileiras, as normas gerais da categoria profissional dos marítimos em geral, as normas especiais de duração e outras condições de trabalho aplicáveis a determinados tripulantes que laboram na embarcação e as normas específicas de categorias diferenciadas deverão ser observadas.

Ao comandante da embarcação compete, entre outras atribuições, cumprir e fazer cumprir, a bordo, a legislação, as normas e os regulamentos, bem como os atos e as resoluções internacionais ratificados pelo Brasil; os procedimentos estabelecidos para a salvaguarda da vida humana, para a preservação do meio ambiente e para a segurança da navegação, da própria embarcação e da carga; e, manter a disciplina a bordo (art.8º, I a III, Lei nº 9.537/1997).

O comandante da embarcação é o preposto do armador perante as autoridades legais, podendo inclusive contrair obrigações em seu nome. Note-se que no exercício dessa função o comandante, diretamente ou por meio de preposto, deve atuar para cumprimento dessas normas junto aos trabalhadores diretamente contratados pelo armador e também junto às empresas terceirizadas ou as que operam em espaços definidos mediante contratos de locação, mas que igualmente atuam com trabalhadores no navio.

Muitas vezes as empresas de navegação alugam espaços no navio, para que outras empresas explorem seus próprios negócios (joalherias e restaurantes diferenciados, por exemplo) e outras vezes simplesmente terceirizam os serviços, contratando outras empresas para a operação ou manutenção (empresas de vigilância, de recreação, artísticas).

O contrato de trabalho do marítimo poderá ser por prazo determinado ou por prazo indeterminado. É comum a contratação de marítimos para fazer apenas uma viagem (viagem redonda, do porto de origem ao porto de origem) ou uma viagem para buscar ou entregar uma embarcação em determinado porto.

A contratação por viagem se adequa ao contrato por prazo determinado previsto no artigo 443, § 2º, a, da CLT, quando se tratar de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Não se tratando de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos, dispõe o art. 452, da CLT, que passa a vigorar por prazo indeterminado o contrato, ainda que celebrado a prazo, que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado.

Com base na referida norma, trabalhadores como camareiros e garçons brasileiros arregimentados por viagem pelos cruzeiros marítimos para trabalho em águas brasileiras, será preciso observar o prazo de carência de seis meses para futuras contratações a prazo para a mesma empresa. Ainda assim, se o contrato por prazo determinado for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo (art.451).

De serviços especializados não se trata, e se o roteiro do navio for permanente, não será caso de realização de acontecimento que não se possa precisar ou estimar a duração. Em águas internacionais, o pagamento a brasileiros poderá ser feito em moeda estrangeira, convertida para a nacional pelo câmbio do dia.

5.5.Duração do trabalho

O marítimo que labora em embarcação que opera em águas brasileiras tem regime especial de duração do trabalho, previsto nos artigos 248 a 250 da CLT. A jornada de trabalho do tripulante é de oito horas, contínuas ou intermitentes, entre zero hora e meia noite de cada dia civil, a critério do comandante do navio (art.248, CLT). Assim ocorre porque, em decorrência da necessidade a bordo para a realização do trabalho em turnos que se alternam nas 24 horas do dia, faz-se necessária a permanência do tripulante o dia todo na embarcação, mesmo que cumpra apenas oito horas de jornada (ou, mesmo que por condições especiais, cumpra jornada reduzida).

Quer pela disponibilidade para o trabalho pela natureza da atividade e da prestação dos serviços, quer pela possibilidade de fracionamento da jornada (mas nunca por período inferior a 1 hora - §1º), ao marítimo não se aplica o intervalo interjornada previsto na legislação brasileira. Conforme Súmula 96, do TST, “a permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa em presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.”

No caso dos cruzeiros marítimos que atuam predominantemente em águas brasileiras, deve-se ter em conta que há tripulantes que têm tratamento especial previsto na CLT, como ocorre com os operadores cinematográficos (duração de seis horas diárias de trabalho – art.234).

Outros, compõem categorias diferenciadas: músicos profissionais (duração de cinco horas diárias de trabalho – art.41 da Lei nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960), artistas (de teatro: a duração das sessões, com 8 (oito) sessões semanais; de circo e variedade; de radiofusão e fotografia: seis horas diárias, com limitação a trinta e seis horas semanais – art.21, Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978).

Esses trabalhadores deverão, portanto, ter as condições especiais de trabalho observadas, mas ajustadas às mesmas peculiaridades do trabalho marítimo em relação aos trabalhadores em geral, no tocante à alternância do trabalho nas 24 horas do dia, forma de descanso e compensação de horas suplementares.

Terá a natureza de trabalho extraordinário o tempo excedente de oito (arts.248 e 249).

As horas extraordinárias de trabalho são indivisíveis, computando-se a fração de

hora como hora inteira (parágrafo único do art.250).

Não excederá de 30 (trinta) horas semanais o serviço extraordinário prestado para o tráfego nos portos (art.249, §2º).

As horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal ou no fim da viagem (art.250).

Contudo, conforme alíneas *a* a *d* do art.249, da CLT, a compensação com descanso correspondente não será possível se o trabalho extra tiver sido executado:

a) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo se achem constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal;

b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo;

c) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo;

d) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.

Nesses casos, a solução dada pela lei é o pagamento do salário correspondente (art.250), mas com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, nos termos da Constituição Federal.

Conforme art.249, §1º, da CLT, o trabalho executado aos domingos e feriados será considerado extraordinário, salvo se se destinar:

a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da tripulação e dos passageiros, serviço pessoal destes e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou ao pessoal;

b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiros.

Aqui também incide o art. 250: as horas de trabalho extraordinário serão

compensadas com descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente (no último caso, em dobro - art. 9º da Lei nº 605/1949).

Para controle da duração do trabalho do marítimo, em cada embarcação haverá um livro em que serão anotadas as horas extraordinárias de trabalho de cada tripulante, e outro, do qual constarão, devidamente circunstanciadas, as transgressões dos mesmos tripulantes (art.251, da CLT).

A Convenção nº 186, da OIT, prevê a observância de oito horas de trabalho, com um dia de descanso por semana e descanso em feriados oficiais.

Estabelece ainda que o número máximo de horas trabalhadas não deverá ultrapassar 14 horas por cada período de 24 horas e nem 72 horas por cada período de sete dias; que o número mínimo de horas de descanso não deverá ser menos de 10 horas por cada período de 24 horas e 77 horas por cada período de sete dias.

Prevê que as horas de descanso não poderão ser divididas em mais de dois períodos, um dos quais será de pelo menos seis horas ininterruptas. E que o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não poderá ultrapassar 14 horas.

Quanto às férias anuais remuneradas, que não entrarão no cômputo do período de gozo os feriados públicos e usuais, reconhecidos pelo Estado da bandeira; que deverão ser fruídas no lugar com o qual tiverem uma conexão substancial, que, normalmente, o mesmo de repatriação e quanto a esta, deverá ocorrer livre de despesas, quando o contrato terminar em local diferente do engajamento.

Estabelece, por fim, normas de saúde e segurança, incluindo atendimento médico e alojamento decente.

5.6. Direito Internacional Privado

Como os cruzeiros marítimos navegam em águas que podem ser brasileiras e/ou internacionais, envolvendo trabalhadores brasileiros, surgem questões relacionadas à incidência da lei brasileira ou estrangeira aplicável às relações de trabalho, bem como as atinentes à escolha do foro, nacional ou estrangeiro, competente para as reclamações trabalhistas.

Quanto ao foro de ajuizamento de ação trabalhista, dispõe claramente o artigo 651, *caput*, da CLT: “a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra localidade ou no estrangeiro”.

Assim, o legislador adotou para as relações processuais o princípio da territorialidade: o foro é o do local da prestação de serviços como elemento de conexão, ainda que o trabalhador tenha sido contratado no exterior. Quer isto dizer que mesmo ocorrendo o embarque em país estrangeiro, se o trabalho tiver desenvolvimento em águas brasileiras, a Justiça do Trabalho brasileira é a competente para apreciar e julgar reclamações trabalhistas em que for parte esse trabalhador marítimo.

Note-se que é inaplicável o fracionamento de foro. Basta a prestação em território nacional, não importando se de forma predominante ou não, a competência é da Justiça do Trabalho.

No tocante às leis materiais, a solução não é tão simples. E desde logo se observa que a escolha da lei aplicável, brasileira ou estrangeira como elemento de conexão, envolve não apenas as normas heterônomas, de natureza estatal, como também as normas autônomas negociadas no plano coletivo (acordos e convenções coletivas de trabalho brasileiras ou equivalentes estrangeiras) e as normas internacionais negociadas entre o Brasil e os países estrangeiros.

Com base no Código de Bustamante (Convenção Internacional de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929), aos navios ou aeronaves que trafegam em áreas internacionais em grande parte da execução do trabalho, os artigos 274 e 279 da referida convenção são os de regência para as relações de direito material.

Eis os textos dos referidos dispositivos:

Art. 274. A nacionalidade dos navios prova-se pela patente de navegação e a certidão do registro, e tem a bandeira como sinal distintivo aparente.

Art. 279. Sujeitam-se também à lei do pavilhão os poderes e obrigações do capitão e a responsabilidade dos proprietários e armadores pelos seus atos.

Logo, o contrato de trabalho (“engajamento” ou “embarque”) do trabalhador marítimo é regido pela lei do país do local da matrícula da embarcação. Ensina Arnaldo Sussekind que “Os navios e as aeronaves constituem autênticos estabelecimentos móveis, cuja nacionalidade decorre da patente de navegação, comprovada pela respectiva certidão

de registro. É essa patente que dá o direito ao uso da correspondente bandeira. Daí dizer-se que a “lei do pavilhão” rege os contratos de trabalho de seus tripulantes. Essa lei, no dizer de BATIFFOL, corresponde, em tais casos, “à lei do local da execução do trabalho” (“*Traité Elémentaire du Droit International Privé*”, 2ª edição, nº 608), pois os navios e as aeronaves têm nacionalidade (PONTES DE MIRANDA, “Tratado de Direito Privado”, Rio, 2ª edição, vol. IV, pág.42), indicada pela patente de navegação (ESPÍNOLA, Eduardo; FILHO ESPÍNOLA, “Tratado de Direito Civil Brasileiro”, Rio, 1949, vol. VIII, pág.1485”).

Mais adiante, explica que “o Código de Bustamante, como registramos no Capítulo I, desta Parte, consagra explicitamente a aplicação da lei do país da patente de navegação, quer em relação aos navios (Arts.274 a 281), quer no tocante às aeronaves (Art.282). Também as convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho consubstanciam o princípio da aplicação da lei do local de matrícula do navio às relações dos seus tripulantes”.

Portanto, o Código de Bustamante adota o princípio da “*lei da execução do trabalho*” (o navio), correspondente à da nacionalidade da embarcação como regra. Regra, porque as várias situações que podem surgir colocam ela em xeque.

Com efeito, a convenção parte do pressuposto de que a bandeira da embarcação correspondente ao do país do armador que explora o navio. Pelo que, nos casos de escolha de bandeira “de favor” ou de “conveniência”, que não guarda qualquer relação com a nacionalidade da empresa que explora a atividade econômica atrelada à embarcação e assim destinada apenas a evitar a incidência legislativa fiscal, trabalhista ou ambiental do país condizente com a origem operacional do armador, ficará caracterizada a fraude que anula a legislação da bandeira do navio, para incidência da de nacionalidade da empresa exploradora da embarcação.

A respeito, a Convenção das Nações Unidas sobre Direitos do Mar (CNUDM) alude à necessidade da verificação de “*um vínculo substancial entre o Estado e o navio*”, para que em alto mar os navios se submetam à jurisdição exclusiva do Estado da bandeira (art. 92, parágrafo 1).

De qualquer sorte, ainda aqui prevalece o princípio da nacionalidade, para incidência da do armador, em substituição à do pavilhão da embarcação.

Todavia, nessa questão da escolha da lei material aplicável, investiguemos outras inúmeras situações que colocam em confronto a lei do pavilhão ou do país de nacionalidade

da embarcação (LP), a lei do local da prestação de serviços (LPS), a lei do local da contratação (LICC) e a lei mais benéfica (LMP da Lei nº 7.064/1982):

a) trabalhador brasileiro contratado no exterior para trabalho em navio de bandeira estrangeira.

No caso, aplica-se a lei do pavilhão (do país da embarcação ou a do armador da embarcação), como previsto nos artigos 274 e 279 do Código de Bustamante. Ou seja, a convenção do trabalho marítimo, a qual aderiu o país do pavilhão.

Conforme TAC nº 308/2016 firmado entre o Ministério Público do Trabalho e as empresas de navegação que operam em águas brasileiras, a legislação brasileira não se aplica aos tripulantes brasileiros contratados por meio de contratos internacionais de trabalho, firmados para laborarem em embarcações que realizem exclusivamente temporadas internacionais de cruzeiros e não atraquem/fundeiem portos nacionais.

Também estabelece que aos tripulantes brasileiros arregimentados mediante contratos internacionais firmados por prazo superior aos 30 dias definidos como temporada nacional, e sim a legislação estrangeira específica e os acordos e convenções coletivas firmados com os sindicatos estrangeiros.

b) trabalhador brasileiro contratado no Brasil para fazer exclusivamente a costa brasileira.

Aplica-se a lei brasileira (CLT), em detrimento da lei do pavilhão, que cede perante o princípio da territorialidade. Isso porque no Brasil (leia-se na exploração ambiental em relação à costa brasileira como referência da exploração do negócio turístico) deu-se inteiramente a prestação de serviços, não importando, portanto, o país de origem da embarcação.

Note-se que não estamos diante de uma representação estrangeira e sim de uma atividade comercial explorada por estrangeiro vinculado a determinado país.

É comum os cruzeiros marítimos que exploram a costa brasileira como roteiro de navegação se ausentarem das águas brasileiras para a exploração do negócio de cassino a bordo, porque proibido em território brasileiro. Essa ausência, ainda que resulte em navegação predominantemente em águas internacionais, ocorrem apenas para contornar uma proibição, mas o negócio, como um todo, está inteiramente voltado para a exploração,

não do cassino, mas sim da costa brasileira como objetivo central.

Logo, fica afastada a aplicação da lei do pavilhão, cuidando-se de trabalho em atividade voltada exclusivamente para o território brasileiro, com inteira aplicação da lei nacional trabalhista para os trabalhadores brasileiros, *desde que aqui engajados*. Se admitidos no exterior, lhes é aplicável a lei do pavilhão.

De qualquer sorte, para espantar qualquer dúvida a respeito, estabelece o art. 7º da Resolução Normativa nº 05/2017, do CNIG (Conselho Nacional de Imigração) que os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para trabalhar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie.

Nos termos do parágrafo único do artigo 7º, “Considera-se temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira o período compreendido entre 30 (trinta) dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até 30 (trinta) dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras”.

O art.8º esclarece que não será considerada ausência das águas jurisdicionais brasileiras a saída e o retorno da embarcação por período inferior a quinze dias consecutivos.

Se ultrapassado o período de quinze dias, será considerado o excedente como ausência das águas jurisdicionais brasileiras. Mesmo ultrapassado o período, se o tempo total entre a saída do primeiro porto e a do último porto brasileiro, não ultrapassar de 30 dias, incluídas as eventuais ausências das águas brasileiras, aplicar-se-á a lei brasileira. Mas se ultrapassado o período de 30 dias, aplicar-se a Lei nº 7.064/1982, que determina a incidência da lei material mais benéfica entre a brasileira e a do pavilhão.

Conforme TAC nº 308/2016 firmado entre o Ministério Público do Trabalho e as empresas de navegação que operam em águas brasileiras, deverão manter, a partir do 31º dia de operação em águas jurisdicionais brasileiras, o mínimo de 25% de trabalhadores brasileiros por temporada brasileira ou outro percentual definido pelo Conselho Nacional de Imigração nos vários níveis técnicos e em diversas atividades definidas pelo armador ou por sua empresa representante. E ainda estabelece que os brasileiros recrutados no Brasil

exclusivamente para trabalho durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser formalmente contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou agente marítimo responsável pela operação da embarcação, com vinculação à legislação trabalhista brasileira aplicável.

O TAC estabelece que a legislação brasileira não se aplica aos tripulantes brasileiros contratados por meio de contratos internacionais de trabalho, firmados para laborarem em embarcações que realizem exclusivamente temporadas internacionais de cruzeiros e não atraquem/fundeiem portos nacionais. E também que neste caso não será aplicável a regra de contratação mínima de trabalhadores brasileiros.

Dispõe ainda que aos tripulantes brasileiros cujos contratos internacionais sejam firmados por prazo superior a 30 dias como temporada nacional, e sim a legislação estrangeira específica e os acordos/convenções coletivas firmados com os sindicatos estrangeiros.

c) trabalhador contratado no Brasil para trabalho em navio de bandeira estrangeira, no exterior

A Lei nº 7.064/1982 regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior (art.1º). Ou seja, abrange os trabalhadores contratados no Brasil para prestar serviços no exterior e os trabalhadores transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Os artigos 2º a 11 da referida lei trata apenas da situação de transferência. E considera transferido: o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro; do empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro; e, do empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior (art.2º, I a III).

A contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior está condicionada à prévia autorização do Ministério do Trabalho (art.12, da Lei nº 7.064/82). A autorização somente poderá ser dada à empresa de cujo capital participe, em pelo menos 5% (cinco por cento) pessoa jurídica domiciliada no Brasil (art.13). E no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira

assegurar ao trabalhador as despesas de viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior (art.15) e o retorno definitivo do trabalhador ao Brasil quando houver terminado o prazo de duração do contrato, ou for o mesmo rescindido e também por motivo de saúde do trabalhador, devidamente comprovado por laudo médico oficial que o recomende (art.17, I e II).

Tem-se, portanto, que para a situação em que o trabalhador é contratado no Brasil para trabalho no exterior em navio de bandeira estrangeira, aplica-se a lei do pavilhão. A lei mais benéfica, prevista na Lei nº 7064/1982, incide somente em casos de transferência.

d) trabalhador contratado no Brasil para labor na costa brasileira e em águas internacionais

Aplica-se o art.3º da Lei nº 7.064/82, que determina a incidência da lei mais benéfica para o trabalhador (no conjunto das normas, interpretadas pelo critério do conglobamento). A situação assemelha-se à de transferência para trabalho no exterior, de contrato iniciado no Brasil, previsto no art.2º, I, da referida lei.

Em se tratando de navio estrangeiro que opera em águas brasileiras com a finalidade de desenvolver atividade de turismo, e, para tanto, contrata trabalhadores brasileiros, ainda que a embarcação esteja registrada em outro país, o trabalhador terá sido admitido no Brasil, aqui prestando serviços, ainda que posteriormente venha a desenvolver atividades em águas internacionais ou mesmo vinculadas a outro país.

e) trabalhador contratado por empresa estrangeira em território nacional para prestar serviços em embarcação que navega predominantemente em águas internacionais

Também aqui se aplica o art.3º da Lei nº 7064/82, que determina a incidência da lei mais benéfica para o trabalhador. Tal como no caso antecedente, a situação assemelha-se à de transferência para trabalho no exterior (em águas internacionais), de contrato não apenas celebrado, mas com desenvolvimento iniciado no Brasil (embarque), onde arregimentado o trabalhador, para ingresso posterior, ainda que de forma predominante, em águas internacionais.

f) trabalhador recrutado no exterior, em país da mesma bandeira do navio empregador, para prestar serviços em águas internacionais e apenas eventualmente no Brasil

Nesta hipótese, contrária à anterior, a Lei nº 7.064/1982 não se aplica. Incide o princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), para concentrar a prestação em águas estrangeiras, excluindo a brasileira, na qual o trabalho foi eventual e assim a normatividade da Lei nº 7.064/1982, mas determinar a vinculação à lei do pavilhão ou bandeira de matrícula do navio, por força do Código de Bustamante.

Com efeito, a teoria do centro de gravidade (GIERKE), decorrente da teoria da sede do fato (SAVIGNY), é a que melhor compõe a situação, impondo a aplicação da lei do pavilhão, coincidente com a do lugar onde o trabalhador é recrutado e o contrato iniciado e onde ocorre a maior irradiação de efeitos.

g) trabalhador recrutado no exterior, em país de bandeira diferente da do navio empregador, para prestar serviços em águas internacionais e apenas eventualmente no Brasil.

Aqui a diferença é que o conflito ocorre entre a lei do local da contratação, o da prestação de serviços e a lei do pavilhão. Sendo o país onde arregimentado o trabalhador aderente ao Código de Bustamante e não possuindo legislação interna distinta, aplicar-se-á a lei do pavilhão, até mesmo para evitar-se a incidência de diferentes normatividades incidentes em cada lugar por onde o navio navegue.

h) trabalhador brasileiro recrutado no exterior, quando o serviço é prestado em águas internacionais e brasileiras, explorando a empresa roteiros da costa brasileira e roteiros de costa estrangeira

Estaremos nesta hipótese diante de um fato misto ou multinacional, a ser dirimido também com base na teoria do centro de gravidade, com inclinação para a legislação da bandeira para a qual o pêndulo pender. A Lei nº 7.064/82 não incide, porque não ocorre a transferência do trabalhador do Brasil (onde não foi recrutado) para o exterior.

Considerações finais

O incremento ao turismo é, no Brasil, uma necessidade. Para isso, é preciso investir em segurança pública, mobilidade urbana e infraestrutura hoteleira e de serviços eficientes de apoio.

Os cruzeiros marítimos incrementam o turismo brasileiro e deve ser incentivado, porque movimenta o comércio e serviços locais e ainda proporcionam tributos para o país. Todavia, existe clara deficiência de terminais adequados e com mão de obra qualificada para receber turistas que, em terra, nos passeios, terminam sendo submetidos aos já referidos problemas de segurança pública e mobilidade urbana. Isto sem falar nas altas taxas de pernoite, praticagem e de embarque e desembarque por passageiro e carga.

Por outro lado, urge a necessidade de adoção, pelo Brasil, da Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (*Maritime Labour Convention* – MLC 2006), da Organização Internacional do Trabalho, bem como de uma regulação específica que afaste de vez esse afã de aplicação da lei brasileira ou da lei mais benéfica em relação aos cruzeiros que navegam predominantemente em águas internacionais e no Brasil apenas aportam.

Esse afã é capaz de causar conflitos internacionais, afastar a opção pela utilização de mão de obra nacional e ainda tornar desinteressante, pela opção por uma soberania que atenta contra a adesão brasileira ao Código de Bustamante, ter o Brasil, que já conta com os entraves portuários e urbanos assinalados, como roteiro dos cruzeiros marítimos.

Com efeito, exceto nos casos de transferência do trabalhador brasileiro aqui admitido, em que é aplicável a Lei nº 7.064/1982, ou naqueles em que o trabalho ocorre predominantemente em águas brasileiras, a lei do pavilhão, como elemento de conexão entre elementos multinacionais da prestação do trabalho marítimo (nacionalidade da embarcação, nacionalidade do trabalhador, território da prestação do trabalho), é a que, nos termos do Código de Bustamante, evita a multiplicidade de legislações em relação aos trabalhadores de diversas nacionalidades.

As resoluções normativas do Conselho Nacional de Imigração têm se preocupado com a questão do aproveitamento de mão de obra brasileira nas navegações de cabotagem nas temporadas de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, *ex-vi* das Resoluções Normativas números 05 e 06/2017, bem como quanto à situação dos estrangeiros no Brasil nas navegações de longo curso (RN nº 83/2008).

No tocante aos cruzeiros que exploram temporada da costa brasileira, também há carência de regulação legislativa que, considerando as especificidades do trabalho em cruzeiros marítimos, regule o tempo diário de disponibilidade em relação às diversas profissões ou categorias; os efeitos da necessidade de revezamento; os fracionamentos de intervalo; a forma de compensação de horas suplementares, domingos e feriados; o custeio das despesas de repatriamento em caso de extinção do contrato no exterior; a exclusão do prazo de carência entre um contrato a prazo e outro subsequente; cotas mínimas de aproveitamento de trabalhador brasileiro, inclusive de deficientes a bordo; forma de distribuição de gorjetas e efeitos; e, normas de saúde e segurança do trabalho a bordo.

Referências

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. **Resolução Normativa nº 05/2017**, arts.5º, caput e §§1º e 2º, 7º, caput e parágrafo único e 8º.

_____. CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. **Resolução Normativa nº 06/2017**, do CNIg, art.4º, III.

_____. CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. **Resolução Normativa nº 83/2008**, do CNIg, arts.1º e 2º

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**, artigos 234, 248 a 250, 443, § 2º, a, 451, 452, 511, §§ 1º, 2º e 3º, 570, parágrafo único, 571, 577, 611-A e 611-B.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Quadro de atividades e profissões – anexo do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT).

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>.

_____. **Decreto nº 2.596**, de 18 de maio de 1998, art.1º, I a IV.

_____. **Decreto nº 6.968** de 29 de setembro de 2009, art.1º, §1º.

_____. **Decreto nº 7.381**, de 02 de dezembro de 2010.

_____. **Decreto nº 18.871**, de 13 de agosto de 1929, artigos 274 e 279.

_____. **Decreto nº 99.165**, de 12 de março de 1990, art,92, I e II

_____. **Lei nº 605**, de 5 de janeiro de 1949, art. 9º.

_____. **Lei nº 3.857**, de 22 de dezembro de 1960, Art.41.

_____. **Lei nº 6.533**, de 24 de maio de 1978, art.21.

_____. **Lei nº 7.064**, de 6 de dezembro de 1982.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991, art.93.

_____. **Lei nº 9.537**, de 11 de dezembro de 1997, art.2º, XVI, art.7º, caput e parágrafo único e art.8º, I a III.

_____. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **TAC nº 308/2016** firmado com as empresas de navegação que operam em águas brasileiras.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas nºs. 96 e 374**.

CÓDIGO DE BUSTAMANTE (Convenção Internacional de Havana, de 1929)

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção das Nações Unidas sobre Direitos do Mar (CNUDM), art. 92, parágrafo 1.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 7, OIT, sobre idade mínima.

_____. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 146, OIT, sobre férias remuneradas.

_____. Convenção 163, OIT, sobre bem-estar no mar e no porto.

_____. Convenção 164, OIT, sobre proteção à saúde e assistência médica.

_____. Convenção nº 166, sobre repatriação dos trabalhadores marítimos.

_____. Convenção nº 147, sobre normas mínimas da marinha mercante.

_____. Convenção nº 178, sobre inspeção das condições de vida e de trabalho.

_____. Convenção do Trabalho Marítimo nº 186 (MLC 2006, para regulação abrangente dos direitos do trabalhador marítimo).

SUSSEKIND, Arnaldo. **Conflitos de Leis do Trabalho**. Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1979.